# CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)

**BORRADOR DA ACTA SESIÓN ORDINARIA DO PLENO DO CONCELLO DE PONTEDEUME CELEBRADA O 31.10.2019**

ASISTENTES:
Presidente:
D. Bernardo Fernández Piñeiro

Concelleiros/as:
D. José Simoes Couceiro
Dª Raquel Caruncho Corral
Dª Yolanda Vázquez Busto
Dª Ángela Piñeiro Carrera
D. Daniel Ríos Fernández
D. Joshua Dopico López
Dª. Manuela García Fachal
Dª Alejandra Bellón Tenreiro
D. Andrés Pérez Pérez
D. Santiago José Rodríguez Piñeiro (*incorporase á sesión ás 12:11 minutos, logo da votación do acordo relativo ao punto primeiro da orde do día)*
D. Luis Pena Mosquera
Dª Rocío Souto Torre

Non asiste:

A Secretaria:
Dna. Marta Cajide Barbeito.

A Interventora:
Dna. Lucia Varela Martínez.

Na sala de sesións da Casa do Concello de Pontedeume, sendo as doce horas e oito minutos do trinta e un de outubro de dous mil dezanove, xúntanse en sesión ordinaria do Pleno, primeira convocatoria, previamente convocados ao efecto, as persoas membros do Pleno do concello relacionadas á marxe, baixo a presidencia do señor alcalde-presidente, Don Bernardo Fernández Piñeiro.

Foron asistidos pola Secretaria e Interventora Municipais.

A Presidencia abre a sesión, procedéndose a tratar os asuntos incluidos na orde do día:

**1.- LECTURA E APROBACIÓN, SE PROCEDE, DOS BORRADORES DAS ACTAS DAS SESIÓNS ANTERIORES.**

**- SESIÓN ORDINARIA DE 26.09.2019.**
**- SESIÓN EXTRAORDINARIA DE 11.10.2019.**
**- SESIÓN EXTRAORDINARIA DE 17.10.2019.**

A Secretaria da lectura á proposta da Alcaldía-Presidencia, que de seguido se transcribe:

*“***PROPOSTA DE ACORDO**

**LECTURA E APROBACIÓN, SE PROCEDE, DOS BORRADORES DAS ACTAS DAS SESIÓNS ANTERIORES.**

**- SESIÓN ORDINARIA DE 26.09.2019.**



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

**- SESIÓN EXTRAORDINARIA DE 11.10.2019.**

**- SESIÓN EXTRAORDINARIA DE 17.10.2019**

*(Expediente TEDeC: 2019/G006/000162)*

Recibida polas persoas membro do Pleno, a copia dos borradores das actas correspondentes ás sesións:

- Ordinaria de 28.06.2018.

- Extraordinaria de 11.10.2019.

- Extraordinaria de 17.10.2019.

Esta Alcaldía-Presidencia formula a seguinte **PROPOSTA DE ACORDO**:

**PRIMEIRO**. Aprobar os borradores das actas correspondentes ás sesións:

- Ordinaria de 28.06.2018.

- Extraordinaria de 11.10.2019.

- Extraordinaria de 17.10.2019.

**SEGUNDO.-**. Ordenar a súa transcrición ao libro de actas de acordo ao disposto no art. 110.2 do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais aprobado por R.D. 2568/1986, de 28 de novembro.

Documento asinado dixitalmente polo Sr. Alcalde D. Bernardo Fernández Piñeiro en Pontedeume, a luns 28 de outubro de 2019.***”***

Téndose detectado un erro na proposta, en tanto que

***Onde di:*** *“...//...Ordinaria de 28.06.2018…//…”.*

***Debe dicir:*** *“...//...*Ordinaria de 26.09.2019…//…”.

Non habiendo intervención, sométense a votación os borradores das actas por separado, por non teren estado presentes as mesmas persoas membro nas sesións cuxos borradores se someten a aprobación.

- <u>Sesión Ordinaria de 26.09.2019.</u>

Queda **ADOPTADO** por **UNANIMIDADE** dos/as membros presentes o **ACORDO** seguinte:

**PRIMEIRO**. Aprobar o borrador da acta correspondente a sesión:

- Ordinaria de 26.09.2019.

**SEGUNDO**. Ordenar a sua transcricion ao libro de actas de acordo ao disposto nos arts.113.1.f) e 202 do Regulamento de Organizacion, Funcionamento e Rexime Xuridico das Entidades Locais aprobado por R.D. 2568/1986, de 28 de novembro.

- Sesión Extraordinaria de 11.10.2019.

Queda **ADOPTADO** por **UNANIMIDADE** dos/as membros presentes o **ACORDO** seguinte:

**PRIMEIRO**. Aprobar o borrador da acta correspondente a sesion:

Extraordinaria de 11.10.2019.

**SEGUNDO**. Ordenar a sua transcricion ao libro de actas de acordo ao disposto nos arts.113.1.f) e 202 do Regulamento de Organizacion, Funcionamento e Rexime Xuridico das Entidades Locais aprobado por R.D. 2568/1986, de 28 de novembro.

- Sesión Extraordinaria de 17.10.2019.

Queda **ADOPTADO** por **11 votos a favor** de D. Bernardo Fernández Piñeiro, D. José Simoes Couceiro, Dª Raquel Caruncho Corral, Dª Yolanda Vázquez Busto, Dª Ángela Piñeiro Carrera D. Daniel Ríos Fernández, D. Joshua Dopico López, Dª. Manuela García Fachal, Dª Alejandra Bellón Tenreiro, D. Andrés Pérez Pérez e Dª Rocío Souto Torre, e **1 abstención** de D**.** Luis Pena Mosquera por non ter estado presente na sesión cuxo borrador de acta se somete a aprobación, o **ACORDO** seguinte:

**PRIMEIRO**. Aprobar o borrador da acta correspondente a sesion:

Extraordinaria de 17.10.2019.

**SEGUNDO**. Ordenar a sua transcricion ao libro de actas de acordo ao disposto nos arts.113.1.f) e 202 do Regulamento de Organizacion, Funcionamento e Rexime Xuridico das Entidades Locais aprobado por R.D. 2568/1986, de 28 de novembro.

*[Incorpórase á sesión D. Santiago José Rodríguez Piñeiro, sendo as 12h11min]*

**- ASUNTOS FÓRA DA ORDE DO DÍA.**

Dende a Presidencia proponse, para o seu tratamento pola vía de urxencia, dos asuntos seguintes:

- **EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO REF.TC 7. MC 20 . DEIXAR SEN EFECTO O ACORDO ADOPTADO NA SESIÓN PLENARIA DE 26/09/2019.**
- **APROBACIÓN ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO DO PERSOAL FUNCIONARIO DO CONCELLO DE PONTEDEUME.**
- **CONVENIO DE ADHESIÓN Á AXENCIA DE PROTECCIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA (APLU)**



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

A continuación o Sr Presidente somete a votación a ratificación da urxencia, coa conseguinte inclusión dos asuntos na orde do día da sesión para a adopción dos respectivos acordos, de ser o caso, quedando **RATIFICADA A URXENCIA e A INCLUSIÓN DOS ASUNTOS NA ORDE DO DÍA por UNANIMIDADE** dos/as membros presentes.

De seguido, pásase a tratar o primeiro dos asuntos:

**- EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO REF.TC 7. MC 20 . DEIXAR SEN EFECTO O ACORDO ADOPTADO NA SESIÓN PLENARIA DE 26/09/2019.**

A Secretaria da lectura á proposta da Alcaldía-Presidencia que se transcribe a continuación:

“**PROPOSTA DA ALCALDÍA**

**ASUNTO: DEIXAR SEN EFECTO O ACORDO ADOPTADO NA SESIÓN PLENARIA DE 26/09/2019 DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITO NÚMERO 20.**

*(Expediente TEDeC: 2019/T002/000020- 2019/G006/000169)*

Vista a tramitación da modificación de crédito número 20, na modalidade de transferencia de crédito, aprobada na sesión plenaria do 26 de setembro de 2019, para atender á achega municipal logo da notificación de concesión dunha subvención desde lista de agarda da Resolución da Consellería de Economía, Emprego e Industria do 17.09.2019; a dita subvención consistía na habilitación e mellora de infraestruturas do parque empresarial ao abeiro da Orde do 17 de decembro de 2018 pola que se establecen as bases reguladoras para a dita concesión, concretamente para: “*Mellora no pavimento no viario de acceso ao polígono de Vidreiro*”,

Visto que a subvención concedida ascendía ao importe de 120.000,00 euros sobre un orzamento subvencionable de 151.394,96 euros, e estando en trámite o expediente indicado (BOP do 4/10/2019), polo que se modificaba o crédito para atender á achega municipal (isto é, á contía de 31.394,96 euros non subvencionada).

E sendo que a notificación de concesión definitiva da subvención foi o día 25.09.2019, cun mes de antelación ao prazo de remate de xustificación da mesma, téndose solicitado unha prórroga para a realización da dita actuación, e sendo que o propio día 26/09/2019 recibiuse a denegación da dita prórroga.

E non sendo posible realizala e xustificala dende a concesión (o 25/09/2019) no prazo máximo (ata o 31/10/2019), con data do 10/10/2019 este concello renunciou á dita axuda, ao resultar de imposible cumprimento a realización da obra coas garantías legais reguladas na Lei de Contratos do sector público

**PROPONSE a**o Pleno do Concello de Pontedeume a adopción do seguinte **ACORDO:**

**PRIMEIRO**: Que o Pleno acorde deixar sen efecto o acordo adoptado na sesión plenaria do 26/09/2019 de modificación de crédito número 20, na modalidade de transferencia de crédito número 7, pola denegación da prórroga para a execución e xustificación da subvención concedida, por imposibilidade de realizala no prazo indicado atendendo aos prazos de licitación e execución regulados na Lei de contratos do sector público, razón pola que se renunciou á subvención antedita.

**SEGUNDO**: Dar traslado deste acordo á Intervención municipal para que efectúe as anotacións contables que procedan.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Documento asinado dixitalmente por D. Bernardo Fernández Piñeiro, Alcalde-Presidente, en Pontedeume a 30 de outubro de 2019.”

A Presidencia abre a quenda para o debate, explicando que esta proposta ven motivada pola imposibilidade de cumprir co procedemento de contratación, tendo en conta os prazos nos que se comunicou a concesión da axuda ao Concello (mediados de setembro) e o prazo de xustificación da actuación (31 de outubro) logo da desestimación, por parte da Xunta, da concesión de prórroga solicitada polo Concello, tendo en conta o sinalado ao respecto dos prazos. O Sr. Alcalde adianta que se volverá a solicitar o ano que ven.

De seguido toma a palabra D. Andrés Pérez Pérez, portavoz do Grupo Municipal do Partido Popular, quen indica que se teña unha previsión para o vindeiro ano e que se teñan xestionado todos os permisos sectoriais necesarios.

O Sr. Alcalde di que neste caso, non foi a obtención de permisos o que impide a realización da actuación e da conta da tramitación da convocatoria por parte da Xunta, onde o criterio para a súa concesión era a orde de chegada o que considera, pode dar lugar a que certos concellos teñan vantaxes en tanto que poderían estar ao tanto da convocatoria. Considera que o xusto sería unha convocatoria cun prazo de solicitude igual para todos e cuns criterios obxectivos de reparto. Di que o problema neste caso foi que o Concello de Pontedeume non foi seleccionado na primeira quenda e que, na segunda, o prazo entre a comunicación da concesión e o prazo para ter a actuación rematada non era suficiente nin para ter tramitado o expediente de contratación conforme á lei.

O concelleiro do BNG, D. Luis Pena Mosquera fai referencia á necesidade de previsión nas actuacións se ben considera que non é lóxico que o prazo para contratar a obra e tela rematada dende que se comunica a concesión da subvención sexa tan só dun mes.

Concluídas as intervencións, sométese a votación a proposta, quedando **ADOPTADO** por **MAIORÍA** de **11 votos a favor** dos concelleiros e concelleiras do Grupo Municipal do PSdG-PSOE (9): D. Bernardo Fernández Piñeiro, D. José Simoes Couceiro, Dª Raquel Caruncho Corral, Dª Yolanda Vázquez Busto, Dª Ángela Piñeiro Carrera, D. Daniel Ríos Fernández, D. Joshua Dopico López, Dª. Manuela García Fachal, Dª Alejandra Bellón Tenreiro; e do Grupo Municipal do PP(2): D. Andrés Pérez Pérez e D. Santiago José Rodríguez Piñeiro; e **2 abstencións** do concelleiro e da concelleira do Grupo Municipal do BNG: D. Luis Pena Mosquera e Dª Rocío Souto Torre, o **ACORDO** seguinte:

**PRIMEIRO**: Que o Pleno acorde deixar sen efecto o acordo adoptado na sesión plenaria do 26/09/2019 de modificación de crédito número 20, na modalidade de transferencia de crédito número 7, pola denegación da prórroga para a execución e xustificación da subvención concedida, por imposibilidade de realizala no prazo indicado atendendo aos prazos de licitación e execución regulados na Lei de contratos do sector público, razón pola que se renunciou á subvención antedita.

**SEGUNDO**: Dar traslado deste acordo á Intervención municipal para que efectúe as anotacións contables que procedan.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

A continuación, pásase a tratar o segundo dos asuntos:

**- APROBACIÓN ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO DO PERSOAL FUNCIONARIO DO CONCELLO DE PONTEDEUME.**

A Secretaria da lectura á proposta da Alcaldía-Presidencia, que de seguido se transcribe:

**“**PROPOSTA DE ACORDO

APROBACIÓN ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO DO PERSOAL FUNCIONARIO DO CONCELLO DE PONTEDEUME.

(Expediente TEDeC: 2019/X999/000093- 2019/G006//000166)

Tendo en conta que o Pleno do Concello de Pontedeume, celebrado en sesión extraordinaria de 01.04.2019, adoptaba ao acordo relativo a “APROBACIÓN ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO DO PERSOAL FUNCIONARIO DO CONCELLO DE PONTEDEUME”.

Logo de ver o comunicado da Xefatura Territorial da Coruña, Secretaria Xeral de Emprego da Consellería de Economía, Emprego e Industria, referida a correccións a realizar no Acordo Regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume, NRE 201900000003980, do 1 de outubro de 2019, concretamente nos artigos 19.2; 24.a)2a; 24.a)2b; 24.a)2c e 43.

Logo da constitución e celebración da xuntanza coa representación sindical do persoal funcionario do Concello de Pontedeume, en data 10 de outubro de 2019.

Vistas ás modificacións realizadas no “Acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume” que se transcribe no punto primeiro da proposta de acordo, segundo comunicado da Xefatura Territorial da Coruña, Secretaria Xeral de Emprego da Consellería de Economía, Emprego e Industria e da eliminación, previo acordo coa representación sindical, do apartado c) do artigo 34 de gratificación económica por xubilación.

A vista das modificacións introducidas, a Secretaria e Interventora ratificanse no informe 2/2019, emitido en data 29.03.2019.

Esta Alcaldía-Presidencia, propón ao Pleno do Concello de Pontedeume, a adopción do seguinte ACORDO:

PRIMEIRO.- Aprobar o “Acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume” coas modificacións indicadas pola Xefatura Territorial da Coruña, Secretaria Xeral de Emprego da Consellería de Economía, Emprego e Industriaelevada a esta Alcaldía e as incorporadas na Mesa de Negociación contidas na acta da xuntanza coa representación sindical do persoal funcionario, cuxo contido se transcribe non seu literal:

“ACORDO REGULADOR DO PERSOAL FUNCIONARIO AO SERVIZO DO CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

O obxectivo deste Acordo regulador non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal funcionario do Concello de Pontedeume.

Por todo iso, e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscrición do presente Acordo regulador das condicións de emprego do persoal funcionario ó servizo do Concello de Pontedeume

PREÁMBULO

DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Son firmantes do presente acordo regulador pola parte empresarial, o Concello de Pontedeume , e pola parte social,  os delegados de persoal funcionario e representantes das organizacions sindicais CSI-F e UXT.

As partes ostentan e se recoñecen reciprocamente a representatividade requirida pola normativa vixente e, por tanto, con plena lexitimidade para subscribir o presente Acordo Regulador.

CAPÍTULO I.–DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1.º.–Ámbito territorial.

Este Acordo regulador será de aplicación no Concello de Pontedeume  que o asume na súa totalidade, trala negociación colectiva ó nivel correspondente.

Artigo 2.º.–Ámbito funcional.

Inclúese expresamente a totalidade dos entes e organismos públicos que formen, ou poidan formar, parte do Concello de Pontedeume. En calquera caso, a extensión do eido funcional do presente Acordo aos entes ou organismos autónomos que poidan xurdir, trala entrada en vigor do presente Acordo, será obxecto de estudio no seo da súa Comisión Paritaria Mixta de Seguimento e Control.

Artigo 3.º.–Ámbito persoal.

O Acordo regulador aplicarase a todo persoal funcionario que preste servizos no Concello de Pontedeume en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

En todo caso, no tocante ao persoal funcionario interino seleccionado ao abeiro de programas ou por acumulación de tarefas, as previsións do Acordo resultarán aplicables co alcance, particularidades e limitacións especificamente contempladas, para este colectivo, no tocante ao réxime retributivo, así como no referente ás restantes materias obxecto de regulación.

Artigo 4.º.–Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

O presente Acordo regulador entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia  con efectos retroactivos dende o 01/01/2019 ata o 31/12/2021. Rematado o seu período de vixencia, o Acordo entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Acordo substitúa ao anterior trala oportuna negociación.

Ámbalas partes conveñen que o Acordo se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

Unha vez denunciado o acordo este permanecerá vixente na súa totalidade e alcance ata que non se substitúa por un novo acordo.

Artigo 5.º.–Obxecto.

O Acordo regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal funcionario da entidade local, rectifica os anteriores Acordos naqueles extremos que modifica e substitúe e renova aquelas materias nas que se produzan alteracións.

Artigo 6.º.–Carácter.

O Acordo pretende ter un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos, no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario. As partes asinantes do Acordo regulador comprométense á aplicación directa do mesmo e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións das condicións pactadas en prexuízo dos/as traballadores/as.

Artigo 7.º.–Condicións máis beneficiosas.

Enténdese este Acordo como o marco global máis favorábel. A Comisión Paritaria Mixta de Seguimento e Interpretación estudará, caso por caso, a aplicación, a persoas determinadas, das condicións laborais mais beneficiosas que estean recoñecidas con anterioridade á entrada en vigor do Acordo.

As melloras establecidas noutras disposicións ou normas de carácter xeral ou de calquera outro rango aplicables a calquera empregado público, que se diten con posterioridade e que non se reflicten neste Acordo regulador despois da súa aprobación, serán de aplicación, segundo o principio de norma máis favorable ou condicións máis beneficiosa para os traballadores.

Artigo 7º.1.- As condicións económicas establecidas no Acordo, serán compensadas e absorbidas en cómputo anual e global ademais das superiores e existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a orixe, denominación e forma das mesmas.

Artigo 8.º.–Irrenunciabilidade.

Terase por nula e non por feita a renuncia por parte dos/as traballadores/as de calquera beneficio establecido no Acordo.

Artigo 9.º.–Aplicación favorable.

Como norma xeral unha vez aplicado o Acordo, e trala consulta á Comisión Paritaria mixta de control e seguimento, todas as condicións establecidas nel, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ó sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

resulte máis beneficioso para os traballadores, e de conformidade coas previsións legais que resulten de aplicación.

Artigo 10.º.–Aplicación directa.

As partes asinantes do Acordo, comprométense á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto, sen prexuízo do seu dereito á negociación colectiva.

Artigo 11.º.–Publicidade do Acordo regulador.

Con independencia da súa publicación pola autoridade laboral no Boletín Oficial da Provincia, o Concello asegurarase de que todos e cada un/ha dos/as traballadores/as deste Concello dispoñan dun exemplar gratuíto deste.

Artigo 12.º.–Conflitividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas de carácter colectivo, as partes asinantes do Acordo comprométense a esgotar a vía do diálogo, dentro da propia institución acudindo á Comisión Paritaria mixta.

CAPÍTULO II.–SEGUIMENTO E CONTROL

Artigo 13.º.–Comisión Paritaria mixta de control e seguimento do Acordo regulador.

Control e seguimento.

A Comisión estará composta por un representante de cada unha das Centrais Sindicais mais representativas así como aquelas outras que non teñan tal condición e que asinaron este Acordo, e o mesmo número de membros da Administración, correspondéndolle expresamente as seguintes funcións:

Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do Acordo.

Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, no seu caso, os incumprimentos.

Estudar, propor e cando proceda, resolver aquelas cuestión ou reclamacións que, de común acordo, lle sexan sometidas polas partes.

Actualizar o contido do presente Acordo para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos ou de acordos ou pactos subscritos entre as administracións públicas e os sindicatos.

Facer o seguimento e, no seu caso, desenvolvemento da aplicación do Acordo. A tal efecto a Comisión emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes extremos.

Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Impedir a realización de toda conduta abusiva ou calquera tipo de agresión laboral, física ou psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica deste e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Seguimento e control do funcionamento das bolsas de traballo temporal

Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no Acordo ou que, de común acordo, as partes consideren conveniente.

Réxime de funcionamento.

Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirase con carácter ordinario semestralmente e de xeito extraordinario cando o solicite polo menos o 50% de cada unha das partes.

A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

A Comisión paritaria contará cun secretario, que será un membro da mesa designado polo Concello.

As convocatorias das sesións as realizará o secretario, co visto e prace dos solicitantes, mediante citación por escrito na que conste, lugar data e hora, así como a orde do día. A convocatoria enviarase ás partes cunha antelación mínima de cinco días hábiles, respecto da data prevista de celebración, no caso de sesións ordinarias, e dous días naturais para o caso de sesións extraordinarias.

Para que as sesións da Comisión poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 51% dos seus membros incluído o secretario.

Os acordos deberán adoptarse por maioría de cada unha das dúas representacións, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas partes.

De cada xuntanza e ao seu remate, o secretario da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de constar o lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados cun resumo das opinións emitidas e a expresión dos votos. A correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de todos os asistentes.

As actas das sesións arquivaranse nun rexistro que custodiará a secretaría, baixo a súa responsabilidade, tendo que expedir as certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así se reclame por parte lexitimamente interesada.

Cando ámbalas partes así o consideren, crearanse comisións de traballo específicas para tratar temas concretos e predeterminados. Estas comisións elaborarán ditames que logo serán presentados á Comisión, non sendo estes vinculantes senón meramente informativos.

As comunicacións oficiais verificaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

O Concello colaborará coa Comisión, e facilitará toda a axuda e información que se lle requira en relación coa materia do acordo, en cumprimento do pactado neste acordo. A Comisión poderá utilizar os servizos, ocasionais ou permanentes, de asesores, con voz mais sen voto.

CAPÍTULO III.–NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artigo 14.º.–Do dereito á negociación colectiva.

–Os traballadores ao servizo do Concello de Pontedeume terán dereito á participación na determinación das súas condicións de traballo conforme á lexislación vixente aplicable.

–Serán obxecto de negociación aquelas materias fixadas no artigo 37 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público,nos artigos 152 e 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, e en xeral calquera outra que atendendo á normativa vixente en cada momento se sinale como obxecto de negociación colectiva.

–En todo caso, serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación do Concello, no seu ámbito respectivo e en relación coas competencias do Concello de Pontedeume e co alcance que legalmente proceda, as seguintes materias:

A aplicación do incremento das retribucións do persoal ó servizo do Concello nos orzamentos ordinarios anuais do Concello, dentro dos límites da lexislación presupostaría do Estado e da Comunidade Autónoma de Galicia.

A determinación e aplicación das retribucións complementarias.

As normas que fixen os criterios xerais en materia de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo, e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos.

As normas que fixen os criterios e mecanismos xerais en materia de avaliación do desempeño.

Os plans de Previsión Social Complementaria.

Os criterios xerais dos plans e fondos para a formación e promoción interna.

Os criterios xerais para a determinación de prestacións sociais.

As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.

Os criterios xerais de acción social.

As que así se establezan na normativa de prevención de riscos laborais.

As que afecten as condicións de traballo e as retribucións dos/as empregados/as públicos/as, cuxa regulación esixa norma con rango de Lei.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os criterios xerais sobre ofertas de emprego público.

As referidas a calendario laboral, horarios, xornadas, vacacións, permisos, mobilidade funcional e xeográfica, así como os criterios xerais sobre a planificación estratéxica dos recursos humanos, naqueles aspectos que afecten a condicións de traballo dos/as empregados/as públicos/as.

Artigo 15.º.–Órganos de negociación colectiva.

.–Coa finalidade de posibilitar a participación do persoal funcionario na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Pontedeume constituirase unha mesa de negociación na que estarán presentes as centrais sindicais máis representativas e os/as Delegados/as Persoal.

.–A Mesa de Negociación do persoal funcionario será a encargada de negociar os futuros Acordos Colectivos para o persoal funcionario.

.–A composición da Mesa de Negociación do persoal funcionario será paritaria.

.–A Mesa de Negociación reunirase como mínimo 2 veces ó ano.

.–As decisións tomaranse por maioría de máis do 50% dos compoñentes de cada unha das partes da Mesa.

15.6.–Igualmente, e de acordo co previsto no artigo 36.3 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, constituirase unha Mesa Xeral de Negociación dos Empregados Públicos no Concello de Pontedeume para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns a persoal funcionario e laboral.

15.7.–Ás materias e condicións de traballo comúns, e obxecto de negociación na referida Mesa Xeral, serán as previstas ao abeiro do disposto no artigo 37 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público,nos artigos 152 e 153 daLei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia e en xeral calquera outra que por acordo ou, atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinale como obxecto de negociación colectiva.

Artigo 16.º.–Principio da boa fe.

En todo caso as negociacións realizaranse sempre baixo o principio da boa fe.

CAPÍTULO IV.–DEREITOS E DEBERES

Artigo 17.º.–Dereitos e deberes.

1.–No relativo ós dereitos e deberes aos traballadores ao servizo do Concello de Pontedeume aplicarase o disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

2.–A Corporación recoñece o Dereito á Folga de tódolos/as traballadores/as municipais, que poderán exercer conforme ó establecido no Art. 28.2 da Constitución Española, R.D.Lei 17/1977, de 4 de marzo, e no artigo 147 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia e demais normativa que resulte de aplicación.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

CAPÍTULO V.–AUTONOMÍA LOCAL

Artigo 18.º.–Autonomía local.

Todo o contido deste Acordo regulador baséase no marco da autonomía da negociación colectiva das Corporacións Locais, arrincando, polo tanto, da autonomía e auto organización destas conforme á lei.

Así mesmo, baséase no carácter de representatividade que teñen as organizacións sindicais, así como os órganos de representación legal do persoal funcionario, de conformidade coa lexislación aplicable vixente.

CAPÍTULO VI.–CALIDADE DE SERVIZOS. ABSENTISMO LABORAL

Artigo 19.º.–Calidade de servizos. Regulación e xustificación de ausencias. Criterios de control e xestión.

A Corporación Municipal e os sindicatos con representación na mesa xeral de funcionarios potenciarán os instrumentos de regulación e xustificación de ausencias a través dos criterios de control e xestión das mesmas e de medidas de mellora dos sistemas e procedementos da calidade na prestación do servizo público ós cidadáns,

En calquera caso, das medidas que se adopten para reducir as ausencias informarase aos órganos de representación dos traballadores.

O persoal virá obrigado salvo forza maior a comunicar durante a primeira hora da xornada laboral a unidade/servizo correspondente todas aquelas ausencias e faltas de puntualidade e/ou permanencia do persoal, en que se aleguen causas de enfermidade,incapacidade temporal e outras causas de forza maior que se produzan. Así mesmo comunicarase a unidade/ servizo correspondente a maior brevidade no caso de ser causa sobrevida durante a xornada laboral.

As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia do persoal que non queden debidamente xustificadas, conforme ao criterios sinalados, darán lugar á correspondente dedución proporcional de haberes, previa comunicación o interesado, sen prexuízo das medidas disciplinarias que procedan.

Serán consideradas como xustificadas todas aquelas ausencias autorizadas e derivadas do exercicio dos dereitos recoñecidos, na normativa vixente, en materia de vacacións, licenzas, permisos e incapacidade laboral, e que sigan o procedemento legalmente establecido, para a súa concesión, así como os criterios e normas fixados, para ese efecto, no Concello de Pontedeume .

Coa finalidade de proceder a unha materialización efectiva destas previsións, procederase a remitir, xunto coas dúas nóminas inmediatamente posteriores á implantación dos sistemas de control, ás deducións retributivas que procederían a meros efectos informativos, advertíndose,



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

non obstante, que unha vez finalizado este período transitorio de dous meses, toda ausencia inxustificada que supere os límites fixados ao efecto dará lugar a unha dedución de haberes proporcional.

CAPÍTULO VII.–SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL DE CONFLITOS

Artigo 20.º.–Solución extraxudicial de conflitos.

Establécese como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e a negociación, a mediación e a arbitraxe.

As partes asinantes do Acordo comprométense a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión Paritaria Mixta de seguimento e control do presente Acordo.

Deste xeito, recóllese a recomendación da aplicación da solución extraxudicial de conflitos conforme os seguintes presupostos:

O Concello de Pontedeume e os sindicatos con representación na mesa xeral de funcionarios poderán acordar a creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos.

Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán ser os derivados da negociación dos pactos e acordos, os derivados da aplicación e interpretación destes e, en xeral, os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos acordos sobre as materias sinaladas no artigo 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia.

Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraxe. A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por estas.

O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraxe terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e acordos regulados por lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscribise o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme o previsto pola lei.

Estes acordos serán susceptibles de impugnación. Especificamente caberá recurso contra a resolución arbitral no caso de que non observaran no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e as formalidades establecidos para o efecto ou cando a resolución versara sobre puntos non sometidos á súa decisión, ou que esta contradiga a legalidade vixente.

A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo acordo coas organizacións sindicais representativas conforme o regulado actualmente a este respecto.

Para todo iso o Concello comprometerase a ofrecer a través da Comisión Paritaria Mixta do Acordo, unha vez sexa este asinado, os seus servizos encamiñados a mediar ou propoñer mediador ou mediadores, para os posibles conflitos.

CAPÍTULO VIII.–ASISTENCIA E PERMANENCIA NO TRABALLO

Artigo 21.º.–Calendario laboral.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O calendario laboral ordinario para o persoal ao servizo do Concello de Pontedeume será o que se estableza, con carácter xeral polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, e afecte ao conxunto da Administración Local de Galicia e ao Concello de Pontedeume, en particular; todo iso sen prexuízo dos calendarios especiais que, polas particularidades dos diferentes servizos, e en atención ao seu interese e adecuada prestación, poidan existir.

Os días 24, 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas (excepto rexistro) e só prestará servizos o persoal de rexistro en turnos rotatorios con horario de apertura desta oficina de 9:00 a 13:00 horas e máis o persoal da Policía Local segundo as quendas establecidas para días festivos. O persoal que preste servizos estas xornadas terá dereito a dous días de compensación, que deberán ser disfrutados nas dúas semanas seguintes, salvo que dita compensación poda supoñer un grave perxuízo para o funcionamento do servizo en cuio caso a compensación horaria poderase sustituir ben polo disfrute de dous días de xornada ordinaria nos próximos dous meses ou pola compensación económica na contía equivalente ás horas de compensación. Ademáis os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso adicionais cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable.

Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural, e tantos días de permiso adicionais como festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non sustituible pola Comunidade Autónoma de Galicia, coincidan con sábado en dito ano.

O día 22 de maio, festa dos empregados públicos da Administración Local, solo prestará servizos o persoal de rexistro en turnos rotatorios con horario de apertura de 9:00 a 13:00 horas e o persoal da Policía Local, segundo as quendas establecidas para días festivos. O persoal que preste servizos esta xornada terá dereito a un día de compensación a desfrutar na semana do 22 de maio ou na posterior.

Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse, anualmente, antes do 15 de decembro de cada ano natural, con arranxo ás presentes normas e serán de coñecemento público de todo o persoal debendo permanecer expostos nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo. Nos devanditos calendarios incluiranse a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades. As modificacións sobrevidas deberán ser negociadas, previamente, e coa antelación suficiente, cos órganos de representación do persoal, e informadas aos traballadores directamente afectados.

Naqueles supostos nos que non se establezan, de forma concreta, os calendarios específicos dos distintos servizos, serán de directa aplicación os criterios fixados, con carácter xeral, no presente artigo.

O calendario laboral conterá a distribución anual da xornada, e haberá de respectar as seguintes condicións:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os horarios acomodaranse ás necesidades do servizo, respondendo ao criterio de facilitar a atención á cidadanía.

A distribución anual da xornada non poderá alterar o número de días de vacacións que estableza a normativa en vigor.

Estableceranse quendas rotatorios ou a convir nun estudio de pontes ó longo do ano, de tal maneira que non queden os servizos descubertos de persoal.

Os servizos que pola súa peculiaridade teñan que organizar o seu traballo en réxime de quendas ou non admitan o tratamento común en canto a calendario laboral, elaborarán os seus calendarios baixo os principios de igualdade, rotación e non discriminación entre os traballadores. Nos servizos nos que as actividades se desenvolvan en domingos, festivos, horas nocturnas ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade, a xornada realizada nas ditas circunstancias deberán ser repartidas equitativamente entre todos os traballadores adscritos ao servizo, atendendo ás características específicas de cada posto de traballo.

Artigo 22.º.–Xornada laboral.

1.–A duración da xornada de traballo no Concello de Pontedeume será 37 horas e media semanais de traballo efectivo.

Neste cómputo de xornada incluiranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada.

O tempo empregado polo persoal para a asistencia aos xulgados ou outros organismos oficiais, cando sexan requiridos para elo, por temas relacionados coa súa actividade profesional, será computado como tempo de traballo efectivo. Para tal efecto computarase como tempo empregado media xornada cando o feito sexa en Pontedeume e unha xornada completa cando sexa fóra da localidade.

Este tempo descontarase na xornada do mesmo día da comparecencia. Cando o feito sexa en tempo libre ou de descanso o desconto farase preferentemente na mesma semana. O Concello satisfará os gastos de desprazamento e outros derivados de dita asistencia.

HORARIO DE TRABALLO XERAL

2.–A xornada ordinaria de traballo do Concello de Pontedeume realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 7:45 e as 15:15 horas de cada día, salvo modificacións ou flexibilidades negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características.

Estáblecese unha marxe de flexibilidade no horario de entrada e/ou saída dunha hora diaria, que terá que ser recuperada o mesmo día.

A esta xornada ordinaria de traballo serán de aplicación as reduccións de xornada nos casos e coas condicións previstas na normativa vixente que sexa de aplicación. En canto ás adaptacións de xornada e as súas condicións serán levadas a cabo reglamentariamente, previa



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

negociación coas organizacións sindicais máis representativas a través das mesas de negociación.

Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación.

A flexibilidade de horario será solicitada por escrito ó Alcalde ou Concelleiro/a en quen delegue, dando conta á Xunta de Persoal tanto da solicitude como da resolución.

Establecerase un horario fixo de permanencia de 09.00 a 14.00 horas de luns a venres.

3.–Durante o período comprendido entre o 01 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada reducida de traballo dunha hora diaria, establecendo o horario entre as 8:00 e as 14:30 horas, con excepción da "Semana Grande" no mes de Setembro por mor das festas patroais, durante a cal se acortará a xornada laboral en tres horas fixando o horario entre as 9:00 e as 13:30 horas .Esta semana corresponderase á mesma na que coincida o día 10 de setembro, no caso de que o día 10 coincidise en sábado colleránse con este horario reducido os tres días hábiles anteriores ao día 10 , e no caso de que o día 10 coincidese en domingo colleránse os dous días hábiles anteriores ao día 10 máis o luns da semana seguinte, así as previsións para os vindeiros anos será a seguinte:

ANO 2019: horario reducido días 9 – 10 - 11 setembro.

ANO 2020: horario reducido días 7- 8 – 9 – 10 – 11 setembro.

ANO 2021: horario reducido días 7 – 8 – 9 – 10 setembro.

ANO 2022: horrio reducido días 6 – 7 – 8 – 9 setembro.

Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible a redución no período indicado o tempo de redución, que se incrementará nun 50%, disfrutarase noutro período e do xeito indicado no parágrafo anterior. Do mesmo xeito, o persoal que preste os seus servizos a tempo parcial o tempo de redución será proporcional á xornada que veñan cumprindo.

4.–En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, incluída a redución estival, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida.

5.–Dentro da xornada.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de trinta minutos na xornada,,que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos e, con carácter preferente, deberá efectuarse entre as 10:00 e as 14:30 horas.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O persoal en réxime de xornada partida desfrutará dunha pausa de trinta minutos no medio da parte da xornada de mais duración ou de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó remate da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

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

Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. En todo caso garántese que os funcionarios terán dereito a dúas fins de semana, sábado e domingo, libres ao mes. No caso de que o servizo non o permita se garantirán dous descansos de dous días consecutivos completos do que un sempre será domingo.

O persoal funcionario poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria, coa correspondente redución proporcional dos haberes. A redución será como mínimo dunha hora e como máximo de dúas horas e trinta minutos diarios. A concesión da redución da xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo, e terá, unha duración mínima de un mes e máxima de un ano, renovable a petición da persoa interesada cunha antelación mínima de un mes á data de finalización. Non se poderá conceder unha nova redución de xornada a un funcionario, ata transcorridos seis meses dende a finalización da anterior.

6.–Calendario e horarios de servizos especiais.

Con caracter xeral:

Naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade deban organizarse por quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre todos os traballadores. Procurarase que nos servizos nos que a actividade se desenvolva en domingos, festivos, horas nocturnas, ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade as xornadas traballadas nas devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo.

Os calendarios de servizos especiais poderán dispor un sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e os servizos a realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, e se garantirá o goce de cando menos dous descansos de dous días consecutivos completos do que un sempre será domingo. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinale para o resto do persoal.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os calendarios laborais anuais elaboraranse, preferentemente, antes do 15 de decembro de cada ano, e deberán ser expostos nos taboleiros de anuncios ao principio do ano. Poderán ser modificados cando circunstancias imprevistas ou sobrevidas o esixan. As modificacións deberán motivarse e se notificarán coa antelación oportuna os interesados e a representación sindical.

Entenderase por distorsión horaria o prexuízo do traballador que teña que prestar servizo alternativamente en quendas variables de mañá, tarde ou noite.

No caso de que por circunstancias excepcionais e extraordinarias e motivadamente sexa preciso o cambio de quenda ou traballar en día libre, esta circunstancia deberá comunicarse a devandita circunstancia a quen resulte afectado con catro días de antelación como mínimo, agás nos supostos en que non resulte posible por corresponder a situacións de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade públicas.

HORARIOS ESPECÍFICOS

1.Policía Local

O horario ordinario dos funcionarios da policía local de Pontedeume, sera de luns a domingo, sendo as quendas por turno de servicio dende as 06:30 horas ata o remate as 21:30 horas, e libranza de dous días completos consecutivos ata o comezo da seguinte quenda, respectando o cumprimento de 150 horas mensuais ou 300 bimensuais.

Cando por necesidades do servizo se preste quenda nocturna o horario da mesma será dende as 21:30 ata as 6:30 horas.

Os policías desfrutarán dunha fin de semana libre de cada tres, como mínimo, entendendose como tal o sábado e o domingo.

As quendas estarán compostas como mínimo e obrigatoriamente por dous axentes. De non ser así deberíase reforzar con outro policía libre de servicio sempre que a Xefatura e Alcaldía o considere necesario e sexa retribuido economicamente según se determine neste acordo.

COMPENSACION DE FESTIVOS NON DOMINGOS

Por cada día festivo traballado non domingo os funcionarios serán compensados en tempo co equivalente a dous días libres.

GRATIFICACIONS

Terán carácter excepcional e seran recoñecidas polos servicios extraordinarios prestados fóra da xornada normal de traballo retribuidas según o determinado neste acordo.

ABOAMENTO GASTOS ESPECIAIS



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O concello aboará a os axentes os gastos para a relización anual dos  dous exercicios de tiro obrigatorios a realizar na AGASP incluida a munición e o desprazamento orixinado para acudir á ese lugar.

O desprazamento se fará preferentemente no vehículo policial sempre que este dispoñible debido a obligatoriedade existente  de asistir  a AGASP co uniforme  policial.

ROTACIÓN  EN DATAS DE NADAL

Se garantirá que os axentes que presten servizo o 25 de Decembro, 01 é 6 de Xaneiro  non repitan os mesmos días de servizo  dous anos consecutivos.

VACACIONS

Os policias desfrutaran as vacacions anuais en tres quendas  nos meses de Xuño, Xullo, Agosto e Setembro de xeito rotativo. Só poderan desfrutar fora de ese período sempre que as necesidades do servizo o permitan e a petición do axente.

2.Bibliotecario municipal: o seu horario establecerase dependendo da organización doutras actividades, exposicións, actos culturais, etc... nos que participe, colabore ou organice a biblioteca municipal.

7.–Réxime de especial dedicación.

A Relación de Postos de Traballo determinará os postos de traballo do persoal funcionario suxeitos ao réxime de especial dedicación, así como as correspondentes retribucións.

8.–Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral.

A atención dos servizos extraordinarios fora da xornada normal de traballo terá carácter voluntario, excluídos os motivados por razóns de forza maior, sen que ninguén poida ser obrigado/a a facelas nin represaliado/a pola súa negativa.

Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán  que ser argumentados baseándose en excepcionais necesidades de servizo.

Para o debido control dos servizos extraordinarios realizados, recoméndase levar un rexistro por servizos co número de horas realizado trimestralmente, que en todo caso será entregado tamén trimestralmente ós representantes dos traballadores.

A compensación por servizos extraordinarios, será realizada en tempo de descanso, e só excepcionalmente, de xeito motivado e ante a imposibilidade, por razóns de servizo, de dita compensación horaria, se procederá a súa compensación económica, conforme as contías fixadas neste Acordo. Neste suposto o responsible do servizo deberá forumlar a proposta  de compensación económica, facendo constar as razóns que desaconsellan compensación horaria, concretando a identificación dos traballadores/as afectados e o número  de horas realizadas, esta proposta deberá ser enviada á subunidade de persoal que a trasladará á Comisión paritaria mixta de seguemento. Esta compensación horaria deberá materializarse, preferentemente, en xornadas de traballo completas, que deberá ser compatible, en todo caso, coa adecuada prestación dos servizos correspondentes; en casos excepcionais, en que non sexa posible a acumulación ata completar xornadas completas, poderase autorizar o goce das



FIRMADO POR  Marta Cajide Barbeito    (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) ,  Bernardo Fernández Piñeiro    (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

compensacións en tempo inferior sempre que as necesidades do servizo o permitan. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer de dous días libres de compensación no trimestre seguinte á data da realización, se ás horas realizadas non ten sido compensadas no dito prazo.

A compensación en tempo de descanso por servizos extraordinarios, materializase conforme aos seguintes criterios: o valor da hora prestada en xornada ordinaria diúrna incrementarase nun 100% (1 hora = 2 horas), o valor da hora prestada en xornada festiva ou nocturna incrementarase nun 150% (1 hora = 2,5 horas), e no caso de concorresen as dúas circunstancias á vez (festiva e nocturna) o valor da hora incrementarase no 200% (1 hora = 3 horas).

Por outra banda, a compensación económica por servizos extraordinarios, materializarase conforme aos seguintes criterios: o valor da hora prestada en xornada ordinaria diúrna incrementarase nun 100%, o valor da hora prestada en xornada festiva ou nocturna incrementarase nun 150% , e no caso de ser festiva e nocturna á vez o valor da hora incrementarase nun 200%. Para o cálculo terase en conta o valor da hora ordinaria de traballo que será o seguinte:

- Salario anual / 1647 horas = valor da hora ordinaria ou normal de traballo.

As fraccións de tempo traballadas que sexan inferiores a 20 minutos non terán a consideración de traballos extraordinarios se ben darán lugar á correspondente compensación horaria.

O importe das gratificacións extraordinarias aboarase na nómina do mes seguinte.

En ningún caso poderán presentarse ó cobro nin aboarse tempos de traballo realizados en xornadas que correspondan como días de permiso solicitados ou de vacacións.,

Para a determinación da compensación correspondente, ven sexa en tempo libre ou, de ser o caso, en contías económicas, aplicaranse os seguintes criterios horarios:

Entenderase por traballo en período nocturno, o efectuado entre as 10 da noite (22.00 horas.) e 6 da mañá (06.00 horas).

Entenderase por traballo en período festivo, o realizado no tempo que medie entre as 22.00 horas da véspera e as 24.00 horas de cada domingo ou festivo. A prolongación da xornada nocturna por necesidades do servizo terá a consideración de xornada nocturna.

9.–Retribución por substitución.

O funcionario que sexa nomeado accidentalmente secretario, interventor, tesoureiro, xefe da policía local, oficial da policía local, ou se lle atribúan as funcións doutro posto de traballo de superior categoría profesional, será retribuído cunha indemnización equivalente a diferenza entre o complemento de destino e o específico do posto de traballo desempeñado



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

temporalmente e o posto de traballo do que é titular. Para o cálculo de dita indemnización teranse en conta unicamente os días efectivos de substitución.

Artigo 23.º.–Vacacións.

1.–As vacacións anuais retribuídas do persoal serán de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizo, ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, e gozaranse polos traballadores, de forma obrigatoria, dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte, preferentemente o goce da metade das mesmas levarase a cabo entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, sendo este o período normal para o goce de tódolos días de vacacións. Tamén poderán collerse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos de vacacións sexan compatibles coas necesidades do servizo. Sen prexuízo do anterior poderase solicitar o desfrute independentemente de ata 7 días hábiles por ano natural.

Ademais do anterior, establécense catro días adicionais de vacacións en función do tempo de servizos prestados polos empregados públicos do Concello, con arranxo á seguinte táboa:

Por 10 anos de antigüidade: 1 día adicional de vacacións.

Por 15 anos de antigüidade: 2 días adicionais de vacacións.

Por 20 anos de antigüidade: 3 días adicionais de vacacións.

Por 25 anos ou máis de antigüidade: 4 días adicionais de vacacións.

2.–Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa.

3.–O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, de modo que cada traballador/a poida coñecer as datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

4.–Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ó desfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo/a traballador/a con maior antigüidade.

5.–As vacacións non poderán ser compensadas en metálico nin en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego do traballador/a ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña desfrutado ou completado na súa totalidade o desfrute do período vacacional, inclúese tamén o caso contemplado no punto 11 deste mesmo artigo.

6.-No suposto de producirse colisión de intereses entre o traballador/a afectado pola enfermidade ou por accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.

7.–O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, trala solicitude dos/as interesados, sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

8.–A traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias, sempre e cando as una sen solución de continuidade á baixa por maternidade. Do mesmo xeito recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado durante o período lectivo escolar.

9.–Os permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo, poderanse acumular ao período de vacacións, mesmo despois do remate do ano natural ao que aquelas correspondan.

Cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactancia natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactancia, a empregada terá dereito a gozar as vacacións en data distinta, aínda que houbese terminado o ano natural ao que correspondan. Gozarán deste mesmo dereito aqueles que estean gozando do permiso de paternidade.

10.–A baixa por maternidade, enfermidade ou accidente interromperá o cómputo de período vacacional e reanudarase de acordo coas necesidades do servizo despois da alta. De producirse colisión de intereses entre un traballador afectado por unha enfermidade ou por un accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.

11.–No caso de que o traballador cese por xubilación ou falecemento sen gozar das vacacións que lle corresponderan, terá dereito (él ou os seus dereito habintes) a que se lle inclúa na liquidación o importe da parte proporcional das vacacións devengadas e non disfrutadas polo período de tempo traballado durante o ano.

Artigo 24.º.–Permisos, licenzas, excedencias e situacións administrativas.

Sen prexuízo do previsto no presente artigo, no que se refire á regulación do réxime de permisos, licenzas, excedencias e situacións administrativas do persoal funcionario municipal incluído no eido de aplicación do presente Acordo, estarase ao disposto nas previsións normativas fixadas, ao respecto, pola lexislación estatal e autonómica vixente en cada momento, e que resulten máis favorables para o persoal.

a) PERMISOS.

1. Concederanse permisos con carácter retribuído polas seguintes causas xustificadas:

Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun 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.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

No caso de accidente ou enfermidade grave dun familiar, os días de permiso poderán collerse de forma discontinua, sempre e cando persista o feito causante e ata o máximo de días establecidos.

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

Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos e os recoñecidos neste Acordo.

Por asistencia a xuntas, asembleas, congresos...de carácter sindical o tempo de duración e número de traballadores que se determine pola Mesa de Negociación.

Para concorrer a exames finais ou parciais liberatorios e demais probas definitivas de aptitude, os días da súa celebración.

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

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento, despois do gozo do permiso de maternidade.

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

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

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

Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o/a traballador/a terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras.

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



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

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

As empregadas embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da necesidade de realización delas dentro da xornada de traballo.

j) O persoal terá dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

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

Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, acollidos/acollidas ou familiares que convivan, e para atender o seu coidado, o persoal terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.

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

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, se é o caso, o de dous meses.

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

ñ) Concederase permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

En todo caso, por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico, sempre que non se poida acudir fóra do horario de traballo, o persoal municipal terá dereito a permiso polo tempo preciso para a súa realización, sempre que estea debidamente xustificado.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

o) Poderase dispoñer de seis días ao ano de permiso por asuntos particulares sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Ademais do anterior, o persoal do Concello de Pontedeume terá dereito ao gozo de dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

Se por causas de necesidades do servizo non puideran disfrutarse dentro do ano natural, poderase facer uso dos mesmos durante o mes de xaneiro do ano seguinte. Sen prexuízo do anterior, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, os días por asuntos particulares así como, no seu caso, os días de permiso previstos no artigo 21.2, poderanse acumular aos días de vacacións que se disfruten de forma independente.

En ningún caso poderá ser compensado, de forma económica, o non disfrute dos días de asuntos particulares.

2.–Sen prexuízo do fixado no punto anterior, o persoal funcionario tamén poderá gozar dos seguintes permisos retribuídos por motivos da conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero:

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

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para o proxenitor, no caso de que ambos os proxenitores traballen, o proxenitor, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co do proxenitor. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación do proxenitor ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder a duración máxima das semanas de permiso por parto que correspondan en cada caso.

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

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

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

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple: terá unha duración de vintedúas 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.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

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

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

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder a duración máxima das semanas de permiso por adopción ou acollemento que correspondan en cada caso.

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

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

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

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

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

c) Permiso do outro proxenitor polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: estaráse ao recollido no artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 5/2015 sin perxuízo da aplicación paulatina segundo o disposto no Real Decreto-lei 6/2019 de 1 de marzo de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, ou ben calquer outra normativa vixente e de aplicación.

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



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos previstos nas alíneas a) e b) .

O proxenitor poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nas alíneas a) e b) nos seguintes supostos:

Cando o outro proxenitor falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.

Se a filiación paterna non estivese determinada.

Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.

Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese ao proxenitor a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados nesta alínea.

Nos casos previstos nas alíneas a) , b) e c) , o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

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

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

Así mesmo, o persoal vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lles poidan ser aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

e) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave; o persoal terá dereito, sempre que ambos proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de cando menos a metade da duración de esta, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos presupostos do Concello, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado polo cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración e requira a



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado por 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 cumpra os 18 anos.

Cando concorran en ambos 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, poidan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o persoal terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure 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 da 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.

Asemade, no suposto de que ambos presten servizos no Concello este poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Aos efectos do previsto no presente artigo en materia de permisos, e en relación cos graos de parentesco estarase ao previsto na lexislación civil.

b) LICENZAS.

Poderanse conceder licenzas nos seguinte casos e condicións:

Por matrimonio ou inicio de vida en común o traballador terá dereito a unha licenza de 15 días naturais ininterrompidos, que poderán sumarse ás vacacións anuais. O inicio da convivencia deberá demostrase mediante certificación rexistral de matrimonio ou de parella de feito, ou por calquera outro medio que acredite debidamente dito feito.

Por risco no embarazo, nas condicións e duración prevista na lexislación xeral e ou autonómica.

Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de 3 meses, cada dous anos. A Concesión de licenzas por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidade do servizo.

As licenzas por enfermidade fixaranse de acordo co réxime da Seguridade Social ao que pertenza o traballador.

Poderanse conceder licenzas ao persoal funcionario para a realización de estudios sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública, logo do informe favorable do superior xerárquico, e o traballador terá dereito a percibir as retribucións básicas e mailo complemento familiar.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Poderanse conceder licenzas ao persoal funcionario para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria por un período non superior a seis meses, nos casos nos que non proceda o otorgamiento da comisión de servizos prevista no apartado cuarto do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou norma que o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen. En todo caso, a concesión destas licenzas estarán subordinadas ás necesidades do servizo.

Os/as traballadores/as terán dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración en caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario del ou da cónxuxe, parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

c) EXCEDENCIAS.

O persoal funcionario do Concello de Pontedeume terá dereito ás excedencias previstas para o persoal funcionario ao servizo das administracións locais de Galicia.

d) SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.

Para a determinación do alcance, contido e condicións xerais das situacións administrativas do persoal funcionario será de aplicación a normativa vixente, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo das administracións locais de Galicia.

Artigo 25.º.–Común a permisos e licencias; criterios de tramitación e xestión.

As solicitudes de permisos que sexan previsibles faranse mediante escrito presentado nun rexistro habilitado ao efecto na unidade/departamento encargado da xestión ordinaria de recursos humanos, segundo modelo formalizado a disposición dos traballadores. Para estes efectos, nos diferentes servizos/unidades, así como na unidade/departamento encargado da xestión ordinaria de recursos humanos, existirán modelos normalizados de solicitude. Estes impresos deberán ser cubertos polo interesado/a, facendo constar a clase de permiso ou licenza que se solicita e a súa duración, e achegando, de ser o caso, a xustificación documental pertinente. No caso de que non sexa posible achegar a xustificación documental no momento da solicitude, esta deberase presentar dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo do permiso. En caso contrario, procederase a descontar das percepcións salariais a parte correspondente, nos termos previstos no presente documento.

Nos casos nos que o modelo formalizado de solicitude de permisos non se adapte ás circunstancias da solicitude do empregado, este poderá presentar a súa petición mediante escrito personalizado, no que, en todo caso, deberán figurar de xeito claro, os datos do empregado, unha exposición das causas alegadas, así como o que se solicita.

As comunicacións dos permisos sobrevidos, ou imprevisibles, deberanse facer, verbalmente, e conxuntamente, ao departamento/unidade de recursos humanos e ao responsable do servizo/unidade correspondente. En calquera caso, presentarase a oportuna xustificación documental do permiso dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo do mesmo. En caso contrario, procederase a descontar das percepcións salariais a parte proporcional correspondente, nos termos previstos no presente documento.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os permisos e licenzas deberán solicitarse con catro días hábiles de antelación, como mínimo, e dita solicitude deberá conter a conformidade do responsable do servizo/unidade, salvo os casos de urxente necesidade, nos que será aplicable o indicado no punto anterior. Será causa suficiente de denegación do permiso a súa presentación fóra de prazo.

Nos casos en que o responsable do servizo/unidade se negue a dar a súa conformidade, deberá achegar informe aclaratorio respecto dos motivos da súa negativa.

Asemade, nos casos en que sexa imposible conseguir que o responsable do servizo/unidade revise, e de conformidade, de ser o caso, á solicitude, o empregado deberá achegar, xunto co modelo formalizado de petición de permisos, un escrito no que se sinalen as causas de tal circunstancia (ausencia do responsable, imposibilidade de localización)

A tramitación das solicitudes corresponde ao departamento/unidade de recursos humanos, que se encargará de efectuar as dilixencias e procurar os informes oportunos para determinar a correspondente resolución.

A concesión dos permisos e licenzas corresponde ao Alcalde-Presidente ou persoa en quen delegue.

As licenzas e permisos debidamente tramitados e xustificados constitúen un dereito do persoal municipal, polo que calquera resolución negativa de permisos ou licenzas será debidamente motivada e argumentada.

De conformidade co establecido no apartado anterior, as solicitudes formuladas en forma e prazo (de acordo ao establecido nas presentes instrucións) , serán resoltas e notificadas aos solicitantes coa debida antelación á data en que deba comezar o goce do permiso ou licenza solicitados. En calquera caso, si tal notificación non se produce con dous días de anterioridade ao comezo do goce do permiso ou licenza solicitados, dita solicitude entenderase concedida nos termos do solicitado.

8. Nas referencias feitas no presente capítulo a días de permiso ou licencias, entenderanse feitas a días naturais cando non se especifiquen que son hábiles, sexan laborables ou non, agás no relativo a permisos por asuntos propios, que se entenderán sempre como días laborables.

En todo caso, os días de permiso por traslado de domicilio, asistencia a exames, matrimonio, ou falecemento de familiares, deberán coincidir necesariamente co día no que se produza o evento.

CAPÍTULO IX.–CONDICIÓNS PROFESIONAIS

Artigo 26.º.–Adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

1. As partes asinantes do presente Acordo se comprometen a realizar cantas actuacións fosen necesarias para garantir a plena adecuación do desempeño laboral dos traballadores municipais as súas particulares condicións psicofísicas e ao seu singular estado de saúde. Adecuación que, de calquera xeito, debera materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear, con esta única finalidade, novos postos.

A adaptación funcional por motivos de saúde revestirá carácter temporal e revisable naqueles supostos nos que, das particulares condicións psicofísicas motivadores da mesma, poida deducirse ou esperarse unha posible evolución positiva e/ou incluso a súa desaparición, circunstancias estas que xustificarán a recuperación da totalidade das atribucións funcionais propias do posto/praza e do perfil profesional do empregado en cuestión. Polo tanto, a adaptación funcional ou cambio de posto por motivos de saúde revisarase cando xurda algún cambio de circunstancia na saúde do traballador afectado. Dito proceso de revisión seguirá o mesmo procedemento establecido para os supostos de adaptación funcional e cambio de posto por motivos de saúde.

2.–O procedemento a seguir nos casos de adaptación funcional e cambio do posto de traballo por motivos de saúde será o seguinte:

Iniciación do procedemento:

Procedemento de adaptación ou cambio do posto de traballo por motivos de saúde iniciarase a instancia do traballador afectado coa presentación da solicitude correspondente, á cal deberá acompañar informe médico oficial que acredite os feitos e situacións alegadas, así como calesquera outros documentos que estime oportunos. En todo caso, en dito informe médico deberán constar as funcións e/ou tarefas que non pode realizar por motivos de saúde.

Así tamén, o procedemento de adaptación ou cambio de posto de traballo por motivos de saúde, poderá iniciarse de oficio naqueles supostos nos que a administración teña coñecemento de feitos ou situacións relacionadas co estado de saúde do empregado incompatibles coa protección prevista no artigo 25 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

Admitida a solicitude ou iniciado o procedemento de oficio, no prazo máximo de quince días, o responsable directo do servizo deberá aportar informe, validado polo servizo encargado da vixianza da saúde, no cal deberá indicar outras posibles tarefas a desenvolver, de xeito ordinario, polo traballador afectado e que sexan compatibles co seu estado de saúde e co correcto funcionamento do servizo en cuestión. Así mesmo, o responsable directo do servizo informará, no seu caso, sobre a non existencia de funcións que o traballador afectado poida realizar, polo que, soamente neste último caso no que a adaptación do posto non sexa posible procederase ao cambio de posto de traballo.

A adecuación funcional e o cambio de posto de traballo por motivos de saúde deberá ser contemplada, e prevista, sempre e cando a particular situación psicofísica do empregado afectado non sexa susceptible do seu paso á situación de incapacidade permanente, suposto que supón que o mesmo xa non este en situación de servizo activo.

Tramitación do procedemento de adaptación funcional:

Para o caso de que a adaptación fose posible, o informe do responsable directo do servizo será sometido á consideración do comité de seguridade e saúde, ou no seu defecto ao comité de empresa, aos efectos sobre que se pronuncie sobre a procedencia ou non da adaptación funcional do posto de traballo proposta polo responsable do servizo.

Por último, o órgano municipal correspondente, mediante resolución debidamente motivada, procederá a resolver sobre a adaptación do posto de traballo por motivos de saúde, con indicación expresa das novas funcións e tarefas a realizar polo traballador afectado.

A adaptación funcional do posto de traballo por motivos de saúde non suporá un incremento ou minoración das retribucións do traballador afectado.

Tramitación do procedemento de cambio de posto:

No caso de que o responsable directo do servizo informe sobre a non existencia de funcións necesarias ou útiles para a administración que o traballador afectado poida realizar no seu actual posto de traballo e en atención ás súas particulares condicións psicofísicas, procederase ao cambio do posto de traballo.

O órgano municipal correspondente poderá trasladar aos traballadores a postos de traballo en distintos departamentos, unidades ou centros de traballo, condicionado a que existan postos vacantes con asignación orzamentaria, que o nivel do complemento de destino e específico non sexa superior ao do posto de orixe e se reúnan os requisitos para o desempeño do mesmo.

O comité de seguridade e saúde, ou no seu defecto o comité de empresa, informará no prazo máximo de 15 días, sobre os postos vacantes que cumpran os requisitos anteriores e que poidan ser obxecto desta mobilidade en atención ás particulares condicións psicofísicas do traballador afectado.

Por último, o órgano municipal correspondente, mediante resolución debidamente motivada, procederá a resolver sobre o cambio de posto de traballo por motivos de saúde, con indicación expresa das novas funcións e tarefas a realizar polo traballador afectado.

O cambio do posto de traballo por motivos de saúde non suporá un incremento ou minoración das retribucións do traballador afectado.

Artigo 27.º–Incompatibilidades.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste Acordo aplicaráselle o réxime de incompatibilidades de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia.

Artigo 28.º–Uso da lingua galega e da linguaxe non sexista.

Os traballadores/as do Concello de Pontedeume teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua da Comunidade Autónoma



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

e, en particular, da Administración local, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

O Concello de Pontedeume proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as do Concello de Pontedeume teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo. Nos mesmos termos o Concello de Pontedeume facilitará o seu persoal os coñecementos necesarios para a implantación dunha linguaxe non sexista na Administración Local e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas segundo o previstos no art.14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Os traballadores e traballadoras do Concello de Pontedeume, teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional facendo uso da linguaxe non sexista. (en aplicación do previsto no art. 14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes)

O tempo investido na asistencia ós devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

No caso de que os cursos de galego non se realicen dentro dun plan de formación lingüística do persoal ao cargo do Concello de Pontedeume ou non sexan organizados por esta, este aboará, se é o caso, e logo da xustificación documental, as axudas de custo e os gastos de desprazamento pertinentes.

CAPÍTULO X.–SISTEMA RETRIBUTIVO

Artigo 29.º.–Estrutura retributiva.

O Concello de Pontedeume elaborará e someterá a aprobación do pleno no prazo de 3 meses dende a entrada en vigor deste Acordo unha relación de postos de traballo ou instrumento organizativo similar, para a ordenación de recursos humanos, que permita a fixación dunha estrutura de postos e das retribucións vinculadas aos mesmos.

En canto á estrutura, clasificación e determinación das contías das retribucións dos funcionarios de carreira, interinos e de prácticas estarase ao disposto na normativa estatal básica e autonómica de aplicación.

As retribucións dos postos serán as establecidas na RPT vixente en cada momento, actualizadas anualmente nas porcentaxes que establezan as leis anuais de orzamentos xerais do estado.

Artigo 30.–Indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal.

As indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal serán aboados como conceptos de carácter extrasalarial.

INDEMNIZACIÓNS POR RAZÓN DO SERVICIO.

1.–Os/as traballadores/as do Concello de Pontedeume que por razón dos cometidos propios dos postos de traballo que desempeñen, se vexan obrigados/as a desprazarse, dentro e fora



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

do casco urbano, o Concello disporá do sistema de transporte, de conformidade co establecido na normativa vixente.

2.–Serán abonados como conceptos de carácter extra-salarial, axustándose o establecido no Real Decreto 462/2002 de 24 de marzo, BOE 129 de 30 de maio de 2002, modificado por Orden EHA/3770/2005 do Ministerio de Economía e Facenda polo que se revisan ás contías por indemnización por uso de vehículo como gastos de locomoción e dietas e Resolución 2 de decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Presupostos polo que se revisa as contías das dietas en territorio nacional e asistencias a tribunais(B.O.E. de 3 de decembro de 2005) , ou na normativa vixente en cada momento.

3.–O desprazamento deberá será autorizado polo/a xefe/a do servizo, concelleiro/a delegado/a ou no seu caso o alcalde/sa co visto e prazo, no seu caso, do Concelleiro/a Delegado/a, agás casos de urxencia.

INDEMNIZACIÓNS ESPECIAIS.

Que se define como a compensación que corresponde polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan sobre o patrimonio do/a empregado/a por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.

O Concello aboaralle ao persoal que o precise para as súas funcións os gastos de renovación dos correspondentes permisos de conducir ou calquera outro tipo de permisos ou licenzas.

PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAIS OU ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL.

Aos efectos de percepción de asistencias, os órganos de selección deste Concello clasificaranse de conformidade co establecido na normativa vixente en cada momento.

Artigo 31.º.–Nómina.

Tódalas percepcións do persoal funcionario realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina efectuarase como moi tarde o penúltimo día hábil do mes. A nómina que se deriva do libro de rexistro de persoal deberá conter tódolos datos persoais precisos e os conceptos retributivos detallados e en concreto, sempre de xeito claro, o importe bruto, as deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

Artigo 32.º.–Recoñecemento de servizos prestados.

Recoñécese, con carácter xeral, ao persoal funcionario incluído dentro do eido de aplicación deste Acordo, a totalidade dos servizos indistintamente prestados polos/as mesmos/as en calquera Administración Pública.

Consideraranse servizos efectivos tódolos indistintamente prestados en calquera Administración Pública, tanto en calidade de funcionario/a, como os prestados en réxime de



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

empregado eventual ou interino, así como aquel tempo ou período de práctica do persoal que superase as probas de ingreso na AAPP.

O devengo dos respectivos trienios efectuarase de oficio pola propia administración, aplicando ós mesmos o valor que corresponda ós do corpo, escala, plantilla ou praza con funcións análogas ás desempeñadas durante o tempo de servizos prestados que se recoñezan.

Cando os servizos computables a que se refiren os parágrafos anteriores, non cheguen a completar un trienio, serán considerados como prestados nesta Administración, para así ser tidos en conta, a efectos de trienios, seguindo a orde cronolóxica da prestación dos servizos sucesivos.

Para a concreta aplicación das prescricións contidas no presente artigo, se utilizarán por aplicación analóxica, as previsións contidas no Real Decreto 1.461/1.982, de 25 de xuño, polo que se dictan normas de aplicación da Lei 70/1978, de 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública.

Artigo 33.º.–Non discriminación en materia de retribucións e outros.

Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Acordos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do Concello que conteñan discriminacións desfavorables por razón de idade ou cando conteñan discriminacións favorables ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, antigüidade, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e ó seus acordos, vínculos de parentesco con outros/as traballadores/as na empresa e lingua dentro do Estado español.

CAPÍTULO XI.–CONDICIÓNS ECONÓMICAS E SOCIAIS

Artigo 34.º.–Constitución dun fondo social.

O Concello de Pontedeume dotará, nos seus orzamentos municipais anuais, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e sanitaria de todos os funcionarios. A dotación desta partida, que non será inferior ao 1% da masa salarial do persoal funcionario incrementarase anualmente o mesmo índice que o IPC.

As axudas contempladas neste artigo serán obxecto de convocatoria específica pública, en libre concorrencia, na que se regulen as bases que conteñan os criterios de adxudicación das axudas entre os posibles solicitantes, e dentro das dispoñibilidades orzamentarias do Concello.

Os conceptos para os que se poden solicitar axudas serán os seguintes:

a) Bolsas de estudios.

1. Primaria e escolar: máximo 200,00 euros/ano escolar.

2. ESO, BUP, FP: máximo 300,00 euros/ano escolar.

Universidade, escolas técnicas e equivalentes: máximo 500,00 euros/ano escolar.

Garderías: máximo 150,00 euros/ano escolar

Para poder beneficiarse destas axudas é requisito indispensable o seguinte:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

a. Ser funcionario de carreira ou interino.

b. Presentación documental da xustificación:

►tanto do dereito á axuda social (informe, factura, certificado, publicación do boletín, etc....) da admisión a: matrícula, comedor escolar, trasporte, material escolar....

► Así como da xustificación do efectivo pagamento (transferencia bancaria, cargo en conta... e no caso de pagarse en efectivo deberá constar acreditado dito pago na factura con o selo e a sinatura correspondente.

c. A súa tramitación e concesión farase dentro do exercicio orzamentario.

b) Servicios sanitarios.

1. Odontolóxicos: o 50% da factura cunha axuda máxima por cada membro da unidade familiar de 270,00 euros/anos.

Oftalmolóxicos: o 50% da factura cunha axuda máxima de 240,00 euros para cada membro da unidade familiar

Próteses auditivas e de fonación: o 50% da factura, cun límite máximo de 90,15 euros/ano.

Próteses ortopédicas: o 50% da factura, cun límite máximo de 30,05 euros/ano.

As solicitudes deberán achegarse a seguinte documentación:

* Documento de prescripción facultativa.

* Factura oficial orixinal ou compulsada que acredite o gasto realizado.

* Fotocopia do libro de familia se a solicitude se refire ó conxuxe, parella de vida común ou ós fillos.

* Declaración xurada de que os fillos mayores de 18 anos ou o conxuxe ou parella de feito, de referirse a eles, non perciben ningún tipo de renda derivada do traballo por conta allea ou propia.

As peticións, formularanse en convocatoria pública, sobre as bases reguladoras dos criterios de adxudicación, aprobadas polo Concello e serán avaliadas e informadas polos servizos correspondentes e resoltas pola xunta de goberno. No caso de non convocarse estas axudas nun exercicio económico, a cantidade non convocada deberá orzamentarse no seguinte orzamento para poder convocar as axudas pendentes xuntas.

Artigo 35.º.–Anticipos.

Todo traballador/a funcionario poderá percibir un anticipo de ata tres mensualidades do seu salario íntegro, debéndose reintegrar o devandito anticipo en trinta e seis mensualidades ou no



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

período máximo de duración do seu vínculo co Concello. Estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

Dende o mes seguinte á percepción do anticipo detraerase da nómina do traballador/a en cuestión, a cantidade correspondente a dividir a contía global do anticipo entre o número de mensualidades para a súa devolución.

O traballador/a poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas ou unha soa mensualidade.

O traballador/a non poderá solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do anteriormente solicitado.

Artigo 36.º.–Asistencia xurídica.

O Concello de Pontedeume garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores/as que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

Así mesmo, asume as posibles responsabilidades civís que puideran derivar da prestación do servizo dos traballadores propios, excepto no caso de neglixencia debidamente probada.

Para estes efectos, o Concello poderá subscribir unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores/as, que cubra os riscos de morte, invalidez permanente, total e absoluta ou gran invalidez . Con este fin solicitará ofertas - orzamentos de varias entidades, co obxecto de establecer os importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical, e que como mínimo deberán garantir o seguinte:

- 12.020,24 euros en caso de falecemento do traballador.

- 24.040,48 euros en caso de invalidez permanente absoluta ou gran invalidez se o traballador cesa no Concello.

De acordo co artigo 29 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, o Concello destinará o porcentaxe da masa salarial que se fixe nas correspondentes leis de Presupostos Xerais do Estado a financiar aportacións a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivo que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación.

Artigo 37.º.–Réxime de retribucións en procesos de baixa por incapacidade temporal.

O Concello complementará ata o 100% das retribucións básicas e complementarias a prestación recoñecida pola Seguridade Social aplicable en situacións de incapacidade temporal tanto as derivadas de continxencias comúns, como as derivadas de continxencias profesionais ou accidente laboral, do persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente acordo, e durante todo o período de duración desta situación, debendo ser xustificada tal situación mediante o parte facultativo.

CAPÍTULO XII.–RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 38.º.–Réxime disciplinario.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente Acordo queda suxeito ao réxime disciplinario recollido no título VII, do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, no titulo IX da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, e demais normas que resulten aplicables ao persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia.

As responsabilidade disciplinaria, o exercicio da potestade disciplinaria, faltas, sancións, prescricións e procedemento disciplinario configurarán no seu conxunto o réxime disciplinario.

As faltas disciplinarias cometidas polos traballadores municipais no exercicio dos seus cargos poden ser moi graves, graves e leves, co alcance e contido establecidos na lexislación básica referida.

No referido ao procedemento disciplinario será de aplicación o Decreto 94/1991, do 20 de marzo, do Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Comunidade Autónoma ou calquera outra norma que, en desenvolvemento da lexislación básica, poida estar vixente para o persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia

O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorrer os traballadores municipais, que se fará efectiva na forma que determine a lei.

En todo caso garantirase a audiencia do interesado, que poderá acudir acompañado de representante e/ou asesor, e a presentación pola súa parte das alegacións que considere oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación dos traballadores nos momentos procesuais determinantes da resolución final, como son a incoación do expediente e a formulación do prego de cargos e da proposta de resolución.

CAPÍTULO XIII.–ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO, OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO E PROCESOS SELECTIVOS, CARREIRA PROFESIONAL E PROVISIÓN DE POSTOS DO PERSOAL FUNCIONARIO

Artigo 39.º.–Acceso ao emprego público, oferta de emprego e procesos selectivos.

O acceso á condición de funcionario de carreira, levarase a cabo de acordo cos principios e requisitos recollidos na normativa vixente RDL 5/2015, de 30 de outubro polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado público e a Lei 2/2015 de 29 de abril do empregado público de Galicia, así como tamén serán de aplicación as mesmas disposicións en canto ao acceso ao emprego públco de nacionais doutros Estados, o acceso ao emprego público do persoal funcionario de organismos internacionais, o acceso ao emprego publico das persoas con discapacidade e as posibles causas da pérdida da condición de funcionario.

Así mesmo será de aplicación a Disposición Transitoria Cuarta. Consolidación do emprego público do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Estarase ao disposto na normativa básica estatal e normativa da Comunidade Autónoma que lle resulte de aplicación en canto ás clases de persoal dentro da Corporación, escalas e grupos de clasificación do persoal funcionario, e será o propio concello de Pontedeume quen leve a cabo a organización e ordenación do seu persoal a través da Relación de Postos de Traballo, de acordo coas necesiddes dos servizos, e que comprenden a denominación dos postos, as características esenciais dos memos, os grupos de clasificación profesional coa titulación esixida para o desempeño, as escalas dos funcionarios, os sistemas de rpvisión e as retribucións complementarias.

O cadro de persoal do concello será aprobado anualmente, a través do seu orzamento no que figurarán todos os postos de traballo reservados a funcionarios, persoal laboral e eventual. De acordo co previsto na lexislación básica, as necesidades de recurso humanos con asignación orzamentaria que deban proverse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da oferta de emprego público, ou a través de outro instrumento similar de xestión da provisión as necesidades de persoal, o que comportará a obrigación de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e hasta un dez por cen adicional, fixando o prazo máximo para a convocatoria dos mesmos. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberá desenrolarse dentro do praxo máximo de tres anos. A oferta pública de emprego ou instrumento similar, poderá conter medidas derivadas da planificación de recursos humanos e será aprobada anualmente polos organos de Goberno do Concello, deberá ser negociada cos representantes sindicais de persoal municipal e deberá ser publicada no Diario Oficial correspondente.

3. Os procesos selectivos garantizarán os principios previstos na lexislación básica estatal. O Concello de Pontedeume levará a cabo os procesos de selección do persoal propio da mesma, de acordo coas regras básicas, en particular en materia de titulación, e os programas mínimos fixados pola lexislación básica do Estado e o disposto pola lei 2/2015 de 29 de abril do empregado público de Galicia e as súas disposicións de desenrolo. Os procesos de selección e os procedementos de provisión de postos de traballo do persoal propio do concello, rexiranse polas bases que aprobe o órgano da entidade local que resulte competente de acordo coa lexislación de réxime local, a quen corresponde tamén a convocatoria dos mesmos.

Non obstante, o previsto nos apartados anteriores, as entidades locais, mediante acordo plenario, poderán encomendar á Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia a selección do seu persoal. Neste caso a consellería competente en materia de Administración Local aprobará as bases e convocatorias e efectuará os correspondentes procesos selectivos no marco do establecido pola encomenda e pola Lei 2/2015 de 29 de abril do emprgado público de Galicia.

Os anuncios de convocatorias de probas de acceso ao emprego público local e dos procedementos para a provisión de postos de traballo publicaranse no Boletín Oficial do Estado e no Diario Oficial de Galicia. As bases se publicarán no Boletín Oficial da Provincia.

O nomeamento das persoas que superen o correspondente procedemento selectivo corresponderá ao órgano que, de acordo coa lexislación de réxime local, ostente a xefatura directa de persoal.

Artigo 40.º.–Carreira Profesional e sistemas de Provisión de postos de traballo do persoal funcionario

Artigo 40.1.- A carreira profesional dos funcionarios



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

1. Os funcionarios do Concello de Pontedeume terán dereito á promoción profesional.

2. A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional que consiste na aplicación illada ou simultánea dalgunha ou algunhas das seguintes modalidades:

a) Carreira horizontal

b) Carreira vertical

c) Promoción interna vertical

d) Promoción interna horizontal

Artigo 40.2.- A carreira horizontal.

Enténdese por carreira profesional o dereito dos/das profesionais a progresar de maneira individualizada como recoñecemento ao seu desenvolvemento en canto a coñecementos, formación, experiencia e outros aspectos relevantes, segundo o caso, para a correspondente grupo ou categoría profesional, así como á súa participación nos obxectivos do Concello de Pontedeume.

1.1.-Son obxectivos do sistema de carreira profesional:

a) Recoñecer a achega dos/das profesionais á mellora da calidade dos servizos que realiza o Concello.

b) Distinguir os/ás profesionais outorgando un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional individual.

c) Xerar máis corresponsabilidade dos/das profesionais e fomentar a cultura do compromiso co sistema público, promovendo a actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.

d) Lograr un maior grao de motivación dos/das profesionais que permaneza ao longo da súa vida laboral e, con iso, propiciar a mellora dos servizos públicos de xestión.

1.2.- Características da carreira profesional:

a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos diferentes graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.

b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual e farase considerando os méritos presentados polo/a interesado/a de conformidade cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

c) Progresiva: o acceso aos diferentes graos recoñecidos na carreira farase sucesivamente ao longo da vida laboral, de forma que o acceso ao grao superior só será posible acreditando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e tras un período de permanencia nel.

d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, dos méritos do/a interesado/a.

e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.

f) Irreversible: os graos serán irreversibles e consolidados para todos os efectos, coa excepción prevista no punto 5 (apartado “outras cláusulas” deste mesmo artígo).

g) Aberta: non ten limitacións de acceso (sen cotas), sempre que se cumpran os requisitos básicos establecidos e os criterios definidos para obter cada grao.

h) Independente do posto de traballo que se ocupe: obter un grao de carreira determinado ou acceder a outro non implica cambiar de posto de traballo nin a actividade que o/a profesional desenvolve.

2.-REQUISITOS.

Para acceder ao sistema de carreira e progresar no recoñecemento dos graos sucesivos o/a profesional deberá cumprir os seguintes requisitos básicos:

2.1.-Ter sido nombrado Funcionario/a de Carreira ou Funcionario Interino/a no Concello de Pontedeume.

2.2.-Ter traballado no Concello de Pontedeume conforme o seguntes baremos:

| GRUPO | GRADO I (Inicial) | GRADO II | GRADO III | GRADO IV |
|---|---|---|---|---|
| A1-A2-B-C1-C2-E | 3 anos continuos en situación de servicio activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume a data 01/01/19 e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. | 5 anos, continuos ou discontinuos, no posto en servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume e 2 anos no Grado I e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. | 5 anos, continuos ou discontinuos, no posto en servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume e 5 anos no Grado II e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. | 5 anos, continuos ou discontinuos, no posto en servizo activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume e 5 anos no Grado III e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. |

2.3.-Acreditación, debidamente xustificada, da realización/asistencia a cursos de formación e perfeccionamento, así como a asistencia a xornadas relativas ao seu posto de traballo. Tanto

estas xornadas como os cursos terán que ser convocados e impartidos pola Administración estatal, autonómica, local, universidades, INEM, Cruz Vermella, colexios profesionais, organizacións sindicais ou avalados por calquera organismo público, sempre que teñan un contido relacionado coas funcións propias da súa categoría.

-De non constar as datas de realización e o número de horas, non se outorgará ningún punto.

-A valoración dos distintos cursos/xornada é excluínte, de xeito que non poderá valorarse dúas veces un único curso/título.

-Xeito de xustificación: Certificación na que conste o carácter do curso/xornada e o número de horas deste.

Os cursos realizados en materia de prevención de riscos, igualdade entre mulleres e homes, prevención e loita contra a violencia de xénero e informática valoraranse en calquera categoría.

Táboa Resumo:

| GRUPO | GRADO I (Inicial) | GRADO II | GRADO III | GRADO IV |
|---|---|---|---|---|
| A1-A2-B-C1-C2-E | 50h acreditadas antes da data de solicitude. | 100h acreditadas dende a data de obtención do Grado I | 150h acreditadas dende a data de obtención do Grado II | 200h acreditados dende a data de obtención do Grado III |

3-PROCEDEMENTO.

3.1-Solicitude:

A solicitude de recoñecemento de grao, máis a documentación cotexada que non obre en poder do Concello, deberá ser dirixida polo/a interesado/a ó/á Alcalde/Alcaldesa do Concello de Pontedeume.

A solicitude do Grao poderana solicitar en calquera momento os/as funcionarios que reúnan os requisitos establecidos no (Punto 2 “requisitos”), no prazo máximo de tres meses o Concello debe resolver, tendo efectos económicos dende a solicitude.

4.-EFECTOS E VALORACIÓN ECONÓMICA.

4.1-A Carreira Profesional entrará en vigor o 01/01/19 e a valoración económica terá carácter anual e lineal, conforme á seguinte táboa:

| GRUPO | GRADO I (Inicial) | GRADO II | GRADO III | GRADO IV |
|---|---|---|---|---|



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

| | Complemento | Complemento | Complemento | Complemento |
|---|---|---|---|---|
| A1-A2-B-C1-C2-E | 1500€/anual | 1500€/anual | 1500€/anual | 1500€/anual |

4.2.- Atendendo ás dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do complemento de carreira recoñecido no punto anterior, será progresivo segundo a seguinte táboa:

| Anualidade | Porcentaxe a percibir |
|---|---|
| 2019 | 60% |
| 2020 | 85% |
| 2021 e posteriores | 100% |

5. OUTRAS CLAUSULAS.

Como excepción, perderá un grao de carreira profesional quen sexa sancionado/a, con carácter firme, pola comisión dunha falta disciplinaria grave ou moi grave.

Poderá presentarse unha nova solicitude, para acceder ao grao perdido, unha vez transcorrido un ano desde a súa perda.

► Incidencia da promoción interna na carreira profesional.

O persoal funcionario dun grupo, subgrupo ou nivel profesional que pase a prestar servizos noutro por promoción interna:

– Recibirá o mesmo tratamento que o persoal desta última categoría aos efectos de acceder á carreira profesional e progresar na mesma.

– Manterá o dereito a percibir o complemento de carreira correspondente aos grados recoñecidos no grupo, subgrupo ou nivel de orixe.

Art. 40.3 .- A carreira vertical por provisión de postos de traballo.

A carreira administrativa vertical consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo singularizados polos procedementos de provisión de postos de traballo.

O órgano municipal competente asignará os grupos, subgrupos e niveis a cada posto de traballo singularizado a través da relación de postos de traballo, atendendo a criterios de especialización, responsabilidade, competencia e mando, así como á complexidade funcional dos postos.

Igualmente, o órgano municipal competente asignará complementos específicos aos postos singularizados a través da RPT, atendendo á especial dificultade técnica, responsabilidade,

dedicación esixible para determinados postos e as condicións de traballo nas que se desenvolve o posto.

- Requisitos para a provisión:

A provisión de postos de traballo, así como a formalización de novos contratos, requirirá que os correspondentes postos figuren detallados na relación de postos. Este requisito non será preciso cando se trate de realizar tarefas de carácter non permanente e con cargo a créditos correspondentes a persoal laboral eventual ou ao capítulo de investimentos.

- Principios e procedementos de provisión de postos de traballo singularizados:

1. O Concello de Pontedeume proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

2. A provisión de postos de traballo levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública.

3. As convocatorias para a provisión de postos de traballo por concurso ou por libre designación, así como as correspondentes resolucións, deberán facerse públicas nos Boletíns ou Diarios Oficiais correspondentes.

Art.40.4.- A promoción interna vertical.

1. A promoción interna consiste no ascenso desde un corpo ou escala dun subgrupo, ou grupo de clasificación profesional no caso de que este non teña subgrupo, a outro superior.

2. Os empregados deberán posuír os requisitos esixidos para o ingreso, ter unha antigüidade de, polo menos, dous anos de servizo activo no inferior subgrupo, ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo e superar as correspondentes probas selectivas.

3. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos reservando un mínimo dun 25% das vacantes convocadas para persoal funcionario pertencente a corpos ou escalas do grupo inmediatamente inferior, e deberán garantir o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade así como a publicidade das convocatorias e das súas bases, transparencia, imparcialidade, profesionalidade, independencia e discrecionalidade na súa actuación por parte dos membros dos órganos de selección

4. O persoal que acceda a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna terán, en todo caso, preferencia para cubrir os postos vacantes ofertados sobre os aspirantes que non procedan desta quenda.

Ademais, os aspirantes que superen tal proceso selectivo poderán tomar posesión da praza que xa viñesen desempeñando con carácter definitivo cando o nivel desta se encontre incluído no intervalo de niveis do corpo e grupo ao que accedan.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Igualmente,os aspirantes aprobados na quenda de promoción interna poderán solicitar que se lles adxudique destino no posto que viñesen desempeñando ou noutros postos vacantes dotados orzamentariamente, sempre que sexan de necesaria cobertura e se cumpran os requisitos establecidos na relación de postos de traballo. Neste caso, quedarán excluídos do sistema de adxudicación de destinos pola orde de puntuación obtida no proceso selectivo.

As prazas reservadas a promoción interna que non se cubran por este procedemento acumularanse ás de provisión libre.

5. Así mesmo, o persoal que acceda a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna conservarán o seu grao persoal que xa consolidasen no corpo ou na escala de procedencia, sempre que estea incluído no intervalo de niveis correspondente ao novo corpo ou escala, e o tempo de servizos prestados naqueles será aplicable, se é o caso, para a consolidación do grao persoal neste.

Art. 40.5- A promoción interna horizontal

Os empregados municipais poderán acceder a outros corpos ou escalas encadradas no mesmo grupo ou subgrupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean na posesión da titulación esixida, de acordo co que para estes efectos estableza a Lei da función pública galega en desenvolvemento do Estatuto Básico do Empregado Público.

- Fomento da promoción interna no Concello.

O Concello de Pontedeume adoptará medidas que incentiven a participación do seu persoal nos procesos selectivos de promoción interna. As condicións do exercicio do dereito á promoción profesional do persoal municipal negociarase entre o Concello e a representación dos traballadores/as cada ano en función da situación do cadro de persoal e relación de postos de traballo e as vacantes a prover en cada oferta de emprego. A provisión de prazas por promoción interna xestionaranse separadamente da oferta de emprego público, e requirirá en calquera caso que os aspirantes reúnan os requisitos das prazas ás que queren acceder así como a superación das probas de capacidade que se determinen en cada convocatoria.

Art. 40.6 -Sistemas de provisión de postos de traballo do personal funcionario de carreira

O Concello de Pontedeume proveerá os postos de traballo mediante procedementos basados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade. A provisión de postos de traballo no concello levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación.

- Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal funcionario.

1. O concurso, como procedemento normal de provisión de postos de traballo, consistirá na valoración dos méritos e capacidades e, no seu caso, aptitudes dos candidatos por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ao principio de profesionalidade e especialización dos seus membros e adecuarase ao criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento axustarase ás regras de imparcialidade e obxectividade.

2. Nas convocatorias de concurso deberán incluírse, en todo caso, os seguintes datos e circunstancias:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

▪ Denominación, nivel e localización do posto.

▪ Requisitos indispensables para desempeñalo.

▪ Baremo para puntuar os méritos.

▪ Puntuación mínima para a adxudicación das vacantes convocadas.

▪ As convocatorias para a provisión de postos por libre designación incluirán los datos seguintes:

▪ Denominación, nivel e localización do posto.

▪ Requisitos indispensables para desempeñalo.

- Libre designación con convocatoria pública do persoal funcionario.

1.- A libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto.

2. Poderán cubrirse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública os postos que, pola súa especial responsabilidade e confianza, determine a Lei de función pública de Galicia que se dite en desenvolvemento do Estatuto do Empregado Público.

3. O órgano competente para o nomeamento poderá solicitar a intervención de especialistas que permitan apreciar a idoneidade dos candidatos.

4. Os titulares dos postos de traballo provistos polo procedemento de libre designación con convocatoria pública poderán ser cesados discrecionalmente.

CAPÍTULO XIV.–FORMACIÓN

Artigo 41.º.–Principios xerais.

As partes asinantes deste Acordo recoñecen, como principio básico da súa política de recursos humanos, o valor fundamental da formación continua como eixo fundamental na mellora dos servizos que presta, así como do dereito individual á progresión profesional do persoal funcionario.

Deste xeito, a formación constituirá o instrumento esencial da adquisición de novas competencias e permitirá unha cualificación profesional necesaria para a mellora dos obxectivos de eficiencia, eficacia e calidade que inspiran a actuación pública e da planificación de recursos humanos.

Igualmente, no aspecto individual, constituirá un elemento esencial para o fomento da carreira e promoción profesional dos funcionarios.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os procesos de consolidación e funcionarización serán referencia obrigada e terán presenza nos obxectivos de planificación das actividades formativas.

Artigo 42.º.–Plans de formación.

O Concello promoverá, como base para a súa política de formación, a existencia dun Plan de formación continua ou, no seu defecto, a súa adhesión a plans agrupados que permitan acadar os fins e necesidades formativas. A tal efecto se deberán ter en conta as actividades e iniciativas formativas que, con carácter xeral, se desenvolvan noutras administracións públicas e, de xeito especial, no eido Administración Local.

O Plan de formación do Concello, ben na modalidade de iniciativa propia, ben por adhesión a outros plans, deberá fixar como mínimo:

Os obxectivos de carácter xeral de dito plan, así como os fixados, con carácter específico, para as diferentes areas de xestión de servizos municipais.

Os obxectivos, modalidade formativa, descrición de contidos, destinatarios e sistemas de selección dos participantes que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo aos responsables das mesmas, sexan persoas física ou xurídicas.

Ámbito temporal do plan e os calendarios de execución das accións formativas.

Artigo 43.º.–Acceso a formación.

Os traballadores do Concello terán a posibilidade de acceso á formación establecida nos plans de formación continua propios do Concello ou aqueles outros aos que estea adherido. A tales efectos, disporase dun crédito de 40 horas anuais, ampliable, dependendo das actividades formativas, da súa aplicación e das necesidades do servizo, que serán computadas como xornada efectiva de traballo cando estes se celebren dentro do horario de traballo. Igualmente, o persoal terá dereito á compensación en tempo libre do correspondente ao empregado como horas de formación.

O Concello poderá autorizar a asistencia a cursos de formación en tempo libre do persoal e aínda que ese tempo non sexa recuperable.

Complementariamente o Concello permitirá, sempre atendendo ás necesidades do servizo, a asistencia do persoal a seminarios ou encontros de profesionais, así como a outro tipo de accións formativas non incluídas no apartado anterior. Cando o contido destas accións o aconsellen, polo súa importancia para a adecuada prestación dos servizos municipais, circunstancia que deberá ser acreditada, en todo caso, polo responsable do servizo correspondente, a súa asistencia computarase como xornada de traballo efectiva

CAPÍTULO XV.–SAÚDE E SEGURIDADE: APLICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 44.º.–Introdución.

A Lei de prevención de riscos laborais supón unha novidade importante para a protección dos riscos profesionais dos traballadores tanto no ámbito privado coma no público. Neste último, constitúe un avance cualitativo de primeira magnitude ó ter previsto dentro do ámbito da



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Administración pública a protección dos riscos laborais como unha actuación única, indiferenciada e coordinada, que debe chegar a tódolos empregados públicos sen distinción do réxime xurídico que rexa a súa relación profesional coa Administración pública.

Non obstante, existen e mantéñense algunhas peculiaridades referidas ó ámbito das administracións públicas locais en canto á determinación e composición de certos órganos de participación e representación que demandan unha adecuación do contido da Lei de prevención de riscos laborais á realidade orgánica e funcional das administracións locais.

Nese sentido, a coexistencia dos órganos de representación fixados pola Lei 9/1987, como son as xuntas de persoal e os comités de empresa, cómpre elaborar o seguinte Acordo de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás administracións locais.

Artigo 45.º.–Ámbito de aplicación.

O disposto no presente Acordo será de aplicación xeral ao persoal do Concello e dos seus organismos autónomos, se os houbera.

Artigo 46.º.–Servizos de prevención.

En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal, determinarán tras negociación coas organizacións sindicais e en función da estrutura organizativa e territorial dos seus organismos, así como do tipo de riscos presentes no sector e a incidencia destes nos empregados públicos, o tipo de servizo de prevención máis axustado ás súas características, potenciando a utilización dos recursos propios existentes nas administracións públicas locais.

Os órganos competentes en materia de persoal poderán designar un ou varios empregados públicos para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais, constituír un servizo de prevención ou concertar o dito servizo cunha entidade especializada, tras negociación coas organizacións sindicais.

Cando se opte pola designación de empregados públicos para a realización de actividades de prevención, esta deberá ser negociada cos órganos de representación do persoal.

As funcións dos servizos de prevención axustaranse ó disposto no artigo 31 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Artigo 47.º.–Consulta e participación.

1. No ámbito específico para o exercicio da función de participación en materia preventiva será, con carácter xeral, o das xuntas de persoal das administracións locais, os comités de empresa, e os delegados de persoal, sen prexuízo das adaptacións que sexan necesarias en función dos comités de seguridade e saúde que se creen.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Nas administracións locais e os seus organismos autónomos, o ámbito específico para a función de participación en materia preventiva será o das xuntas de persoal e os comités de empresa correspondentes, agás no caso dunha corporación local na que subsistan varios Acordos colectivos, onde poderá agruparse a función de participación destes nun só órgano, tras Acordo da representación sindical.

Artigo 48.º.–Comité de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos nas administracións locais.

Con carácter xeral, constituirase un único comité de seguridade e saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal funcionario, e laboral ó servizo do Concello, que estará integrado polos delegados de prevención designados no dito ámbito, tanto para o persoal con relación de carácter administrativo como para o persoal funcionario, e por representantes da Administración en número non superior ó de delegados.

Non obstante o sinalado nos puntos anteriores, poderán constituírse comités de seguridade e saúde ou delegados de prevención específicos noutros ámbitos, cando as razóns da actividade e o tipo de frecuencia dos riscos así o aconsellen, tras acordo do comité de seguridade e saúde correspondente.

A constitución do comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ó número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente no ámbito de representación correspondente.

Nas reunións do comité de seguridade e saúde participarán, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.

O comité de seguridade e saúde reunirase trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste. O comité de seguridade e saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Artigo 49.º.–Delegados de prevención.

Os delegados de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.4.º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, serán designados polas organizacións sindicais con representación nos ámbitos dos órganos de representación do persoal.

A designación dos delegados de prevención deberá realizarse de entre aqueles funcionarios que sexan membros da xunta de persoal correspondente ó ámbito de representación e entre os representantes do persoal funcionario membros do comité de empresa e, no seu defecto, de entre os empregados públicos do ámbito correspondente.

O número de delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala establecida no artigo 35.2.º da Lei 31/1995, do 8 de novembro:

Ata 49 funcionarios traballadores: 1 delegado de prevención.

De 50 a 100 funcionarios traballadores: 2 delegados de prevención.

De 101 a 500 funcionarios traballadores: 3 delegados de prevención.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

De 501 a 1.000 funcionarios traballadores: 4 delegados de prevención.

De 1.001 a 2.000 funcionarios traballadores: 5 delegados de prevención.

De 2.001 a 3.000 funcionarios traballadores: 6 delegados de prevención.

De 3.001 a 4.000 funcionarios traballadores: 7 delegados de prevención.

De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais será considerado como de exercicio de funcións de representación, para efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas legalmente previsto.

Os traballadores designados como delegados de prevención que non desfrutasen de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario cós membros dos órganos unitarios de representación da cada ámbito. En defecto do dito órgano, corresponderalle o crédito horario en proporción ó número de empregados públicos cara ó que dirixe a súa actividade preventiva.

Os órganos competentes proporcionarán ós delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberá ser facilitada pola Administración polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

O tempo adicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos.

Artigo 50.º.–Saúde e seguridade.

Será de aplicación no Concello, a actual normativa vixente en materia de saúde laboral, Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro) .

Como premisa xenérica entendemos que a acción sindical en saúde laboral debe estar dirixida ó control dos riscos nos lugares de traballo. É, en esencia, facer prevención.

No Concello de Pontedeume haberá como mínimo 1 delegado de prevención, sexa cal fose o seu número de cadro de persoal.

O Concello e os sindicatos asinantes deste Acordo velarán puntualmente polo estrito cumprimento da normativa aplicable e recollida na Lei de prevención de riscos laborais, en tódolos servizos e dependencias deste.

Para tal fin constituirase unha comisión de seguimento en materia de saúde laboral, formada polos delegados/as de prevención e o mesmo número en representación do Concello.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Esta comisión terá competencias de avaliación, información e recomendación, e poderá asumir as competencias dos comités de saúde laboral.

Reunirase semestralmente de xeito ordinario, e de forma extraordinaria sempre que existisen motivos razoados e razoables que así o determinen.

A comisión, por unanimidade dos seus membros presentes, poderá denunciar calquera actividade debida á falta de medidas de seguridade e hixiene, que puideran supoñer risco inmediato de accidente ou quebranto grave da saúde, non podendo ningún empregado ser obrigado a traballar en tales condicións, en tanto en canto non se adopten as medidas necesarias para a corrección de tales circunstancias.

Os compoñentes da comisión por parte dos sindicatos disporán do tempo empregado no desempeño do seu cometido como membros desta, e sempre que a convocatoria se corresponda cunha reunión de carácter ordinario ou extraordinario, de tal xeito que para tódolos efectos ese tempo será considerado dentro da xornada ordinaria de traballo, debendo contar para tal utilización de tempo coa xustificación por escrito e anticipada polo menos con 48 horas polo presidente desta.

A comisión de entre os seus membros nomeará un secretario/a, que será o encargado/a de convocar de xeito ordinario ou, se fose preciso, de xeito extraordinario as reunións desta.

Para convocar unha reunión extraordinaria da comisión será preciso a solicitude, por escrito, cando menos do 50% dos seus compoñentes.

Artigo 51.º.–Recoñecementos médicos periódicos.

Os/as empregados/as públicos/as do Concello de Pontedeume terán dereito a que se lles realicen recoñecementos médicos anuais de conformidade coa lexislación vixente.

Ademais, no caso de que o/a traballador/a así o requira, e sempre que a doenza teña relación co desempeño do seu traballo, deberanse realizar ampliacións dese recoñecemento en aspectos específicos, mediante a consulta cun especialista no área correspondente (oculista, otorrino, dermatólogo, etc.) .

Os recoñecementos médicos incluirán (PSA) Chequeo sobre próstata para homes maiores de 45 anos e un Chequeo xinecolóxico, coas probas mínimas de citoloxía, ecografía e de ser o caso mamografía.

CAPÍTULO XVI.–DEREITOS SINDICAIS E DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 1.ª.–DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 52.º.–Dereito á sindicación e protección do dereito á actividade sindical.

O persoal do Concello de Pontedeume ten dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.

O dereito á libre sindicación comprende o dereito a afiliarse ao sindicato da súa elección, a separarse do que estivese afiliado, non podendo ninguén ser obrigado a afiliarse a un sindicato, e a elixir libremente aos seus representantes.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O Concello proporcionará a axeitada protección ao persoal ao seu servizo contra todo acto antisindical que implique discriminación ou demérito relacionado co seu emprego.

A dita protección exercerase especialmente contra todo tipo de accións ou actuacións que persigan:

Influír nas condicións de emprego do/a traballador/a para que este se afilie ou non a unha central sindical, que deixe de ser membro dela, ou que renuncie á actividade sindical.

Fustigar ou relegar a calquera traballador/a no seu lugar de traballo, ou prexudicalo de calquera xeito a causa da súa pertenza a unha central sindical ou da súa participación nas actividades sindicais.

Condicionar o emprego público á esixencia de afiliación ou non a calquera central sindical, ou á esixencia de causar baixa na mesma.

Artigo 53.º.–Exercicio da actividade sindical.

O persoal do Concello ten dereito a dedicarse á acción sindical no lugar, tempo e forma previstos na Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical, así como polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

Para estes efectos, entenderase como ámbito material inmediato para a acción sindical no Concello os centros de traballo, considerándose como tales, tanto o propio de cada traballador/a como calquera outra dependencia, establecemento ou local pertencente ao Concello, aínda que se encontre situado en sede distinta.

Artigo 54.º.–Respecto ás necesidades do servizo.

Os dereitos recoñecidos aos traballadores municipais neste capítulo, exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando sempre non interferir na boa marcha do traballo.

SECCIÓN 2.ª.–DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Artigo 55.º.–Dereito a constituír seccións sindicais.

Os traballadores do Concello afiliados a centrais sindicais legal e validamente constituídas e recoñecidas poderán constituír seccións sindicais de conformidade co establecido no presente capítulo e coa lexislación vixente.

Artigo 56.º.–Delegados sindicais.

As seccións sindicais validamente constituídas terán dereito a designar un delegado sindical.

Os delegados sindicais terán as seguintes funcións e dereitos:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Exercitar as competencias atribuídas á sección sindical que representan.

Autentificar coa súa firma o que a súa sección sindical expoña nos taboleiros de anuncios.

Convocar as reunións da sección sindical.

Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.

Serlle admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designado como instrutor ou secretario nun expediente disciplinario.

Artigo 57.º.–Sixilo profesional.

Tanto os delegados de persoal, como as seccións sindicais no seu conxunto observarán sixilo profesional no exercicio das súas funcións en todas aquelas materias sobre as que o Concello sinale expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado polo Concello ás seccións sindicais e aos seus delegados poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito municipal e para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

SECCIÓN 3.ª.–DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 58.º.–Os representantes do persoal.

Os delegados de persoal, son os órganos de representación específica do conxunto do persoal funcionario do Concello de Pontedeume, e son os representantes específicos deste persoal diante do Concello, sen prexuízo da representación que corresponda aos delegados das seccións sindicais en relación cos seus afiliados.

Artigo 59.º.–Garantías e facultades.

Sen prexuízo do previsto na normativa vixente ao respecto, os delegados de persoal funcionario terán as seguintes garantías e facultades:

Audiencia do órgano ao que pertencen no suposto de seguirse procedemento disciplinario a un traballador, sempre que exista pedimento expreso neste senso por parte do inculpado, e sen menoscabo do dereito de audiencia do propio interesado.

Expresar individual ou colexiadamente con liberdade as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír información de interese profesional, laboral ou social.

Para estes efectos, o Concello facilitará aos órganos de representación idénticos medios que os sinalados para as seccións sindicais.

Non ser trasladados, sancionados nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, durante o exercicio das súas funcións nin dentro dos dous anos seguintes á expiración do seu mandato por razón do desempeño da súa representación.

Dispor dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións ou do cómputo horario que, en cada caso, e segundo as previsións normativas vixentes, resulte igualmente aplicable. A tales efectos non se computarán as horas empregadas con representantes da Corporación.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Poderanse acumular nun ou varios membros dos representantes do persoal ou delegados da sección sindical as horas sindicais correspondentes a outros membros dos órganos de representación e delegados da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración, e da súa promoción e carreira profesional tanto a nivel horizontal como vertical.

Utilizar un local facilitado polo Concello na medida das súas posibilidades para actividades sindicais cunhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse. Este local será compartido coas seccións sindicais.

Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.

Artigo 60.º.–Competencias.

Sen prexuízo do previsto na normativa vixente ao respecto, os representantes do persoal terán as seguintes competencias:

Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos de persoal do Concello.

Consonte o establecido na Lei 2/91 do 7 de xaneiro sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación, o Concello entregará ao Comité de Empresa unha copia básica de todos os contratos de relación laboral que realice no seu ámbito institucional. Igualmente daralles traslado dos acordos de cesamento de calquera traballador.

Propoñer e negociar perante os correspondentes órganos resolutorios do Concello cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social, no que sexa competencia do Concello.

Ser oídos na fase preparatoria do proceso de formación da vontade administrativa orientada á adopción de acordos en materia de persoal, consonte co previsto no presente capítulo e na normativa de xeral aplicación, sen prexuízo da preceptiva negociación sobre os asuntos indicados no presente acordo e na lexislación vixente.

Artigo 61.º.–Capacidade e sixilo profesional.

Recoñéceselle aos representantes do persoal capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias.

En canto ao deber de manter sixilo no exercicio das súas funcións, aos representantes do persoal seranlles de aplicación as regras previstas neste Acordo para as seccións sindicais e os seus delegados.

SECCIÓN 4.ª.–DO DEREITO DE REUNIÓN



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Artigo 62.º.–Dereito de reunión.

Os traballadores/as do Concello poderán exercitar o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinaladas nesta sección e na demais normativa de aplicación.

Artigo 63.º.–Lexitimación para o exercicio.

Están lexitimados para convocar reunións:

Os delegados de persoal

As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.

Un número de traballadores non inferior ao 33% da plantilla.

Artigo 64.º.–Do lugar e momento da reunión.

As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fora das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano competente en materia de persoal e quen estean lexitimados para convocalas.

As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 36 horas anuais (18 horas serán a disposición dos delegados de persoal e o resto a disposición das Seccións Sindicais constituídas) e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.

Sen prexuízo do anterior, en período electoral as candidaturas que se presenten poderán convocar e celebrar asembleas de persoal dentro da xornada laboral, por un tempo máximo para todas elas de 4 horas en cada centro de traballo.

Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias que deberán ser previamente solicitadas con tempo suficiente.

En calquera caso, a celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos.

O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións poidan celebrarse.

Artigo 65.º.–Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

Comunicar por escrito ó Concello a súa celebración con antelación de dous días hábiles se a reunión ten lugar fóra da xornada de traballo, e de cinco días se é dentro da xornada laboral.

Indicar no escrito:

Día, hora e lugar de celebración.

Colectivo ao que se convoca.

Orde do día.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión consonte o disposto neste capítulo.

As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vintecatro horas antes da celebración.

Artigo 66.º.–Taboleiros de anuncios, locais e medios de impresión.

1.–Nas dependencias municipais, habilitarase un local, con dotación de material adecuado, para uso das organizacións sindicais ou membros do Comité de Empresa

2.–O Concello disporá en tódolos centros de traballo a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais de dimensións suficientes e espazos visibles, un para información do Comité Empresa ou Órgano de Representación e outro para información das organizacións sindicais. A súa posta en práctica levarase a cabo polos responsables de cada centro de acordo cos membros do Comité de Persoal.

3.–O Concello ampara o dereito a publicar e distribuír os informes e acordos que se consideren necesarios para o conxunto dos/as traballadores/as.

O Comité de Empresa poderá utilizar os medios de reprodución gráfica da Corporación para a realización da súa labor, coas limitacións que marca a Lei, sen que iso perturbe a normal realización dos traballos propios desas dependencias municipais. Pola Comisión Paritaria Mixta de seguimento e control valorarase o custe da utilización, a efectos da súa posible repercusión, en función da contía.

CAPÍTULO XVII.–PRENDAS DE TRABALLO

Artigo 67.º.–Prendas de traballo.

O Concello facilitará a todo o persoal ao seu servizo, de acordo cos delegados de persoal a roupa de traballo e calzado profesional homologado EPIS e de uso obrigatorio.

Tamén facilitará os equipos de protección individual axeitados para o desempeño das súas funcións, cando as condicións e a natureza do traballo o requiran.

Os equipos de protección individual deberán empregarse cando os riscos non se poidan evitar ou non se poidan limitar por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo. Os equipos de protección individual repoñeranse sempre que sexa preciso.

O Concello facilitará cada ano, naqueles postos que resulte preciso, un equipamento completo de inverno e outro de verán, que serán entregados en outubro e maio respectivamente. Acordarase cos delegados de persoal a duración das distintas prendas de dito equipamento para a súa renovación. No caso de rotura e/ou desgaste xustificado dalgún dos elementos do equipo, este será substituído.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O Concello facilitará os medios técnicos, e formación necesaria para o desenvolvemento das funcións propias dos postos de traballo.

O persoal do Concello que teña que utilizar roupa de traballo subministrada por este, estará obrigado a coidala, mantela limpa e no mellor estado posible, debendo solicitar outra peza ou pezas cando por desgaste ou accidente, esta ou estas non estean en condicións axeitadas para ser utilizadas.

O persoal funcionario de carácter temporal e colaboradores deberán devolver a roupa de traballo entregada unha vez finalice á relación laboral que os vincula ó Concello.

CLÁUSULAS ADICIONAIS

Cláusula Adicional Primeira

Durante o período de vixencia do presente Acordo, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.

Cláusula Adicional Segunda

Para a evaluación e recoñecemento de acceso aos distintos grados da carreira horizontal recollida no artigo 40.2 designarase un Comité de Valoración designado pola Alcaldía, que estará en todo caso formado como mínimo polo Alcalde ou concejal delegado actuando como Presidente, delegado de persoal ou persoa en quen delegue e secretario que será exercida por un profesional do departamento de recursos humanos. O secretario terá voz pero non voto e o Presidente exercerá o voto de calidade en caso de ser necesario.

Cláusula Adicional Terceira

En desenvolvemento do exposto neste Acordo regulador en relación coa promoción interna, abrirase un proceso de revisión dos cadros de Empregados Públicos previo á aprobación dos orzamentos, cara a determinar as prazas que, en función das tarefas que veñen desempeñando, a especial cualificación ou dificultade técnica, os requisitos esixidos para o desempeño, etc., son susceptibles de transformar en prazas de grupo superior e provelas mediante procesos de promoción interna.

Igualmente, revisaranse os postos de traballo desempeñados con persoal temporal susceptibles de consideralos fixos do cadro de persoal, procedendo á dotación das prazas do cadro que proceda e programando a súa inclusión nas ofertas de emprego.

Cláusula Adicional Cuarta

Aqueles empregados públicos que teñan xornadas inferiores á establecida como xeral neste acordo se lles facilitará, na medida das posibilidades do Concello, a ampliación ata a xornada completa, mediante as substitucións, ou incrementos de actividade.

Cláusula Adicional Quinta



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

As partes que concertan este Acordo asegurarán a non discriminación das persoas, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores.

Así mesmo impedirán a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre calquer/a traballador/a, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Claúsula adicional Sexta

Coa finalidade de dar cumprimento ao previsto no artigo 19 do presente Acordo, e co obxecto da obtención de información sistemática e periódica sobre o cumprimento de devanditas xornadas e horarios de traballo, así como sobre os niveis de absentismo que se produzan, todo o persoal terá a obrigación de fichar tanto ao comezo como ao final de cada xornada, así como cada vez que se abandone os centros de traballo. O devandito control materializarase mediante sistemas mecánicos que garantan o estrito cumprimento do aquí previsto.

En tanto non se dispoña dos medios mencionados no apartado anterior non será de aplicación o previsto nesta cláusula nin no artigo 19.

Cláusula adicional Sétima

No prazo de 3 meses dende a entrada en vigor do presente Acordo estableceranse, previa negociación colectiva, as quendas de traballo nos servizos especiais. Na determinación das devanditas quendas garantirase a equidade entre tódolos traballadores na súa distribución, de acordo co principio de non discriminación, tendo en conta as normas xerais recollidas neste Acordo."

SEGUNDO.- Dar traslado do presente Acordo ao Presidente da Mesa de Negociación e Notificar este acordo ás persoas representantes do persoal con indicación dos recursos que se estimen pertinentes. Mesmamente, emprazar ás partes para a firma do "Acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume"

TERCEIRO.- Unha vez asinado o "Acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume" transcrito no punto primeiro do presente acordo, que pola Mesa de Negociación se presente este na Oficina Pública correspondente para que se proceda ao seu rexistro e posterior publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Documento asinado polo Alcalde-Presidente, D. Bernardo Fernández Piñeiro, na data sinalada na marxe"

A Presidencia abre a quenda para o debate.

Toma a palabra D. José Simoes Couceiro, concelleiro de Réxime Interior quen di que, tal e como se comentou na Comisión, este documento foi aprobado inicialmente nun pleno



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

extraordinario no mes de abril coa súa posterior remisión á Xunta de Galicia quen, requiriu ao Concello a modificación de certos apartados, os relacionados na exposición de motivos que, xunto coa supresión dos premios de xubilación, tras do acordo cos sindicatos na mesa de negociación, modifican o dito acordo, e que hoxe se somete a aprobación.

De seguido toma a palabra D. Andrés Pérez Pérez. O portavoz do Grupo Municipal do Partido Popular fai referencia a que foi hoxe cando se lles enviou a documentación e que, por tanto, agradecería que se cumprira cos prazos para poder estudar os asuntos. Pregunta pola consulta do documento aos traballadores xa que, di, hai moitos que non saben deste documento, tal e como se lle transmitiu esta mesma mañá por parte dalgún deles. Anuncia a abstención do seu grupo.

D. José Simoes Couceiro di que, ao respecto da información aos traballadores e traballadoras, a información é trasladada pola representante sindical aos 17 funcionarios/as.

D. Luis Pena Mosquera, portavoz do Grupo Municipal do BNG di que para o seu grupo é difícil valorar a proposta de acordo en tan pouco tempo, se ben considera que é importante que exista un acordo regulador. Pregunta se o documento vai estar a exposición pública e se se vai colocar na web municipal. Considera que é fundamental que o documento sexa coñecido por todo o mundo, tanto traballadores e traballadoras como a cidadanía en xeral.

O Sr. Simoes Couceiro di que a publicación será a Oficial da Xunta.

O Sr. Pena Mosquera pregunta polo sistema de fichaxe do persoal, as persoas afectadas, así como polo persoal que estaría afectado polo contido da cláusula adicional terceira, o persoal temporal susceptible de ser fixo.

D. José Simoes indica que se están a realizar trámites coa Deputación para a implantación do sistema por parte do organismo provincial. Indica que a fichaxe afectará a todo o persoal e que están a mirar o mellor programa se ben están a pensar no propio da Deputación. Sobre a instalación do sistema di que non se poden dar datas concretas. No que respecta á temporalidade do persoal di que afecta ao 40% do total e ao 3% do funcionariado e que estas prazas se terían que recoller na oferta de emprego público.

O Sr. Pena Mosquera di que a proposta de convenio non é a que propoñen eles e que se van abster. Conclúe a súa intervención dicindo que non se pode dar a información aos grupos con tan pouco tempo.

Concluídas as intervencións, sométese a votación a proposta, quedando **ADOPTADO** por **MAIORÍA** de **9 votos a favor** dos concelleiros e concelleiras do Grupo Municipal do PSdG-PSOE: D. Bernardo Fernández Piñeiro, D. José Simoes Couceiro, Dª Raquel Caruncho Corral, Dª Yolanda Vázquez Busto, Dª Ángela Piñeiro Carrera, D. Daniel Ríos Fernández, D. Joshua Dopico López, Dª. Manuela García Fachal e Dª Alejandra Bellón Tenreiro; e **4 abstencións** dos concelleiros e das concelleiras do Grupo Municipal do PP (2): D. Andrés Pérez Pérez e D. Santiago José Rodríguez Piñeiro, e do Grupo Municipal do BNG (2): D. Luis Pena Mosquera e Dª Rocío Souto Torre, o **ACORDO** seguinte:

**PRIMEIRO**.- Aprobar o "Acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume" coas modificacións indicadas pola Xefatura Territorial da Coruña, Secretaria Xeral de Emprego da Consellería de Economía, Emprego e Industriaelevada a esta Alcaldía e as incorporadas na Mesa de Negociación contidas na acta da xuntanza coa representación sindical do persoal funcionario, cuxo contido se transcribe non seu literal:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

"ACORDO REGULADOR DO PERSOAL FUNCIONARIO AO SERVIZO DO CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

O obxectivo deste Acordo regulador non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal funcionario do Concello de Pontedeume.

Por todo iso, e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscrición do presente Acordo regulador das condicións de emprego do persoal funcionario ó servizo do Concello de Pontedeume

PREÁMBULO

DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Son firmantes do presente acordo regulador pola parte empresarial, o Concello de Pontedeume , e pola parte social,  os delegados de persoal funcionario e representantes das organizacions sindicais CSI-F e UXT.

As partes ostentan e se recoñecen reciprocamente a representatividade requirida pola normativa vixente e, por tanto, con plena lexitimidade para subscribir o presente Acordo Regulador.

CAPÍTULO I.–DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1.º.–Ámbito territorial.

Este Acordo regulador será de aplicación no Concello de Pontedeume  que o asume na súa totalidade, trala negociación colectiva ó nivel correspondente.

Artigo 2.º.–Ámbito funcional.

Inclúese expresamente a totalidade dos entes e organismos públicos que formen, ou poidan formar, parte do Concello de Pontedeume. En calquera caso, a extensión do eido funcional do presente Acordo aos entes ou organismos autónomos que poidan xurdir, trala entrada en vigor do presente Acordo, será obxecto de estudio no seo da súa Comisión Paritaria Mixta de Seguimento e Control.

Artigo 3.º.–Ámbito persoal.

O Acordo regulador aplicarase a todo persoal funcionario que preste servizos no Concello de Pontedeume en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

En todo caso, no tocante ao persoal funcionario interino seleccionado ao abeiro de programas ou por acumulación de tarefas, as previsións do Acordo resultarán aplicables co alcance,



FIRMADO POR  Marta Cajide Barbeito    (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) ,  Bernardo Fernández Piñeiro    (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

particularidades e limitacións especificamente contempladas, para este colectivo, no tocante ao réxime retributivo, así como no referente ás restantes materias obxecto de regulación.

Artigo 4.º.–Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

O presente Acordo regulador entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia  con efectos retroactivos dende o 01/01/2019 ata o 31/12/2021. Rematado o seu período de vixencia, o Acordo entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Acordo substitúa ao anterior trala oportuna negociación.

Ámbalas partes conveñen que o Acordo se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

Unha vez denunciado o acordo este permanecerá vixente na súa totalidade e alcance ata que non se substitúa por un novo acordo.

Artigo 5.º.–Obxecto.

O Acordo regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo do persoal funcionario da entidade local, rectifica os anteriores Acordos naqueles extremos que modifica e substitúe e renova aquelas materias nas que se produzan alteracións.

Artigo 6.º.–Carácter.

O Acordo pretende ter un carácter necesario e indivisible para tódolos efectos, no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario. As partes asinantes do Acordo regulador comprométense á aplicación directa do mesmo e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións das condicións pactadas en prexuízo dos/as traballadores/as.

Artigo 7.º.–Condicións máis beneficiosas.

Enténdese este Acordo como o marco global máis favorábel. A Comisión Paritaria Mixta de Seguimento e Interpretación estudará, caso por caso, a aplicación, a persoas determinadas, das condicións laborais mais beneficiosas que estean recoñecidas con anterioridade á entrada en vigor do Acordo.

As melloras establecidas noutras disposicións ou normas de carácter xeral ou de calquera outro rango aplicables a calquera empregado público, que se diten con posterioridade e que non se reflicten neste Acordo regulador despois da súa aprobación, serán de aplicación, segundo o principio de norma máis favorable ou condicións máis beneficiosa para os traballadores.

Artigo 7º.1.- As condicións económicas establecidas no Acordo, serán compensadas e absorbidas en cómputo anual e global ademais das superiores e existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a orixe, denominación e forma das mesmas.

Artigo 8.º.–Irrenunciabilidade.



FIRMADO POR  Marta Cajide Barbeito    (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) ,  Bernardo Fernández Piñeiro    (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Terase por nula e non por feita a renuncia por parte dos/as traballadores/as de calquera beneficio establecido no Acordo.

Artigo 9.º.–Aplicación favorable.

Como norma xeral unha vez aplicado o Acordo, e trala consulta á Comisión Paritaria mixta de control e seguimento, todas as condicións establecidas nel, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ó sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores, e de conformidade coas previsións legais que resulten de aplicación.

Artigo 10.º.–Aplicación directa.

As partes asinantes do Acordo, comprométense á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto, sen prexuízo do seu dereito á negociación colectiva.

Artigo 11.º.–Publicidade do Acordo regulador.

Con independencia da súa publicación pola autoridade laboral no Boletín Oficial da Provincia, o Concello asegurarase de que todos e cada un/ha dos/as traballadores/as deste Concello dispoñan dun exemplar gratuíto deste.

Artigo 12.º.–Conflitividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas de carácter colectivo, as partes asinantes do Acordo comprométense a esgotar a vía do diálogo, dentro da propia institución acudindo á Comisión Paritaria mixta.

CAPÍTULO II.–SEGUIMENTO E CONTROL

Artigo 13.º.–Comisión Paritaria mixta de control e seguimento do Acordo regulador.

Control e seguimento.

A Comisión estará composta por un representante de cada unha das Centrais Sindicais mais representativas así como aquelas outras que non teñan tal condición e que asinaron este Acordo, e o mesmo número de membros da Administración, correspondéndolle expresamente as seguintes funcións:

Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do Acordo.

Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, no seu caso, os incumprimentos.

Estudar, propor e cando proceda, resolver aquelas cuestión ou reclamacións que, de común acordo, lle sexan sometidas polas partes.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Actualizar o contido do presente Acordo para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos ou de acordos ou pactos subscritos entre as administracións públicas e os sindicatos.

Facer o seguimento e, no seu caso, desenvolvemento da aplicación do Acordo. A tal efecto a Comisión emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes extremos.

Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas.

Impedir a realización de toda conduta abusiva ou calquera tipo de agresión laboral, física ou psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica deste e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Seguimento e control do funcionamento das bolsas de traballo temporal

Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no Acordo ou que, de común acordo, as partes consideren conveniente.

Réxime de funcionamento.

Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirase con carácter ordinario semestralmente e de xeito extraordinario cando o solicite polo menos o 50% de cada unha das partes.

A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

A Comisión paritaria contará cun secretario, que será un membro da mesa designado polo Concello.

As convocatorias das sesións as realizará o secretario, co visto e prace dos solicitantes, mediante citación por escrito na que conste, lugar data e hora, así como a orde do día. A convocatoria enviarase ás partes cunha antelación mínima de cinco días hábiles, respecto da data prevista de celebración, no caso de sesións ordinarias, e dous días naturais para o caso de sesións extraordinarias.

Para que as sesións da Comisión poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 51% dos seus membros incluído o secretario.

Os acordos deberán adoptarse por maioría de cada unha das dúas representacións, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas partes.

De cada xuntanza e ao seu remate, o secretario da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de constar o lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados cun resumo das opinións emitidas e a expresión dos votos. A correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de todos os asistentes.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

As actas das sesións arquivaranse nun rexistro que custodiará a secretaría, baixo a súa responsabilidade, tendo que expedir as certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así se reclame por parte lexitimamente interesada.

Cando ámbalas partes así o consideren, crearanse comisións de traballo específicas para tratar temas concretos e predeterminados. Estas comisións elaborarán ditames que logo serán presentados á Comisión, non sendo estes vinculantes senón meramente informativos.

As comunicacións oficiais verificaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

O Concello colaborará coa Comisión, e facilitará toda a axuda e información que se lle requira en relación coa materia do acordo, en cumprimento do pactado neste acordo. A Comisión poderá utilizar os servizos, ocasionais ou permanentes, de asesores, con voz mais sen voto.

CAPÍTULO III.–NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artigo 14.º.–Do dereito á negociación colectiva.

–Os traballadores ao servizo do Concello de Pontedeume terán dereito á participación na determinación das súas condicións de traballo conforme á lexislación vixente aplicable.

–Serán obxecto de negociación aquelas materias fixadas no artigo 37 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público,nos artigos 152 e 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, e en xeral calquera outra que atendendo á normativa vixente en cada momento se sinale como obxecto de negociación colectiva.

–En todo caso, serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación do Concello, no seu ámbito respectivo e en relación coas competencias do Concello de Pontedeume e co alcance que legalmente proceda, as seguintes materias:

A aplicación do incremento das retribucións do persoal ó servizo do Concello nos orzamentos ordinarios anuais do Concello, dentro dos límites da lexislación presupostaría do Estado e da Comunidade Autónoma de Galicia.

A determinación e aplicación das retribucións complementarias.

As normas que fixen os criterios xerais en materia de acceso, carreira, provisión, sistemas de clasificación de postos de traballo, e plans e instrumentos de planificación de recursos humanos.

As normas que fixen os criterios e mecanismos xerais en materia de avaliación do desempeño.

Os plans de Previsión Social Complementaria.

Os criterios xerais dos plans e fondos para a formación e promoción interna.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os criterios xerais para a determinación de prestacións sociais.

As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.

Os criterios xerais de acción social.

As que así se establezan na normativa de prevención de riscos laborais.

As que afecten as condicións de traballo e as retribucións dos/as empregados/as públicos/as, cuxa regulación esixa norma con rango de Lei.

Os criterios xerais sobre ofertas de emprego público.

As referidas a calendario laboral, horarios, xornadas, vacacións, permisos, mobilidade funcional e xeográfica, así como os criterios xerais sobre a planificación estratéxica dos recursos humanos, naqueles aspectos que afecten a condicións de traballo dos/as empregados/as públicos/as.

Artigo 15.º.–Órganos de negociación colectiva.

.–Coa finalidade de posibilitar a participación do persoal funcionario na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Pontedeume constituirase unha mesa de negociación na que estarán presentes as centrais sindicais máis representativas e os/as Delegados/as Persoal.

.–A Mesa de Negociación do persoal funcionario será a encargada de negociar os futuros Acordos Colectivos para o persoal funcionario.

.–A composición da Mesa de Negociación do persoal funcionario será paritaria.

.–A Mesa de Negociación reunirase como mínimo 2 veces ó ano.

.–As decisións tomaranse por maioría de máis do 50% dos compoñentes de cada unha das partes da Mesa.

15.6.–Igualmente, e de acordo co previsto no artigo 36.3 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, constituirase unha Mesa Xeral de Negociación dos Empregados Públicos no Concello de Pontedeume para a negociación de todas aquelas materias e condicións de traballo comúns a persoal funcionario e laboral.

15.7.–Ás materias e condicións de traballo comúns, e obxecto de negociación na referida Mesa Xeral, serán as previstas ao abeiro do disposto no artigo 37 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público,nos artigos 152 e 153 daLei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia e en xeral calquera outra que por acordo ou, atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinale como obxecto de negociación colectiva.

Artigo 16.º.–Principio da boa fe.

En todo caso as negociacións realizaranse sempre baixo o principio da boa fe.

CAPÍTULO IV.–DEREITOS E DEBERES



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Artigo 17.º.–Dereitos e deberes.

1.–No relativo ós dereitos e deberes aos traballadores ao servizo do Concello de Pontedeume aplicarase o disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

2.–A Corporación recoñece o Dereito á Folga de tódolos/as traballadores/as municipais, que poderán exercer conforme ó establecido no Art. 28.2 da Constitución Española, R.D.Lei 17/1977, de 4 de marzo, e no artigo 147 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia e demais normativa que resulte de aplicación.

CAPÍTULO V.–AUTONOMÍA LOCAL

Artigo 18.º.–Autonomía local.

Todo o contido deste Acordo regulador baséase no marco da autonomía da negociación colectiva das Corporacións Locais, arrincando, polo tanto, da autonomía e auto organización destas conforme á lei.

Así mesmo, baséase no carácter de representatividade que teñen as organizacións sindicais, así como os órganos de representación legal do persoal funcionario, de conformidade coa lexislación aplicable vixente.

CAPÍTULO VI.–CALIDADE DE SERVIZOS. ABSENTISMO LABORAL

Artigo 19.º.–Calidade de servizos. Regulación e xustificación de ausencias. Criterios de control e xestión.

A Corporación Municipal e os sindicatos con representación na mesa xeral de funcionarios potenciarán os instrumentos de regulación e xustificación de ausencias a través dos criterios de control e xestión das mesmas e de medidas de mellora dos sistemas e procedementos da calidade na prestación do servizo público ós cidadáns,

En calquera caso, das medidas que se adopten para reducir as ausencias informarase aos órganos de representación dos traballadores.

O persoal virá obrigado salvo forza maior a comunicar durante a primeira hora da xornada laboral a unidade/servizo correspondente todas aquelas ausencias e faltas de puntualidade e/ou permanencia do persoal, en que se aleguen causas de enfermidade,incapacidade temporal e outras causas de forza maior que se produzan. Así mesmo comunicarase a unidade/ servizo correspondente a maior brevidade no caso de ser causa sobrevida durante a xornada laboral.

As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia do persoal que non queden debidamente xustificadas, conforme ao criterios sinalados, darán lugar á correspondente dedución proporcional de haberes, previa comunicación o interesado, sen prexuízo das medidas disciplinarias que procedan.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Serán consideradas como xustificadas todas aquelas ausencias autorizadas e derivadas do exercicio dos dereitos recoñecidos, na normativa vixente, en materia de vacacións, licenzas, permisos e incapacidade laboral, e que sigan o procedemento legalmente establecido, para a súa concesión, así como os criterios e normas fixados, para ese efecto, no Concello de Pontedeume .

Coa finalidade de proceder a unha materialización efectiva destas previsións, procederase a remitir, xunto coas dúas nóminas inmediatamente posteriores á implantación dos sistemas de control, ás dedución retributivas que procederían a meros efectos informativos, advertíndose, non obstante, que unha vez finalizado este período transitorio de dous meses, toda ausencia inxustificada que supere os límites fixados ao efecto dará lugar a unha dedución de haberes proporcional.

CAPÍTULO VII.–SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL DE CONFLITOS

Artigo 20.º.–Solución extraxudicial de conflitos.

Establécese como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e a negociación, a mediación e a arbitraxe.

As partes asinantes do Acordo comprométense a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión Paritaria Mixta de seguimento e control do presente Acordo.

Deste xeito, recóllese a recomendación da aplicación da solución extraxudicial de conflitos conforme os seguintes presupostos:

O Concello de Pontedeume e os sindicatos con representación na mesa xeral de funcionarios poderán acordar a creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos.

Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán ser os derivados da negociación dos pactos e acordos, os derivados da aplicación e interpretación destes e, en xeral, os derivados da negociación, aplicación e interpretación dos acordos sobre as materias sinaladas no artigo 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia.

Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraxe. A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas por estas.

O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraxe terá a mesma eficacia xurídica e tramitación dos pactos e acordos regulados por lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscribise o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme o previsto pola lei.

Estes acordos serán susceptibles de impugnación. Especificamente caberá recurso contra a resolución arbitral no caso de que non observaran no desenvolvemento da actuación arbitral os requisitos e as formalidades establecidos para o efecto ou cando a resolución versara sobre puntos non sometidos á súa decisión, ou que esta contradiga a legalidade vixente.

A utilización destes sistemas efectuarase conforme os procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo acordo coas organizacións sindicais representativas conforme o regulado actualmente a este respecto.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Para todo iso o Concello comprometerase a ofrecer a través da Comisión Paritaria Mixta do Acordo, unha vez sexa este asinado, os seus servizos encamiñados a mediar ou propoñer mediador ou mediadores, para os posibles conflitos.

CAPÍTULO VIII.–ASISTENCIA E PERMANENCIA NO TRABALLO

Artigo 21.º.–Calendario laboral.

O calendario laboral ordinario para o persoal ao servizo do Concello de Pontedeume será o que se estableza, con carácter xeral polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, e afecte ao conxunto da Administración Local de Galicia e ao Concello de Pontedeume, en particular; todo iso sen prexuízo dos calendarios especiais que, polas particularidades dos diferentes servizos, e en atención ao seu interese e adecuada prestación, poidan existir.

Os días 24, 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas (excepto rexistro) e só prestará servizos o persoal de rexistro en turnos rotatorios con horario de apertura desta oficina de 9:00 a 13:00 horas e máis o persoal da Policía Local segundo as quendas establecidas para días festivos. O persoal que preste servizos estas xornadas terá dereito a dous días de compensación, que deberán ser disfrutados nas dúas semanas seguintes, salvo que dita compensación poda supoñer un grave perxuízo para o funcionamento do servizo en cuio caso a compensación horaria poderase sustituir ben polo disfrute de dous días de xornada ordinaria nos próximos dous meses ou pola compensación económica na contía equivalente ás horas de compensación. Ademáis os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso adicionais cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable.

Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural, e tantos días de permiso adicionais como festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non sustituible pola Comunidade Autónoma de Galicia, coincidan con sábado en dito ano.

O día 22 de maio, festa dos empregados públicos da Administración Local, solo prestará servizos o persoal de rexistro en turnos rotatorios con horario de apertura de 9:00 a 13:00 horas e o persoal da Policía Local, segundo as quendas establecidas para días festivos. O persoal que preste servizos esta xornada terá dereito a un día de compensación a desfrutar na semana do 22 de maio ou na posterior.

Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse, anualmente, antes do 15 de decembro de cada ano natural, con arranxo ás presentes normas e serán de coñecemento público de todo o persoal debendo permanecer expostos nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo. Nos devanditos calendarios incluiranse a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades. As modificacións sobrevidas deberán ser negociadas, previamente, e coa antelación suficiente, cos órganos de representación do persoal, e informadas aos traballadores directamente afectados.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Naqueles supostos nos que non se establezan, de forma concreta, os calendarios específicos dos distintos servizos, serán de directa aplicación os criterios fixados, con carácter xeral, no presente artigo.

O calendario laboral conterá a distribución anual da xornada, e haberá de respectar as seguintes condicións:

Os horarios acomodaranse ás necesidades do servizo, respondendo ao criterio de facilitar a atención á cidadanía.

A distribución anual da xornada non poderá alterar o número de días de vacacións que estableza a normativa en vigor.

Estableceranse quendas rotatorios ou a convir nun estudio de pontes ó longo do ano, de tal maneira que non queden os servizos descubertos de persoal.

Os servizos que pola súa peculiaridade teñan que organizar o seu traballo en réxime de quendas ou non admitan o tratamento común en canto a calendario laboral, elaborarán os seus calendarios baixo os principios de igualdade, rotación e non discriminación entre os traballadores. Nos servizos nos que as actividades se desenvolvan en domingos, festivos, horas nocturnas ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade, a xornada realizada nas ditas circunstancias deberán ser repartidas equitativamente entre todos os traballadores adscritos ao servizo, atendendo ás características específicas de cada posto de traballo.

Artigo 22.º.–Xornada laboral.

1.–A duración da xornada de traballo no Concello de Pontedeume será 37 horas e media semanais de traballo efectivo.

Neste cómputo de xornada incluiranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada.

O tempo empregado polo persoal para a asistencia aos xulgados ou outros organismos oficiais, cando sexan requiridos para elo, por temas relacionados coa súa actividade profesional, será computado como tempo de traballo efectivo. Para tal efecto computarase como tempo empregado media xornada cando o feito sexa en Pontedeume e unha xornada completa cando sexa fóra da localidade.

Este tempo descontarase na xornada do mesmo día da comparecencia. Cando o feito sexa en tempo libre ou de descanso o desconto farase preferentemente na mesma semana. O Concello satisfará os gastos de desprazamento e outros derivados de dita asistencia.

HORARIO DE TRABALLO XERAL

2.–A xornada ordinaria de traballo do Concello de Pontedeume realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 7:45 e as 15:15 horas de cada día, salvo modificacións ou flexibilidades negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Estáblecese unha marxe de flexibilidade no horario de entrada e/ou saída dunha hora diaria, que terá que ser recuperada o mesmo día.

A esta xornada ordinaria de traballo serán de aplicación as reduccións de xornada nos casos e coas condicións previstas na normativa vixente que sexa de aplicación. En canto ás adaptacións de xornada e as súas condicións serán levadas a cabo reglamentariamente, previa negociación coas organizacións sindicais máis representativas a través das mesas de negociación.

Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación.

A flexibilidade de horario será solicitada por escrito ó Alcalde ou Concelleiro/a en quen delegue, dando conta á Xunta de Persoal tanto da solicitude como da resolución.

Establecerase un horario fixo de permanencia de 09.00 a 14.00 horas de luns a venres.

3.–Durante o período comprendido entre o 01 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada reducida de traballo dunha hora diaria, establecendo o horario entre as 8:00 e as 14:30 horas, con excepción da “Semana Grande” no mes de Setembro por mor das festas patroais, durante a cal se acortará a xornada laboral en tres horas fixando o horario entre as 9:00 e as 13:30 horas .Esta semana corresponderase á mesma na que coincida o día 10 de setembro, no caso de que o día 10 coincidise en sábado colleránse con este horario reducido os tres días hábiles anteriores ao día 10 , e no caso de que o día 10 coincidese en domingo colleránse os dous días hábiles anteriores ao día 10 máis o luns da semana seguinte, así as previsións para os vindeiros anos será a seguinte:

ANO 2019: horario reducido días 9 – 10 - 11 setembro.

ANO 2020: horario reducido días 7- 8 – 9 – 10 – 11 setembro.

ANO 2021: horario reducido días 7 – 8 – 9 – 10 setembro.

ANO 2022: horrio reducido días 6 – 7 – 8 – 9 setembro.

Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible a redución no período indicado o tempo de redución, que se incrementará nun 50%, disfrutarase noutro período e do xeito indicado no parágrafo anterior. Do mesmo xeito, o persoal que preste os seus servizos a tempo parcial o tempo de redución será proporcional á xornada que veñan cumprindo.

4.–En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, incluída a redución estival, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

5.–Dentro da xornada.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de trinta minutos na xornada,,que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos e, con carácter preferente, deberá efectuarse entre as 10:00 e as 14:30 horas.

O persoal en réxime de xornada partida desfrutará dunha pausa de trinta minutos no medio da parte da xornada de mais duración ou de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo.

O tempo de traballo computarase de modo que tanto ó comezo como ó remate da xornada diaria, o traballador se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene.

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

Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. En todo caso garántese que os funcionarios terán dereito a dúas fins de semana, sábado e domingo, libres ao mes. No caso de que o servizo non o permita se garantirán dous descansos de dous días consecutivos completos do que un sempre será domingo.

O persoal funcionario poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria, coa correspondente redución proporcional dos haberes. A redución será como mínimo dunha hora e como máximo de dúas horas e trinta minutos diarios. A concesión da redución da xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo, e terá, unha duración mínima de un mes e máxima de un ano, renovable a petición da persoa interesada cunha antelación mínima de un mes á data de finalización. Non se poderá conceder unha nova redución de xornada a un funcionario, ata transcorridos seis meses dende a finalización da anterior.

6.–Calendario e horarios de servizos especiais.

Con caracter xeral:

Naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade deban organizarse por quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre todos os traballadores. Procurarase que nos servizos nos que a actividade se desenvolva en domingos, festivos, horas nocturnas, ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade as xornadas traballadas nas devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os calendarios de servizos especiais poderán dispor un sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e os servizos a realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, e se garantirá o goce de cando menos dous descansos de dous días consecutivos completos do que un sempre será domingo. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinale para o resto do persoal.

Os calendarios laborais anuais elaboraranse, preferentemente, antes do 15 de decembro de cada ano, e deberán ser expostos nos taboleiros de anuncios ao principio do ano. Poderán ser modificados cando circunstancias imprevistas ou sobrevidas o esixan. As modificacións deberán motivarse e se notificarán coa antelación oportuna os interesados e a representación sindical.

Entenderase por distorsión horaria o prexuízo do traballador que teña que prestar servizo alternativamente en quendas variables de mañá, tarde ou noite.

No caso de que por circunstancias excepcionais e extraordinarias e motivadamente sexa preciso o cambio de quenda ou traballar en día libre, esta circunstancia deberá comunicarse a devandita circunstancia a quen resulte afectado con catro días de antelación como mínimo, agás nos supostos en que non resulte posible por corresponder a situacións de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade públicas.

HORARIOS ESPECÍFICOS

1.Policía Local

O horario ordinario dos funcionarios da policía local de Pontedeume, sera de luns a domingo, sendo as quendas por turno de servicio dende as 06:30 horas ata o remate as 21:30 horas, e libranza de dous días completos consecutivos ata o comezo da seguinte quenda, respectando o cumprimento de 150 horas mensuais ou 300 bimensuais.

Cando por necesidades do servizo se preste quenda nocturna o horario da mesma será dende as 21:30 ata as 6:30 horas.

Os policías desfrutarán dunha fin de semana libre de cada tres, como mínimo, entendendose como tal o sábado e o domingo.

As quendas estarán compostas como mínimo e obrigatoriamente por dous axentes. De non ser así deberíase reforzar con outro policía libre de servicio sempre que a Xefatura e Alcaldía o considere necesario e sexa retribuido economicamente según se determine neste acordo.

COMPENSACION DE FESTIVOS NON DOMINGOS

Por cada día festivo traballado non domingo os funcionarios serán compensados en tempo co equivalente a dous días libres.

GRATIFICACIONS



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Terán carácter excepcional e seran  recoñecidas polos servicios extraordinarios prestados fóra da xornada normal de traballo  retribuidas según o  determinado neste acordo.

ABOAMENTO GASTOS ESPECIAIS

O concello aboará a os axentes os gastos para a relización anual dos  dous exercicios de tiro obrigatorios a realizar na AGASP incluida a munición e o desprazamento orixinado para acudir á ese lugar.

O desprazamento se fará preferentemente no vehículo policial sempre que este dispoñible debido a obligatoriedade existente  de asistir  a AGASP co uniforme  policial.

ROTACIÓN  EN DATAS DE NADAL

Se garantirá que os axentes que presten servizo o 25 de Decembro, 01 é 6 de Xaneiro  non repitan os mesmos días de servizo  dous anos consecutivos.

VACACIONS

Os policias desfrutaran as vacacions anuais en tres quendas  nos meses de Xuño, Xullo, Agosto e Setembro de xeito rotativo. Só poderan desfrutar fora de ese período sempre que as necesidades do servizo o permitan e a petición do axente.

2.Bibliotecario municipal: o seu horario establecerase dependendo da organización doutras actividades, exposicións, actos culturais, etc... nos que participe, colabore ou organice a biblioteca municipal.

7.–Réxime de especial dedicación.

A Relación de Postos de Traballo determinará os postos de traballo do persoal funcionario suxeitos ao réxime de especial dedicación, así como as correspondentes retribucións.

8.–Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral.

A atención dos servizos extraordinarios fora da xornada normal de traballo terá carácter voluntario, excluídos os motivados por razóns de forza maior, sen que ningúen poida ser obrigado/a a facelas nin represaliado/a pola súa negativa.

Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán  que ser argumentados baseándose en excepcionais necesidades de servizo.

Para o debido control dos servizos extraordinarios realizados, recoméndase levar un rexistro por servizos co número de horas realizado trimestralmente, que en todo caso será entregado tamén trimestralmente ós representantes dos traballadores.

A compensación por servizos extraordinarios, será realizada en tempo de descanso, e só excepcionalmente, de xeito motivado e ante a imposibilidade, por razóns de servizo, de dita compensación horaria, se procederá a súa compensación económica, conforme as contías fixadas neste Acordo. Neste suposto o responsible do servizo deberá forumlar a proposta  de compensación económica, facendo constar as razóns que desaconsellan compensación horaria, concretando a identificación dos traballadores/as afectados e o número  de horas realizadas, esta proposta deberá ser enviada á subunidade de persoal que a trasladará á



FIRMADO POR  Marta Cajide Barbeito    (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) ,  Bernardo Fernández Piñeiro    (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Comisión paritaria mixta de seguemento. Esta compensación horaria deberá materializarse, preferentemente, en xornadas de traballo completas, que deberá ser compatible, en todo caso, coa adecuada prestación dos servizos correspondentes; en casos excepcionais, en que non sexa posible a acumulación ata completar xornadas completas, poderase autorizar o goce das compensacións en tempo inferior sempre que as necesidades do servizo o permitan. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer de dous días libres de compensación no trimestre seguinte á data da realización, se ás horas realizadas non ten sido compensadas no dito prazo.

A compensación en tempo de descanso por servizos extraordinarios, materialízase conforme aos seguintes criterios: o valor da hora prestada en xornada ordinaria diúrna incrementarase nun 100% (1 hora = 2 horas), o valor da hora prestada en xornada festiva ou nocturna incrementarase nun 150% (1 hora = 2,5 horas), e no caso de concorresen as dúas circunstancias á vez (festiva e nocturna) o valor da hora incrementarase no 200% (1 hora = 3 horas).

Por outra banda, a compensación económica por servizos extraordinarios, materializarase conforme aos seguintes criterios: o valor da hora prestada en xornada ordinaria diúrna incrementarase nun 100%, o valor da hora prestada en xornada festiva ou nocturna incrementarase nun 150% , e no caso de ser festiva e nocturna á vez o valor da hora incrementarase nun 200%. Para o cálculo terase en conta o valor da hora ordinaria de traballo que será o seguinte:

- Salario anual / 1647 horas = valor da hora ordinaria ou normal de traballo.

As fraccións de tempo traballadas que sexan inferiores a 20 minutos non terán a consideración de traballos extraordinarios se ben darán lugar á correspondente compensación horaria.

O importe das gratificacións extraordinarias aboarase na nómina do mes seguinte.

En ningún caso poderán presentarse ó cobro nin aboarse tempos de traballo realizados en xornadas que correspondan como días de permiso solicitados ou de vacacións.,

Para a determinación da compensación correspondente, ven sexa en tempo libre ou, de ser o caso, en contías económicas, aplicaranse os seguintes criterios horarios:

Entenderase por traballo en período nocturno, o efectuado entre as 10 da noite (22.00 horas.) e 6 da mañá (06.00 horas).

Entenderase por traballo en período festivo, o realizado no tempo que medie entre as 22.00 horas da véspera e as 24.00 horas de cada domingo ou festivo. A prolongación da xornada nocturna por necesidades do servizo terá a consideración de xornada nocturna.

9.–Retribución por substitución.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O funcionario que sexa nomeado accidentalmente secretario, interventor, tesoureiro, xefe da policía local, oficial da policía local, ou se lle atribúan as funcións doutro posto de traballo de superior categoría profesional, será retribuído cunha indemnización equivalente a diferenza entre o complemento de destino e o específico do posto de traballo desempeñado temporalmente e o posto de traballo do que é titular. Para o cálculo de dita indemnización teranse en conta unicamente os días efectivos de substitución.

Artigo 23.º.–Vacacións.

1.–As vacacións anuais retribuídas do persoal serán de vinte e dous días hábiles anuais por ano completo de servizo, ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, e gozaranse polos traballadores, de forma obrigatoria, dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte, preferentemente o goce da metade das mesmas levarase a cabo entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, sendo este o período normal para o goce de tódolos días de vacacións. Tamén poderán collerse en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, sempre que os correspondentes períodos de vacacións sexan compatibles coas necesidades do servizo. Sen prexuízo do anterior poderase solicitar o desfrute independentemente de ata 7 días hábiles por ano natural.

Ademais do anterior, establécense catro días adicionais de vacacións en función do tempo de servizos prestados polos empregados públicos do Concello, con arranxo á seguinte táboa:

Por 10 anos de antigüidade: 1 día adicional de vacacións.

Por 15 anos de antigüidade: 2 días adicionais de vacacións.

Por 20 anos de antigüidade: 3 días adicionais de vacacións.

Por 25 anos ou máis de antigüidade: 4 días adicionais de vacacións.

2.–Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa.

3.–O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, de modo que cada traballador/a poida coñecer as datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

4.–Nos servizos onde poidan producirse colisión de intereses respecto ó desfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo/a traballador/a con maior antigüidade.

5.–As vacacións non poderán ser compensadas en metálico nin en todo nin en parte, agás cando no transcurso do ano se produza a extinción da relación de emprego do traballador/a ou sexa declarado este en situación de excedencia ou de suspensión de funcións e aínda non teña desfrutado ou completado na súa totalidade o desfrute do período vacacional, inclúese tamén o caso contemplado no punto 11 deste mesmo artigo.

6.-No suposto de producirse colisión de intereses entre o traballador/a afectado pola enfermidade ou por accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

7.–O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, trala solicitude dos/as interesados, sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidas.

8.–A traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias, sempre e cando as una sen solución de continuidade á baixa por maternidade. Do mesmo xeito recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado durante o período lectivo escolar.

9.–Os permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo, poderanse acumular ao período de vacacións, mesmo despois do remate do ano natural ao que aquelas correspondan.

Cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, parto ou lactancia natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactancia, a empregada terá dereito a gozar as vacacións en data distinta, aínda que houbese terminado o ano natural ao que correspondan. Gozarán deste mesmo dereito aqueles que estean gozando do permiso de paternidade.

10.–A baixa por maternidade, enfermidade ou accidente interromperá o cómputo de período vacacional e reanudarase de acordo coas necesidades do servizo despois da alta. De producirse colisión de intereses entre un traballador afectado por unha enfermidade ou por un accidente e aqueles outros do seu mesmo servizo, que xa as teñen programadas, terán estes últimos preferencia sobre aquel, que en todo caso haberá de supeditarse ás necesidades do servizo.

11.–No caso de que o traballador cese por xubilación ou falecemento sen gozar das vacacións que lle corresponderan, terá dereito (él ou os seus dereito habintes) a que se lle inclúa na liquidación o importe da parte proporcional das vacacións devengadas e non disfrutadas polo período de tempo traballado durante o ano.

Artigo 24.º.–Permisos, licenzas, excedencias e situacións administrativas.

Sen prexuízo do previsto no presente artigo, no que se refire á regulación do réxime de permisos, licenzas, excedencias e situacións administrativas do persoal funcionario municipal incluído no eido de aplicación do presente Acordo, estarase ao disposto nas previsións normativas fixadas, ao respecto, pola lexislación estatal e autonómica vixente en cada momento, e que resulten máis favorables para o persoal.

a) PERMISOS.

1. Concederanse permisos con carácter retribuído polas seguintes causas xustificadas:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun 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, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

No caso de accidente ou enfermidade grave dun familiar, os días de permiso poderán collerse de forma discontinua, sempre e cando persista o feito causante e ata o máximo de días establecidos.

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

Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos e os recoñecidos neste Acordo.

Por asistencia a xuntas, asembleas, congresos...de carácter sindical o tempo de duración e número de traballadores que se determine pola Mesa de Negociación.

Para concorrer a exames finais ou parciais liberatorios e demais probas definitivas de aptitude, os días da súa celebración.

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

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactancia por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento, despois do gozo do permiso de maternidade.

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

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

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

Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, o/a traballador/a terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

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

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

As empregadas embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da necesidade de realización delas dentro da xornada de traballo.

j) O persoal terá dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

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

Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, acollidos/acollidas ou familiares que convivan, e para atender o seu coidado, o persoal terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.

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

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, se é o caso, o de dous meses.

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



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

ñ) Concederase permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

En todo caso, por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico, sempre que non se poida acudir fóra do horario de traballo, o persoal municipal terá dereito a permiso polo tempo preciso para a súa realización, sempre que estea debidamente xustificado.

o) Poderase dispoñer de seis días ao ano de permiso por asuntos particulares sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Ademais do anterior, o persoal do Concello de Pontedeume terá dereito ao gozo de dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

Se por causas de necesidades do servizo non puideran disfrutarse dentro do ano natural, poderase facer uso dos mesmos durante o mes de xaneiro do ano seguinte. Sen prexuízo do anterior, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, os días por asuntos particulares así como, no seu caso, os días de permiso previstos no artigo 21.2, poderanse acumular aos días de vacacións que se disfruten de forma independente.

En ningún caso poderá ser compensado, de forma económica, o non disfrute dos días de asuntos particulares.

2.–Sen prexuízo do fixado no punto anterior, o persoal funcionario tamén poderá gozar dos seguintes permisos retribuídos por motivos da conciliación da vida persoal, familiar e laboral e por razón de violencia de xénero:

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

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para o proxenitor, no caso de que ambos os proxenitores traballen, o proxenitor, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co do proxenitor. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación do proxenitor ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder a duración máxima das semanas de permiso por parto que correspondan en cada caso.

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



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

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

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

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple: terá unha duración de vintedúas 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 á elección do empregado, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción, sen que un mesmo menor poida dar, en ningún caso, dereito a varios períodos de gozo deste permiso.

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

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder a duración máxima das semanas de permiso por adopción ou acollemento que correspondan en cada caso.

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

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

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

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

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



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

c) Permiso do outro proxenitor polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: estaráse ao recollido no artigo 49 do Real Decreto Lexislativo 5/2015 sin perxuízo da aplicación paulatina segundo o disposto no Real Decreto-lei 6/2019 de 1 de marzo de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, ou ben calquer outra normativa vixente e de aplicación.

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

Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos previstos nas alíneas a) e b) .

O proxenitor poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nas alíneas a) e b) nos seguintes supostos:

Cando o outro proxenitor falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.

Se a filiación paterna non estivese determinada.

Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.

Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese ao proxenitor a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados nesta alínea.

Nos casos previstos nas alíneas a) , b) e c) , o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

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

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

Así mesmo, o persoal vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lles poidan ser aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

e) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave; o persoal terá dereito, sempre que ambos proxenitores, adoptantes ou acolledores de carácter preadoptivo ou permanente traballen, a unha redución da xornada de traballo de cando menos a metade da duración de esta, percibindo as retribucións íntegras con cargo aos presupostos do Concello, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do fillo menor de idade afectado polo cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente acreditado por 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 cumpra os 18 anos.

Cando concorran en ambos 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, poidan ter a condición de beneficiarios da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, o persoal terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure 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 da 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.

Asemade, no suposto de que ambos presten servizos no Concello este poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Aos efectos do previsto no presente artigo en materia de permisos, e en relación cos graos de parentesco estarase ao previsto na lexislación civil.

b) LICENZAS.

Poderanse conceder licenzas nos seguinte casos e condicións:

Por matrimonio ou inicio de vida en común o traballador terá dereito a unha licenza de 15 días naturais ininterrompidos, que poderán sumarse ás vacacións anuais. O inicio da convivencia deberá demostrase mediante certificación rexistral de matrimonio ou de parella de feito, ou por calquera outro medio que acredite debidamente dito feito.

Por risco no embarazo, nas condicións e duración prevista na lexislación xeral e ou autonómica.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de 3 meses, cada dous anos. A Concesión de licenzas por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidade do servizo.

As licenzas por enfermidade fixaranse de acordo co réxime da Seguridade Social ao que pertenza o traballador.

Poderanse conceder licenzas ao persoal funcionario para a realización de estudios sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública, logo do informe favorable do superior xerárquico, e o traballador terá dereito a percibir as retribucións básicas e mailo complemento familiar.

Poderanse conceder licenzas ao persoal funcionario para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria por un período non superior a seis meses, nos casos nos que non proceda o otorgamiento da comisión de servizos prevista no apartado cuarto do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou norma que o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen. En todo caso, a concesión destas licenzas estarán subordinadas ás necesidades do servizo.

Os/as traballadores/as terán dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración en caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario del ou da cónxuxe, parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou traballadora.

c) EXCEDENCIAS.

O persoal funcionario do Concello de Pontedeume terá dereito ás excedencias previstas para o persoal funcionario ao servizo das administracións locais de Galicia.

d) SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.

Para a determinación do alcance, contido e condicións xerais das situacións administrativas do persoal funcionario será de aplicación a normativa vixente, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo das administracións locais de Galicia.

Artigo 25.º.–Común a permisos e licencias; criterios de tramitación e xestión.

As solicitudes de permisos que sexan previsibles faranse mediante escrito presentado nun rexistro habilitado ao efecto na unidade/departamento encargado da xestión ordinaria de recursos humanos, segundo modelo formalizado a disposición dos traballadores. Para estes efectos, nos diferentes servizos/unidades, así como na unidade/departamento encargado da xestión ordinaria de recursos humanos, existirán modelos normalizados de solicitude. Estes impresos deberán ser cubertos polo interesado/a, facendo constar a clase de permiso ou licenza que se solicita e a súa duración, e achegando, de ser o caso, a xustificación documental pertinente. No caso de que non sexa posible achegar a xustificación documental no momento da solicitude, esta deberase presentar dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo do permiso. En caso contrario, procederase a descontar das percepcións salariais a parte correspondente, nos termos previstos no presente documento.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Nos casos nos que o modelo formalizado de solicitude de permisos non se adapte ás circunstancias da solicitude do empregado, este poderá presentar a súa petición mediante escrito personalizado, no que, en todo caso, deberán figurar de xeito claro, os datos do empregado, unha exposición das causas alegadas, así como o que se solicita.

As comunicacións dos permisos sobrevidos, ou imprevisibles, deberanse facer, verbalmente, e conxuntamente, ao departamento/unidade de recursos humanos e ao responsable do servizo/unidade correspondente. En calquera caso, presentarase a oportuna xustificación documental do permiso dentro do prazo de sete días naturais contados a partir da data de comezo do mesmo. En caso contrario, procederase a descontar das percepcións salariais a parte proporcional correspondente, nos termos previstos no presente documento.

Os permisos e licenzas deberán solicitarse con catro días hábiles de antelación, como mínimo, e dita solicitude deberá conter a conformidade do responsable do servizo/unidade, salvo os casos de urxente necesidade, nos que será aplicable o indicado no punto anterior. Será causa suficiente de denegación do permiso a súa presentación fóra de prazo.

Nos casos en que o responsable do servizo/unidade se negue a dar a súa conformidade, deberá achegar informe aclaratorio respecto dos motivos da súa negativa.

Asemade, nos casos en que sexa imposible conseguir que o responsable do servizo/unidade revise, e de conformidade, de ser o caso, á solicitude, o empregado deberá achegar, xunto co modelo formalizado de petición de permisos, un escrito no que se sinalen as causas de tal circunstancia (ausencia do responsable, imposibilidade de localización)

A tramitación das solicitudes corresponde ao departamento/unidade de recursos humanos, que se encargará de efectuar as dilixencias e procurar os informes oportunos para determinar a correspondente resolución.

A concesión dos permisos e licenzas corresponde ao Alcalde-Presidente ou persoa en quen delegue.

As licenzas e permisos debidamente tramitados e xustificados constitúen un dereito do persoal municipal, polo que calquera resolución negativa de permisos ou licenzas será debidamente motivada e argumentada.

De conformidade co establecido no apartado anterior, as solicitudes formuladas en forma e prazo (de acordo ao establecido nas presentes instrucións) , serán resoltas e notificadas aos solicitantes coa debida antelación á data en que deba comezar o goce do permiso ou licenza solicitados. En calquera caso, si tal notificación non se produce con dous días de anterioridade ao comezo do goce do permiso ou licenza solicitados, dita solicitude entenderase concedida nos termos do solicitado.

8. Nas referencias feitas no presente capítulo a días de permiso ou licencias, entenderanse feitas a días naturais cando non se especifiquen que son hábiles, sexan laborables ou non,



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

agás no relativo a permisos por asuntos propios, que se entenderán sempre como días laborables.

En todo caso, os días de permiso por traslado de domicilio, asistencia a exames, matrimonio, ou falecemento de familiares, deberán coincidir necesariamente co día no que se produza o evento.

CAPÍTULO IX.–CONDICIÓNS PROFESIONAIS

Artigo 26.º.–Adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais.

1. As partes asinantes do presente Acordo se comprometen a realizar cantas actuacións fosen necesarias para garantir a plena adecuación do desempeño laboral dos traballadores municipais as súas particulares condicións psicofísicas e  ao seu singular estado de saúde. Adecuación que, de calquera xeito, debera materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear, con esta única finalidade, novos postos.

A adaptación funcional por motivos de saúde revestirá carácter temporal e revisable naqueles supostos nos que, das particulares condicións psicofísicas motivadores da mesma, poida deducirse ou esperarse unha posible evolución positiva e/ou incluso a súa desaparición, circunstancias estas que xustificarán a recuperación da totalidade das atribucións funcionais propias do posto/praza e do perfil profesional do empregado en cuestión. Polo tanto, a adaptación funcional ou cambio de posto por motivos de saúde revisarase cando xurda algún cambio de circunstancia na saúde do traballador afectado. Dito proceso de revisión seguirá o mesmo procedemento establecido para os supostos de adaptación funcional e cambio de posto por motivos de saúde.

2.–O procedemento a seguir nos casos de adaptación funcional e cambio do posto de traballo por motivos de saúde será o seguinte:

Iniciación do procedemento:

Procedemento de adaptación ou cambio do posto de traballo por motivos de saúde iniciarase a instancia do traballador afectado coa presentación da solicitude correspondente, á cal deberá acompañar informe médico oficial que acredite os feitos e situacións alegadas, así como calesquera outros documentos que estime oportunos. En todo caso, en dito informe médico deberán constar as funcións e/ou tarefas que non pode realizar por motivos de saúde.

Así tamén, o procedemento de adaptación ou cambio de posto de traballo por motivos de saúde, poderá iniciarse de oficio naqueles supostos nos que a administración teña coñecemento de feitos ou situacións relacionadas co estado de saúde do empregado incompatibles coa protección prevista no artigo 25 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

Admitida a solicitude ou iniciado o procedemento de oficio, no prazo máximo de quince días, o responsable directo do servizo deberá aportar informe, validado polo servizo encargado da vixianza da saúde, no cal deberá indicar outras posibles tarefas a desenvolver, de xeito ordinario, polo traballador afectado e que sexan compatibles co seu estado de saúde e co correcto funcionamento do servizo en cuestión. Así mesmo, o responsable directo do servizo informará, no seu caso, sobre a non existencia de funcións que o traballador afectado poida



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

realizar, polo que, soamente neste último caso no que a adaptación do posto non sexa posible procederase ao cambio de posto de traballo.

A adecuación funcional e o cambio de posto de traballo por motivos de saúde deberá ser contemplada, e prevista, sempre e cando a particular situación psicofísica do empregado afectado non sexa susceptible do seu paso á situación de incapacidade permanente, suposto que supón que o mesmo xa non este en situación de servizo activo.

Tramitación do procedemento de adaptación funcional:

Para o caso de que a adaptación fose posible, o informe do responsable directo do servizo será sometido á consideración do comité de seguridade e saúde, ou no seu defecto ao comité de empresa, aos efectos sobre que se pronuncie sobre a procedencia ou non da adaptación funcional do posto de traballo proposta polo responsable do servizo.

Por último, o órgano municipal correspondente, mediante resolución debidamente motivada, procederá a resolver sobre a adaptación do posto de traballo por motivos de saúde, con indicación expresa das novas funcións e tarefas a realizar polo traballador afectado.

A adaptación funcional do posto de traballo por motivos de saúde non suporá un incremento ou minoración das retribucións do traballador afectado.

Tramitación do procedemento de cambio de posto:

No caso de que o responsable directo do servizo informe sobre a non existencia de funcións necesarias ou útiles para a administración que o traballador afectado poida realizar no seu actual posto de traballo e en atención ás súas particulares condicións psicofísicas, procederase ao cambio do posto de traballo.

O órgano municipal correspondente poderá trasladar aos traballadores a postos de traballo en distintos departamentos, unidades ou centros de traballo, condicionado a que existan postos vacantes con asignación orzamentaria, que o nivel do complemento de destino e específico non sexa superior ao do posto de orixe e se reúnan os requisitos para o desempeño do mesmo.

O comité de seguridade e saúde, ou no seu defecto o comité de empresa, informará no prazo máximo de 15 días, sobre os postos vacantes que cumpran os requisitos anteriores e que poidan ser obxecto desta mobilidade en atención ás particulares condicións psicofísicas do traballador afectado.

Por último, o órgano municipal correspondente, mediante resolución debidamente motivada, procederá a resolver sobre o cambio de posto de traballo por motivos de saúde, con indicación expresa das novas funcións e tarefas a realizar polo traballador afectado.

O cambio do posto de traballo por motivos de saúde non suporá un incremento ou minoración das retribucións do traballador afectado.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Artigo 27.º.–Incompatibilidades.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste Acordo aplicaráselle o réxime de incompatibilidades de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia.

Artigo 28.º.–Uso da lingua galega e da linguaxe non sexista.

Os traballadores/as do Concello de Pontedeume teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua da Comunidade Autónoma e, en particular, da Administración local, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

O Concello de Pontedeume proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as do Concello de Pontedeume teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo. Nos mesmos termos o Concello de Pontedeume facilitará o seu persoal os coñecementos necesarios para a implantación dunha linguaxe non sexista na Administración Local e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas segundo o previstos no art.14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Os traballadores e traballadoras do Concello de Pontedeume, teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional facendo uso da linguaxe non sexista. (en aplicación do previsto no art. 14.11 da LO 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes)

O tempo investido na asistencia ós devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

No caso de que os cursos de galego non se realicen dentro dun plan de formación lingüística do persoal ao cargo do Concello de Pontedeume ou non sexan organizados por esta, este aboará, se é o caso, e logo da xustificación documental, as axudas de custo e os gastos de desprazamento pertinentes.

CAPÍTULO X.–SISTEMA RETRIBUTIVO

Artigo 29.º.–Estrutura retributiva.

O Concello de Pontedeume elaborará e someterá a aprobación do pleno no prazo de 3 meses dende a entrada en vigor deste Acordo unha relación de postos de traballo ou instrumento organizativo similar, para a ordenación de recursos humanos, que permita a fixación dunha estrutura de postos e das retribucións vinculadas aos mesmos.

En canto á estrutura, clasificación e determinación das contías das retribucións dos funcionarios de carreira, interinos e de prácticas estarase ao disposto na normativa estatal básica e autonómica de aplicación.

As retribucións dos postos serán as establecidas na RPT vixente en cada momento, actualizadas anualmente nas porcentaxes que establezan as leis anuais de orzamentos xerais do estado.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Artigo 30.–Indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal.

As indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal serán aboados como conceptos de carácter extrasalarial.

INDEMNIZACIÓNS POR RAZÓN DO SERVICIO.

1.–Os/as traballadores/as do Concello de Pontedeume que por razón dos cometidos propios dos postos de traballo que desempeñen, se vexan obrigados/as a desprazarse, dentro e fora do casco urbano, o Concello disporá do sistema de transporte, de conformidade co establecido na normativa vixente.

2.–Serán abonados como conceptos de carácter extra-salarial, axustándose o establecido no Real Decreto 462/2002 de 24 de marzo, BOE 129 de 30 de maio de 2002, modificado por Orden EHA/3770/2005 do Ministerio de Economía e Facenda polo que se revisan ás contías por indemnización por uso de vehículo como gastos de locomoción e dietas e Resolución 2 de decembro de 2005 da Secretaría de Estado de Facenda e Presupostos polo que se revisa as contías das dietas en territorio nacional e asistencias a tribunais(B.O.E. de 3 de decembro de 2005) , ou na normativa vixente en cada momento.

3.–O desprazamento deberá será autorizado polo/a xefe/a do servizo, concelleiro/a delegado/a ou no seu caso o alcalde/sa co visto e prazo, no seu caso, do Concelleiro/a Delegado/a, agás casos de urxencia.

INDEMNIZACIÓNS ESPECIAIS.

Que se define como a compensación que corresponde polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan sobre o patrimonio do/a empregado/a por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.

O Concello aboaralle ao persoal que o precise para as súas funcións os gastos de renovación dos correspondentes permisos de conducir ou calquera outro tipo de permisos ou licenzas.

PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAIS OU ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL.

Aos efectos de percepción de asistencias, os órganos de selección deste Concello clasificaranse de conformidade co establecido na normativa vixente en cada momento.

Artigo 31.º.–Nómina.

Tódalas percepcións do persoal funcionario realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina efectuarase como moi tarde o penúltimo día hábil do mes. A nómina que se deriva do libro de rexistro de persoal deberá conter tódolos datos persoais precisos e os conceptos retributivos detallados e en concreto, sempre de xeito



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

claro, o importe bruto, as deducións e o importe líquido, procurando a maior transparencia e claridade posibles.

Artigo 32.º.–Recoñecemento de servizos prestados.

Recoñécese, con carácter xeral, ao persoal funcionario incluído dentro do eido de aplicación deste Acordo, a totalidade dos servizos indistintamente prestados polos/as mesmos/as en calquera Administración Pública.

Consideraranse servizos efectivos tódolos indistintamente prestados en calquera Administración Pública, tanto en calidade de funcionario/a, como os prestados en réxime de empregado eventual ou interino, así como aquel tempo ou período de práctica do persoal que superase as probas de ingreso na AAPP.

O devengo dos respectivos trienios efectuarase de oficio pola propia administración, aplicando ós mesmos o valor que corresponda ós do corpo, escala, plantilla ou praza con funcións análogas ás desempeñadas durante o tempo de servizos prestados que se recoñezan.

Cando os servizos computables a que se refiren os parágrafos anteriores, non cheguen a completar un trienio, serán considerados como prestados nesta Administración, para así ser tidos en conta, a efectos de trienios, seguindo a orde cronolóxica da prestación dos servizos sucesivos.

Para a concreta aplicación das prescricións contidas no presente artigo, se utilizarán por aplicación analóxica, as previsións contidas no Real Decreto 1.461/1.982, de 25 de xuño, polo que se dictan normas de aplicación da Lei 70/1978, de 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública.

Artigo 33.º.–Non discriminación en materia de retribucións e outros.

Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Acordos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do Concello que conteñan discriminacións desfavorables por razón de idade ou cando conteñan discriminacións favorables ou adversas no emprego, así como en materia de retribucións, antigüidade, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e ó seus acordos, vínculos de parentesco con outros/as traballadores/as na empresa e lingua dentro do Estado español.

CAPÍTULO XI.–CONDICIÓNS ECONÓMICAS E SOCIAIS

Artigo 34.º.–Constitución dun fondo social.

O Concello de Pontedeume  dotará, nos seus orzamentos municipais anuais, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e sanitaria de todos os funcionarios. A dotación desta partida, que non será inferior ao 1% da masa salarial do persoal funcionario incrementarase anualmente o mesmo índice que o IPC.

As axudas contempladas neste artigo serán obxecto de convocatoria específica pública, en libre concorrencia, na que se regulen as bases que conteñan os criterios de adxudicación das axudas entre os posibles solicitantes, e dentro das dispoñibilidades orzamentarias do Concello.

Os conceptos para os que se poden solicitar axudas serán os seguintes:

a) Bolsas de estudios.

1. Primaria e escolar: máximo 200,00 euros/ano escolar.

2. ESO, BUP, FP: máximo 300,00 euros/ano escolar.

Universidade, escolas técnicas e equivalentes: máximo 500,00 euros/ano escolar.

Garderías: máximo 150,00 euros/ano escolar

Para poder beneficiarse destas axudas é requisito indispensable o seguinte:

a. Ser funcionario de carreira ou interino.

b. Presentación documental da xustificación:

►tanto do dereito á axuda social (informe, factura, certificado, publicación do boletín, etc....) da admisión a: matrícula, comedor escolar, trasporte, material escolar....

► Así como da xustificación do efectivo pagamento (transferencia bancaria, cargo en conta... e no caso de pagarse en efectivo deberá constar acreditado dito pago na factura con o selo e a sinatura correspondente.

c. A súa tramitación e concesión farase dentro do exercicio orzamentario.

b) Servicios sanitarios.

1. Odontolóxicos: o 50% da factura cunha axuda máxima por cada membro da unidade familiar de 270,00 euros/anos.

Oftalmolóxicos: o 50% da factura cunha axuda máxima de 240,00 euros para cada membro da unidade familiar

Próteses auditivas e de fonación: o 50% da factura, cun límite máximo de 90,15 euros/ano.

Próteses ortopédicas: o 50% da factura, cun límite máximo de 30,05 euros/ano.

As solicitudes deberán achegarse a seguinte documentación:

* Documento de prescripción facultativa.

* Factura oficial orixinal ou compulsada que acredite o gasto realizado.

* Fotocopia do libro de familia se a solicitude se refire ó conxuxe, parella de vida común ou ós fillos.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

* Declaración xurada de que os fillos mayores de 18 anos ou o conxuxe ou parella de feito, de referirse a eles, non perciben ningún tipo de renda derivada do traballo por conta allea ou propia.

As peticións, formularanse en convocatoria pública, sobre as bases reguladoras dos criterios de adxudicación, aprobadas polo Concello e serán avaliadas e informadas polos servizos correspondentes e resoltas pola xunta de goberno. No caso de non convocarse estas axudas nun exercicio económico, a cantidade non convocada deberá orzamentarse no seguinte orzamento para poder convocar as axudas pendentes xuntas.

Artigo 35.º.–Anticipos.

Todo traballador/a funcionario poderá percibir un anticipo de ata tres mensualidades do seu salario íntegro, debéndose reintegrar o devandito anticipo en trinta e seis mensualidades ou no período máximo de duración do seu vínculo co Concello. Estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

Dende o mes seguinte á percepción do anticipo detraerase da nómina do traballador/a en cuestión, a cantidade correspondente a dividir a contía global do anticipo entre o número de mensualidades para a súa devolución.

O traballador/a poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas ou unha soa mensualidade.

O traballador/a non poderá solicitar un novo anticipo ata que non remate a amortización do anteriormente solicitado.

Artigo 36.º.–Asistencia xurídica.

O Concello de Pontedeume garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a tódolos traballadores/as que a precisen por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

Así mesmo, asume as posibles responsabilidades civís que puideran derivar da prestación do servizo dos traballadores propios, excepto no caso de neglixencia debidamente probada.

Para estes efectos, o Concello poderá subscribir unha póliza que garanta unha cobertura adecuada por este concepto.

Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores/as, que cubra os riscos de morte, invalidez permanente, total e absoluta ou gran invalidez . Con este fin solicitará ofertas - orzamentos de varias entidades, co obxecto de establecer os importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical, e que como mínimo deberán garantir o seguinte:

- 12.020,24 euros en caso de falecemento do traballador.

- 24.040,48 euros en caso de invalidez permanente absoluta ou gran invalidez se o traballador cesa no Concello.

De acordo co artigo 29 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, o Concello destinará o porcentaxe da masa salarial que se fixe nas correspondentes leis de Presupostos Xerais do



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Estado a financiar aportacións a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivo que inclúan a cobertura da continxencia de xubilación.

Artigo 37.º.–Réxime de retribucións en procesos de baixa por incapacidade temporal.

O Concello complementará ata o 100% das retribucións básicas e complementarias a prestación recoñecida pola Seguridade Social aplicable en situacións de incapacidade temporal tanto as derivadas de continxencias comúns, como as derivadas de continxencias profesionais ou accidente laboral, do persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente acordo, e durante todo o período de duración desta situación, debendo ser xustificada tal situación mediante o parte facultativo.

CAPÍTULO XII.–RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 38.º.–Réxime disciplinario.

O persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente Acordo queda suxeito ao réxime disciplinario recollido no título VII, do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, no titulo IX da Lei 2/2015, de 29 de abril, do emprego público de Galicia, e demais normas que resulten aplicables ao persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia.

As responsabilidade disciplinaria, o exercicio da potestade disciplinaria, faltas, sancións, prescricións e procedemento disciplinario configurarán no seu conxunto o réxime disciplinario.

As faltas disciplinarias cometidas polos traballadores municipais no exercicio dos seus cargos poden ser moi graves, graves e leves, co alcance e contido establecidos na lexislación básica referida.

No referido ao procedemento disciplinario será de aplicación o Decreto 94/1991, do 20 de marzo, do Regulamento de réxime disciplinario dos funcionarios da Comunidade Autónoma ou calquera outra norma que, en desenvolvemento da lexislación básica, poida estar vixente para o persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia

O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorrer os traballadores municipais, que se fará efectiva na forma que determine a lei.

En todo caso garantirase a audiencia do interesado, que poderá acudir acompañado de representante e/ou asesor, e a presentación pola súa parte das alegacións que considere oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación dos traballadores nos momentos procesuais determinantes da resolución final, como son a incoación do expediente e a formulación do prego de cargos e da proposta de resolución.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

CAPÍTULO XIII.–ACCESO AO EMPREGO PÚBLICO, OFERTA DE EMPREGO PÚBLICO E PROCESOS SELECTIVOS, CARREIRA PROFESIONAL E PROVISIÓN DE POSTOS DO PERSOAL FUNCIONARIO

Artigo 39.º.–Acceso ao emprego público, oferta de emprego e procesos selectivos.

O acceso á condición de funcionario de carreira, levarase a cabo de acordo cos principios e requisitos recollidos na normativa vixente RDL 5/2015, de 30 de outubro polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado público e a Lei 2/2015 de 29 de abril do empregado público de Galicia, así como tamén serán de aplicación as mesmas disposicións en canto ao acceso ao emprego públco de nacionais doutros Estados, o acceso ao emprego público do persoal funcionario de organismos internacionais, o acceso ao emprego publico das persoas con discapacidade e as posibles causas da pérdida da condición de funcionario.

Así mesmo será de aplicación a Disposición Transitoria Cuarta. Consolidación do emprego público do Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

Estarase ao disposto na normativa básica estatal e normativa da Comunidade Autónoma que lle resulte de aplicación en canto ás clases de persoal dentro da Corporación, escalas e grupos de clasificación do persoal funcionario, e será o propio concello de Pontedeume quen leve a cabo a organización e ordenación do seu persoal a través da Relación de Postos de Traballo, de acordo coas necesiddes dos servizos, e que comprenden a denominación dos postos, as características esenciais dos memos, os grupos de clasificación profesional coa titulación esixida para o desempeño, as escalas dos funcionarios, os sistemas de rpvisión e as retribucións complementarias.

O cadro de persoal do concello será aprobado anualmente, a través do seu orzamento no que figurarán todos os postos de traballo reservados a funcionarios, persoal laboral e eventual. De acordo co previsto na lexislación básica, as necesidades de recurso humanos con asignación orzamentaria que deban proverse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da oferta de emprego público, ou a través de outro instrumento similar de xestión da provisión as necesidades de persoal, o que comportará a obrigación de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e hasta un dez por cen adicional, fixando o prazo máximo para a convocatoria dos mesmos. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberá desenrolarse dentro do praxo máximo de tres anos. A oferta pública de emprego ou instrumento similar, poderá conter medidas derivadas da planificación de recursos humanos e será aprobada anualmente polos organos de Goberno do Concello, deberá ser negociada cos representantes sindicais de persoal municipal e deberá ser publicada no Diario Oficial correspondente.

3. Os procesos selectivos garantizarán os principios previstos na lexislación básica estatal. O Concello de Pontedeume levará a cabo os procesos de selección do persoal propio da mesma, de acordo coas regras básicas, en particular en materia de titulación, e os programas mínimos fixados pola lexislación básica do Estado e o disposto pola lei 2/2015 de 29 de abril do empregado público de Galicia e as súas disposicións de desenrolo. Os procesos de selección e os procedementos de provisión de postos de traballo do persoal propio do concello, rexiranse polas bases que aprobe o órgano da entidade local que resulte competente de acordo coa lexislación de réxime local, a quen corresponde tamén a convocatoria dos mesmos.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Non obstante, o previsto nos apartados anteriores, as entidades locais, mediante acordo plenario, poderán encomendar á Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia a selección do seu persoal. Neste caso a consellería competente en materia de Administración Local aprobará as bases e convocatorias e efectuará os correspondentes procesos selectivos no marco do establecido pola encomenda e pola Lei 2/2015 de 29 de abril do emprgado público de Galicia.

Os anuncios de convocatorias de probas de acceso ao emprego público local e dos procedementos para a provisión de postos de traballo publicaranse no Boletín Oficial do Estado e no Diario Oficial de Galicia. As bases se publicarán no Boletín Oficial da Provincia.

O nomeamento das persoas que superen o correspondente procedemento selectivo corresponderá ao órgano que, de acordo coa lexislación de réxime local, ostente a xefatura directa de persoal.

Artigo 40.º.–Carreira Profesional e sistemas de Provisión de postos de traballo do persoal funcionario

Artigo 40.1.- A carreira profesional dos funcionarios

1. Os funcionarios do Concello de Pontedeume terán dereito á promoción profesional.

2. A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional que consiste na aplicación illada ou simultánea dalgunha ou algunhas das seguintes modalidades:

a) Carreira horizontal

b) Carreira vertical

c) Promoción interna vertical

d) Promoción interna horizontal

Artigo 40.2.- A carreira horizontal.

Enténdese por carreira profesional o dereito dos/das profesionais a progresar de maneira individualizada como recoñecemento ao seu desenvolvemento en canto a coñecementos, formación, experiencia e outros aspectos relevantes, segundo o caso, para a correspondente grupo ou categoría profesional, así como á súa participación nos obxectivos do Concello de Pontedeume.

1.1.-Son obxectivos do sistema de carreira profesional:

a) Recoñecer a achega dos/das profesionais á mellora da calidade dos servizos que realiza o Concello.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

b) Distinguir os/ás profesionais outorgando un recoñecemento obxectivo á súa competencia profesional individual.

c) Xerar máis corresponsabilidade dos/das profesionais e fomentar a cultura do compromiso co sistema público, promovendo a actualización dos seus coñecementos e competencias e a mellora da súa cualificación.

d) Lograr un maior grao de motivación dos/das profesionais que permaneza ao longo da súa vida laboral e, con iso, propiciar a mellora dos servizos públicos de xestión.

1.2.- Características da carreira profesional:

a) Voluntaria: corresponde ao persoal decidir se se incorpora ao sistema de carreira e o ritmo de progresión nos diferentes graos que a configuran, cumprindo os requisitos establecidos.

b) Personalizada: o recoñecemento do grao ten carácter persoal e individual e farase considerando os méritos presentados polo/a interesado/a de conformidade cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

c) Progresiva: o acceso aos diferentes graos recoñecidos na carreira farase sucesivamente ao longo da vida laboral, de forma que o acceso ao grao superior só será posible acreditando o recoñecemento do grao inmediatamente inferior e tras un período de permanencia nel.

d) Avaliable: o sistema fundaméntase na avaliación, suxeita a baremo, dos méritos do/a interesado/a.

e) Transparente: os elementos e criterios de avaliación serán públicos.

f) Irreversible: os graos serán irreversibles e consolidados para todos os efectos, coa excepción prevista no punto 5 (apartado "outras cláusulas" deste mesmo artígo).

g) Aberta: non ten limitacións de acceso (sen cotas), sempre que se cumpran os requisitos básicos establecidos e os criterios definidos para obter cada grao.

h) Independente do posto de traballo que se ocupe: obter un grao de carreira determinado ou acceder a outro non implica cambiar de posto de traballo nin a actividade que o/a profesional desenvolve.

2.-REQUISITOS.

Para acceder ao sistema de carreira e progresar no recoñecemento dos graos sucesivos o/a profesional deberá cumprir os seguintes requisitos básicos:

2.1.-Ter sido nombrado Funcionario/a de Carreira ou Funcionario Interino/a no Concello de Pontedeume.

2.2.-Ter traballado no Concello de Pontedeume conforme o seguntes baremos:

| GRUPO | GRADO I (Inicial) | GRADO II | GRADO III | GRADO IV |
|---|---|---|---|---|
| A1-A2-B-C1-C2-E | 3 anos continuos en situación de servicio activo ou en | 5 anos, continuos ou discontinuos, no posto en servizo activo ou | 5 anos, continuos ou discontinuos, no posto en servizo | 5 anos, continuos ou discontinuos, no posto en servizo activo ou en |



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume a data 01/01/19 e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. | en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume e 2 anos no Grado I e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. | activo ou en calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume e 5 anos no Grado II e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. | calquera outra situación administrativa que supoña reserva de praza no Concello de Pontedeume e 5 anos no Grado III e non ter sido sancionado/a con falta grave ou moi grave no ano inmediatamente anterior á solicitude. |

2.3.-Acreditación, debidamente xustificada, da realización/asistencia a cursos de formación e perfeccionamento, así como a asistencia a xornadas relativas ao seu posto de traballo. Tanto estas xornadas como os cursos terán que ser convocados e impartidos pola Administración estatal, autonómica, local, universidades, INEM, Cruz Vermella, colexios profesionais, organizacións sindicais ou avalados por calquera organismo público, sempre que teñan un contido relacionado coas funcións propias da súa categoría.

-De non constar as datas de realización e o número de horas, non se outorgará ningún punto.

-A valoración dos distintos cursos/xornada é excluínte, de xeito que non poderá valorarse dúas veces un único curso/título.

-Xeito de xustificación: Certificación na que conste o carácter do curso/xornada e o número de horas deste.

Os cursos realizados en materia de prevención de riscos, igualdade entre mulleres e homes, prevención e loita contra a violencia de xénero e informática valoraranse en calquera categoría.

Táboa Resumo:

| GRUPO | GRADO I (Inicial) | GRADO II | GRADO III | GRADO IV |
|---|---|---|---|---|
| A1-A2-B-C1-C2-E | 50h acreditadas antes da data de solicitude. | 100h acreditadas dende a data de obtención do Grado I | 150h acreditadas dende a data de obtención do Grado II | 200h acreditados dende a data de obtención do Grado III |

3-PROCEDEMENTO.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

3.1-Solicitude:

A solicitude de recoñecemento de grao, máis a documentación cotexada que non obre en poder do Concello, deberá ser dirixida polo/a interesado/a ó/á Alcalde/Alcaldesa do Concello de Pontedeume.

A solicitude do Grao poderana solicitar en calquera momento os/as funcionarios que reúnan os requisitos establecidos no (Punto 2 "requisitos"), no prazo máximo de tres meses o Concello debe resolver, tendo efectos económicos dende a solicitude.

4.-EFECTOS E VALORACIÓN ECONÓMICA.

4.1-A Carreira Profesional entrará en vigor o 01/01/19 e a valoración económica terá carácter anual e lineal, conforme á seguinte táboa:

| GRUPO | GRADO I (Inicial)<br><br>Complemento | GRADO II<br><br>Complemento | GRADO III<br><br>Complemento | GRADO IV<br><br>Complemento |
|---|---|---|---|---|
| A1-A2-B-C1-C2-E | 1500€/anual | 1500€/anual | 1500€/anual | 1500€/anual |

4.2.- Atendendo ás dispoñibilidades orzamentarias, o pagamento do complemento de carreira recoñecido no punto anterior, será progresivo segundo a seguinte táboa:

| Anualidade | Porcentaxe a percibir |
|---|---|
| 2019 | 60% |
| 2020 | 85% |
| 2021 e posteriores | 100% |

5. OUTRAS CLAUSULAS.

Como excepción, perderá un grao de carreira profesional quen sexa sancionado/a, con carácter firme, pola comisión dunha falta disciplinaria grave ou moi grave.

Poderá presentarse unha nova solicitude, para acceder ao grao perdido, unha vez transcorrido un ano desde a súa perda.

► Incidencia da promoción interna na carreira profesional.

O persoal funcionario dun grupo, subgrupo ou nivel profesional que pase a prestar servizos noutro por promoción interna:

– Recibirá o mesmo tratamento que o persoal desta última categoría aos efectos de acceder á carreira profesional e progresar na mesma.

– Manterá o dereito a percibir o complemento de carreira correspondente aos grados recoñecidos no grupo, subgrupo ou nivel de orixe.

Art. 40.3 .- A carreira vertical por provisión de postos de traballo.

A carreira administrativa vertical consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo singularizados polos procedementos de provisión de postos de traballo.

O órgano municipal competente asignará os grupos, subgrupos e niveis a cada posto de traballo singularizado a través da relación de postos de traballo, atendendo a criterios de especialización, responsabilidade, competencia e mando, así como á complexidade funcional dos postos.

Igualmente, o órgano municipal competente asignará complementos específicos aos postos singularizados a través da RPT, atendendo á especial dificultade técnica, responsabilidade, dedicación esixible para determinados postos e as condicións de traballo nas que se desenvolve o posto.

- Requisitos para a provisión:

A provisión de postos de traballo, así como a formalización de novos contratos, requirirá que os correspondentes postos figuren detallados na relación de postos. Este requisito non será preciso cando se trate de realizar tarefas de carácter non permanente e con cargo a créditos correspondentes a persoal laboral eventual ou ao capítulo de investimentos.

- Principios e procedementos de provisión de postos de traballo singularizados:

1. O Concello de Pontedeume proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

2. A provisión de postos de traballo levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública.

3. As convocatorias para a provisión de postos de traballo por concurso ou por libre designación, así como as correspondentes resolucións, deberán facerse públicas nos Boletíns ou Diarios Oficiais correspondentes.

Art.40.4.- A promoción interna vertical.

1. A promoción interna consiste no ascenso desde un corpo ou escala dun subgrupo, ou grupo de clasificación profesional no caso de que este non teña subgrupo, a outro superior.

2. Os empregados deberán posuír os requisitos esixidos para o ingreso, ter unha antigüidade de, polo menos, dous anos de servizo activo no inferior subgrupo, ou grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña subgrupo e superar as correspondentes probas selectivas.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

3. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos reservando un mínimo dun 25% das vacantes convocadas para persoal funcionario pertencente a corpos ou escalas do grupo inmediatamente inferior, e deberán garantir o cumprimento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade así como a publicidade das convocatorias e das súas bases, transparencia, imparcialidade, profesionalidade, independencia e discrecionalidade na súa actuación por parte dos membros dos órganos de selección

4. O persoal que acceda a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna terán, en todo caso, preferencia para cubrir os postos vacantes ofertados sobre os aspirantes que non procedan desta quenda.

Ademais, os aspirantes que superen tal proceso selectivo poderán tomar posesión da praza que xa viñesen desempeñando con carácter definitivo cando o nivel desta se encontre incluído no intervalo de niveis do corpo e grupo ao que accedan.

Igualmente,os aspirantes aprobados na quenda de promoción interna poderán solicitar que se lles adxudique destino no posto que viñesen desempeñando ou noutros postos vacantes dotados orzamentariamente, sempre que sexan de necesaria cobertura e se cumpran os requisitos establecidos na relación de postos de traballo. Neste caso, quedarán excluídos do sistema de adxudicación de destinos pola orde de puntuación obtida no proceso selectivo.

As prazas reservadas a promoción interna que non se cubran por este procedemento acumularanse ás de provisión libre.

5. Así mesmo, o persoal que acceda a outros corpos ou escalas polo sistema de promoción interna conservarán o seu grao persoal que xa consolidasen no corpo ou na escala de procedencia, sempre que estea incluído no intervalo de niveis correspondente ao novo corpo ou escala, e o tempo de servizos prestados naqueles será aplicable, se é o caso, para a consolidación do grao persoal neste.

Art. 40.5- A promoción interna horizontal

Os empregados municipais poderán acceder a outros corpos ou escalas encadradas no mesmo grupo ou subgrupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean na posesión da titulación esixida, de acordo co que para estes efectos estableza a Lei da función pública galega en desenvolvemento do Estatuto Básico do Empregado Público.

- Fomento da promoción interna no Concello.

O Concello de Pontedeume adoptará medidas que incentiven a participación do seu persoal nos procesos selectivos de promoción interna. As condicións do exercicio do dereito á promoción profesional do persoal municipal negociarase entre o Concello e a representación dos traballadores/as cada ano en función da situación do cadro de persoal e relación de postos de traballo e as vacantes a prover en cada oferta de emprego. A provisión de prazas por promoción interna xestionaranse separadamente da oferta de emprego público, e requirirá en calquera caso que os aspirantes reúnan os requisitos das prazas ás que queren acceder así como a superación das probas de capacidade que se determinen en cada convocatoria.

Art. 40.6 -Sistemas de provisión de postos de traballo do personal funcionario de carreira



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O Concello de Pontedeume proveerá os postos de traballo mediante procedementos basados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade. A provisión de postos de traballo no concello levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación.

- Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal funcionario.

1. O concurso, como procedemento normal de provisión de postos de traballo, consistirá na valoración dos méritos e capacidades e, no seu caso, aptitudes dos candidatos por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ao principio de profesionalidade e especialización dos seus membros e adecuarase ao criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento axustarase ás regras de imparcialidade e obxectividade.

2. Nas convocatorias de concurso deberán incluírse, en todo caso, os seguintes datos e circunstancias:

▪ Denominación, nivel e localización do posto.

▪ Requisitos indispensables para desempeñalo.

▪ Baremo para puntuar os méritos.

▪ Puntuación mínima para a adxudicación das vacantes convocadas.

▪ As convocatorias para a provisión de postos por libre designación incluirán los datos seguintes:

▪ Denominación, nivel e localización do posto.

▪ Requisitos indispensables para desempeñalo.

- Libre designación con convocatoria pública do persoal funcionario.

1.- A libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto.

2. Poderán cubrirse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública os postos que, pola súa especial responsabilidade e confianza, determine a Lei de función pública de Galicia que se dite en desenvolvemento do Estatuto do Empregado Público.

3. O órgano competente para o nomeamento poderá solicitar a intervención de especialistas que permitan apreciar a idoneidade dos candidatos.

4. Os titulares dos postos de traballo provistos polo procedemento de libre designación con convocatoria pública poderán ser cesados discrecionalmente.

CAPÍTULO XIV.–FORMACIÓN



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Artigo 41.º.–Principios xerais.

As partes asinantes deste Acordo recoñecen, como principio básico da súa política de recursos humanos, o valor fundamental da formación continua como eixo fundamental na mellora dos servizos que presta, así como do dereito individual á progresión profesional do persoal funcionario.

Deste xeito, a formación constituirá o instrumento esencial da adquisición de novas competencias e permitirá unha cualificación profesional necesaria para a mellora dos obxectivos de eficiencia, eficacia e calidade que inspiran a actuación pública e da planificación de recursos humanos.

Igualmente, no aspecto individual, constituirá un elemento esencial para o fomento da carreira e promoción profesional dos funcionarios.

Os procesos de consolidación e funcionarización serán referencia obrigada e terán presenza nos obxectivos de planificación das actividades formativas.

Artigo 42.º.–Plans de formación.

O Concello promoverá, como base para a súa política de formación, a existencia dun Plan de formación continua ou, no seu defecto, a súa adhesión a plans agrupados que permitan acadar os fins e necesidades formativas. A tal efecto se deberán ter en conta as actividades e iniciativas formativas que, con carácter xeral, se desenvolvan noutras administracións públicas e, de xeito especial, no eido Administración Local.

O Plan de formación do Concello, ben na modalidade de iniciativa propia, ben por adhesión a outros plans, deberá fixar como mínimo:

Os obxectivos de carácter xeral de dito plan, así como os fixados, con carácter específico, para as diferentes areas de xestión de servizos municipais.

Os obxectivos, modalidade formativa, descrición de contidos, destinatarios e sistemas de selección dos participantes que respectarán, en todo caso, o principio de igualdade de cada acción formativa a desenvolver, incluíndo aos responsables das mesmas, sexan persoas física ou xurídicas.

Ámbito temporal do plan e os calendarios de execución das accións formativas.

Artigo 43.º.–Acceso a formación.

Os traballadores do Concello terán a posibilidade de acceso á formación establecida nos plans de formación continua propios do Concello ou aqueles outros aos que estea adherido. A tales efectos, disporase dun crédito de 40 horas anuais, ampliable, dependendo das actividades formativas, da súa aplicación e das necesidades do servizo, que serán computadas como xornada efectiva de traballo cando estes se celebren dentro do horario de traballo. Igualmente, o persoal terá dereito á compensación en tempo libre do correspondente ao empregado como horas de formación.

O Concello poderá autorizar a asistencia a cursos de formación en tempo libre do persoal e aínda que ese tempo non sexa recuperable.

Complementariamente o Concello permitirá, sempre atendendo ás necesidades do servizo, a asistencia do persoal a seminarios ou encontros de profesionais, así como a outro tipo de accións formativas non incluídas no apartado anterior. Cando o contido destas accións o aconsellen, polo súa importancia para a adecuada prestación dos servizos municipais, circunstancia que deberá ser acreditada, en todo caso, polo responsable do servizo correspondente, a súa asistencia computarase como xornada de traballo efectiva

CAPÍTULO XV.–SAÚDE E SEGURIDADE: APLICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 44.º.–Introdución.

A Lei de prevención de riscos laborais supón unha novidade importante para a protección dos riscos profesionais dos traballadores tanto no ámbito privado coma no público. Neste último, constitúe un avance cualitativo de primeira magnitude ó ter previsto dentro do ámbito da Administración pública a protección dos riscos laborais como unha actuación única, indiferenciada e coordinada, que debe chegar a tódolos empregados públicos sen distinción do réxime xurídico que rexa a súa relación profesional coa Administración pública.

Non obstante, existen e mantéñense algunhas peculiaridades referidas ó ámbito das administracións públicas locais en canto á determinación e composición de certos órganos de participación e representación que demandan unha adecuación do contido da Lei de prevención de riscos laborais á realidade orgánica e funcional das administracións locais.

Nese sentido, a coexistencia dos órganos de representación fixados pola Lei 9/1987, como son as xuntas de persoal e os comités de empresa, cómpre elaborar o seguinte Acordo de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás administracións locais.

Artigo 45.º.–Ámbito de aplicación.

O disposto no presente Acordo será de aplicación xeral ao persoal do Concello e dos seus organismos autónomos, se os houbera.

Artigo 46.º.–Servizos de prevención.

En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, os órganos competentes en materia de persoal, determinarán tras negociación coas organizacións sindicais e en función da estrutura organizativa e territorial dos seus organismos, así como do tipo de riscos presentes no sector e a incidencia destes nos empregados públicos, o tipo de servizo de prevención máis axustado ás súas características, potenciando a utilización dos recursos propios existentes nas administracións públicas locais.

Os órganos competentes en materia de persoal poderán designar un ou varios empregados públicos para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais, constituír un servizo



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

de prevención ou concertar o dito servizo cunha entidade especializada, tras negociación coas organizacións sindicais.

Cando se opte pola designación de empregados públicos para a realización de actividades de prevención, esta deberá ser negociada cos órganos de representación do persoal.

As funcións dos servizos de prevención axustaranse ó disposto no artigo 31 da Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais.

Artigo 47.º.–Consulta e participación.

1. No ámbito específico para o exercicio da función de participación en materia preventiva será, con carácter xeral, o das xuntas de persoal das administracións locais, os comités de empresa, e os delegados de persoal, sen prexuízo das adaptacións que sexan necesarias en función dos comités de seguridade e saúde que se creen.

Nas administracións locais e os seus organismos autónomos, o ámbito específico para a función de participación en materia preventiva será o das xuntas de persoal e os comités de empresa correspondentes, agás no caso dunha corporación local na que subsistan varios Acordos colectivos, onde poderá agruparse a función de participación destes nun só órgano, tras Acordo da representación sindical.

Artigo 48.º.–Comité de seguridade e saúde.

O comité de seguridade e saúde é o órgano paritario e colexiado de participación, destinado á proposta e consulta regular e periódica dos plans, programas e avaliación de prevención de riscos nas administracións locais.

Con carácter xeral, constituirase un único comité de seguridade e saúde no ámbito dos órganos de representación do persoal funcionario, e laboral ó servizo do Concello, que estará integrado polos delegados de prevención designados no dito ámbito, tanto para o persoal con relación de carácter administrativo como para o persoal funcionario, e por representantes da Administración en número non superior ó de delegados.

Non obstante o sinalado nos puntos anteriores, poderán constituírse comités de seguridade e saúde ou delegados de prevención específicos noutros ámbitos, cando as razóns da actividade e o tipo de frecuencia dos riscos así o aconsellen, tras acordo do comité de seguridade e saúde correspondente.

A constitución do comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ó número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente no ámbito de representación correspondente.

Nas reunións do comité de seguridade e saúde participarán, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.

O comité de seguridade e saúde reunirase trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste. O comité de seguridade e saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.

Artigo 49.º.–Delegados de prevención.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os delegados de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.4.º da Lei 31/1995, do 8 de novembro, serán designados polas organizacións sindicais con representación nos ámbitos dos órganos de representación do persoal.

A designación dos delegados de prevención deberá realizarse de entre aqueles funcionarios que sexan membros da xunta de persoal correspondente ó ámbito de representación e entre os representantes do persoal funcionario membros do comité de empresa e, no seu defecto, de entre os empregados públicos do ámbito correspondente.

O número de delegados de prevención que poderán ser designados axustarase á escala establecida no artigo 35.2.º da Lei 31/1995, do 8 de novembro:

Ata 49 funcionarios traballadores: 1 delegado de prevención.

De 50 a 100 funcionarios traballadores: 2 delegados de prevención.

De 101 a 500 funcionarios traballadores: 3 delegados de prevención.

De 501 a 1.000 funcionarios traballadores: 4 delegados de prevención.

De 1.001 a 2.000 funcionarios traballadores: 5 delegados de prevención.

De 2.001 a 3.000 funcionarios traballadores: 6 delegados de prevención.

De 3.001 a 4.000 funcionarios traballadores: 7 delegados de prevención.

De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais será considerado como de exercicio de funcións de representación, para efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas legalmente previsto.

Os traballadores designados como delegados de prevención que non desfrutasen de ningún tipo de crédito horario, a partir da súa designación contarán co mesmo crédito horario cós membros dos órganos unitarios de representación da cada ámbito. En defecto do dito órgano, corresponderalle o crédito horario en proporción ó número de empregados públicos cara ó que dirixe a súa actividade preventiva.

Os órganos competentes proporcionarán ós delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.

A formación deberá ser facilitada pola Administración polos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

O tempo adicado á formación será considerado como tempo de traballo para tódolos efectos.

Artigo 50.º–Saúde e seguridade.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Será de aplicación no Concello, a actual normativa vixente en materia de saúde laboral, Lei de prevención de riscos laborais (Lei 31/1995, do 8 de novembro) .

Como premisa xenérica entendemos que a acción sindical en saúde laboral debe estar dirixida ó control dos riscos nos lugares de traballo. É, en esencia, facer prevención.

No Concello de Pontedeume haberá como mínimo 1 delegado de prevención, sexa cal fose o seu número de cadro de persoal.

O Concello e os sindicatos asinantes deste Acordo velarán puntualmente polo estrito cumprimento da normativa aplicable e recollida na Lei de prevención de riscos laborais, en tódolos servizos e dependencias deste.

Para tal fin constituirase unha comisión de seguimento en materia de saúde laboral, formada polos delegados/as de prevención e o mesmo número en representación do Concello.

Esta comisión terá competencias de avaliación, información e recomendación, e poderá asumir as competencias dos comités de saúde laboral.

Reunirase semestralmente de xeito ordinario, e de forma extraordinaria sempre que existisen motivos razoados e razoables que así o determinen.

A comisión, por unanimidade dos seus membros presentes, poderá denunciar calquera actividade debida á falta de medidas de seguridade e hixiene, que puideran supoñer risco inmediato de accidente ou quebranto grave da saúde, non podendo ningún empregado ser obrigado a traballar en tales condicións, en tanto en canto non se adopten as medidas necesarias para a corrección de tales circunstancias.

Os compoñentes da comisión por parte dos sindicatos disporán do tempo empregado no desempeño do seu cometido como membros desta, e sempre que a convocatoria se corresponda cunha reunión de carácter ordinario ou extraordinario, de tal xeito que para tódolos efectos ese tempo será considerado dentro da xornada ordinaria de traballo, debendo contar para tal utilización de tempo coa xustificación por escrito e anticipada polo menos con 48 horas polo presidente desta.

A comisión de entre os seus membros nomeará un secretario/a, que será o encargado/a de convocar de xeito ordinario ou, se fose preciso, de xeito extraordinario as reunións desta.

Para convocar unha reunión extraordinaria da comisión será preciso a solicitude, por escrito, cando menos do 50% dos seus compoñentes.

Artigo 51.º.–Recoñecementos médicos periódicos.

Os/as empregados/as públicos/as do Concello de Pontedeume terán dereito a que se lles realicen recoñecementos médicos anuais de conformidade coa lexislación vixente.

Ademais, no caso de que o/a traballador/a así o requira, e sempre que a doenza teña relación co desempeño do seu traballo, deberanse realizar ampliacións dese recoñecemento en aspectos específicos, mediante a consulta cun especialista no área correspondente (oculista, otorrino, dermatólogo, etc.) .



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os recoñecementos médicos incluirán (PSA) Chequeo sobre próstata para homes maiores de 45 anos e un Chequeo xinecolóxico, coas probas mínimas de citoloxía, ecografía e de ser o caso mamografía.

CAPÍTULO XVI.–DEREITOS SINDICAIS E DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN 1.ª.–DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 52.º.–Dereito á sindicación e protección do dereito á actividade sindical.

O persoal do Concello de Pontedeume ten dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.

O dereito á libre sindicación comprende o dereito a afiliarse ao sindicato da súa elección, a separarse do que estivese afiliado, non podendo ninguén ser obrigado a afiliarse a un sindicato, e a elixir libremente aos seus representantes.

O Concello proporcionará a axeitada protección ao persoal ao seu servizo contra todo acto antisindical que implique discriminación ou demérito relacionado co seu emprego.

A dita protección exercerase especialmente contra todo tipo de accións ou actuacións que persigan:

Influír nas condicións de emprego do/a traballador/a para que este se afilie ou non a unha central sindical, que deixe de ser membro dela, ou que renuncie á actividade sindical.

Fustigar ou relegar a calquera traballador/a no seu lugar de traballo, ou prexudicalo de calquera xeito a causa da súa pertenza a unha central sindical ou da súa participación nas actividades sindicais.

Condicionar o emprego público á esixencia de afiliación ou non a calquera central sindical, ou á esixencia de causar baixa na mesma.

Artigo 53.º.–Exercicio da actividade sindical.

O persoal do Concello ten dereito a dedicarse á acción sindical no lugar, tempo e forma previstos na Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de liberdade sindical, así como polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

Para estes efectos, entenderase como ámbito material inmediato para a acción sindical no Concello os centros de traballo, considerándose como tales, tanto o propio de cada traballador/a como calquera outra dependencia, establecemento ou local pertencente ao Concello, aínda que se encontre situado en sede distinta.

Artigo 54.º.–Respecto ás necesidades do servizo.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Os dereitos recoñecidos aos traballadores municipais neste capítulo, exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando sempre non interferir na boa marcha do traballo.

SECCIÓN 2.ª.–DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Artigo 55.º.–Dereito a constituír seccións sindicais.

Os traballadores do Concello afiliados a centrais sindicais legal e validamente constituídas e recoñecidas poderán constituír seccións sindicais de conformidade co establecido no presente capítulo e coa lexislación vixente.

Artigo 56.º.–Delegados sindicais.

As seccións sindicais validamente constituídas terán dereito a designar un delegado sindical.

Os delegados sindicais terán as seguintes funcións e dereitos:

Exercitar as competencias atribuídas á sección sindical que representan.

Autentificar coa súa firma o que a súa sección sindical expoña nos taboleiros de anuncios.

Convocar as reunións da sección sindical.

Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.

Serlle admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designado como instrutor ou secretario nun expediente disciplinario.

Artigo 57.º.–Sixilo profesional.

Tanto os delegados de persoal, como as seccións sindicais no seu conxunto observarán sixilo profesional no exercicio das súas funcións en todas aquelas materias sobre as que o Concello sinale expresamente o carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado polo Concello ás seccións sindicais e aos seus delegados poderá ser utilizado fóra do estrito ámbito municipal e para fins distintos dos que motivaron a súa entrega.

SECCIÓN 3.ª.–DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 58.º.–Os representantes do persoal.

Os delegados de persoal, son os órganos de representación específica do conxunto do persoal funcionario do Concello de Pontedeume, e son os representantes específicos deste persoal diante do Concello, sen prexuízo da representación que corresponda aos delegados das seccións sindicais en relación cos seus afiliados.

Artigo 59.º.–Garantías e facultades.

Sen prexuízo do previsto na normativa vixente ao respecto, os delegados de persoal funcionario terán as seguintes garantías e facultades:

Audiencia do órgano ao que pertencen no suposto de seguirse procedemento disciplinario a un traballador, sempre que exista pedimento expreso neste senso por parte do inculpado, e sen menoscabo do dereito de audiencia do propio interesado.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Expresar individual ou colexiadamente con liberdade as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír información de interese profesional, laboral ou social.

Para estes efectos, o Concello facilitará aos órganos de representación idénticos medios que os sinalados para as seccións sindicais.

Non ser trasladados, sancionados nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, durante o exercicio das súas funcións nin dentro dos dous anos seguintes á expiración do seu mandato por razón do desempeño da súa representación.

Dispor dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións ou do cómputo horario que, en cada caso, e segundo as previsións normativas vixentes, resulte igualmente aplicable. A tales efectos non se computarán as horas empregadas con representantes da Corporación.

Poderanse acumular nun ou varios membros dos representantes do persoal ou delegados da sección sindical as horas sindicais correspondentes a outros membros dos órganos de representación e delegados da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración, e da súa promoción e carreira profesional tanto a nivel horizontal como vertical.

Utilizar un local facilitado polo Concello na medida das súas posibilidades para actividades sindicais cunhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse. Este local será compartido coas seccións sindicais.

Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.

Artigo 60.º.–Competencias.

Sen prexuízo do previsto na normativa vixente ao respecto, os representantes do persoal terán as seguintes competencias:

Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos de persoal do Concello.

Consonte o establecido na Lei 2/91 do 7 de xaneiro sobre dereitos de información dos representantes dos traballadores en materia de contratación, o Concello entregará ao Comité de Empresa unha copia básica de todos os contratos de relación laboral que realice no seu ámbito institucional. Igualmente daralles traslado dos acordos de cesamento de calquera traballador.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Propoñer e negociar perante os correspondentes órganos resolutorios do Concello cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social, no que sexa competencia do Concello.

Ser oídos na fase preparatoria do proceso de formación da vontade administrativa orientada á adopción de acordos en materia de persoal, consonte co previsto no presente capítulo e na normativa de xeral aplicación, sen prexuízo da preceptiva negociación sobre os asuntos indicados no presente acordo e na lexislación vixente.

Artigo 61.º.–Capacidade e sixilo profesional.

Recoñéceselle aos representantes do persoal capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias.

En canto ao deber de manter sixilo no exercicio das súas funcións, aos representantes do persoal seranlles de aplicación as regras previstas neste Acordo para as seccións sindicais e os seus delegados.

SECCIÓN 4.ª.–DO DEREITO DE REUNIÓN

Artigo 62.º.–Dereito de reunión.

Os traballadores/as do Concello poderán exercitar o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinaladas nesta sección e na demais normativa de aplicación.

Artigo 63.º.–Lexitimación para o exercicio.

Están lexitimados para convocar reunións:

Os delegados de persoal

As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.

Un número de traballadores non inferior ao 33% da plantilla.

Artigo 64.º.–Do lugar e momento da reunión.

As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fora das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano competente en materia de persoal e quen estean lexitimados para convocalas.

As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 36 horas anuais (18 horas serán a disposición dos delegados de persoal e o resto a disposición das Seccións Sindicais constituídas) e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.

Sen prexuízo do anterior, en período electoral as candidaturas que se presenten poderán convocar e celebrar asembleas de persoal dentro da xornada laboral, por un tempo máximo para todas elas de 4 horas en cada centro de traballo.

Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias que deberán ser previamente solicitadas con tempo suficiente.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

En calquera caso, a celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos.

O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións poidan celebrarse.

Artigo 65.º.–Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

Comunicar por escrito ó Concello a súa celebración con antelación de dous días hábiles se a reunión ten lugar fóra da xornada de traballo, e de cinco días se é dentro da xornada laboral.

Indicar no escrito:

Día, hora e lugar de celebración.

Colectivo ao que se convoca.

Orde do día.

Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión consonte o disposto neste capítulo.

As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vintecatro horas antes da celebración.

Artigo 66.º.–Taboleiros de anuncios, locais e medios de impresión.

1.–Nas dependencias municipais, habilitarase un local, con dotación de material adecuado, para uso das organizacións sindicais ou membros do Comité de Empresa

2.–O Concello disporá en tódolos centros de traballo a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais de dimensións suficientes e espazos visibles, un para información do Comité Empresa ou Órgano de Representación e outro para información das organizacións sindicais. A súa posta en práctica levarase a cabo polos responsables de cada centro de acordo cos membros do Comité de Persoal.

3.–O Concello ampara o dereito a publicar e distribuír os informes e acordos que se consideren necesarios para o conxunto dos/as traballadores/as.

O Comité de Empresa poderá utilizar os medios de reprodución gráfica da Corporación para a realización da súa labor, coas limitacións que marca a Lei, sen que iso perturbe a normal realización dos traballos propios desas dependencias municipais. Pola Comisión Paritaria Mixta de seguimento e control valorarase o custe da utilización, a efectos da súa posible repercusión, en función da contía.

CAPÍTULO XVII.–PRENDAS DE TRABALLO



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Artigo 67.º.–Prendas de traballo.

O Concello facilitará a todo o persoal ao seu servizo, de acordo cos delegados de persoal a roupa de traballo e calzado profesional homologado EPIS e de uso obrigatorio.

Tamén facilitará os equipos de protección individual axeitados para o desempeño das súas funcións, cando as condicións e a natureza do traballo o requiran.

Os equipos de protección individual deberán empregarse cando os riscos non se poidan evitar ou non se poidan limitar por medios técnicos de protección colectiva ou mediante medidas, métodos ou procedementos de organización do traballo. Os equipos de protección individual repoñeranse sempre que sexa preciso.

O Concello facilitará cada ano, naqueles postos que resulte preciso, un equipamento completo de inverno e outro de verán, que serán entregados en outubro e maio respectivamente. Acordarase cos delegados de persoal a duración das distintas prendas de dito equipamento para a súa renovación. No caso de rotura e/ou desgaste xustificado dalgún dos elementos do equipo, este será substituído.

O Concello facilitará os medios técnicos, e formación necesaria para o desenvolvemento das funcións propias dos postos de traballo.

O persoal do Concello que teña que utilizar roupa de traballo subministrada por este, estará obrigado a coidala, mantela limpa e no mellor estado posible, debendo solicitar outra peza ou pezas cando por desgaste ou accidente, esta ou estas non estean en condicións axeitadas para ser utilizadas.

O persoal funcionario de carácter temporal e colaboradores deberán devolver a roupa de traballo entregada unha vez finalice á relación laboral que os vincula ó Concello.

CLÁUSULAS ADICIONAIS

Cláusula Adicional Primeira

Durante o período de vixencia do presente Acordo, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.

Cláusula Adicional Segunda

Para a evaluación e recoñecemento de acceso aos distintos grados da carreira horizontal recollida no artigo 40.2 designarase un Comité de Valoración designado pola Alcaldía, que estará en todo caso formado como mínimo polo Alcalde ou concejal delegado actuando como Presidente, delegado de persoal ou persoa en quen delegue e secretario que será exercida por un profesional do departamento de recursos humanos. O secretario terá voz pero non voto e o Presidente exercerá o voto de calidade en caso de ser necesario.

Cláusula Adicional Terceira



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

En desenvolvemento do exposto neste Acordo regulador en relación coa promoción interna, abrirase un proceso de revisión dos cadros de Empregados Públicos previo á aprobación dos orzamentos, cara a determinar as prazas que, en función das tarefas que veñen desempeñando, a especial cualificación ou dificultade técnica, os requisitos esixidos para o desempeño, etc., son susceptibles de transformar en prazas de grupo superior e provelas mediante procesos de promoción interna.

Igualmente, revisaranse os postos de traballo desempeñados con persoal temporal susceptibles de consideralos fixos do cadro de persoal, procedendo á dotación das prazas do cadro que proceda e programando a súa inclusión nas ofertas de emprego.

Cláusula Adicional Cuarta

Aqueles empregados públicos que teñan xornadas inferiores á establecida como xeral neste acordo se lles facilitará, na medida das posibilidades do Concello, a ampliación ata a xornada completa, mediante as substitucións, ou incrementos de actividade.

Cláusula Adicional Quinta

As partes que concertan este Acordo asegurarán a non discriminación das persoas, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como dos superiores.

Así mesmo impedirán a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre calquer/a traballador/a, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

Claúsula adicional Sexta

Coa finalidade de dar cumprimento ao previsto no artigo 19 do presente Acordo, e co obxecto da obtención de información sistemática e periódica sobre o cumprimento de devanditas xornadas e horarios de traballo, así como sobre os niveis de absentismo que se produzan, todo o persoal terá a obrigación de fichar tanto ao comezo como ao final de cada xornada, así como cada vez que se abandone os centros de traballo. O devandito control materializarase mediante sistemas mecánicos que garantan o estrito cumprimento do aquí previsto.

En tanto non se dispoña dos medios mencionados no apartado anterior non será de aplicación o previsto nesta cláusula nin no artigo 19.

Cláusula adicional Sétima

No prazo de 3 meses dende a entrada en vigor do presente Acordo estableceranse, previa negociación colectiva, as quendas de traballo nos servizos especiais. Na determinación das devanditas quendas garantirase a equidade entre tódolos traballadores na súa distribución, de



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

acordo co principio de non discriminación, tendo en conta as normas xerais recollidas neste Acordo.”

**SEGUNDO**.- Dar traslado do presente Acordo ao Presidente da Mesa de Negociación e Notificar este acordo ás persoas representantes do persoal con indicación dos recursos que se estimen pertinentes. Mesmamente, emprazar ás partes para a firma do “Acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume”

**TERCEIRO**.- Unha vez asinado o “Acordo regulador das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Pontedeume” transcrito no punto primeiro do presente acordo, que pola Mesa de Negociación se presente este na Oficina Pública correspondente para que se proceda ao seu rexistro e posterior publicación no Boletín Oficial da Provincia.

De seguido, pásase a tratar o terceiro dos asuntos:

- **CONVENIO DE ADHESIÓN Á AXENCIA DE PROTECCIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA (APLU)**

A Sra. Secretaria da lectura á proposta da Alcaldía-Presidencia, que se transcribe a continuación:

“**PROPOSTA DE ACORDO**

**Asunto: Aprobación Convenio Adhesión á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística.**

EXPEDIENTE: 2019/X999/000390 - 2019/G006/000170

Dada a vontade deste Concello de subscribir un convenio coa Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, a cal finalidade é delegar na mencionada Axencia o exercicio das competencias municipais de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística establecidas nos artigos 151 e seguintes da Lei de Solo de Galicia, en relación coas obras e usos do solo que se executen sen licenza urbanística ou sen axustarse ás súas condicións, sempre que estean situadas nalgunha das seguintes clases de solo:

a) solo rústico ou non urbanizable en calquera das súas categorías (artigos 31 e seguintes da LSG e disposición transitoria primeira da LSG).

b) solo urbanizable ou apto para urbanizar, mentres non sexa aprobado o correspondente planeamento de desenvolvemento (artigo 27 e disposición transitoria primeira da LSG).

c) núcleos rurais delimitados no planeamento urbanístico municipal (artigo 23 e disposición transitoria primeira da LSG).



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Visto o modelo de Convenio de Adhesión a subscribir coa Axencia de Protección da Legalidade Urbanística.

Constan no expediente os seguintes informes:

-Informe da Arquitecta municipal asinado o 29 de outubro de 2019.

-Memoria xustificativa de Alcaldía, asinada o 31 de outubro de 2019, na que se indica:

*"1.- OBXECTO DO CONVENIO.*

*O obxecto do Convenio é delegar na Axencia de Protección da Legalidade Urbanística o exercicio das competencias municipais de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística establecidas nos artigos 151 e seguintes da LSG, en relación coas obras e usos do solo que se executen sen licenza urbanística ou sen axustarse ás súas condicións, sempre que estean situadas nalgunha das seguintes clases de solo:*

*a) solo rústico ou non urbanizable en calquera das súas categorías (artigos 31 e seguintes da LSG e disposición transitoria primeira da LSG).*

*b) solo urbanizable ou apto para urbanizar, mentres non sexa aprobado o correspondente planeamento de desenvolvemento (artigo 27 e disposición transitoria primeira da LSG).*

*c) núcleos rurais delimitados no planeamento urbanístico municipal (artigo 23 e disposición transitoria primeira da LSG).*

*2.- NECESIDADE E OPORTUNIDADE DO CONVENIO.*

*A necesidade de aprobar este Convenio ven motivado:*

*1.- No Departamento de Urbanismo do Concello de Pontedeume a día de hoxe non se dispón de personal administrativo e técnico suficiente para exercer as competencias municipais de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística establecidas nos artigos 151 e seguintes da LSG, motivado polas baixas no Departamento e as limitacións de contratación derivadas das Leis de Orzamentos do Estado dos últimos anos o cal comportou un volume de traballo acumulado, coma xa consta en varios informes emitidos polo propio Departamento.*

*2.-Atendendo ao anterior se considera dende esta Alcaldía a oportunidade de que o Concello de Pontedeume, na provincia de A Coruña, se incorpore e adhira como membro da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, asumindo os dereitos e obrigacións*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

que disto derivan, de conformidade co estipulado no convenio de adhesión e o establecido nos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e na Lei do solo de Galicia.

Esta delegación comportará que o Concello de Pontedeume delegue na Axencia de Protección da Legalidade Urbanística o exercicio das competencias municipais de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística establecidas nos artigos 151 e seguintes da LSG, en relación coas obras e usos do solo que se executen sen licenza urbanística ou sen axustarse ás súas condicións, sempre que estean situadas nalgunha das seguintes clases de solo:

a) solo rústico ou non urbanizable en calquera das súas categorías (artigos 31 e seguintes da LSG e disposición transitoria primeira da LSG).

b) solo urbanizable ou apto para urbanizar, mentres non sexa aprobado o correspondente planeamento de desenvolvemento (artigo 27 e disposición transitoria primeira da LSG).

c)e núcleos rurais delimitados no planeamento urbanístico municipal (artigo 23 e disposición transitoria primeira da LSG).

3.- IMPACTO ECONÓMICO.

Considerando a cláusula terceira do Convenio, o réxime económico do convenio establecese coas seguintes condicións:

a) O Concello contribuirá ao sostemento da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística cunha achega de XXX euros (50 euros por cada núcleo rural delimitado) que será transferida polo Concello á conta xeral da Axencia antes de enviar ao Diario Oficial de Galicia o anuncio de publicación do convenio.

b) A Axencia transferirá ao concello o 10% do produto das multas coercitivas e sancións, e como máximo, trinta mil euros anuais, efectivamente recadadas pola Axencia no termo municipal de Pontedeume;

2. O importe das multas coercitivas e das sancións impostas pola Axencia, en exercicio de competencias delegadas polo concello, serán ingresadas polos suxeitos obrigados directamente na conta xeral da Axencia. No suposto de que non sexan aboadas en período voluntario, a Axencia solicitará da Consellería de Facenda o seu cobro pola vía de constrinximento.

Ao finalizar cada exercicio anual, a Axencia transferirá ao Concello unha cantidade equivalente ao 10% dos ingresos percibidos, e como máximo, trinta mil euros anuais, polas multas coercitivas e sancións recadadas no seu termo municipal.

Atendendo a redacción desta cláusula, en canto ao impacto económico desta actuación:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*-No que respecta aos gastos, no informe da arquitecta municipal asinado o 29.10.2019 no Concello de Pontedeume constan 59 núcleos rurais, polo que coa aprobación deste Convenio asúmese a aprobación dun gasto e pago único por un importe total de 2.950,00 Euros.*

*-No que respecta aos ingresos, indícase que a Axencia transferirá ao Concello o 10% do producto das multas coercitivas e sancións, e como máximo, trinta mil euros anuais.*

*Este feito comporta que dende o punto de vista económico coa sinatura deste Convenio:*

*Por un lado, cúmprese o principio de sostenibilidade financeira, xa que se preve un maior impacto no orzamento de ingresos que no orzamento de gastos (ao preverse un pago único por importe de 2.950,00 Euros-anualidade 2019; e sen embargo preverse o ingreso anual do 10% dos ingresos que se perciban polas actuacións delegadas).*

*Por outro lado, comportará un menor volumen de traballo para os servizos técnicos, xurídicos e administrativos do Concello, e unha reordenación do traballo do Departamento de Urbanismo deste Concello*

*4.- ANÁLISE DO CARÁCTER NON CONTRACTUAL E NON SUBVENCIONAL DA ACTIVIDADE.*

*Os convenios de colaboración non poderán ter por obxecto prestacións propias dos contratos. En tal caso, a súa natureza e réxime xurídico axustaranse ao previsto na lexislación de contratos do sector público, segundo dispón o artigo 47.1 da Lei 40/2015, de 1 de outubro, de Réxime Xurídico do Sector Público."*

Vistos os artigos primeiro e segundo, o obxecto deste Convenio non comporta prestacións o cal obxecto esté incluido na Lei de Contratos, xa que as competencias obxecto de delegación comportan o exercizo de funcións de autoridade que non son obxecto da contratación administrativa ao non poder ser externalizadas."

Por parte da Secretaria e Interventora emitiuse informe 12/2019 de carácter favorable en data 31 de outubro de 2019.

Atendendo aos antecedentes de feito e fundamentos de dereito, PROPONSE AO PLENO DA CORPORACIÓN a adopción dos seguintes ACORDOS:

PRIMEIRO.- Aprobar o texto definitivo do Convenio de Adhesión á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, o cal contido é o seguinte:

*"CONVENIO DE ADHESIÓN Á AXENCIA DE PROTECCIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA*

*Santiago de Compostela, ... de ....... de dous mil ....*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*INTERVEÑEN:*

*Dunha parte, D. Bernardo Fernández Piñeiro, alcalde do Concello de Pontedeume, provincia de A Coruña, en representación do Concello, de conformidade co disposto no artigo 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia, e no artigo 21 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.*

*E doutra parte, dona Ángeles Vázquez Mejuto, conselleira de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda, nomeada polo Decreto 94/2018, do 26 de setembro, no exercicio das atribucións que lle confire o artigo 34 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia.*

*EXPOÑEN:*

*Primeiro. A Lei 2/2016, do 10 de febreiro, do solo de Galicia (LSG, en adiante), no seu artigo 10, establece que a Axencia de Protección da Legalidade Urbanística é un ente público de natureza consorcial, dotado de personalidade xurídica, patrimonio e orzamento propios e plena autonomía no cumprimento das súas funcións, para o desenvolvemento en común pola Administración autonómica e os municipios que voluntariamente se integren nela das funcións de inspección, restauración da legalidade e sanción en materia de urbanismo e o desempeño de cantas outras competencias lle asignan os seus estatutos.*

*Así mesmo, establece que son membros da Axencia a Administración autonómica e os municipios que, voluntariamente, se integren nela. A incorporación dos municipios realizarase a través do correspondente convenio de adhesión, que deberá obter a aprobación previa do Pleno da Corporación e da persoa titular da consellería competente en materia de urbanismo e ordenación, e será publicado no Diario Oficial de Galicia.*

*Os estatutos da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística foron aprobados polo Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e publicados no Diario Oficial de Galicia núm. 222, do 16 de novembro.*

*Segundo. O Concello de Pontedeume ten atribuídas competencias en materia de disciplina urbanística, en virtude do disposto no artigo 80 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia, no artigo 25 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, e nos artigos 151 e seguintes da LSG.*

*A Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, no seu artigo 10, determina que a Administración local e as demais Administracións públicas axustarán as súas relacións recíprocas aos deberes de información mutua, colaboración, coordinación e respecto aos ámbitos competenciais respectivos e que procederá a coordinación das competencias das entidades locais entre si e, especialmente, coas das restantes Administracións públicas, cando as actividades ou os servizos locais transcendan o interese propio das correspondentes entidades, incidan ou condicionen relevantemente os das devanditas Administracións ou sexan concorrentes ou complementarios dos destas.*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*O texto refundido das disposicións vixentes en materia de réxime local, aprobado polo Decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, no seu artigo 69, establece que as competencias compartidas ou concorrentes poderán ser exercidas conxuntamente pola Administración do Estado ou da Comunidade Autónoma e a Local, mediante a constitución de entes instrumentais de carácter público ou privado.*

*Terceiro. En virtude do establecido no artigo 10 da LSG, a Axencia exercerá as competencias que lle sexan delegadas polos concellos consorciados.*

*Neste senso, o artigo 9 dos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, dispón que a adhesión necesariamente producirá a atribución á Axencia das competencias de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística que correspondan ao municipio integrado voluntariamente na Axencia, nos supostos que determine a Lei urbanística autonómica, segundo se estableza no convenio de adhesión.*

*Cuarto. Este convenio de adhesión obtivo a autorización previa do Pleno da Corporación municipal de en sesión que tivo lugar o XX de XX de 2019, co voto favorable da maioría absoluta do número legal de membros da Corporación, de conformidade co disposto no artigo 10 da LSG, e no artigo 215.3 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia.*

*Así mesmo, obtivo a aprobación da persoa titular da consellería competente en materia de urbanismo e ordenación do territorio, do.. de ...de.., de conformidade co disposto no artigo 10 da LSG.*

*Os intervenientes recoñecen mutua capacidade para o outorgamento do presente convenio de adhesión, de conformidade coas seguintes*

*ESTIPULACIÓNS:*

*Primeira. Incorporación á Axencia*

*O Concello de Pontedeume, na provincia de A Coruña, incorpórase e adhírese como membro da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, asumindo os dereitos e obrigacións que disto derivan, de conformidade co estipulado no presente convenio de adhesión e o establecido nos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e na Lei do solo de Galicia.*

*Segunda. Delegación de competencias*

*1. O Concello de Pontedeume delega na Axencia de Protección da Legalidade Urbanística o exercicio das competencias municipais de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*establecidas nos artigos 151 e seguintes da LSG, en relación coas obras e usos do solo que se executen sen licenza urbanística ou sen axustarse ás súas condicións, sempre que estean situadas nalgunha das seguintes clases de solo:*

*a) solo rústico ou non urbanizable en calquera das súas categorías (artigos 31 e seguintes da LSG e disposición transitoria primeira da LSG).*

*b) solo urbanizable ou apto para urbanizar, mentres non sexa aprobado o correspondente planeamento de desenvolvemento (artigo 27 e disposición transitoria primeira da LSG).*

*c)e núcleos rurais delimitados no planeamento urbanístico municipal (artigo 23 e disposición transitoria primeira da LSG).*

*A Axencia exercerá efectivamente estas competencias desde o día seguinte ao da publicación do convenio no Diario Oficial de Galicia.*

*2. Nesta delegación de competencias non está incluída a reposición da legalidade nin a potestade sancionadora en relación coas obras completamente rematadas antes da publicación deste convenio, que serán exercidas polo Concello.*

*3. A resolución dos recursos administrativos interpostos contra os actos ditados pola Axencia, en exercicio de competencias delegadas, corresponderalle igualmente a Axencia, logo do informe do Concello, que deberá emitirse no prazo máximo dun mes. Transcorrido este, continuarase coa tramitación do recurso.*

*4. A delegación de competencias poderá ser revogada en calquera momento polo Pleno da Corporación, coa maioría esixida no artigo 215.3 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia. A revogación será efectiva unha vez comunicada á Dirección da Axencia e publicada no Diario Oficial de Galicia.*

*Terceira.- Réxime económico.*

*1. O réxime económico do presente convenio establecese coas seguintes condicións:*

*a) o Concello contribuirá ao sostemento da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística cunha achega de XXX euros (50 euros por cada núcleo rural delimitado) que será transferida polo Concello á conta xeral da Axencia antes de enviar ao Diario Oficial de Galicia o anuncio de publicación do convenio.*

*b) a Axencia transferirá ao concello o 10% do produto das multas coercitivas e sancións, e como máximo, trinta mil euros anuais, efectivamente recadadas pola Axencia no termo municipal de Pontedeume;*

*2. O importe das multas coercitivas e das sancións impostas pola Axencia, en exercicio de competencias delegadas polo concello, serán ingresadas polos suxeitos obrigados directamente na conta xeral da*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*Axencia. No suposto de que non sexan aboadas en período voluntario, a Axencia solicitará da Consellería de Facenda o seu cobro pola vía de constrinximento.*

*Ao finalizar cada exercicio anual, a Axencia transferirá ao Concello unha cantidade equivalente ao 10% dos ingresos percibidos, e como máximo, trinta mil euros anuais, polas multas coercitivas e sancións recadadas no seu termo municipal.*

*Este modelo de financiamento será de aplicación ás multas coercitivas e sancións impostas a partir da entrada en vigor do Convenio, sen afectar ás multas e sancións impostas en períodos anteriores, aínda que se recaden unha vez entre en vigor o Convenio.*

*Cuarta. Obrigacións asumidas polo Concello*

*O Concello de Pontedeume asume as seguintes obrigacións:*

*a)prestar a cooperación e asistencia activa que a Axencia lle solicite para o eficaz exercicio das súas competencias;*

*b) facilitarlle ao persoal da Axencia o acceso inmediato aos expedientes de planeamento, xestión e disciplina urbanística, así como canta información, documentación e axuda material precise para o adecuado cumprimento das súas funcións;*

*c)cando os concellos adheridos remitan denuncias por obras e usos do solo sen licenza ou sen axustarse ás súas determinacións deberán achegar un informe técnico con contido suficiente para a incoación dos expedientes administrativos que procedan. En todo caso, e como mínimo, deberán identificarse as persoas responsables da actuación inspeccionada, as obras obxecto de expediente, así como os incumprimentos da normativa urbanística.*

*d)prestar o auxilio da policía local para facilitar as inspeccións, executar as ordes de precinto de obras e identificar aos responsables de posibles infraccións;*

*e) absterse de outorgar licenzas urbanísticas que impliquen a legalización de obras e usos do solo respecto dos que a Axencia ordenase a súa demolición, cesamento ou restauración da realidade física alterada;*

*f) emitir informe previo á resolución dos recursos interpostos contra actos ditados pola Axencia en exercicio de competencias delegadas, no prazo máximo dun mes. Transcorrido o cal continuarase coa tramitación do recurso.*

*g) contribuír ao sostemento económico da Axencia nos termos establecidos no presente convenio de adhesión;*

*h) e respectar as estipulacións do presente convenio e o establecido nos estatutos da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro.*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*Quinta.- Programa de incorporación*

*A incorporación do Concello á Axencia será efectiva desde o día seguinte ao de publicación deste convenio no Diario Oficial de Galicia.*

*Os expedientes relativos ás obras en execución nas materias que son obxecto de delegación deberán ser remitidos á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística no prazo dun mes desde a data de entrada en vigor deste convenio.*

*Sexta. Prazo de vixencia do convenio*

*Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e o seu prazo de vixencia será indefinido.*

*A resolución do presente convenio producirase no suposto de que o Concello de Pontedeume perda a condición de membro da Axencia por calquera da causas que se establecen no artigo 12 dos estatutos da Axencia e cos efectos que o mesmo artigo dispón.*

*Sétima. Interpretación do convenio*

*As controversias que puidesen xurdir na interpretación do presente convenio e a súa aplicación serán resoltas polo Consello Executivo da Axencia, de conformidade co disposto no artigo 10 dos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto 213/2007, do 31 de outubro.*

*Oitava.- Protección de Datos de Carácter Persoal*

*As partes asinantes obríganse ao cumprimento do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos e polo que se derroga a Directiva 95/46/CE (Regulamento xeral de protección de datos), da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, e demais normativa vixente de aplicación en cada momento en materia de protección de datos.*

*A sinatura do presente convenio suporá o consentimento expreso das partes asinantes para incluír e facer públicos os datos persoais que consten no convenio, e mailo resto de especificacións contidas no mesmo, de conformidade co artigo 15 da Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno (DOG nº 30 do 15 de febreiro) e o Decreto 126/2006, do 20 de xullo, polo que se regula o rexistro de convenios da Xunta de Galicia (DOG nº 149 do 3 de agosto).”*

SEGUNDO.- Coma consecuencia, incorporarse e adherirse como membro da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, asumindo os dereitos e obrigacións que disto derivan, de conformidade co estipulado no convenio de adhesión e o establecido nos



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

estatutos da Axencia, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e na Lei do solo de Galicia.

SEGUNDO.- Aprobar e dispor o gasto por un importe de 2.950,00 Euros.

TERCEIRO.- Notificar este acordo á Axencia de Protección da Legalidade, para que se proceda ao emprazamento para a sinatura do convenio obxecto de aprobación.

Documento asinado polo Alcalde-Presidente, D. Bernardo Fernández Piñeiro, na data da sinatura na marxe indicada no mesmo."

A Presidencia abre a quenda para o debate, explicando a motivación do expediente que á a de delegar os expedientes de disciplina urbanística nunha clase de chan determinado á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística para así, liberar de traballo ao departamento de urbanismo que, se ben se vai reforzar con persoal, ten unha elevada acumulación de traballo logo de ter estado longos períodos sen persoal técnico, o que conlevou a acumulación de expedientes sen tramitar. Serán este tipo de expedientes, nun determinado solo, os que se delegarán a partir da data de sinatura do convenio, a un organismo especializado para coa súa tramitación, evitando así circunstancias que se puideran producir por mor da non resolución de expedientes e facendo que todo o mundo cumpra coa lexislación. Indica que a aportación económica é dunha achega única de 2950 euros e que dos ingresos que se puideran derivar da imposición de sancións, o 10% reverteria nas arcas locais se ben, dito isto, desexa que non se teña que recorrer a este tipo de mecanismos.

D. Andrés Pérez Pérez di que, como xa manifestaron na comisión informativa, o voto do seu grupo vai ser favorable. Pregunta, unha vez aclarada a achega municipal, pola contía que percibirá o concello e se esa porcentaxe non pode ser máis elevada; interesase ademais pola cantidade que se estaba a ingresar ata a data por estes conceptos.

D. Bernardo Fernández Piñeiro di que é a APLU quen establece o tope e di, que non se recaudaba nada porque os expedientes estaban sen tramitar dende hai vinte anos. Indica que, se priorizou a concesión de licenzas fronte a outros expedientes se ben tras dunha denuncia, se iniciaba un expediente que son os que están iniciados, os que terá que resolver o Concello, mentres que os que se inicien a partir de agora, será o organismo autonómico quen os resolva.

O Sr. Pérez Pérez pregunta por quen desenvolvía as funcións do auxiliar administrativo de urbanismo.

O Sr. Fernández Piñeiro di que o persoal administrativo e o policía urbanístico.

D. Andrés Pérez Pérez conclúe a súa intervención co desexo de que todo vaia mellor

De seguido toma a palabra D. Luis Pena Mosquera. O portavoz do Grupo Municipal do BNG di que o BNG está desexando votar a favor de este tipo de accións en tanto que se pon certa distancia entre a comisión do feito e a imposición da sanción. Considera que o custo é aceptable para o Concello e pregunta se as intervencións da administración son de oficio ou



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

por denuncia de particulares. Pecha a súa intervención dicindo que non se pode entregar unha proposta asinada no día de hoxe ás 10:39 minutos e anuncia a abstención do seu grupo.

O Sr. Alcalde-Presidente di que existe control urbanístico por parte da APLU no solo rústico, que realiza co uso da tecnoloxía (satélite...). Indica que os expedientes que se van remitir son os que partan da veciñanza se ben se dará traslado tamén do que informe o policía urbanístico, se procede.

Concluídas as intervencións, sométese a votación a proposta, quedando **ADOPTADO** por **MAIORÍA** de **11 votos a favor** dos concelleiros e concelleiras do Grupo Municipal do PSdG-PSOE (9): D. Bernardo Fernández Piñeiro, D. José Simoes Couceiro, Dª Raquel Caruncho Corral, Dª Yolanda Vázquez Busto, Dª Ángela Piñeiro Carrera, D. Daniel Ríos Fernández, D. Joshua Dopico López, Dª. Manuela García Fachal, Dª Alejandra Bellón Tenreiro; e do Grupo Municipal do PP(2): D. Andrés Pérez Pérez e D. Santiago José Rodríguez Piñeiro; e **2 abstencións** do concelleiro e da concelleira do Grupo Municipal do BNG: D. Luis Pena Mosquera e Dª Rocío Souto Torre, o **ACORDO** seguinte:

**PRIMEIRO**.- Aprobar o texto definitivo do Convenio de Adhesión á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, o cal contido é o seguinte:

*"CONVENIO DE ADHESIÓN Á AXENCIA DE PROTECCIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA*

*Santiago de Compostela, ... de ....... de dous mil ....*

*INTERVEÑEN:*

*Dunha parte, D. Bernardo Fernández Piñeiro, alcalde do Concello de Pontedeume, provincia de A Coruña, en representación do Concello, de conformidade co disposto no artigo 61 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia, e no artigo 21 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local.*

*E doutra parte, dona Ángeles Vázquez Mejuto, conselleira de Medio Ambiente, Territorio e Vivenda, nomeada polo Decreto 94/2018, do 26 de setembro, no exercicio das atribucións que lle confire o artigo 34 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia.*

*EXPOÑEN:*

*Primeiro. A Lei 2/2016, do 10 de febreiro, do solo de Galicia (LSG, en adiante), no seu artigo 10, establece que a Axencia de Protección da Legalidade Urbanística é un ente público de natureza consorcial, dotado de personalidade xurídica, patrimonio e orzamento propios e plena autonomía no cumprimento das súas funcións, para o desenvolvemento en común pola Administración autonómica e os municipios que voluntariamente se integren nela das funcións de inspección, restauración da legalidade e sanción en materia de urbanismo e o desempeño de cantas outras competencias lle asignan os seus estatutos.*

*Así mesmo, establece que son membros da Axencia a Administración autonómica e os municipios que, voluntariamente, se integren nela. A incorporación dos municipios realizarase a través do correspondente*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*convenio de adhesión, que deberá obter a aprobación previa do Pleno da Corporación e da persoa titular da consellería competente en materia de urbanismo e ordenación, e será publicado no Diario Oficial de Galicia.*

*Os estatutos da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística foron aprobados polo Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e publicados no Diario Oficial de Galicia núm. 222, do 16 de novembro.*

*Segundo. O Concello de Pontedeume ten atribuídas competencias en materia de disciplina urbanística, en virtude do disposto no artigo 80 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia, no artigo 25 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, e nos artigos 151 e seguintes da LSG.*

*A Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, no seu artigo 10, determina que a Administración local e as demais Administracións públicas axustarán as súas relacións recíprocas aos deberes de información mutua, colaboración, coordinación e respecto aos ámbitos competenciais respectivos e que procederá a coordinación das competencias das entidades locais entre si e, especialmente, coas das restantes Administracións públicas, cando as actividades ou os servizos locais transcendan o interese propio das correspondentes entidades, incidan ou condicionen relevantemente os das devanditas Administracións ou sexan concorrentes ou complementarios dos destas.*

*O texto refundido das disposicións vixentes en materia de réxime local, aprobado polo Decreto lexislativo 781/1986, do 18 de abril, no seu artigo 69, establece que as competencias compartidas ou concorrentes poderán ser exercidas conxuntamente pola Administración do Estado ou da Comunidade Autónoma e a Local, mediante a constitución de entes instrumentais de carácter público ou privado.*

*Terceiro. En virtude do establecido no artigo 10 da LSG, a Axencia exercerá as competencias que lle sexan delegadas polos concellos consorciados.*

*Neste senso, o artigo 9 dos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, dispón que a adhesión necesariamente producirá a atribución á Axencia das competencias de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística que correspondan ao municipio integrado voluntariamente na Axencia, nos supostos que determine a Lei urbanística autonómica, segundo se estableza no convenio de adhesión.*

*Cuarto. Este convenio de adhesión obtivo a autorización previa do Pleno da Corporación municipal de en sesión que tivo lugar o XX de XX de 2019, co voto favorable da maioría absoluta do número legal de*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*membros da Corporación, de conformidade co disposto no artigo 10 da LSG, e no artigo 215.3 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia.*

*Así mesmo, obtivo a aprobación da persoa titular da consellería competente en materia de urbanismo e ordenación do territorio, do.. de ...de.., de conformidade co disposto no artigo 10 da LSG.*

*Os intervenientes recoñecen mutua capacidade para o outorgamento do presente convenio de adhesión, de conformidade coas seguintes*

*ESTIPULACIÓNS:*

*Primeira. Incorporación á Axencia*

*O Concello de Pontedeume, na provincia de A Coruña, incorpórase e adhírese como membro da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, asumindo os dereitos e obrigacións que disto derivan, de conformidade co estipulado no presente convenio de adhesión e o establecido nos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e na Lei do solo de Galicia.*

*Segunda. Delegación de competencias*

*1. O Concello de Pontedeume delega na Axencia de Protección da Legalidade Urbanística o exercicio das competencias municipais de inspección, supervisión, sanción e restablecemento da legalidade urbanística establecidas nos artigos 151 e seguintes da LSG, en relación coas obras e usos do solo que se executen sen licenza urbanística ou sen axustarse ás súas condicións, sempre que estean situadas nalgunha das seguintes clases de solo:*

*a) solo rústico ou non urbanizable en calquera das súas categorías (artigos 31 e seguintes da LSG e disposición transitoria primeira da LSG).*

*b) solo urbanizable ou apto para urbanizar, mentres non sexa aprobado o correspondente planeamento de desenvolvemento (artigo 27 e disposición transitoria primeira da LSG).*

*c)e núcleos rurais delimitados no planeamento urbanístico municipal (artigo 23 e disposición transitoria primeira da LSG).*

*A Axencia exercerá efectivamente estas competencias desde o día seguinte ao da publicación do convenio no Diario Oficial de Galicia.*

*2. Nesta delegación de competencias non está incluída a reposición da legalidade nin a potestade sancionadora en relación coas obras completamente rematadas antes da publicación deste convenio, que serán exercidas polo Concello.*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*3. A resolución dos recursos administrativos interpostos contra os actos ditados pola Axencia, en exercicio de competencias delegadas, corresponderalle igualmente a Axencia, logo do informe do Concello, que deberá emitirse no prazo máximo dun mes. Transcorrido este, continuarase coa tramitación do recurso.*

*4. A delegación de competencias poderá ser revogada en calquera momento polo Pleno da Corporación, coa maioría esixida no artigo 215.3 da Lei 5/1997, do 22 de xullo, de Administración local de Galicia. A revogación será efectiva unha vez comunicada á Dirección da Axencia e publicada no Diario Oficial de Galicia.*

*Terceira.- Réxime económico.*

*1. O réxime económico do presente convenio establecese coas seguintes condicións:*

*a) o Concello contribuirá ao sostemento da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística cunha achega de XXX euros (50 euros por cada núcleo rural delimitado) que será transferida polo Concello á conta xeral da Axencia antes de enviar ao Diario Oficial de Galicia o anuncio de publicación do convenio.*

*b) a Axencia transferirá ao concello o 10% do produto das multas coercitivas e sancións, e como máximo, trinta mil euros anuais, efectivamente recadadas pola Axencia no termo municipal de Pontedeume;*

*2. O importe das multas coercitivas e das sancións impostas pola Axencia, en exercicio de competencias delegadas polo concello, serán ingresadas polos suxeitos obrigados directamente na conta xeral da Axencia. No suposto de que non sexan aboadas en período voluntario, a Axencia solicitará da Consellería de Facenda o seu cobro pola vía de constrinximento.*

*Ao finalizar cada exercicio anual, a Axencia transferirá ao Concello unha cantidade equivalente ao 10% dos ingresos percibidos, e como máximo, trinta mil euros anuais, polas multas coercitivas e sancións recadadas no seu termo municipal.*

*Este modelo de financiamento será de aplicación ás multas coercitivas e sancións impostas a partir da entrada en vigor do Convenio, sen afectar ás multas e sancións impostas en períodos anteriores, aínda que se recaden unha vez entre en vigor o Convenio.*

*Cuarta. Obrigacións asumidas polo Concello*

*O Concello de Pontedeume asume as seguintes obrigacións:*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*a)prestar a cooperación e asistencia activa que a Axencia lle solicite para o eficaz exercicio das súas competencias;*

*b) facilitarlle ao persoal da Axencia o acceso inmediato aos expedientes de planeamento, xestión e disciplina urbanística, así como canta información, documentación e axuda material precise para o adecuado cumprimento das súas funcións;*

*c)cando os concellos adheridos remitan denuncias por obras e usos do solo sen licenza ou sen axustarse ás súas determinacións deberán achegar un informe técnico con contido suficiente para a incoación dos expedientes administrativos que procedan. En todo caso, e como mínimo, deberán identificarse as persoas responsables da actuación inspeccionada, as obras obxecto de expediente, así como os incumprimentos da normativa urbanística.*

*d)prestar o auxilio da policía local para facilitar as inspeccións, executar as ordes de precinto de obras e identificar aos responsables de posibles infraccións;*

*e) absterse de outorgar licenzas urbanísticas que impliquen a legalización de obras e usos do solo respecto dos que a Axencia ordenase a súa demolición, cesamento ou restauración da realidade física alterada;*

*f) emitir informe previo á resolución dos recursos interpostos contra actos ditados pola Axencia en exercicio de competencias delegadas, no prazo máximo dun mes. Transcorrido o cal continuarase coa tramitación do recurso.*

*g) contribuír ao sostemento económico da Axencia nos termos establecidos no presente convenio de adhesión;*

*h) e respectar as estipulacións do presente convenio e o establecido nos estatutos da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro.*

*Quinta.- Programa de incorporación*

*A incorporación do Concello á Axencia será efectiva desde o día seguinte ao de publicación deste convenio no Diario Oficial de Galicia.*

*Os expedientes relativos ás obras en execución nas materias que son obxecto de delegación deberán ser remitidos á Axencia de Protección da Legalidade Urbanística no prazo dun mes desde a data de entrada en vigor deste convenio.*

*Sexta. Prazo de vixencia do convenio*

*Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e o seu prazo de vixencia será indefinido.*

*A resolución do presente convenio producirase no suposto de que o Concello de Pontedeume perda a condición de membro da Axencia por calquera da causas que se establecen no artigo 12 dos estatutos da Axencia e cos efectos que o mesmo artigo dispón.*

*Sétima. Interpretación do convenio*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*As controversias que puidesen xurdir na interpretación do presente convenio e a súa aplicación serán resoltas polo Consello Executivo da Axencia, de conformidade co disposto no artigo 10 dos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto 213/2007, do 31 de outubro.*

*Oitava.- Protección de Datos de Carácter Persoal*

*As partes asinantes obríganse ao cumprimento do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeo e do Consello, do 27 de abril de 2016, relativo á protección das persoas físicas no que respecta ao tratamento de datos persoais e á libre circulación destes datos e polo que se derroga a Directiva 95/46/CE (Regulamento xeral de protección de datos), da Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, e demais normativa vixente de aplicación en cada momento en materia de protección de datos.*

*A sinatura do presente convenio suporá o consentimento expreso das partes asinantes para incluír e facer públicos os datos persoais que consten no convenio, e mailo resto de especificacións contidas no mesmo, de conformidade co artigo 15 da Lei 1/2016, do 18 de xaneiro, de transparencia e bo goberno (DOG nº 30 do 15 de febreiro) e o Decreto 126/2006, do 20 de xullo, polo que se regula o rexistro de convenios da Xunta de Galicia (DOG nº 149 do 3 de agosto).”*

**SEGUNDO**.- Coma consecuencia, incorporarse e adherirse como membro da Axencia de Protección da Legalidade Urbanística, asumindo os dereitos e obrigacións que disto derivan, de conformidade co estipulado no convenio de adhesión e o establecido nos estatutos da Axencia, aprobados por Decreto autonómico 213/2007, do 31 de outubro, e na Lei do solo de Galicia.

**TERCEIRO**.- Aprobar e dispor o gasto por un importe de 2.950,00 Euros.

**CUARTO**.- Notificar este acordo á Axencia de Protección da Legalidade, para que se proceda ao emprazamento para a sinatura do convenio obxecto de aprobación.

**2.- MOCIÓN DO GRUPO MUNICIPAL DO PARTIDO POPULAR DE APOIO E RECOÑECEMENTO DE LA LABOR QUE REALIZAN AS FORZAS E CORPOS DE SEGURIDADE DO ESTADO EN CATALUÑA**

A Presidencia da a palabra ao Sr. Portavoz do Grupo Municipal do Partido Popular. D. Andrés Pérez Pérez procede a ler o texto da moción, que de seguido se transcribe:

*“**MOCIÓN***



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

***QUE PRESENTA O GRUPO** MUNICIPAL POPULAR NO CONCELLO DE PONTEDEUME **DE APOIO E RECOÑECEMENTO DE LA LABOR QUE REALIZAN AS FORZAS E CORPOS DE SEGURIDADE DO ESTADO EN CATALUÑA.***

*Ante os graves disturbios que nos últimos días estanse producindo en distintas cidades de Cataluña, o Concello de Pontedeume ,reafirma o seu rexeitamento a calquera manifestación de violencia e o seu compromiso na defensa da Constitución, a legalidade vixente e os principios, dereitos e liberdades que dela emanan.*

*Fronte á barbarie de quen perturba a convivencia pacífica entre os españois, as Forzas e Corpos de Seguridade do Estado, xunto a os Mossos d´Esquadra, veñen realizando unha labor exemplar para a protección dos bens e a seguridade de todos. Grazas ao seu traballo, profesionalidade e sacrificio, e a pesar da falta de respaldo institucional das autoridades autonómicas, os cidadáns de Cataluña viron constatada a fortaleza e a vixencia do Estado de Dereito.*
*Resulta imprescindible, nunha institución que debe cumprir e facer cumprir a Constitución e a legalidade vixente así como garantir a seguridade dos seus cidadáns, amosar o recoñecemento de tódolos españois á exemplar e abnegada labor que levan a cabo estes servidores públicos.*

*Por todo elo, o Concello de Pontedeume declara a súa máis firme condena dos actos violentos protagonizados nos últimos días por elementos radicais en Cataluña, manifesta a súa solidariedade e alento aos millóns de cidadáns que están sufrindo esta terrible situación e amosa o seu apoio incondicional ás Forzas e Corpos de Seguridade do Estado, así como á Policía Autonómica catalá, i en especial a todos aqueles dos seus membros que resultaron feridos no desempeño das súas funcións, pola súa impecable labor e a profesionalidade demostrada para a defensa e protección dos dereitos e liberdades de todos.”*

Concluída a lectura, o Sr. Pérez Pérez indica que este mesmo texto se aprobou na Deputación estes días.

De seguido intervén D. Luis Pena Mosquera. O portavoz do Grupo Municipal do BNG indica que dende a súa formación defenden os principios de autodeterminación dos pobos e a democracia real baseada no diálogo e nas urnas; que condenan os actos violentos e que defenden un cambio de modelo nacional que cualifica como caducado. Di que rexeitan e condenan todo tipo de violencia, veña de onde veña e que desexan unha pronta recuperación ás persoas feridas. Conclúe a súa intervención indicando que se trata dun problema político e non de desorde pública e que, por tanto, se debe de resolver politicamente e non por medio das forzas e corpos de seguridade nin dos xuíces e tribunais. Anuncia o voto en contra da súa formación á moción, que cualifica de electoralista.

D. Andrés Pérez Pérez di que o que se pretende coa moción é unha condena da violencia.

Toma a palabra D. José Simoes Couceiro, portavoz do Grupo Municipal do PSdG-PSOE quen anuncia o voto favorable do seu grupo tal e como xa fixo na Deputación de condena da violencia que, non ten que ver co debate ideolóxico.

Concluídas as intervencións, sométese a votación a proposta, quedando **ADOPTADO** por **MAIORÍA** de **11 votos a favor** dos concelleiros e concelleiras do Grupo Municipal do PSdG-PSOE (9): D. Bernardo Fernández Piñeiro, D. José Simoes Couceiro, Dª Raquel Caruncho Corral, Dª Yolanda Vázquez Busto, Dª Ángela Piñeiro Carrera, D. Daniel Ríos Fernández, D. Joshua Dopico López, Dª. Manuela García Fachal, Dª Alejandra Bellón Tenreiro; e do Grupo Municipal do PP(2): D. Andrés Pérez Pérez e D. Santiago José Rodríguez Piñeiro; e **2 votos en contra** do concelleiro e da concelleira do Grupo Municipal do BNG: D. Luis Pena Mosquera e Dª Rocío Souto Torre, o **ACORDO** seguinte:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

**“O Concello de Pontedeume declara a súa máis firme condena dos actos violentos protagonizados nos últimos días por elementos radicais en Cataluña, manifesta a súa solidariedade e alento aos millóns de cidadáns que están sufrindo esta terrible situación e amosa o seu apoio incondicional ás Forzas e Corpos de Seguridade do Estado, así como á Policía Autonómica catalá, i en especial a todos aqueles dos seus membros que resultaron feridos no desempeño das súas funcións, pola súa impecable labor e a profesionalidade demostrada para a defensa e protección dos dereitos e liberdades de todos”**

**3.- MOCIÓN DO GRUPO MUNICIPAL DO PARTIDO POPULAR DE APOIO AO SECTOR MAR-INDUSTRIA ALIMENTARIO DA COMARCA FRONTE AO PROXECTO DE REFORMA DA LEXISLACIÓN DE COSTAS.**

D. Andrés Pérez Pérez procede a ler o texto da moción, que de seguido se transcribe:

*“MOCIÓN DE APOIO AO SECTOR MAR-INDUSTRIA ALIMENTARIO DA COMARCA FRONTE AO PROXECTO DE REFORMA DA LEXISLACIÓN DE COSTAS.*

*Os proxectos de reforma da Lei de Costas e do seu Regulamento causan enorme preocupación para o conxunto das actividades económicas que para exercer en condicións aceptables de rendibilidade sitúanse na franxa costeira, fundamentalmente porque necesitan un emprazamento e unha disposición fundamental relativo a captación de auga do mar. Isto leva a cabo a través de mecanismos de impulsión e saída dispostos na zona que vai desde as súas instalacións ata os puntos de captación e saída baixo a auga, soterrados, aprobados e adaptados a todas as normativas vixentes na actualidade.*

*O proxecto de reforma do Regulamento de Costas que está a elaborar o Ministerio para a Transición ecolóxica, e que polo seu gran calado vai obrigar a reformar igualmente a Lei de Costas, preocupa enormemente aos sectores produtivos afectados dado que se han pretende introducir unha serie de preceptos novos que amparan algunhas interpretacións moi restritivas que se estaban facendo da lei de Costas, e se diseminan por todo os seus articulado preceptos novos moi xenéricos e abstractos que recrúan as esixencias ambientais en claro detrimento das posibilidades de exercicio lexítimo e sustentable das actividades ligadas tradicionalmente ao mar de Galicia, que son as que conforman o tecido produtivo costeiro da nosa Comunidade Autónoma en xeral, e da nosa comarca en particular.*

*Como exemplo, o borrador de novo Regulamento recorta drasticamente a figura da prórroga extraordinaria das concesións de ocupación de dominio público marítimo terrestre, desvirtuando a letra e o espírito co que se creou esta figura na reforma da Lei de Costas de 2013, e que viña precisamente a apoiar ás actividades produtivas costeiras que ían chegar ao seu termo, e ser desmanteladas por tanto, no ano 2018 (30 anos despois da Lei de Costas orixinaria, de 1988).*

*A clave do debate estriba en que dita lei creou unha figura nova, que deixou sen efecto a limitación do prazo máximo de duración que se establecía na Lei de Costas de 1988, precisamente creando unha prórroga extraordinaria, a contar desde a data na que esta se solicitase, tal como a lei e o regulamento establecían e seguen establecendo. O que se pretende coa reforma do Regulamento é modificar o día de cómputo inicial, atrasándoo 30*



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*anos atrás, ata o día uno da concesión en vigor. No mesmo sentido, refórzanse os requisitos necesarios para renovar as concesións e para obter prórrogas das actualmente existentes, pasando dos 4 criterios orientativos ata hoxe vixentes aos 18 que se pretende introducir. E o máis preocupante é que a maioría deses novos requisitos quedan nunha total indefinición, de maneira que se deixa a porta aberta para a arbitrariedade máis absoluta á hora de decidir desde un despacho ministerial a cales das nosas empresas e sectores permíteselles continuar e a cales llas expulsa. Exemplo desa abstracción, e por tanto, da inseguridade xurídica que provocan, son requisitos novos como "o impacto paisaxístico", "a protección ecolóxica da interacción terra-mar", "…o incremento altura de onda ou cambios de dirección ondada" (sic: art. 135.4), ou "outros criterios como aplicación do previsto en calquera outra norma española e europea, así como convenios internacionais que conteñan regulación relativa á costa e ao mar…" (citas textuais do borrador de novo Regulamento). Sobre unha base tan feble e maximalista preténdese revisar todas as localizacións actuais na costa que segundo os informes do Ministerio poidan non coincidir con eses novos criterios do borrador, algo que pode levar a consecuencias devastadoras para os sectores produtivos Galegos vinculados á costa e a toda a economía social e pesqueira, ao verse potencialmente afectados non só as industrias produtivas do país senón mesmo unha enorme cantidade de explotacion asociadas a Miticultura, Acuicultura de Bivalvos e Marisqueo amen de edificacións, vivendas entre elas.*

*Doutra banda, que a experiencia destes sectores evidencia que non son actividades en absoluto insustentables desde o punto de vista ambiental (como o proba o que están fortemente controladas por diversos organismos públicos), e de feito en ningún momento do borrador afírmase que a causa da modificación sexa unha problemática de tipo ambiental, senón, unicamente, unha decisión conceptual a aposta das autoridades de Costas por un litoral libre de actividade produtiva, o que supón á súa vez optar por un uso preferentemente recreativo (para o que tampouco se dá ningunha alternativa, por suposto) fronte aos usos produtivos tradicionalmente vinculados ao mar.*

***#Ante esa situación tan alarmante para este Concello e a súa comarca, sométese ao Pleno a aprobación da seguinte moción**:*

*- Instar o Goberno do Estado e especialmente ao MITECO (Ministerio de Transicion Ecologica):*

*1.- Recoñeza a realidade da Comunidade Autónoma Galega e da Comarca do Eume en relación á realidade histórica e socioeconómica do sector Mar Industria, Acuicultura e Marisqueo que ao longo do último século serve como base fundamental para o desenvolvemento social e económico desta comunidade, e que pon en dúbida un regulamento absurdo que demostra o claro descoñecemento da realidade social das nosas comarcas.*

*2-Con carácter previo á aprobación de modificación algunha, establecer unha mesa de análise e negociación cos sectores vinculados ao mar para abacelar un acordo que permita que ou proxecto do Regulamento Xeral de costas e a Lei de Costas teña en conta as reivindicacións socioeconómicas do sector do Mar de Galicia.*

*3º.- Negociar e aceptar un acordo para que se teña en conta no devandito proxecto e na súa Lei, no concernente ao prazo das súas concesións, para as actividades económicas do complexo mar industria da comarca que para o seu indispensable funcionamento deban estar no litoral, comécese a contar o prazo de concesión a partir da solicitude de prórroga extraordinaria e non desde a data de de concesión orixinal.*

*4º.- Dar traslado do presente acordo ao Goberno de Estado."*

Concluída a lectura, o portavoz do Grupo Municipal do Partido Popular refírese á incertidumbre á que se enfrontan as empresas galegas e á incertidume que rodea ao negocio. Cualifica a actitude do goberno de "torticeira" en tanto ao cambio de localización e de reducción do tempo da concesión e considera que, desta maneira, é complicado seguir apostando pola creación de



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

emprego. D. Andrés Pérez fai referencia tamén as consecuencias para as pequenas e medianas empresas adicadas ao turismo e á posible afectación desta normativa aos clubes deportivos marítimos.

A Presidencia abre a quenda para o debate:

Toma a palabra o portavoz do Grupo Municipal do BNG. D. Luis Pena Mosquera di que cre que o que prexudica a costa son os verquidos e fai referencia á problemática das rías e á falla de limpeza destas, así como tamén á derivada das industrias que toman auga do mar. Considera que tamén a lei de acuicultura prexudica gravemente o mariqueo tradicional, como é o caso de Pontedeume, facendo referencia ás grandes mobilizacións contra esta lei que considera, xunto coa falla de saneamento e calidade das augas, así como as actividades mineiras, son as que afectan realmente á economía galega. Conclúe a súa intervención preguntando se o que se pretende é extender as concesións para o uso privado do dominio público marítimo-terrestre, poñendo como exemplo o caso de ENCE que di, pretende ocupar de xeito indefinido terreos públicos... Anuncia o voto en contra do seu grupo., que cualifica como "moi claro".

D. Andrés Pérez Pérez intervén para indicar que piden que estas empresas cumpran coa lexislación e fai referencia á cantidade de empregos en xogo e ás entidades mercantís e clubes deportivos afectados.

D. Luis Pena Mosquera fai referencia á necesidade de que exista unha reversión como consecuencia das concesións outorgadas. Considera inaceptable a petición de prórrogas extraordinarias.

De seguido toma a palabra D. José Simoes Couceiro. O Sr. Portavoz do Grupo Municipal do PSdG-PSOE quen di que considera que se trata dunha moción propagandística, que o asunto xa foi debatido no parlamento do estado, que xa estivo a exposición pública e que xa o grupo popular fixo as correspondentes emendas, polo que considera que a moción di cousas que non teñen sentido. Indica que no ano 2012 a avogacía do estado indicaba un prazo máximo de duración da concesión en 75 anos, prórrogas incluídas, sendo o mesmo prazo que se recolle nun informe do consello de estado do ano 2014 e que tamén se recolle en informe da avogacía de estado de 2018. Di que para poder outorgar a concesión ou prórroga, é preciso que se trate de instalación ou actividades que non podan ter outra ubicación, que as actividades industriais deben demostrar que a súa natureza lles esixe ubicación en dominio público; que non se vexan afectados os servizos públicos...; indica que a pesca e a acuicultura réxense pola lei de pesca de galicia, que establece un prazo máximo de 10 anos, prorrogable ata 50. Considera que o que se pretende co regulamento é aclarar a normativa. Di que no Concello de Pontedeume hai dúas instalacións afectadas por concesións administrativas. Propón, para votar a favor da moción, propón a seguinte redacción do punto primeiro do acordo: *"1.- Recoñeza a realidade da Comunidade Autónoma Galega e da Comarca do Eume en relación á realidade histórica e socioeconómica do sector Mar Industria, Acuicultura e Marisqueo que ao longo do último século serve como base fundamental para o desenvolvemento social e económico desta comunidade e da comarca do Eume." A retirada do punto segundo, que cosidera non ten argumento ningún por non ter que ver o regulamento coa lei de costas; aceptando o punto terceiro.*

D. Andrés Pérez Pérez, portavoz do Grupo Municipal do PP di que, se ben



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

aceptarían a modificación do punto primeiro, non admiten a proposta de supresión do punto segundo.

D. Luis Pena Mosquera pregunta por cales son as dúas concesións que hai en Pontedeume.

O Sr. Simoes Couceiro di que son o hotel e a gasolineira.

O Sr. Fernández Piñeiro apunta a que se trata de concesións de Portos, non de Costas e que,o plan de usos aprobado meses atrás por Portos, non contempla o uso hoteleiro. No que respecta á gasolineira, di que incumpre por medidas de carácter de seguridade.

Concluídas as intervencións, sométese a votación a proposta, **NON ADOPTÁNDOSE o ACORDO** por **MAIORÍA** de **11 votos en contra** dos concelleiros e concelleiras do Grupo Municipal do PSdG-PSOE (9): D. Bernardo Fernández Piñeiro, D. José Simoes Couceiro, Dª Raquel Caruncho Corral, Dª Yolanda Vázquez Busto, Dª Ángela Piñeiro Carrera, D. Daniel Ríos Fernández, D. Joshua Dopico López, Dª. Manuela García Fachal e Dª Alejandra Bellón Tenreiro; e do Grupo Municipal do BNG(2): D. Luis Pena Mosquera e Dª Rocío Souto Torre; e **2 abstencións** dos concelleiros do Grupo Municipal do PP: D. Andrés Pérez Pérez e D. Santiago José Rodríguez Piñeiro.

**4.- ACTIVIDADE DE CONTROL DO PLENO: MOCIÓNS URXENTES.**

Non houbo.

**5.- ACTIVIDADE DE CONTROL DO PLENO: DACIÓN DE CONTA DAS RESOLUCIÓNS DA ALCALDÍA PRESIDENCIA.**

A Sra. Secretaria da lectura á proposta da Alcaldía-Presidencia, que se transcribe a continuación:

*“**DAR CONTA DAS RESOLUCIÓNS DE ALCALDÍA PRESIDENCIA.***
***SESIÓN ORDINARIA DO PLENO DE 31/10/2019***

*(Expediente TEDeC: 2019/G006/000164)*

*De conformidade co disposto no artigo 42 do Real decreto 2568/1986, do 28 de novembro, polo que se aproba o regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, dáse conta aos concelleiros e concelleiras das Resolucións da Alcaldía-Presidencia ditadas, dos números **583.2019** de 23 de setembro ao **653.2019** de 22 de outubro, ambos os dous incluídos, os seguintes:*

| *Nº de Expediente* | *Asunto* | *Nº Decreto* | *Fecha Firma* |
|---|---|---|---|
| *2019/G003/000654* | *CONVOCATORIA DA SESIÓN ORDINARIA DO PLENO DE 26.09.2019* | *00583/2019* | *23-09-2019 15:33* |
| *2019/G003/000652* | *LISTA PROVISIONAL ADMITIDOS-EXCLUIDOS, PROCESO SELECCIÓN ADMINISTRATIVO DEPARTAMENTO DE TESOURERÍA* | *00584/2019* | *24-09-2019 10:05* |
| *2019/G003/000641* | *ENCOMENDA DE DEFENSA DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000760/2019-AC, …//….* | *00585/2019* | *24-09-2019 10:05* |
| *2019/G003/000604* | *Solicitud General a nombre de VIAQUA, GESTION INTEGRAL DE AGUAS DE GALICIA SAU. Solicita: Que sexa aprobada a facturación.* | *00586/2019* | *24-09-2019 10:05* |



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

| | | | |
|---|---|---|---|
| *2019/G003/000540* | *PAGAMENTO PENDENTE DAS AXUDAS ÁS FAMILIAS PARA A ADQUISICIÓN DE MATERIAL ESCOLAR, CURSO 2018/2019 POR EXISTENCIA DE DÉBEDAS XA VENCIDAS CÓ CONCELLO DE PONTEDEUME .* | *00587/2019* | *24-09-2019 10:05* |
| *2019/G003/000649* | *EXPEDIENTE DE RECTIFICACIÓN DE ERROS MATERIAIS DO DECRETO 573/2019 DE 19 DE SETEMBRO EXPTE. 2019/G003/000630* | *00588/2019* | *24-09-2019 10:13* |
| *2019/G003/000615* | *NOMEAMENTO DAS PERSOAS MEMBRO DO XURADO DO XXII PREMIO DE INVESTIGACIÓN CONCELLO DE PONTEDEUME* | *00589/2019* | *23-09-2019 14:37* |
| *2019/G003/000655* | *EXPEDIENTE EDM INVERNO 2019/20* | *00590/2019* | *24-09-2019 14:49* |
| *2019/G003/000647* | *CONTRATACIÓN SUBSTITUCIÓN PERÍODO VACACIONAL DUN PEÓN CAMIÓN RECOLLIDA LIXO, ...//...* | *00592/2019* | *25-09-2019 10:41* |
| *2019/G003/000571* | *DIETAS ASISTENCIA TRIBUNAL DE SELECCIÓN DUN/HA TÉCNICO/A DE TURISMO* | *00593/2019* | *25-09-2019 11:41* |
| *2019/G003/000543* | *DIETAS ASISTENCIA TRIBUNAL SELECCIÓN SOCORRISTAS 2019* | *00594/2019* | *25-09-2019 11:41* |
| *2019/G003/000657* | *SOLICITA CERTIFICADO QUE ACREDITE QUE O NUMERO 24 DA RUA FERREIROS E ACTUALMENTE O NUMERO 32* | *00595/2019* | *25-09-2019 11:41* |
| *2019/G003/000634* | *APROBACIÓN EXPEDIENTE DE PRORROGA DO CONTRATO COA EMPRESA A BILLARDA S.L PARA A CONTINUIDADE DO SERVIZO DE MONITORAXE DE TALLERES CULTURAIS MUNICIPAIS PARA AS TEMPADAS 2016-2020* | *00596/2019* | *25-09-2019 11:41* |
| *2019/G003/000658* | *INSCRICIÓN DO CONCELLO DE PONTEDEUME NO REXISTRO GALEGO SANITARIO DE EMPRESAS E ESTABLECEMENTOS ALIMENTARIOS (REGASA) POLO COMEDOR DA ESCOLA INFANTIL "CHALE ROSA"* | *00597/2019* | *26-09-2019 09:49* |
| *2019/G003/000663* | *CONVOCATORIA MESA LOCAL DE COMERCIO MÉRCORES 02.10.2019* | *00598/2019* | *27-09-2019 10:43* |
| *2019/G003/000659* | *IMPUTACIÓN A PROXECTO, FACTURA -PACTO DE ESTADO CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO-* | *00599/2019* | *27-09-2019 11:02* |
| *2019/G003/000661* | *AUTORIZACIÓN REALIZACIÓN CURSO E PAGAMENTO DE MATRÍCULA.-* | *00600/2019* | *27-09-2019 11:35* |
| *2019/G003/000664* | *Xustificación Pacro de Estado contra a violencia de xénero 2.018* | *00601/2019* | *30-09-2019 12:33* |
| *2019/G003/000666* | *APROBACIÓN NÓMINA SETEMBRO 2019* | *00602/2019* | *30-09-2019 13:20* |
| *2019/G003/000670* | *SEGUROS SOCIAIS AGOSTO 2019* | *00603/2019* | *30-09-2019 13:21* |
| *2019/G003/000669* | *NOMEAMENTO INTERVENTOR ACCIDENTAL DENDE O DÍA 30 DE SETEMBRO AO 7 DE OUTUBRO DE 2019* | *00604/2019* | *30-09-2019 13:21* |
| *2019/G003/000662* | *INCIDENCIAS NÓMINA MES SETEMBRO 2019.* | *00605/2019* | *30-09-2019 13:20* |



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2019/G003/000688 | SESIÓN EXTRAORDINARIA E URXENTE DA COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE ESTUDO, INFORME E CONSULTA DE ASUNTOS XERAIS DO PLENO DE 08.10.2019 | 00606/2019 | 04-10-2019 14:55 |
| 2019/G003/000687 | SESIÓN EXTRAORDINARIA E URXENTE DA COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE ASUNTOS ECONÓMICOS E FACENDA DE 08.10.2019 | 00607/2019 | 04-10-2019 15:07 |
| 2019/G003/000683 | DELEGACIÓN DE ALCALDÍA CASAMENTO EN JOSE SIMOES COUCEIRO día 05.10.2019 | 00608/2019 | 04-10-2019 15:10 |
| 2019/G003/000694 | CONVOCATORIA DA SESIÓN EXTRAORDINARIA DO PLENO DO 11.10.2019 | 00609/2019 | 08-10-2019 14:48 |
| 2019/G003/000695 | APROBACIÓN DO GASTO DO EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DAS OBRAS DE ELIMINACIÓN DE VERTIDOS NO RÍO COVÉS (Expte: 2019/C002/000014) | 00610/2019 | 09-10-2019 09:49 |
| 2019/G003/000667 | PADRÓNS SERVIZO AXUDA NO FOGAR DEPENDENCIA E LIBRE CONCORRENCIA, XULLO 2019 | 00611/2019 | 10-10-2019 11:44 |
| 2019/G003/000678 | EXPEDIENTE DE APROBACIÓN DA RELACIÓN DAS PERSOAS INSCRITAS NOS TALLERES CULTURAIS DO CENTRO MUNICIPAL DE MAIORES 2019/2020 FORA DE PRAZO | 00612/2019 | 10-10-2019 11:44 |
| 2019/G003/000680 | PROPOSTA DE AMPLIACIÓN NA INTENSIDADE DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR (DEPENDENCIA) | 00613/2019 | 10-10-2019 11:44 |
| 2019/G003/000675 | SOLICITUDE DE TARXETA DE ESTACIONAMENTO PARA PERSOAS CON DISCAPACIDADE | 00614/2019 | 10-10-2019 13:29 |
| 2019/G003/000640 | ENCOMENDA DE DEFENSA PROCEDEMENTO ORDINARIO 0000210/2019, …//…. | 00615/2019 | 10-10-2019 13:29 |
| 2019/G003/000673 | RESOLUCIÓN PROCEDEMENTO PARA A PARALIZACIÓN DA EXECUCIÓN DA OBRA RENOVACIÓN DE TUBAXES NA REDE XERAL DE ABASTECEMENTO DE AUGA POTABLE EN NOGUEIROSA (Convenio 28/2018 Deputación provincial da coruña) EXPTE. 2018/C003/000007 | 00616/2019 | 10-10-2019 13:29 |
| 2019/G003/000653 | EXPEDIENTE DE APROBACIÓN DA RELACIÓN DAS PERSOAS INSCRITAS NOS TALLERES CULTURAIS DO CENTRO MUNICIPAL DE MAIORES 2019/2020 | 00617/2019 | 10-10-2019 13:29 |
| 2019/G003/000686 | RELACION DE ALTAS, BAIXAS E MODIFICACIÓNS NO PADRÓN MUNICIPAL DE HABITANTES NO MES DE SETEMBRO 2019 | 00618/2019 | 10-10-2019 13:29 |
| 2019/G003/000693 | PROCESO SELECCIÓN AUXILIAR ADMINISTRATIVO DO DEPARTAMENTO DE URBANISMO, FUNCIONARIO INTERINO. | 00619/2019 | 10-10-2019 13:29 |
| 2019/G003/000689 | DECRETO ERROS AGOSTO EDM VERAN 2019 | 00620/2019 | 11-10-2019 11:36 |
| 2019/G003/000650 | DECRETO DE INICIO PROCEDEMENTO SANCIONADOR DE TRAFICO 2019_12º (AI 99500000018677) | 00621/2019 | 11-10-2019 11:36 |
| 2019/G003/000651 | EXPEDIENTE DE EXPEDIENTE DE APROBACIÓN DA RELACIÓN DE PARTICIPANTES NO PROGRAMA "MADRUGADORES" CURSO 2019/2020 | 00622/2019 | 11-10-2019 11:36 |



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2019/G003/000674 | *RESOLUCIÓN PROCEDEMENTO PARA A PARALIZACIÓN DA EXECUCIÓN DA OBRA REFORMA INTERIOR E MELLORA DA ACCESIBILIDADE DA ESCOLA DE NOGUEIROSA (POS+ 2018). EXPTE. 2018/C003/000008* | 00623/2019 | 11-10-2019 11:36 |
| 2019/G003/000660 | *DECRETO DE INICIO PROCEDEMENTO SANCIONADOR DE TRAFICO 2019_13º (AI 99500000018746)* | 00624/2019 | 11-10-2019 11:36 |
| 2019/G003/000681 | *LISTA DEFINTIVA DE ADMITIDOS E EXCLUIDOS DO PROCESO DE SELECCIÓN DUN FUNCIONARIO/A INTERINO/A PARA A ÁREA DE TESOUREIRA* | 00625/2019 | 11-10-2019 11:36 |
| 2019/G003/000702 | *MODIFICACIÓN DE CRÉDITO NÚMERO 21, TRANSFERENCIA DE CRÉDITO 8.-* | 00626/2019 | 11-10-2019 14:53 |
| 2019/G003/000701 | *DECRETO PRÓRROGA XEMADE 2019* | 00627/2019 | 11-10-2019 14:51 |
| 2019/G003/000682 | *PROCESO DE NOMEAMENTO FUNCIONARIA INTERINA POR ACUMULACIÓN DE TAREFAS, PARA O POSTO DE ARQUITECTA MUNICIPAL.* | 00628/2019 | 11-10-2019 14:51 |
| 2019/G003/000707 | *CONVOCATORIA DA SESIÓN EXTRAORDINARIA DO PLENO DE 17.10.2019* | 00629/2019 | 14-10-2019 15:38 |
| 2019/G003/000704 | *EXPEDIENTE DE APROBACIÓN DA RELACIÓN DAS PERSOAS INSCRITAS NOS TALLERES CULTURAIS DO CENTRO MUNICIPAL DE MAIORES 2019/2020* | 00630/2019 | 15-10-2019 10:35 |
| 2019/G003/000698 | *XUSTIFICACION CONVENIO PARA A PARTICIPACIÓN NA PREVENCION E DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTAIS. ANO 2019 .* | 00631/2019 | 15-10-2019 09:51 |
| 2019/G003/000684 | *XUSTIFICACIÓN DO PERSOAL DINAMIZADOR DO PLAN DE INCLUSIÓN DIXITAL DO 3º TRIMESTRE 2019* | 00632/2019 | 15-10-2019 12:40 |
| 2019/G003/000643 | *Decreto aprobación convenio librerias axudas escolares 2019* | 00633/2019 | 15-10-2019 14:09 |
| 2019/G003/000706 | *EXPEDIENTE DE CAMBIO DE IMPUTACIÓN CONTABLE. APLICACIÓN A PROXECTO DE GASTO* | 00634/2019 | 16-10-2019 13:38 |
| 2019/G003/000703 | *APROBACIÓN RELACIÓN DE FACTURA F/2019/20* | 00635/2019 | 16-10-2019 13:38 |
| 2019/G003/000691 | *SOLICITUD DE SUBVENCIÓN PARA O IMPULSO DUNHA REDE DE MERCADOS EXCELENTES EN GALICIIA. ANO 2.019.* | 00636/2019 | 16-10-2019 12:48 |
| 2019/G003/000723 | *CONVOCATORIA SESIÓN ORDINARIA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL DE 17.10.2019* | 00637/2019 | 16-10-2019 15:00 |
| 2019/G003/000700 | *XUSTIFICACIÓN DO PROGRAMA DE CULTURA NO CAMIÑO (AGADIC) PARA O ANO 2019.* | 00638/2019 | 18-10-2019 15:27 |
| 2019/G003/000729 | *EXPEDIENTE DE APROBACIÓN DA RELACIÓN DE PERSOAS INSCRITAS NOS TALLERES CULTURAIS DO CENTRO MUNICIPAL DE MAIORES 2019/2020* | 00639/2019 | 18-10-2019 14:59 |
| 2019/G003/000697 | *EXPEDIENTE DE APROBACION DA LISTAXE DE PERSOAS PREINSCRITAS NOS* | 00640/2019 | 18-10-2019 15:12 |



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | *TALLERES CULTURAIS MUNICIPAIS 2019/2020* | | |
| *2019/G003/000705* | *XUSTIFICACIÓN DA AXUDA DE INICIATIVAS LOCAIS DIRIXIDAS Á MOCIDADE DURANTE O ANO 2019* | *00641/2019* | *18-10-2019 15:51* |
| *2019/G003/000724* | *EXPEDIENTE DE RENUNCIA E ADXUDICACIÓN DE NOVA PRAZA, LISTA DE ESPERA, PARA A ESCOLA INFANTIL MUNICIPAL "CHALÉ ROSA"* | *00642/2019* | *21-10-2019 09:47* |
| *2019/G003/000725* | *MODELO 111, IRPF SETEMBRO 2019* | *00643/2019* | *21-10-2019 11:47* |
| *2019/G003/000626* | *XUSTIFICACIÓN ASIGNACION GRUPOS POLICITOS PSDG-PSOE 2019* | *00644/2019* | *21-10-2019 11:48* |
| *2019/G003/000731* | *EXPEDIENTE DE APROVACION DA RELACION DE PARTICIPANTES NO PROGRAMA MUNICIPAL DE CONCILIACIÓN "MADRUGADORES" 2019/2020* | *00645/2019* | *21-10-2019 11:48* |
| *2019/G003/000720* | *NOMEAMENTO DE ARQUITECTO EN ACUMULACIÓN DE FUNCIÓNS TOMANDO NOTA DA RENUNCIA DE DONA ...//...* | *00646/2019* | *21-10-2019 13:34* |
| *2018/G003/000309* | *Devolución anticipo subvención para a promoción da igualdade das entidades locais ( xunta 2015).* | *00647/2019* | *21-10-2019 13:15* |
| *2019/G003/000606* | *CONVOCATORIA CONVENIO COMISIÓN DE FESTAS AS PERAS 2019* | *00648/2019* | *21-10-2019 13:16* |
| *2019/G003/000734* | *NOMEAMENTO DE MARÍA MONTERO GONZÁLEZ COMO VOGAL DE MESAS DE CONTRATACIÓN, COMO RESPONSABLE DO CONTRATO, DIRECTORA DE OBRA E DIRECTORA DE EXECUCIÓN SUBSTITUTA EN EXPEDIENTES DE CONTRATACIÓN DE OBRAS* | *00649/2019* | *22-10-2019 10:22* |
| *2019/G003/000721* | *PADRÓNS SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR DE LIBRE CONCORRENCIA E DEPENDENCIA, AGOSTO 2019* | *00650/2019* | *22-10-2019 12:10* |
| *2019/G003/000732* | *APROBACIÓN RELACIÓN FACTURAS F/2019/21* | *00651/2019* | *22-10-2019 13:10* |
| *2019/G003/000737* | *CONVOCATORIA DA SESIÓN ORDINARIA DA COMISIÓN INFORMATIVA PARA O ESTUDO, INFORME E CONSULTA DE ASUNTOS XERAIS DO PLENO DE 28.10.2019* | *00652/2019* | *22-10-2019 17:45* |
| *2019/G003/000738* | *CONVOCATORIA DA SESIÓN ORDINARIA DA COMISIÓN INFORMATIVA PERMANENTE DE ASUNTOS ECONÓMICOS E FACENDA DE 28.10.2019* | *00653/2019* | *22-10-2019 17:45* |

*Documento asinado dixitalmente asinado dixitalmente polo Sr. Alcalde-Presidente, D. Bernardo Fernández Piñeiro, en Pontedeume, a luns 28 de outubro de 2019."*

Os/as membros presentes **TOMAN RAZÓN**.

**6.- ACTIVIDADE DE CONTROL DO PLENO: ROGOS E PREGUNTAS.**

O portavoz do PP formula os seguintes **ROGOS**:

**1.- Rogamos reparen os cables que están a baixa altura no Empedrado, xa que impiden o paso de algunhos camións.**



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O Sr. Alcalde-Presidente, D. Bernardo Fernández Piñeiro di que os cables son de Fenosa a quen se lle deu traslado da situación en varias ocasións, advertíndolles que ou se amañan ou se quitan xa que impiden o tránsito. Indica que os van ter que poñer "aéreos" xa que o incidente cun camión provocou que arrancaran parte da fachada da edificación onde estaban colocados.

**2.- Rogamos doten de alumeado os alrededores da Farmacia de Campolongo, xa que polas noites acercarse por alí mete medo.**

O Sr. Fernández Piñeiro di que pensa que é competencia de Fomento xa que se trata dun tramo do cambio de sentido da propia nacional.

**3.- Rogamos tapen ou arranxen os socavóns que hai próximos aos xogos, no parque de Lombardero.**

**4.- Rogamos tomen medidas con respecto ao deterioro do Castro de Centroña**

**5.- Levamos meses pedindo en varios plenos o arranxo dunha farola no lugar da Regueira en Andrade, rogamos cumplan este rogo.**

E as seguintes **PREGUNTAS:**

1.-Cando van a pintar as rotondas de entrada no pobo?

O Sr. Fernández Piñeiro pide que se aclare a pregunta.
D. Andrés Pérez Pérez indica que o que se pide é que se actúe sobre o que está deteriorado e que, se non é competencia municipal, que se dea traslado á administración competente.

2.-Teñen prevista algunha medida para evitar a mendicidade nas portas de supermercados e igrexas?

Dna. Raquel Caruncho Corral apunta a que non hai ningunha medida a adoptar e que non existe unha ordenanza de mendicidade: Di que os casos que se detectan remítense aos servizos sociais e a cáritas. Indica que o Concello non ten constancia da existencia de queixas por parte das entidades nas que se poda producir esta práctica.

3.-O dispositivo de seguridade da Festa Das Peras, comprobou si os dispositivos instalados (atraccións) cumprían a normativa vixente?

Dna. Ángela Piñeiro Carrera indica que é unha empresa a encargada de revisar os aparellos e que se ten presentado no Concello documentación técnica ao respecto.

4.- Beneficiarase este Concello da redución do 10% de SOGAMA?

D. José Simoes Couceiro, concelleiro de Servizos indica que en principio non xa que é imposible cumprir, tendo en conta a necesidade de realización dun estudo económico, modificar a ordenanza e repercutir as contías ás persoas usuarias con carácter retroactivo.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O Sr. Alcalde-Presidente indica que o servizo de recollida de lixo é deficitario (300 mil euros) e que a adhesión a esta medida aumentaría o dito déficit. Considera que a proposta de SOGAMA non ten sentido, en tanto que supón unha perda de ingresos para os Concellos e fai unha comparativa con propostas sobre a instalación de industrias en tanto que dende a Xunta se propón para a inslación de emrpesas a exención do ICIO cando, en realidade, o problema é o prezo das propias parcelas; a proposta que se ven a facer dende a Xunta á FEGAMP para poñer medios contra a vespa asiática, advertindo ao tempo que estes medios reducirían os fondos que perciben as entidades locais polo fondo de cooperación sendo, polo tanto, propostas que cargan contra a economía municipal. Fai referencia aos custos asumidos polos Concellos aínda non tendo competencias na área, como é o caso do mantemento e conservación, así como as conserxerías dos centros de ensino. Considera que se trata de “trampas” da Xunta  para “vender cara a galería”

Toma a palabra D. Luis Pena Mosquera, portavoz do Grupo Municipal do BNG, indicando que o que podería facer o Concello sería a adopción de medidas de compostaxe que reducirían a fracción orgánica, que supón unha parte moi importante do pagamento.

O Sr. Alcalde di que xa se teñen realizado actuacións nese sentido e que sedundo Ecoembes, o Concello de Pontedeume é do que “mellor” recicla. Da conta da experiencia do reparto de composteiros na parroquia de Nogueirosa con este propósito e que se conta extender ao resto do rural. Recorda as actuacións realizadas polo goberno do PP para coa hostalería e a instalación dos contedores de vidro…, indicando que queda moito por facer.

O Sr. Pena Mosquera intervén para facer referencia ao que denomina “sistema SOGAMA”, ao que todos os Concellos se teñen que acoller, cualificándoo como “antieconómico” e “demencial”.

O Sr. Simoes Couceiro apunta á xestión por parte do Concello de 10 contedores de papel e cartón ante ecoembes; o incremento dos contedores en amarelo (40-45 dende que esán eles). e indica que se seguirá nesta liña.

O Sr. Andrés Pérez Pérez recorda as peticións do seu grupo, en plenos anteriores, de contedores amarelos para determinadas zonas.

D. José Simoes fai referencia á previsión, pola normativa comunitaria europea, da obrigatoriedade de separar a fracción orgánica, para o que dotarse dun camión específico e unha planta cerca do que, neste momento, non pode dispoñer o Concello. Indica que os contedores para este tipo de residuos (marróns) os está “regalando” a Xunta.

D. Andrés Pérez Pérez pregunta se se ten prevista a privatización do servizo para a recollida do lixo.

5.- Teñen algo previsto para a Praza De España?

O Sr. Fernández Piñeiro indica que o solar está en concurso de acreedores e que o Concello, que ten interese para a súa incorporación ao patrimonio público, está a agardar a que saia a subasta, xa que o prezo que piden é moi elevado. Di que teñen varios usos en mente para o dito espazo.

6-. Que se fixo cós focos vellos que había no campo da Gándara e canto custaron os novos?

D. Bernardo Fernández Piñeiro di que esa pregunta xa se contestou no mandato anterior, onde está toda a explicación; que están gardados e acopiados e fai referencia ao elevado consumo



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

(2000 W cada foco) daqueles. Di que tal e como se informou no seu día, os novos non tiveron custo algún.

7.- Cal é o custo do día da Bicicleta e a canto ascende o patrocinio da Voz de Galicia?

D. Joshua Dopico López, concelleiro de Deportes di que o mesmo que en edicións anteriores: 880 € + IVE e que o custo de La Voz de Galicia (organizador) foi de 3000 € + IVE (speaker, patrocinio, seguros…)

8.- Solucionará a obra prevista as inundacións do peirao?

O Sr. Alcalde, D. Bernardo Fernández Piñeiro di que segundo Augas de Galicia, si, xa que a obra levanta o colector que di, fíxose mal no seu día tendo en conta que o colector da rúa galera ten máis dimensión que o do peirao, o que provoca o levantamento das tapas das arquetas. Indica que se vai colocar un colector novo, renovando toda a rede, que daría solución as deficiencias actuáis e solucionaría os verquidos.

O Sr. Pena Mosquera pregunta polo comezo das obras, respostando o Sr. Alcalde que están a piques de comezar na parte do paseo marítimo.

De seguido, o portavoz do Grupo Municipal do BNG, D. Luis Pena Mosquera, formula as seguintes **PREGUNTAS**:

1. Piscina Canto tempo leva esgotado o contrato de concesión da piscina ? Sairá a licitación antes de fin de ano ?

D. Joshua Dopico López di que dende decembro de 2017 e que a licitación realizarase o antes posible.

2. Castro de Centroña Que medidas tomou o concello para

repoñer a desfeita causada no Castro de Centroña ?

O Sr. Alcalde indica que o primeiro que se fixo foi chamar á empresa que está a facer a tala e poñerse en contacto co arqueóloga que, por lei, supervisou os traballos. Indica que o informe da técnica os traballos realizáronse tal e como se requiriu dende Patrimonio e que, a maior problemática xuridiu coa caída dun eucalipto sobre unha muralla, sen danos demasiado importantes. A maiores, di que o Concello se puxo en contacto con Patrimonio para que realice a inspección e que adopte as medidas que procedan. O Sr. Fernández Piñeiro indica que o que máis danos producen son as raíces dos eucaliptos e indica que, logo da tala, non se pode volver plantar, e que a persoa propietaria ten que controlar os rebrotes, xa que tamén se consideran plantación. Indica que dende o Concello se están a manter conversas co propietario para que a parcela pase a ser propiedade municipal. Da conta das competencias que ten o Concello nestes casos, que non é mais que o estado da estrada, apuntando que se ten reclamado á empresa madeirista no caso do "camiño do mojo" polo deterioro da vía, xa que o



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

control destas actividades é competencia do distrito forestal, o que lle consta que estivo. Indica que se está a traballar na modificación da ordenanza.

3. Reparos intervención. No informe da interventora, pon reparos a unha serie de gastos realizados pola alcaldía, que para o ano 2018 foron de aproximadamente máis de 6 millóns de euros ¿cre o alcalde que se están a facer ben as cousas cando a intervención pon reparos ao 90% do orzamento do concello ?

O Sr. Alcalde-Presidente considera que hai unha inexactitude na pregunta xa que, os gastos, non son realizados pola Alcaldía. Pon como exemplo o expediente da nómina do persoal municipal, que vai reparada, así como os gastos relativos ao subministro de enerxía eléctrica, que non se ten licitado ata a data no Conclelo de Pontedeume e para o que se está a traballar mediante a central de contratación da FEMP; fai referencia tamén aos reparos dos pagamentos a SOGAMA e os servizos que se etán a prestar en precario. Dito isto, considera que se debe poñer en valor o que se ten feito para ir reducindo a casuística e as medidas que se teñen adoptado, poñendo como exemplo a recualificación e cubrición do posto de Tesourería, tendo en conta que todos os pagamentos ían con reparo por non estar ocupado o posto conforme á lei.

O Sr. Pena Mosquera pregunta ao Sr. Fernández Piñeiro que diría se a Xunta fixese o mesmo.

O Sr. Alcalde di que habería que ver os motivos, como a situación por responsabilidades herdadas…; defende a xestión do goberno local en tanto que se van dando pasos para mellorar a situación, referíndose á contratación da Tesoureira, derivada dun cambio de lei e que implicou a modificación da RPT e que esta situación provocaba unha importante de reparos que, considera, non son todos iguais.

O Sr. Pena Mosquera di que o importe é demasiado grande.

4. Roubos No últimos meses houbo varios roubos con forza no concello, no día de Breamo, o domingo 27 de outubro.... ¿que medidas tomou o concello ?

D. José Simoes Couceiro, concelleiro de Réxime Interior di que se falou coa subdelegación do goberno para ver se se pode dispoñer dunha patrulla da garda civil e incrementar a súa presenza de noite e que non puxeron impedimento, indicando que ían mirar a coordinación coa policía local. Indica que o Concello non pode ter policía en quenda de noite pola falla de efectivos e a necesidade de modificar a RPT para a creación dos postos para as quendas de noite. Da conta da situación actual do servizo de policía, integrado por 6 persoas (4 auxiliares e dous funcionarios) dos que un está de baixa.
D. Bernardo Fernández Piñeiro indica que foi a policía local quen cubriu o atraco do domingo. Di que agarda a que cambie a lei para así, poder cubrir as prazas.

O Sr. Simoes Couceiro di que as persoas aspirantes das prazas convocadas de Policía Local neste 2019 xa realizaron os exames; indica que a previsión para a súa incorporación será, en prácticas no mes de xullo e en outubro, a toma de posesión como funcionarios de carreira.

5. INFORME ECONÓMICO O alcalde recoñeceu que o informe económico no que se baseou o canóns/aluger do mercado non se axustaba aos costes reais, ¿vai presentar un informe real ou vai asumir este informe manipulado ?

O Sr. Alcalde da lectura ao fragmento da acta relativo á súa intervención no Pleno celebrado en sesión extraordinaria o 11.10.2019, que de seguido se transcribe:



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

*“**O Alcalde - Presidente**, por aclarar, se nos repercutimos os costes na taxa do mercado ás persoas que opten ao posto, lóxicamente van pagar moito máis do que están pagando tal e como está establecido na ordenanza co cal se sobreentende e sobreentendimos e a xente que colabora con nós tamén que non se iba a presentar ninguén. O mesmo pasa co servizo de lixo que nos custa 700.000 e recaudamos 400.000. Se o que propón vostede e que subamos os impostos e os asuman os cidadáns coa súa taxa ou imposto o coste real do servizo, estamos falando doutra cuestión, e no mercado de Pontedeume si ese coste do mercado o repercutimos directamente sobre a taxa dos praceiros entón van a pagar moitísimo máis e iso vai a interferir de forma negativa nas opcións de que se poidan cubrir esos postos. Ademais un dos argumentos que temos precisamente para non repercutirlles a eles o coste real do mantemento do mercado e que o mercado de Pontedeume ten unhas consecuencias de carácter económico que van moito máis alá do propio mercado é dicir o comercio de Pontedeume e hostelería en xeral tamén se beneficia en parte do mercado municipal. Polo tanto hai terceiros que tamén se benefician porque os seus negocios se ven favorecidos en canto á afluencia de público que pode mover o mercado e redunde en mayores ventas nese comercio. Penso que eso todos os que estamos aquí sentados, o público e os do mercado o entendemos.*

*Por tanto se aplicou ata donde se poido para que as taxas non superasen o precio de mercado a nivel autonómico e se foron aplicando unha serie de criterios para poder chegar a donde chegamos, é unha cuestión perfectamente estudiada e xustificada e que parte duhna premisa que é a de non repercutir os costes nos praceiros xa que entón íamos ter problemas para que se cubran os postos porque a taxa se ía disparar. Do mesmo modo que o canon se vostede o suma , un canon de 3.000 e pico euros para un posto dun mercado que custou 1.500.000 pois me dirá vostede canto vamos a recaudar., se lle repercuto a cada un dos concesionarios o custo quitando zonas comúns do que vai a ser o seu posto, nos iríamos igual a canons de 100.000, 80.000 ou 70.000 euros aproximadamente. Polo tanto hai moitas outras cuestións que están arredor do mercado que hai que ter en conta, de ahí saen estos números que en ningún caso son discrecionais, se fai unha primeira valoración e a partir de ahí se foron aplicando distintos criterios para ir reducindo e chegar ata onde podemos chegar.”*

Di, por tanto, que non se dixo que o estudo estivera manipulado e que, de ser así, iría informado desfavorablemente. Defende o documento aprobado polo Pleno en tanto que se utilizaron criterios cara a obtención dun canon na liña de outros marcados novos que se abriron en Galicia, tentando que os custos fosen adsequibles e favorecer a cobertura total dos postos. Conclúe dicindo que, en ningún caso é un informe manipulado.

Toma a palabra D. Luis Pena Mosquera quen di que non son reais os 40 mil euros que se recollen no informe xa que non se están a repercutir os custos reais. Considera que se ten que facer un informe “real” para logo, repercutir e/ou subvencionar en maior ou menor medida. Di que o Alcalde se queixa de que os ingresos pola recollida de lixo son moito menores que os ingresos e que agora, estaría a aumentar esta problemática. Conclúe a súa intervención dicindo que, se o que quere dicir o Alcalde é que o Mercado é moi importante para Pontedeume, están dacordo.



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

O Sr. Fernández Piñeiro di que consideran que o custo real non está mal feito. Que o que se dixo é o que van a ingresar polas mensualidades e que non se vai cubrir a totalidade do gasto xa que o Mercado non favorece só aos praceiros, se non ao comercio e á economía en Xeral. Considera que sería inxusto repercutirlles só "a unha parte" o mantemento da edificación, que estaría por riba do que se paga nun mercado de nova construción. Explica que a contía sae de facer unha serie de cálculos e di que, en todo caso, trátase dunha estimación de custos, do mesmo xeito que cando se fai un orzamento, partindo dunha serie de obxectivos e que, non é discrecional nin está manipulado.

O Sr. Pena Mosquera pregúntalle ao Sr. Alcalde se está de acordo con que o que dixo na prensa foi que os custos son de 40 mil euros e que os reais son de arredor dos 100 mil.

O Sr. Alcalde contesta afirmativamente, indicando que nese custo incluiríanse o prezo do persoal municipal e o subministro eléctrico, que incrementaría moito o canon, partindo da base de que o beneficio económico do mercado non se circunscribe aos dezaseis postos, se non que afectaría a toda a economía local.

6. AXUDAS ÁS ASOCIACIÓNS Sobre as axudas ás asociación culturais, deportivas e veciñais de Pontedeume, é certo aínda están se, abonar parte das anualidade do 2017 e 2018 e sen convocar a de 2019 ?

Toma a palabra Dna. Yolanda Vázquez Busto, concelleira de Turismo quen indica que existiu retraso para coa comunicación dos requirimentos de documentación para ás xustificacións das axudas ás asociacións culturais. Respecto ás axudas de 2019 di que hai asociacións que teñen presentada a documentación e que, ou teñen asinado o convenio ou está en proceso de redacción.

D. Bernardo Fernández Piñeiro apunta que non existe convocatoira, que se trata de subvencións nominativas, de cuxa tramitación da conta Dna. Yolanda Vázquez Busto.

O Sr. Pena Mosquera pregunta polo procedemento, en tanto que as asociacións fan o gasto e logo o concello lles paga o 90%.

O Sr. Alcalde-Presidente di que as asociacións xa saben os cartos con que van contar dende o Concello para cada ano. Indica que se ten pensado asinar os convenios a principios de ano pero, por circunstancias, existe retraso no procedemento...; xustifica o procedemento de subvencións nominativas (fronte a concorrencia) en tanto que, a subsistencia de entidades depende da aportación municipal.

O Sr. Pena Mosquera considera que as subvencións teñen que ser melloradas xa que se menteñen igual todos os anos.

O Sr. Fernández Piñeiro di que non é certo que sexan sempre as mesmas.

7. Normalización linguística. Cales son as accións postas en marcha dende a área de Normalización Lingüística este ano 2019?

A concelleira de educación, Dna. Alenandra Bellón Tenreiro indica que existe persoal técnico municipal especializado e ao longo do ano acumulou varias baixas laborais. Di que, non por isto se deixou de apostar pola promoción da língua, tentando por parte do goberno local de non descoidar a tarefa, en tanto que se realizaron actividades de dinamización a través da área de cultura, dando conta dalgunhas delas: contacontos, actuacións musicais, concurso de contos, premio de investigación, o programa "ler conta moito"...; fai referencia ao uso do galego na



FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

web municipal e nas redes sociais, fronte a outros concellos, sendo conscientes de que queda moito por facer

8. Prórroga Por que se prorroga un contrato á empresa Billarda sl, para servizo de monitores de talleres culturais durante 4 anos ?

Dna. Raquel Caruncho Corral, concelleira de Servizos Sociais di que a prórroga é anual, conforme establece o contrato.

9. Abastecemento Nogueirosa. Poden explicar a resolución procedemento para a paralización da execución da obra de renovación das tubaxes na rede xeral de abastecemento de auga potable en Nogueirosa convenio 28/2018.

O Concelleiro de Obras, D. Daniel Ríos Fernández informa que por indicación da dirección de obra recomendouse a realización da obra para despois do verán, cando o consumo de auga fose menor xa que, a actuación podería afectar á rede existente, nun estado precario, con probabilidade de rotura. Di que se retomarán os traballos á maior brevidade.

O Sr. Alcalde di que coa baixa do arquitecto técnico quedamos sen director de obra e que, coa recente incorporación da arquitecta interina e unha vez se consulte cos técnicos da obra e de Viaqua, retomarase a actuación.

10. Escola Nogueirosa. Poden explicar a resolución para a paralización da obra de reforma da Escola de Nogueirosa (POS 2019) ?

D. Daniel Ríos Fernández da conta de que a paralización da obra veu derivada do mal estado dos pilares, coxuntura que implicou a modificación do proxecto cun reforzo da estrutura con vigas de aceiro. Di que o proxecto modificado entrou no concello esta semana e que se retomará a obra o antes posible.

11. Promoción da Igualdade. Por que se procede á devolución do anticipo da subvención para a promoción de igualdade das entidades locais ?

Dna. Raquel Caruncho Corral explica que se trata dunha subvención de 2015 e que a Xunta, non considerou válida a documentación xustificativa en tanto que non aceptaron o modelo de solicitude do “campamento urbán”.

Luis Pena pregunta pola actividade realizada.

A Sra. Caruncho Corral di que se incluíu o campamento urbán como medida de conciliación para a promoción da igualdade. Indica que se tiveron que devolver 3000 euros e que se viron na mesma situación outros concellos, que trasladaron a mesma queixa.

Non habendo máis asuntos que tratar, o Sr. Alcalde-Presidente levanta a sesión, sendo as dúas horas e trece minutos do expresado día.

FIRMADO POR Marta Cajide Barbeito (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) , Bernardo Fernández Piñeiro (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.

Autorízase o presente borrador da acta coas sinaturas dixitais  do alcalde e da secretaria, que dá fe.



FIRMADO POR  Marta Cajide Barbeito   (FECHA: 25/11/2019 16:21:00) ,  Bernardo Fernández Piñeiro   (FECHA: 25/11/2019 16:29:00)
Versión imprimible
CVD: o+f45Z3jvdrSHhiTpGGL
Verificable en la Sede Electrónica del Organismo.