

ACTA NÚM. 1/2019.

ACTA DA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POLO PLENO DO CONCELLO DE BRIÓN O DÍA 20 DE FEBREIRO DE 2019.

No salón de plenos da Casa do Concello de Brión, sendo as 13,00 horas do día 20 de febreiro de 2019, reuníronse en primeira convocatoria os/as señores/as concelleiros/as de seguido relacionados, baixo a presidencia do Sr. Alcalde JOSÉ LUIS GARCÍA GARCÍA, co obxecto de celebrar sesión ordinaria correspondente ao día da data para a que foron previamente citados.

ALCALDE:

JOSÉ LUIS GARCÍA GARCÍA. (PSG-PSOE)

CONCELLEIRAS/OS PRESENTES:

YOLANDA BOUZAS ALFONSÍN. (PSG-PSOE).

JOSÉ LUIS SAMPEDRO BOUZAS. (PSG-PSOE).

MARÍA ROSA ROMERO FARIÑA. (PSG-PSOE).

MARÍA GUARINA REY VÁZQUEZ. (PSG-PSOE).

JOSÉ PEDRO CAMBÓN FERNÁNDEZ. (PSG-PSOE).

FRANCISCO JAVIER BLANCO SÁNCHEZ. (PSG-PSOE).

JESÚS QUINTELA VÁZQUEZ. (PSG-PSOE).

MARÍA DEL CARMEN REY TÚÑEZ. (PSG-PSOE).

JOSÉ DAVID GARCÍA ARCOS. (PP).

SATURNINO ABETE REDONDO. (PP).

XESÚS PENA ESPIÑA. (concelleiro non adscrito).

XOSÉ LUIS PENAS CORRAL. (BNG).

Secretario: JAVIER NIEVES GONZÁLEZ, secretario do Concello.

Asiste a interventora do Concello BEATRIZ LÓPEZ DE CASTRO GARCÍA.

Co quórum establecido polas disposicións legais vixentes para a válida constitución do Pleno, polo Sr. Alcalde declarouse público e aberto o acto, adoptándose os seguintes acordos:

1º) APROBACIÓN DA ACTA DA SESIÓN ANTERIOR DO 19.12.2018.

2º) RELACIÓN DE DECRETOS DITADOS DESDE A ÚLTIMA SESIÓN ORDINARIA, DO 13.12.2018 AO 14.02.2019.

3º) RATIFICACIÓN DA RESOLUCIÓN DA ALCALDÍA DE ADHESIÓN AO CONVENIO DE COLABORACIÓN SUBSCRITO ENTRE A XUNTA DE GALICIA, A FEGAMP E AS DEPUTACIÓN PROVINCIAIS, EN MATERIA DE EMERXENCIAS E PREVENCIÓN E DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTAIS, PARA O DESENVOLVEMENTO DOS GES.

4º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE ADECUACIÓN REALIZADAS NO TEXTO DO CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO.

5º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE ADECUACIÓNS REALIZADAS NO TEXTO DO ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓNNS DE EMPREGO DO PERSOAL FUNCIONARIO AO SERVIZO DO CONCELLO.

6º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE RECOÑECIMENTO EXTRAJUDICIAL DE CRÉDITOS 1/2019.

7º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE RECOÑECIMENTO EXTRAJUDICIAL DE CRÉDITOS 2/2019.

8º) DACIÓN DE CONTA DA SITUACIÓN DE CUMPRIMENTO DE OBRIGACIÓNS DE COMUNICACIÓN TRIMESTRAL DA CORPORACIÓN DA EXECUCIÓN DO ORZAMENTO CORRESPONDENTE AO 4º TRIMESTRE DE 2018.

9º) DACIÓN DE CONTA DA SITUACIÓN DE MOROSIDADE E DO CÁLCULO DO PERÍODO MEDIO DE PAGO CORRESPONDENTE AO 4º TRIMESTRE DE 2018.

10º) MOCIÓNS.

11º) ROGOS E PREGUNTAS.

1º) APROBACIÓN DA ACTA DA SESIÓN ANTERIOR DO 19.12.2018.

De conformidade co artigo 91 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das corporacións locais, preguntouse se algún membro do Pleno tiña que formular algunha observación ou reparo a acta da sesión núm. 8/2018, do 19.12.2018.

Sometida a votación, o Pleno por unanimidade dos trece membros presentes acorda a súa aprobación.

2º) RELACIÓN DE DECRETOS DITADOS DESDE A ÚLTIMA SESIÓN ORDINARIA, DO 13.12.2018 AO 14.02.2019.

Pola alcaldía, de conformidade co artigo 42 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais e art. 22.2. a) da Lei 7/85, do 2 de abril, deuse conta da relación de decretos que de seguido se transcriben en extracto:

Data sinatura	Nº Decreto	Asunto
13/12/2018	00750/2018	APROBACIÓN DEFINITIVA DO EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS 10/2018.
13/12/2018	00751/2018	DECRETO LIQUIDACIÓN RECIBOS LIXO.
13/12/2018	00752/2018	BAIXA SAF DEPENDENCIA 2015/11-D.
14/12/2018	00753/2018	DECRETO LIQUIDACIÓN TRIBUTOS XGL 11/12/2018.
14/12/2018	00754/2018	ADXUDICACIÓN DO CONTRATO PRIVADO DE SEGURO DE RESPONSABILIDADE CIVIL XERAL DO CONCELLO.
14/12/2018	00755/2018	APROBACIÓN DA CERTIFICACIÓN DE OBRAS ÚNICA DA OBRA DO POS +2018: PROXECTO DE MANTEMENTO E MELLORA DE DIVERSAS PISTAS MUNICIPAIS DO CONCELLO DE BRIÓN: DE ESTRAR A VILANOVA.
14/12/2018	00756/2018	APROBACIÓN DA CERTIFICACIÓN DE OBRAS ÚNICA DA OBRA DO POS + 2018: PROXECTO DE MANTEMENTO E MELLORA DE DIVERSAS PISTAS MUNICIPAIS DO CONCELLO DE BRIÓN: ALDEA DE ESTRAR.
14/12/2018	00757/2018	DECLARACIÓNS MOD. 303 E 111 - NOVIEMBRE 2018.

17/12/2018	00758/2018	DISTRIBUCIÓN ALIMENTOS DECEMBRO 2018
18/12/2018	00759/2018	BAIXA NO PADRÓN POR CAMBIO DE RESIDENCIA PARA VENEZUELA.
18/12/2018	00760/2018	DECRETO SANCIONÉS DE TRÁFICO.
18/12/2018	00761/2018	ADXUDICACIÓN DO CONTRATO DE SERVIZOS DE LIMPEZA DO CEIP DE PEDROUZOS.
18/12/2018	00762/2018	DECRETO NÓMINA EXTRA DECEMBRO.
18/12/2018	00763/2018	APROBACIÓN DO EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DA OBRA DO PROXECTO DE CAMIÑO DE MOURENTÁNS A POUSADA DE ABAIXO POR FORXÁN E OUTROS.
19/12/2018	00764/2018	DECRETO DE CONVOCATORIA DA XGL DO 20/12/2018.
19/12/2018	00765/2018	DEVOLUCIÓN DE AVAL SUBMINISTRO MATERIAIS.
19/12/2018	00766/2018	DEVOLUCIÓN DE AVAL SUBMINISTRO MATERIAIS.
19/12/2018	00767/2018	DECRETO DEVOLUCIÓN FIANZA INSTALACION BIOMASA.
20/12/2018	00768/2018	DECRETO DEVOLUCIÓN INGRESO EXCESIVO.
20/12/2018	00769/2018	BAIXA NO PADRÓN DE HABITANTES DE ESTRANXEIROS NON COMUNITARIOS.
20/12/2018	00770/2018	AXUDA EMERXENCIA TRASLADOS E PRODUCTOS BÁSICOS.
20/12/2018	00771/2018	DECRETO DE RECOÑECIMENTO DUN NOVO TRIENIO A VARIOS EMPREGADOS.
20/12/2018	00772/2018	DECRETO NÓMINAS DECEMBRO E PRODUTIVIDADE FUNCIONARIOS DECEMBRO.
21/12/2018	00773/2018	TRANSFERENCIA DE CRÉDITO MC 11/2018.
21/12/2018	00774/2018	RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/66 ENERXIA ELÉCTRICA.
21/12/2018	00775/2018	RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/67.
21/12/2018	00776/2018	RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/68.
21/12/2018	00777/2018	COTA MANCOMUNIDADE CONCELLOS SERRA DO BARBANZA - OUTUBRO E NOVEMBRO 2018.
21/12/2018	00778/2018	RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/65.
21/12/2018	00779/2018	LIQUIDACIÓN ACHEGAS COTAS PLAN DE TRANSPORTE METROPOLITANO 2017 E ESTIMACIÓN 2018.
26/12/2018	00780/2018	DECRETO SANCIONÉS DE TRÁFICO.
26/12/2018	00781/2018	DECRETO LIQUIDACION TRIBUTOS XGL 20/12/2018.
27/12/2018	00782/2018	DECRETO NÓMINA DUNHA EMPREGADA.
27/12/2018	00783/2018	DECRETO DE ADHESIÓN CONVENIO GRUPO GES.
28/12/2018	00784/2018	DECRETO CONTRATO ADMINISTRACION ESPECIAL CAFETERIA CENTRO SOCIAL POLIVALENTE DECEMBRO.
28/12/2018	00785/2018	DECRETO ASIGNACIÓN GRUPO POLÍTICO MUNICIPAL.
28/12/2018	00786/2018	DECRETO ASIGNACIÓN GRUPO POLÍTICO MUNICIPAL.
28/12/2018	00787/2018	DECRETO COMISIONÉS DE SERVIZO CON DEREITO A INDEMNIZACIÓN DE EMPREGADOS.
28/12/2018	00788/2018	DECRETO RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/69.

28/12/2018	00789/2018	DECRETO RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/70.
28/12/2018	00790/2018	DECRETO CONTA XUSTIFICATIVA SUBVENCIÓN EEI SABAXANS.
28/12/2018	00791/2018	DECRETO CONTA XUSTIFICATIVA SUBVENCIÓN EEI LUAÑA.
28/12/2018	00792/2018	DECRETO CONTA XUSTIFICATIVA SUBVENCIÓN NOMINATIVA IES BRION.
28/12/2018	00793/2018	DECRETO CONTA XUSTIFICATIVA SUBVENCIÓN NOMINATIVA CLUB DEPORTIVO TORRES DE ALTAMIRA.
28/12/2018	00794/2018	DECRETO CONTA XUSTIFICATIVA SUBVENCIÓN NOMINATIVA CEIP PEDROUZOS.
28/12/2018	00795/2018	DECRETO CONTA XUSTIFICATIVA SUBVENCIÓN NOMINATIVA DA BANDA DE MÚSICA DE BRIÓN.
28/12/2018	00796/2018	DECRETO PAGO DOS GASTOS DA POLICIA DE PADRON NAS FESTAS DE SANTA MINIA 2018.
31/12/2018	00001/2019	RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/71.
31/12/2018	00002/2019	COTA MANCOMUNIDADE CONCELLOS SERRA DO BARBANZA LB/12.18
31/12/2018	00003/2019	RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/72.
31/12/2018	00004/2019	DECRETO DE CORRECCIÓN DE ERRO MATERIAL NO DECRETO 778/2018 DE 21 DE DECEMBRO DE 2018.
31/12/2018	00005/2019	RELACIÓN DE FACTURAS F/2018/73.
02/01/2019	00006/2019	BAIXA NO SAF MUNICIPAL EXPTE. 07/2016-M
02/01/2019	00007/2019	DECRETO CONTA XUSTIFICATIVA SUBVENCIÓN NOMINATIVA CLUB DE PATINAXE ARTÍSTICA DE BRIÓN.
07/01/2019	00008/2019	DECRETO DE CONVOCATORIA DA XGL DO 08.01.2019.
08/01/2019	00009/2019	DECRETO DE PRÓRROGA DO ORZAMENTO DO ANO 2018.
08/01/2019	00010/2019	DECLARACIÓN MOD. 111 E 303 - DECEMBRO 2018
09/01/2019	00011/2019	ALTAS PADRÓN DE HABITANTES MES DE DECEMBRO DE 2018.
09/01/2019	00012/2019	BAIXAS NO PADRÓN DE HABITANTES MES DE DECEMBRO DE 2018.
09/01/2019	00013/2019	APROBACIÓN DE CORRECCIÓN DE ERROS MATERIAIS ADVERTIDOS NO DECRETO NÚM. 7/2019.
09/01/2019	00014/2019	APROBACIÓN DE PRÓRROGA DA AUTORIZACIÓN DE OCUPACIÓN DE DOMINIO PÚBLICO CON CONTEDORES PARA RECOLLIDA DE ACEITE USADO DE ORIXE DOMÉSTICO.
10/01/2019	00015/2019	DECRETO LIQUIDACIÓN TAXAS XANEIRO ESCOLA INFANTIL MUNICIPAL.
10/01/2019	00016/2019	BAIXA POR INSCRIPCIÓN INDEBIDA PADRON HABITANTES. SOLICITUDE INFORME CONSELLO EMPADROAMENTO.
11/01/2019	00017/2019	DECRETO PADRÓN AXUDA NO FOGAR BÁSICA DECEMBRO 2018.
11/01/2019	00018/2019	DECRETO PADRÓN AXUDA NO FOGAR DEPENDENCIA DECEMBRO 2018.
11/01/2019	00019/2019	DECRETO SANCIONS DE TRÁFICO.
14/01/2019	00020/2019	ESTIMACIÓN DE RECURSO DE REPOSICIÓN EN EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DO SERVIZO DE GABINETE DE COMUNICACIÓN DO CONCELLO.
16/01/2019	00021/2019	CONVOCATORIA DA XGL DO 17/01/2019.
16/01/2019	00022/2019	APROBACIÓN DA LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS E EXCLUIDOS, COMPOSICIÓN DO TRIBUNAL E CITACIÓN PARA A REALIZACIÓN DOS EXERCICIOS DA FASE DE OPOSICIÓN DA PRAZA DE TÉCNICO DE

		SECRETARIA.
17/01/2019	00023/2019	DECRETO SANCIONES DE TRÁFICO.
17/01/2019	00024/2019	DECRETO LIQUIDACIÓN TRIBUTOS XGL 08/01/2019.
18/01/2019	00025/2019	DECRETO DE APROBACIÓN INICIAL DO PADRÓN FISCAL CONXUNTO DAS TAXAS POLOS SERVIZOS DE SUBMINISTRACIÓN DE AUGA, SANEAMENTO, DEPURACIÓN DE AUGAS RESIDUAIS E CANÓN DE AUGA CORRESPONDENTE AO 4º TRIMESTRE DE 2018.
22/01/2019	00026/2019	DECRETO DE VEHÍCULO ABANDONADO NA RÚA TARRIO, BRION.
22/01/2019	00027/2019	DECRETO DE BAIXA DE OBRIGAS PENDENTES DE PAGO PROCEDENTES DE EJERCICIOS PECHADOS.
23/01/2019	00028/2019	ADHESIÓN AO PROGRAMA DE FINANCIAMENTO DE SS.SS. COMUNITARIOS 2019.
23/01/2019	00029/2019	DECRETO DE CONVOCATORIA DA XGL DO 24.01.2019.
23/01/2019	00030/2019	DECRETO SANCIONES DE TRÁFICO.
23/01/2019	00031/2019	DECRETO LIQUIDACIÓN TRIBUTOS XGL 17/01/2019.
23/01/2019	00032/2019	DECRETO ORDEN PAGO CONVENIO COLABORACION DELIMITACIÓN ITINERARIO CULTURAL A SANTIAGO DA RIA DE MUROS NOIA.
24/01/2019	00033/2019	AXUDA DE EMERXENCIA SOCIAL 01/2019.
28/01/2019	00034/2019	BAIXA EN SAF MUNICIPAL EXPTE. 08/2018-M.
28/01/2019	00035/2019	SOLICITUDE SUBVENCIÓN SOCORRISMO 2019.
28/01/2019	00036/2019	ADXUDICACIÓN DO CONTRATO PRIVADO DE SEGURO DE BENS DO CONCELLO.
29/01/2019	00037/2019	SOLICITUDE DE SUBVENCIÓN AO ABEIRO DO FONDO DE COMPENSACIÓN AMBIENTAL 2019.
29/01/2019	00038/2019	SOLICITUDE DE SUBVENCIÓN PARA INSTALACIÓN DE PAVIMENTO CONTINUO EN TRES PARQUES INFANTÍS.
30/01/2019	00039/2019	DECRETO RESOLUCIÓN ALEGACIÓNS SANCIONES DE TRÁFICO.
30/01/2019	00040/2019	DECRETO NÓMINAS XANEIRO.
31/01/2019	00041/2019	DECRETO DE APROBACIÓN DA SUBVENCIÓN APROL RURAL 2019.
31/01/2019	00042/2019	BAIXA DUN RECIBO DO LIXO.
31/01/2019	00043/2019	ALTAS PADRÓN MES XANEIRO DE 2019.
31/01/2019	00044/2019	BAIXAS PADRÓN MES XANEIRO 2019.
31/01/2019	00045/2019	DESESTIMACIÓN DE RECURSOS DE REPOSICIÓN PRESENTADOS CONTRA A RESOLUCIÓN DO 26.10.2018 DE REMATE DE EXPEDIENTE DE REPOSICIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA EN AVENIDA SANTA MINIA 81.
31/01/2019	00046/2019	INCOACIÓN DE EXPEDIENTE DE REPOSICIÓN DA LEGALIDADE URBANÍSTICA EN CHAVE DE PONTE NÚM. 9.
31/01/2019	00047/2019	DECRETO DE SOLICITUDE DE SUBVENCIÓN PARA A ESCOLA DE MÚSICA.
31/01/2019	00048/2019	DECRETO DE SOLICITUDE DE SUBVENCIÓN RISGA 2019.
31/01/2019	00049/2019	ALUGUER CAFETERIA CENTRO SOCIAL - XANEIRO 2019.
31/01/2019	00050/2019	RELACIÓN DE FACTURAS F/2019/1.
04/02/2019	00051/2019	DECRETO PADRÓN CURSO INGLÉS DECEMBRO 2018

05/02/2019	00052/2019	RECOÑECEMENTO DE TRIENIO A UN FUNCIONARIO.
05/02/2019	00053/2019	DESESTIMACIÓN DE RECURSO DE REPOSICIÓN INTERPOSTO POR UN TRABALLADOR.
05/02/2019	00054/2019	DECRETO PADRÓN ESCOLA INFANTIL MUNICIPAL FEBREIRO.
05/02/2019	00055/2019	DECRETO DEVOLUCION AVAL.
05/02/2019	00056/2019	DECRETO DEVOLUCION DE AVAL.
06/02/2019	00057/2019	DECRETO SANCIÓN S DE TRÁFICO.
06/02/2019	00058/2019	DECRETO DEVOLUCIÓN FIANZA.
06/02/2019	00059/2019	DECRETO DEVOLUCIÓN FIANZA.
06/02/2019	00060/2019	DECRETO DE APROBACIÓN DA CONTA XUSTIFICATIVA DO GES 2018.
06/02/2019	00061/2019	DECRETO LIQUIDACIÓN TRIBUTOS XGL 24/01/2019.
08/02/2019	00062/2019	DECRETO SANCIÓN S DE TRÁFICO.
08/02/2019	00063/2019	BAIXAS NO PADRÓN DO LIXO ANO 2019.
11/02/2019	00064/2019	DECRETO DE BAIXA POR PRESCRIPCIÓN DE OBRIGAS PENDENTES DE PAGO DE EXERCICIOS PECHADOS NÚM. 2/2019
11/02/2019	00065/2019	AXUDA DE EMERXENCIA 02/2019.
11/02/2019	00066/2019	INICIO EXPEDIENTE DE PRÓRROGA DO CONTRATO DE INSTALACIÓN DE MÁQUINAS EXPENDEDORAS E EXPLOTACIÓN DO SERVIZO DE VENDING NO PAVILLÓN POLIDEPORTIVO MUNICIPAL E CAMPO DE FÚTBOL DE HERBA ARTIFICIAL.
12/02/2019	00067/2019	DECLARACIÓN S MOD. 303 E 111 - XANEIRO 2019.
12/02/2019	00068/2019	DECRETO DE DELEGACIÓN DE MATRIMONIO CIVIL.
12/02/2019	00069/2019	DECRETO AXUDA NO FOGAR BASICA XANEIRO.
12/02/2019	00070/2019	DECRETO AXUDA NO FOGAR DEPENDENCIA XANEIRO.
12/02/2019	00071/2019	INICIO EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DE PERSOAL LABORAL TEMPORAL PARA A EXECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN 2019.
13/02/2019	00072/2019	DECRETO SANCIÓN S DE TRÁFICO.
13/02/2019	00073/2019	ALTAS PADRÓN DO LIXO 2019
14/02/2019	00074/2019	CONVOCATORIA COMISIÓNS INFORMATIVAS E PLENO ORDINARIO.

O Pleno queda enterado.

3º) RATIFICACIÓN DA RESOLUCIÓN DA ALCALDÍA DE ADHESIÓN AO CONVENIO DE COLABORACIÓN SUBSCRITO ENTRE A XUNTA DE GALICIA, A FEGAMP E AS DEPUTACIÓN S PROVINCIAIS, EN MATERIA DE EMERXENCIAS E PREVENCIÓN E DEFENSA CONTRA INCENDIOS FORESTAIS, PARA O DESENVOLVEMENTO DOS GES.

Dada conta da resolución da alcaldía do 27.12.2018, cuxa ratificación foi ditaminada favorablemente pola Comisión Informativa de Ordenación do Territorio e Urbanismo, Medio Ambiente, Medio Rural e Servizos, en sesión do 19.02.2019, que transcrita di:

Visto o convenio de colaboración subscrito entre a Xunta de Galicia, a Federación Galega de Municipios e Provincias e as Deputacións Provinciais, en materia de emerxencias e prevención e defensa contra incendios forestais, para o desenvolvemento dos grupos de emerxencia supramunicipais, remitido mediante correo electrónico da Fegamp con data 27.12.2018, con rexistro de entrada no concello núm. 4852, do 27.12.2018, que ten por obxecto colaborar no desenvolvemento dos Grupos de Emerxencias Supramunicipais (GES), como grupos operativos de emerxencias de ámbito supramunicipal, para completar o mapa de emerxencias de Galicia.

Considerando que a adhesión a este convenio, que ten unha vixencia ata o 31.12.2021, é de interese para os veciños do concello aínda que supón gasto municipal, e resultando urxente manifestar a adhesión do concello ao mesmo posto que con data 31.12.2018 remata o prazo de vixencia da adenda do convenio inicial e rematarían o seu contrato os integrantes de GES.

Considerando que o procedemento de selección deste persoal previsto no convenio consonte co anexo VIII só sería necesario facelo no caso de que fora necesario seleccionar novos efectivos, cousa que non sucede neste concello ao estar integrado polos 12 membros.

Considerando que se trata dun servizo público que se presta no concello desde o ano 2013, polo que non se trata do establecemento dun novo servizo público, senón do desenvolvemento do servizo xa creado con anterioridade, polo que o órgano competente para a súa aprobación sería esta alcaldía, ao abeiro do sinalado no art. 21.1.s. da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases de réxime local, resolvo:

1º) Solicitar a adhesión do Concello de Brión ao convenio de colaboración subscrito entre a Xunta de Galicia, a Federación Galega de Municipios e Provincias e as Deputacións Provinciais, en materia de emerxencias e prevención e defensa contra incendios forestais, para o desenvolvemento dos grupos de emerxencia supramunicipais, e, en consecuencia, manifestar a vontade deste concello de adherirse formal e expresamente a todas e cada unha das cláusulas do convenio mencionado, asumindo as obrigas e compromisos derivados do mesmo e con suxeición plena a todas elas.

2º) En consecuencia ampliáanse por tres anos máis de vixencia do convenio, ata o 31.12.2021, os contratos do persoal integrante do GES.

3º) Da presente resolución darase conta ao Pleno na primeira sesión que celebre para os efectos da súa ratificación.

Debate: Non se produciu.

Votación e resultado:

Sometida a votación a ratificación dáse o seguinte resultado:

Votos a favor: 13, pertencentes aos grupos municipais do PSG-PSOE (9), PP (2), BNG (1) e concelleiro non adscrito (1).

Votos en contra: 0.

Abstencións: 0.

Queda ratificada a resolución da alcaldía nos seus propios termos.

4º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE ADECUACIÓNS REALIZADAS NO TEXTO DO CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO.

Dada conta da proposta da alcaldía do 11.02.2019, ditaminada favorablemente pola Comisión Informativa de Administración, Economía, Transparencia e Participación Cidadá (Comisión Especial de Contas do Concello), en sesión do 19.02.2019, que transcrita di:

Antecedentes.

1. O Pleno do Concello en sesión ordinaria de data 20 de xuño de 2018 aprobou o Convenio colectivo do persoal laboral ao servizo do Concello de Brión.

2. De conformidade co disposto no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, e en aplicación do disposto polo artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, foi remitido á Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria o Convenio colectivo para que ordene a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia e dispoña a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña, para os efectos da entrada en vigor do Convenio o día seguinte ao da súa publicación.

3. A Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria mediante escrito de data 05.12.2018 remite requirimento para que se emenden os erros detectados na documentación presentada.

4. Con data 31.01.2019 reuniuse a Mesa Xeral/ Comisión de Negociación e alcanzaron o acordo que consta en acta asinada polos compoñentes, que figura no expediente, e que foi remitido ao concello pola empresa contratada polo concello Galivalia Consulstgo SL.

Visto o estado no que se atopa o expediente, propoño ao Pleno do Concello a adopción do seguinte acordo:

1º) Aprobar a corrección do convenio colectivo aprobado polo Pleno do 20 de xuño de 2018, consonte co acordo que consta na acta da Mesa Xeral/Comisión de Negociación do 31.01.2019, quedando o texto refundido do convenio colectivo aprobado, logo desta corrección, redactado co seguinte contido:

CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL AO SERVIZO DO CONCELLO DE BRIÓN.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

O obxectivo deste Convenio colectivo non é outro que o da regulación das condicións de emprego do conxunto do persoal laboral do Concello de Brión.

Por todo iso, e de conformidade co disposto nas leis e normativa legal aplicable, as partes negociadoras acordan a subscrición do presente Convenio colectivo das condicións de emprego do persoal laboral ó servizo do Concello de Brión.

PREAMBULO

DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Son asinantes do presente convenio colectivo pola parte empresarial, o Concello de Brión, e pola parte social, os delegados do Comité de Empresa e as organizacións sindicais CCOO e CIG.

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

CAPÍTULO I

DISPOSICIÓN XERAIS

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación no Concello de Brión que o asume na súa totalidade, trala negociación colectiva ó nivel correspondente.

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

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

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

O Convenio colectivo aplicarase a todo persoal laboral fixo, indefinido e temporal que preste servizos no concello de Brión, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

Terá a consideración de persoal laboral indefinido do Concello de Brión, coa entrada en vigor do presente convenio, todo o persoal laboral contratado polo concello con anterioridade ao 1 de xaneiro do ano 2015 e/ou aquel outro persoal laboral que, nun período de 30 meses teñan sido contratados durante un prazo superior a 24 meses, con ou sen solución de continuidade, para o mesmo ou diferente posto de traballo, mediante dous o máis contratos temporais, dentro do concello de Brión ou os seus organismos autónomos.

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

4.1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2020. Rematado o seu período de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Convenio substitúa ao anterior trala oportuna negociación.

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

Artigo 5º.-Obxecto.

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

Artigo 6º.-Carácter.

O Convenio 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 Convenio colectivo 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 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Enténdese este Convenio como o marco global máis favorábel. A Comisión Paritaria 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 Convenio.

Artigo 8º.-Irrenunciabilidade.

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

Artigo 9º.-Aplicación favorable.

Como norma xeral unha vez aplicado o Convenio, e trala consulta á Comisión Paritaria de control e seguimento, tódalas 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 10º.-Aplicación directa.

As partes asinantes do Convenio ó nivel que sexa, comprométense á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

Artigo 11º.-Publicidade do Convenio colectivo.

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

Artigo 12º.-Conflitividade laboral.

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

CAPÍTULO II

SEGUIMIENTO E CONTROL

Artigo 13º.-Comisión Paritaria de control e seguimento do Convenio colectivo.

13.1. Dentro do mes seguinte á entrada en vigor deste convenio, constituírase unha Comisión paritaria de control e seguimento, integrada de xeito paritario por representantes da Corporación e dos delegados do persoal ou, no seu defecto, dos sindicatos asinantes deste convenio. Cada unha das partes nomeará un voceiro.

13.2. A Comisión Paritaria contará cun secretario/a, que será un técnico designado polo concello, tomará nota do tratado nas reunións desta, redactando acta e actuando de fedatario con voz pero sen voto, dos Convenios adoptados. Así mesmo, o secretario terá as funcións seguintes:

13.2.a) Convoca-las partes coa antelación e forma debida.

13.2. b) Dar entrada, rexistrar e distribuír, entre os membros da comisión, as consultas e solicitudes recibidas.

13.2.c) Levar un rexistro das actas aprobadas e librar certificacións dos acordos adoptados.

13.3.d) Cantos outros cometidos lle sexan encomendados pola comisión Paritaria de control e seguimento para o mellor funcionamento desta.

13.3. A comisión Paritaria de control e seguimento terá as seguintes funcións:

13.3.a) Interpretación auténtica do texto do Convenio, na súa aplicación práctica.

13.3.b) Resolución definitiva para as partes solicitantes ou implicadas de cantos asuntos e reclamacións se sometan á súa decisión respecto a calquera das condicións establecidas no Convenio. Naqueles casos complexos e con especificidade concreta nun ente, a resolución non será de aplicación ó resto das institucións, salvo que estas o pidan expresamente.

13.3.c) Vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado no Convenio segundo as oportunas recomendacións e interpretacións.

13.3.d) Denuncia do incumprimento do Convenio.

13.3.e) Estudio da evolución das relacións entre as partes sinatarias do Convenio.

13.3.f) Informe referente a extensión e o grao de aplicación do Convenio, dificultades encontradas respecto de entidade e propostas de superación destas.

13.3.h) Emitir informes cando así lle sexa solicitado, en relación coas propostas de clasificación e valoración de postos de traballo antes da súa aprobación polos órganos competentes das entidades locais correspondentes.

13.3.i) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do Convenio ou veñan establecidas no seu texto.

13.3.j) Calquera outra que, se é o caso, lle poida ser atribuída ó amparo de disposicións que no futuro se promulguen.

13.3.k) Facer o seguimento e, no seu caso, desenvolvemento da aplicación do convenio. A tal efecto emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes extremos.

13.4. A Comisión Paritaria de control e seguimento poderá utiliza-los servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

13.5. A Comisión Paritaria de control e seguimento recibirá cantas consultas e reclamacións lle sexan formuladas por escrito respecto a cuestións da súa competencia, pero tan só polas vías procedementais seguintes:

13.5.a) Por medio do Comité de Empresa e/ou delegados de persoal e das centrais sindicais máis representativas e as signatarias do Convenio.

13.5.b) A través de solicitude escrita realizada polos traballadores/as da entidade local.

13.6. A comisión reunirase:

13.6.a) Con carácter ordinario, semestralmente o día que oportunamente se sinale.

13.6.b) Con carácter extraordinario cando o solicite polo menos o 50% dos seus compoñentes.

13.6.c) As sesións da comisión Paritaria realizaranse no enderezo desta, aínda que poderán efectuarse tamén en calquera outro lugar, tralo acordo dos voceiros, estando a asistencia a elas reservada ós membros e asesores correspondentes.

13.7. As convocatorias das diversas sesións da Comisión Paritaria, realizaraas o secretario/a, co visto e praxe dos voceiros, mediante citación por escrito na que conste, o lugar, a data e a hora, así como a orde do día, enviándose, por correo certificado ou calquera forma de comunicación con acuse de recibo, ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles, respecto da data prevista de realización, no caso de que convoque a sesión ordinaria, e dous días naturais para o caso en que se cite á sesión extraordinaria.

13.8. A orde do día das diversas sesións da Comisión Paritaria será fixada polo secretario/a, co visto e praxe dos voceiros, conforme o disposto en acordo previo entre os respectivos voceiros.

13.9. En todo caso, os membros da comisión e asesores das partes que teñan a condición de empregados públicos en activo, terán dereito á correspondente licenza retribuída por todo o tempo necesario para o axeitado cumprimento da súa misión como tales membros ou asesores; o tempo investido polos delegados/as de persoal do concello nas reunións da Comisión Paritaria, non será computado como horas sindicais.

13.10. Para que as sesións da Comisión Paritaria poidan realizarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, máis do 50% dos compoñentes de cada parte da comisión, así como a do secretario/a ou dos que ós substitúan nos seus cargos, en primeira convocatoria, establecéndose unha segunda convocatoria de máis do 25% de cada parte 1/2 hora máis tarde.

13.11. De cada xuntanza e ó seu remate, o secretario/a da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de consta-lo lugar, a data e a hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados con opinión sintética das opinións emitidas e a expresión dos votos; a correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de tódolos asistentes.

13.12. As actas das sesións da Comisión Paritaria arquivaranse nun rexistro que custodiará o secretario/a, baixo a súa responsabilidade, no domicilio da devandita comisión, tendo que

expedi-las certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así o reclame parte lexitimamente interesada.

13.13. Os acordos entre as partes da Comisión Paritaria deberán adoptarse por mais do 50% de cada unha das dúas representacións asistentes, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas partes. No caso de non haber acordo entre as partes da Comisión Paritaria, nun prazo máximo de tres meses, estas someterán as súas diferenzas a unha conciliación ou mediación e/ou arbitraje polo procedemento extraxudicial de solución de conflitos de ámbito autonómico (AGA) co fin de que as partes remitan os informes que consideren pertinentes. A decisión deste será entón determinante e de carácter vinculante para a Comisión Paritaria, que emitirá ditame no sentido deste, excepto no caso de que ámbalas partes chegasen a un Convenio posterior ou simultáneo, caso no que prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo sen efecto.

13.14. Os ditames da Comisión Paritaria notificaráselles ás partes implicadas.

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

13.16. As partes asinantes do Convenio colaborarán coa Comisión Paritaria facilitando canta axuda e información lles sexa requirida, en virtude do cumprimento do pactado no texto do Convenio.

13.17. As comunicacións oficiais da Comisión Paritaria de control e seguimento verifícaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

CAPÍTULO III

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artigo 14º.-Do dereito á negociación colectiva.

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

14.2.- Serán obxecto de negociación aquelas materias fixadas no artigo 37 do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, así como no artigo 153 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia e no artigo 85 do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Estatuto dos Traballadores, e en xeral calquera outra que atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinala como obxecto de negociación colectiva.

14.3.- En todo caso, serán obxecto de negociación, na Mesa Xeral de Negociación do Concello, 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.
- .- 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.
- .- O establecemento dos calendarios laborais de cada servizo do Concello.
- .- O reparto das vacacións dos diferentes servizos do Concello.
- .- Ás medidas sobre a seguridade e saúde laboral dos/as empregados/as públicos/as do Concello.
- .- A roupa de traballo anual.

Artigo 15º.- Órganos de Negociación Colectiva

15.1.- Coa finalidade de posibilita-la participación do persoal laboral na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Brión constituirase unha mesa de negociación na que estarán presentes as centrais sindicais máis representativas asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa, os/as Delegados/as do Comité de Empresa ou os/as Delegados/as Persoal.

15.2.- A Mesa de Negociación do persoal laboral será a encargada de negocia-los futuros Convenios Colectivos para o persoal laboral.

15.3.- A composición da Mesa de Negociación do persoal laboral será paritaria.

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

15.5.- 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 Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e no artigo 152.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, constituirase unha Mesa Xeral de Negociación dos Empregados Públicos no Concello de Brión 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 Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, así como, no artigo 153 da Lei 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 16º.-Principio da boa fe.

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

CAPÍTULO IV

DEREITOS E DEBERES

Artigo 17º.-Dereitos e deberes.

17.1.- No relativo ós dereitos e deberes aos traballadores ao servizo do Concello de Brión aplicarase o disposto pola lexislación vixente aplicable ó respecto.

17.2.-. 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, ó artigo 147.1.c) da Lei 2/2015, do 29 de abril e normativa específica.

CAPÍTULO V

AUTONOMÍA LOCAL

Artigo 18º.-Autonomía local.

18.1. Todo o contido deste Convenio Colectivo baséase no marco da autonomía da negociación colectiva das Corporacións Locais, arrincando, polo tanto, da autonomía e autoorganización destas conforme a lei.

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

CAPÍTULO VI

CALIDADE DE SERVIZOS. ABSENTISMO LABORAL

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

19.1. A Corporación Municipal e os sindicatos máis representativos asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa 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 puntualmente á Comisión Paritaria de control e seguimento, así como aos órganos de representación dos traballadores.

A mesa xeral de negociación exercerá a competencia para determinar os criterios e as medidas a tomar para a regulación, sancións e xustificacións das ausencias.

19.2. O persoal virá obrigado a comunicar perante 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 comunicarse 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 Brión.

CAPÍTULO VII

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artigo 20º.-Solución extraxudicial de conflitos colectivos.

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

As partes asinantes do Convenio comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión de seguimento e control do presente Convenio.

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

20.1. O Concello de Brión e os sindicatos máis representativos asinantes deste convenio con representación no Comité Empresa poderán acorda-la creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extraxudicial de conflitos colectivos.

20.2. Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán se-los 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 nos artigos 30 e 32 da Lei 9/1987, excepto para aquelas materias para as que exista reserva formal de lei.

20.3. Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. 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.

20.4. O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraje 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.

20.5. 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.

20.6. Para todo iso o concello comprometerase a ofrecer a través da comisión Paritaria do Convenio, 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 TRABAJO

Artigo 21º.-Calendario laboral.

1. O calendario laboral ordinario para o persoal ao servizo do Concello de Brión 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 Brión, 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.

2. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas, a excepción dos servizos de información e rexistro xeral. Os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable. Ademais, o persoal que este obrigado a traballar nestes días, recibirá como compensación dúas horas por cada hora traballada.

Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural, e como máximo, un día de permiso cando algunha ou algunhas festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non sustituíbel pola Comunidade Autónoma de Galicia, coincidan con sábado en dito ano, previa determinación pola resolución da Secretaria do Estado de Función Pública.

Ademais do anterior, o persoal que traballe no rexistro ou en servizos especiais, ou que por necesidades do servizo teña que traballar estes días terá dereito á compensación correspondente no ano seguinte.

3. 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 incluíranse a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades e, de ser o caso, os períodos nos que non caiba o goce de permisos nin vacacións por razóns do servizo. As modificacións sobrevidas deberán ser informadas, previamente, e coa antelación suficiente, aos órganos de representación do persoal, e informadas aos traballadores directamente afectados.

4. 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.

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

- a) Os horarios acomodaranse ás necesidades do servizo, respondendo ao criterio de facilitar a atención á cidadanía.
- b) A distribución anual da xornada non poderá alterar o número de días de vacacións que estableza a normativa en vigor.
- c) Estableceranse quendas rotatorias ou a convir nun estudo de pontes ó longo do ano, de tal maneira que non queden os servizos descubertos de persoal.

Artigo 22º.-Xornada laboral.

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

Neste cómputo de xornada incluíranse 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.

2.- A xornada ordinaria de traballo do Concello de Brión realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 8:00 horas e as 14:30 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. O tempo de traballo restante ata completar a xornada semanal realizarase en horario flexible, entre as 7:45 e as 15:30 horas.

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 ó Comité de Empresa u Delegados/as de Empresa tanto da solicitude como da resolución.

Establecerase un horario de atención xeral ao público de 09,00 a 14,00 horas de luns a venres.

3.- Así mesmo, poderase establecer unha xornada adaptada de traballo no período de verán, a cal será a mesma que a fixada para o persoal ao servizo da Xunta de Galicia.

Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta adaptación, o tempo de adaptación computarase sobre a xornada anual de traballo, de tal xeito que a distribución concreta da mesma garanta unha adaptación horaria semellante a dos restantes traballadores.

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, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida.

5.- Dentro da xornada.

5.a) 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 xeral, deberá efectuarse entre as dez e as doce trinta horas, no horario de mañá, ou entre ás dezasete e ás dezanove trinta horas no horario de tarde.

5.b) O persoal en réxime de xornada partida desfrutará 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.

5.c) 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.

5.d) 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.

5.e) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá o 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.

6. - 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.

22.6.a) Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser argumentados baseándose en excepcionais necesidades de servizo; en todo caso non poderán exceder de 80 horas ó ano por traballador/a.

22.6.b) Para o debido control do número de horas extraordinarias, informarase mensualmente aos delegados/as de persoal ou comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias

que se van a realizar, especificando as causas, distribución, sesións e relación nominais do persoal laboral que as realiza e dos efectivamente realizados.

22.6.c) A compensación por horas extraordinarias, 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 Convenio no artigo correspondente as retribucións. Esta compensación horaria deberá de 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, a excepción daqueles servizos especiais que se organicen en quendas. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer de dous días libres de compensación no trimestre seguinte á data da realización, se as horas realizadas non teñen sido compensadas no dito prazo.

22.6.d) A compensación por servizos extraordinarias, se materializará conforme aos seguintes criterios; a razón de 1 hora e 45 minutos de descanso por cada hora traballada en días laborais, e 2 horas e 15 minutos de descanso por cada hora traballada en domingos e festivos.

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.

7.- 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 as 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.

Artigo 23º.-Servizos especiais ou de urxencia.

23.1. Estes servizos disporán dun sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e ós servizos que se vaian realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, así como o descanso semanal ininterrompido de 36 horas, que se engadirá ao anterior.

23.2. A súa xornada non excederá en cómputo anual do que se sinale para o resto do persoal.

23.3. O horario de prestación do servizo será negociado pola corporación local cos representantes dos traballadores, oídos os empregados afectados.

En caso de que, como consecuencia das necesidades que poidan xurdir na prestación destes servizos especiais, e coa finalidade de proceder a unha adecuada cobertura do mesmo, o seu persoal deba prestar servizo nos seus días de libranza, procederase, por parte dos responsables dos mesmos, a unha actualización e redistribución do cuadrante de quendas inicialmente previsto, co obxecto de realizar a compensación horaria desta circunstancia, de tal xeito que a prestación nestes días de libranza non supoña un incremento respecto das horas de servizo inicialmente previstas.

23.4. Terá a consideración de hora extraordinaria, cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada de traballo, regulándose o seu aboamento ou compensación segundo o previsto neste Convenio.

23.5. Os calendarios de servizos especiais preverán a xornada laboral ordinaria dos mesmos, así como, de selo caso, a parte variable do horario.

A elaboración e tramitación destes calendarios rexerase polos mesmos criterios establecidos, con carácter xeral, para os calendarios ordinarios.

Artigo 24º.-Vacacións-

1.- As vacacións terán a duración dun mes natural ou de 22 días hábiles anuais por ano completo de servizo ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, debéndose gozar de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Ademais do anterior establecerase catro días adicionais de vacacións en función do tempo de servizos prestados polos empregados públicos do Concello co arranxo a seguinte táboa:

- Por 15 anos de antigüidade: 1 día adicional de vacacións.
- Por 20 anos de antigüidade: 2 días adicional de vacacións.
- Por 25 anos de antigüidade: 3 días adicional de vacacións.
- Por 30 anos o máis de antigüidade: 4 día adicional de vacacións.

As vacacións poderanse gozar en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, con arranxo á planificación que se efectúe por parte da dirección de cada departamento ou servizo. Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles.

Sen prexuízo do anterior, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, dos días de vacacións poderase solicitar o goce independente de ata 7 días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos de asuntos persoais.

As vacacións gozaranse preferentemente e con carácter xeral entre o 1 de xullo e o 15 de setembro, respectando sempre que as necesidades do servizo o permitan.

2.- Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa. No caso do persoal que traballa a quendas, non poderá comezar o período de vacacións no descanso semanal establecido.

3.- O persoal con contratos laborais temporais poderá escoller as datas das súas vacacións sen ter que facelas coincidir obrigatoriamente co ano natural, sempre que as necesidades do servizo o permitan.

4.- O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, para a súa negociación cos representantes dos traballadores, de modo que cada traballador/a poida coñecer-las datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data do comezo daquelas.

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.

8.- 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.

9.- A traballadora embarazada terá dereito a escolle-la data das súas vacacións regulamentarias. 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.

10.- Os permisos de maternidade, adopción e/ou acollemento, 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 houbera terminado o ano natural ao que correspondan. Gozarán deste mesmo dereito quen estean gozando do permiso de paternidade.

11.- A baixa por maternidade ou por incapacidade temporal 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.

12.- 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 25º.-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 laboral municipal incluído no eido de aplicación do presente Convenio, 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.- Permiso por falecemento, accidente grave, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar

1. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de tres días hábiles se o

suceso se produce na mesma localidade e de cinco días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

2. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario e o persoal laboral teñen dereito a un permiso de dous días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de catro días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

3. Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso deste permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos, poderá facerse uso dos días de forma descontinua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

En todos os casos, computarase o día do feito causante unicamente cando a persoa non preste servizos ese día e lle correspondese prestalos.

4. Para os efectos do goce deste permiso considéranse inhábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

5. Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.

No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, será a localidade en que se realice o repouso domiciliario a que se debe tomar como referencia con respecto ao termo municipal da residencia da persoa funcionaria. Neste caso, se os días de repouso domiciliario son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días do repouso domiciliario.

No caso de hospitalización, entenderase que esta se produce cando implique a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve consigo repouso domiciliario. Neste caso, este tempo computarase para completar o período máximo permitido.

6. Se durante o gozo deste permiso sobrevén o falecemento do/da familiar, suspenderase o permiso que se viña gozando e iniciárase o cómputo dun novo permiso.

2.- Permiso por traslado de domicilio

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso por traslado de domicilio dun día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de dous días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

2. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso é de dous días naturais se ten lugar dentro da mesma localidade e de catro días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

3. O permiso entenderase referido ao día en que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior a un día natural, gozarse con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

3.- Permisos para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal

Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal nos termos determinados por lei.

4.- Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso para concorrer a exames finais ou outras probas definitivas de aptitude, así como para concorrer a probas selectivas no ámbito do emprego público. A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.

2. Para os efectos deste permiso, enténdese por “exames finais ou outras probas definitivas de aptitude” aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional.

Non están incluídos exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares. Así mesmo, tampouco se consideran incluídas neste permiso as probas que se fan nos cursos de formación do persoal, que terán a consideración de ausencia xustificada polo tempo necesario para a súa realización.

3. No caso de que se trate de probas selectivas no ámbito do emprego público e estas se realicen fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, poderá facilitarse, ademais, o tempo indispensable para o desprazamento. O órgano de persoal competente valorará as circunstancias do caso concreto.

5.- Permiso por lactación

1. Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora que, a elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

O tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas e facerse uso del en calquera momento despois do remate do período de duración do permiso por parto, adopción ou acollemento.

2. Cando se goce o permiso acumulándoo total ou parcialmente en xornadas completas, a súa duración será dun total de 150 horas, que deberán gozarse en ambos os casos ata que a/o filla/o acade os doce meses ou, no caso de adopción ou acollemento, antes de que transcorra un ano desde a efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses.

No caso de acumulación total do tempo correspondente a este permiso, gozase a totalidade do tempo concedido en xornadas completas, que poderán ser consecutivas ou non.

No caso de acumulación parcial do tempo correspondente a este permiso, gozase combinando a concesión de xornadas completas coa ausencia dunha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ata acadar o total do tempo concedido.

3. Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

4. Os empregados públicos do concello poderán facer uso deste permiso con independencia de que o outro proxenitor traballe ou non. Non obstante, só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen. Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso de lactación poderá ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración.

6.- Permiso por nacemento de fillos/as prematuros/as ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto

1. Nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións.

2. Así mesmo, nestes mesmos casos os empregados públicos do concello teñen dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

3. Mentres a/o filla/o prematura/o permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén a partir da alta hospitalaria, mentres a/o filla/o prematura/o precise coidados, polo tempo que determine o informe médico.

7.- Permisos para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e permisos nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción

1. As traballadoras embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

2. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

3. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso polo tempo indispensable nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

4. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a súa realización e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade de realizalo dentro da xornada de traballo.

8.- Permisos para a realización de tratamentos de fecundación asistida

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos e a súa concesión condiciónase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de desprazamento para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días hábiles.
2. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola alínea anterior.

9.- Permisos por accidente ou enfermidade moi graves

1. Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas, cunha duración máxima de trinta días naturais.
2. Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.

Este permiso require un informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

10.- Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e mais de asistencia a consultas e revisións médicas

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican.
2. Así mesmo, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.
3. O deber inescusable debe ser personalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto e, en todo caso, deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Para os efectos deste permiso, enténdese por deber inescusable de carácter público ou persoal:

- a) Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial.
- b) Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral.

c) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estritamente do cargo electivo de concelleira ou concelleiro, así como de deputada ou deputado, ou senadora ou senador.

d) Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente.

e) Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa interesada unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.

f) O emprego de tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real decreto 1088/2005, do 16 de setembro.

g) Asistencia dos/das deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional, así como as súas concentracións preparatorias, de acordo co disposto no Real decreto 971/2007, do 13 de xullo.

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

Para efectos deste permiso, enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:

a) O acompañamento ás revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares), das fillas e fillos discapacitados/os, das fillas e dos fillos menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta.

No caso de solicitar este permiso para acompañar as fillas e fillos maiores de idade, o cónxuxe ou a parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.

Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo dos traballadores os/as familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmos para acudir á consulta. Tamén terán esta consideración os/as familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta, no caso de que estean ao coidado directo do traballador ou a cargo del e sempre que neste último caso non teña familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

b) A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar a que asisten os seus fillos/as ou menores ao seu cargo.

c) A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciba tratamento ou para acompañalo se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

11.- Permisos por asuntos particulares

1. Ao longo do ano, os empregados públicos do concello teñen dereito a seis días de permiso por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación.

Así mesmo, este persoal 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. O gozo destes días poderá ser exercido desde o día seguinte á data en que se xere tal dereito.

A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas. Os días por asuntos particulares poderán acumularse aos días de vacacións que se poden gozar de forma independente.

Así mesmo, con carácter excepcional e condicionado ás necesidades do servizo, tamén se poderán acumular todos os días de asuntos particulares á totalidade das vacacións anuais.

2. O persoal poderá distribuír os ditos días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

3. Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, recoñeceránselle os días de asuntos particulares relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados.

Para estes efectos, deberán acreditarse os días de asuntos particulares de que, de ser o caso, gozou durante as ditas situacións.

4. Os días de asuntos particulares non desfrutados non poderán ser compensados en metálico.

12. Permiso por matrimonio ou unión de feito

1. Terá unha duración de quince días naturais ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos, e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao período vacacional anual. Os/as mesmos/as cónxuxes que contraían matrimonio en sede civil e que con posterioridade o fagan en sede relixiosa non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

2. Este permiso concederáse no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de parellas de feito de Galicia ou doutra comunidade autónoma. Os conviventes que gocen deste permiso e que con posterioridade contraían matrimonio non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

13.- Permisos para a formación militar dos reservistas voluntarios ou dos aspirantes a tal condición

Os empregados públicos do concello que teñan a condición de reservista voluntario ou aspire a adquirir tal condición ten dereito aos permisos necesarios para a realización dos períodos de formación militar, básica e específica, e de formación continuada previstos na lexislación da carreira militar.

14.- Permiso por razón de garda legal

Por razóns de garda legal, cando o traballador 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 tercio ou un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o empregado público 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.

15.- Permiso para atender o coidado dun familiar

Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o traballador 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.

16.- Permisos dos empregados públicos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, por razón de violencia de xénero e para as vítimas de terrorismo e os seus familiares directos

a) Permiso por parto

1. Nos casos de parto, a nai traballadora ten dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas ininterrompidas, que se distribuirán a elección da persoa titular do dereito, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:

a) Discapacidade do fillo, dúas semanas máis.

b) Partos múltiples, dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais.

3. Cando os dous proxenitores traballen, a nai poderá optar por que o outro proxenitor faga uso dunha parte determinada e ininterrompida do período do permiso posterior ao parto, de forma simultánea ou sucesiva ao da nai, sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma

dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do permiso por parto aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

4. Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.

5. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. Durante a duración do permiso previsto neste artigo os empregados públicos do concello poden participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

b) Permiso por adopción ou acollemento

1. Nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas ininterrompidas, do que se fará uso, por elección da persoa titular do dereito, en calquera momento posterior á efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou á efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso.

2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:

a) Discapacidade do menor adoptado ou acollido, dúas semanas máis.

b) Adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo.

3. Cando os dous proxenitores traballen, o período de duración do permiso distribuirase a elección deles, que poderán facer uso do permiso de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos e sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo.

4. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

5. Durante a duración do permiso previsto neste artigo os empregados públicos do concello poden participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

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

c) Especialidades nos casos de adopción ou acollemento internacional

1. Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, os empregados públicos do concello teñen dereito, se fose necesario o desprazamento previo ao país de orixe do menor, a un permiso de ata tres meses de duración, fraccionables a elección da persoa titular do dereito, e durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

2. Con independencia do previsto na alínea anterior, nos casos recollidos por este apartado o permiso por adopción ou acollemento pode iniciarse ata catro semanas antes da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

d) Permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo

1. Nos casos de nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, os empregados públicos do concello que non estean a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento previsto neste convenio teñen dereito a un permiso retribuído de cinco semanas ininterrompidas de duración, do cal se fará uso a partir da data do nacemento, da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. Nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración deste permiso incrementarase nunha semana máis.

2. O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción ou acollemento.

3. Os empregados públicos do concello que estean a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste apartado inmediatamente a continuación do remate do período de duración daquel nos seguintes supostos:

a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso.

b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada.

c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese á persoa que estea a gozar del a garda do fillo ou da filla.

e) Garantía de dereitos

Nos permisos regulados nesta sección os empregados públicos do concello ten recoñecidas, con carácter xeral, as seguintes garantías:

a) O período de duración destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos.

b) A plenitude dos seus dereitos económicos e os do outro proxenitor empregado público durante todo o período de duración do permiso e, de ser o caso, durante os períodos posteriores ao remate daquel, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de aproveitamento do permiso.

c) O dereito a se reintegrar ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lle resulten menos favorables que o aproveitamento do permiso, así como a se beneficiar de calquera mellora nas condicións de traballo que lle puidese corresponder durante a súa ausencia.

f) Permiso por razón de violencia de xénero sobre os/as traballadores/as

As faltas de asistencia dos traballadores vítimas de violencia de xénero, totais o parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

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

g) Permiso por coidado de fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave

O persoal terá dereito, sempre que ambos proxenitores, adoptantes ou acolletores 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 longa 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 acolletores de carácter preadoptivo ou permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, 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 acolector 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.

h) Permiso para as vítimas de terrorismo e os seus familiares directos

Para facer efectivo o seu dereito á protección e á asistencia social integral, os traballadores que sufrisen danos físicos ou psíquicos como consecuencia da actividade terrorista, o seu cónxuxe ou persoa con análoga relación de afectividade, e os fillos dos feridos e falecidos, sempre que ostenten a condición de empregados públicos e de vítimas do terrorismo de acordo coa lexislación vixente, así como os empregados públicos ameazados nos termos do artigo 5 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de Recoñecemento e Protección Integral ás Vítimas do Terrorismo, previo recoñecemento do Ministerio do Interior ou de sentenza xudicial firme, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou

doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que estableza a Administración competente en cada caso.

Ditas medidas serán adoptadas e mantidas no tempo en tanto que resulten necesarias para a protección e asistencia social integral da persoa á que se concede, xa sexa por razón das secuelas provocadas pola acción terrorista, xa sexa pola ameaza á que se atopa sometida, nos termos previstos regulamentariamente.

i) Permiso ás traballadoras en estado de xestación

Recoñécese ás empregadas públicas en estado de xestación, un permiso retribuído, a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo, ata a data do parto.

No suposto de xestación múltiple, este permiso poderá iniciarse o primeiro día da semana 35 de embarazo, ata a data de parto.

b) LICENZAS

1.- Licenza por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural

1. Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da empregada pública embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto, mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.

2. Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as empregadas públicas teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados na alínea anterior.

3. Garantirase a plenitude de dereitos económicos das empregadas públicas durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo nos termos previstos polo apartado cuarto do artigo 146 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

2.- Licenzas por asuntos propios

Por asuntos propios poderá concederse unha licenza sen retribución e a súa duración acumulada non poderá, en ningún caso, exceder os tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos, de acordo cos seguintes criterios:

1. A concesión desta licenza está subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá a duración que solicite o traballador. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, nun día laborable de prestación de servizos.

2. Durante o gozo desta licenza os empregados públicos están en servizo activo e, polo tanto, suxeitos ao réxime xeral de incompatibilidades regulado na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

3. Para poder gozar desta licenza os empregados públicos teñen que acreditar dous anos de servizos efectivos prestados na Administración. No caso de persoal interino ou de persoal laboral temporal, estes dous anos computaranse desde o último nomeamento ou contrato.

4. O prazo para o cómputo dos dous anos para o gozo dunha nova licenza de asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o goce da licenza anterior, sen que sexa posible que, unha vez gozado o máximo total previsto de tres meses, se conceda outra licenza por tres meses ata que transcorran dous anos naturais.

Non obstante, poderá concederse, antes de que transcorran os dous anos, unha nova licenza polos días que proporcionalmente correspondan ao tempo en que se permaneceu en servizo activo.

5. Os tres meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos dous anos seguintes ao seu inicio.

3.- Licenzas por enfermidade

1. As enfermidades que impidan o normal desempeño das funcións públicas darán lugar, sempre que non proceda a xubilación por declaración de incapacidade permanente, a licenzas que se concederán consonte o establecido no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable.

2. Os dereitos económicos dos empregados públicos do concello durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo e as súas prórrogas serán as establecidas no artigo 47 deste convenio.

4.- Licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública

1. Poderase conceder esta licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, por un período de seis meses, e percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

2. Esta licenza pode concederse igualmente aos empregados públicos en prácticas que xa estean prestando servizos remunerados na Administración, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas.

Se os servizos como empregados públicos se prestan na mesma Administración en que se adquiriu a condición de persoal en prácticas, poderá optarse entre percibir as retribucións básicas que correspondan como persoal laboral ou as retribucións previstas para o persoal en prácticas.

Se os servizos como persoal laboral se prestan nunha Administración distinta daquela en que se adquiriu a condición de persoal en prácticas, percibiranse necesariamente as retribucións fixadas nesta última para o persoal en prácticas.

3. A concesión destas licenzas está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión de persoal.

5.- Licenzas para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria

1. Pódense conceder licenzas ao persoal laboral 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 en que non proceda o outorgamento da comisión de servizos prevista na alínea cuarta do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou na norma que o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen.

2. A concesión das licenzas reguladas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.

6.- Licenza para supostos de hospitalización prolongada

O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario del ou da cónxuxe, da parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou a traballadora.

c)DEFINICIÓNS

Para os efectos do disposto en materia de permisos e licenzas, enténdese por:

a) Familiar de primeiro grao por consanguinidade e afinidade e familiar de segundo grao por consanguinidade ou afinidade o que se reflicte no seguinte cadro:

TITULAR/CÓNXUXE OU PARELLA DE FEITO				
1º GRAO:	PAIS	SOGROS	FILLOS	XENRO/NORA
2º GRAO:	ABÓS	IRMANS	CUÑADOS	NETOS

Enténdese asimilado ao fillo ou á filla o menor en acollemento preadoptivo, acollemento familiar permanente ou acollemento familiar simple de duración superior a un ano.

Así mesmo, enténdese asimilado a familiar de primeiro grao o cónxuxe ou a parella de feito.

b) Parella de feito: é a que, respecto da persoa de referencia, mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de parellas de feito.

c) Requerir especial dedicación: supón que é preciso que o suxeito reciba tratamento, atención, coidados ou asistencia continuada de terceiras persoas debido a problemas de saúde, entendida esta última como benestar físico, psíquico ou social.

d) Convivencia: relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.

e) Ter ao seu cargo: relación de dependencia que non implica convivencia.

f) Coidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

g) Enfermidade moi grave: considérase como tal aquela que con tal carácter determine o facultativo no correspondente informe médico.

h) Enfermidade grave: considéranse enfermidades graves as enunciadas no anexo do Real decreto 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe médico que clasifique unha enfermidade como grave, de acordo co disposto no citado real decreto.

d) EXCEDENCIAS e SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS

A excedencia do persoal Laboral do Concello de Brión poderá ser voluntaria ou forzosa:

1) Excedencia forzosa:

Dará dereito a conservación do posto e ao cómputo da antigüidade da súa vixencia, e se concederá pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cese no cargo público.

2) Excedencia Voluntaria:

Os traballadores con alomenos unha antigüidade de 1 ano teñen dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de situarse en excedencia voluntaria por un prazo non menor de catro meses e non maior de cinco anos. Este dereito só poderá ser exercitado polo mesmo traballador si han transcorrido catro anos dende o remate da anterior excedencia voluntaria.

3) Excedencia por prestar servizos no sector público:

1. Sen prexuízo do disposto na normativa sobre incompatibilidades, procede declarar, de oficio ou por solicitude da persoa interesada, na situación de excedencia por prestación de servizos no sector público:

a) O persoal que acceda, por promoción interna ou por outros sistemas de acceso, a outros corpos ou escalas en calquera Administración pública e non lle corresponda quedar noutra situación administrativa.

b) O persoal que pase a prestar servizos como persoal directivo con contrato laboral de alta dirección en calquera Administración pública ou en organismos, axencias ou entidades do sector público. Para estes efectos, considéranse incluídas no sector público as sociedades mercantís e fundacións que reúnan os requisitos exixidos pola lexislación aplicable segundo a Administración pública a que estean vinculadas ou da cal dependan.

2. As persoas que se atopen na situación de excedencia por prestación de servizos no sector público non devindicarán retribucións, nin será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable.

Malia o disposto no parágrafo anterior, no suposto regulado na letra b) da alínea primeira desta excedencia o tempo de servizos prestados en organismos, axencias ou entidades do sector público computarase só para os efectos de antigüidade, unha vez que se reingrese ao servizo activo, coa excepción dos prestados en sociedades mercantís ou fundacións.

4) Excedencia por agrupación familiar:

1. O persoal ten dereito á excedencia por agrupación familiar, sen que sexa exigible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos nin un prazo de permanencia nela, cando o cónxuxe ou a parella de feito resida noutra localidade por ter obtido e estar desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo como persoal funcionario de carreira ou como persoal laboral fixo en calquera das administracións públicas, dos organismos públicos e das entidades de dereito público vinculados ou dependentes delas, nos órganos constitucionais ou do poder xudicial e órganos similares das comunidades autónomas, así como na Unión Europea ou en organizacións internacionais.

2. As persoas que se atopen na situación de excedencia por agrupación familiar non devindicarán retribucións, nin será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable.

5) Excedencia por coidados familiares:

1. O persoal ten dereito a un período de excedencia por coidado de familiares de duración non superior a tres anos, sen que sexa exigible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos, nos seguintes casos:

a) Para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da efectividade da resolución xudicial ou administrativa.

b) Para atender ao coidado dun familiar que se atope ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, cando, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

2. Pódese facer uso de forma fraccionada do período da excedencia regulada neste apartado.

3. O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dea orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta poñerá fin, de ser o caso, ao que se viñese gozando.

4. No caso de que dúas persoas xeren o dereito á excedencia regulada neste artigo polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.

5. Durante o período de excedencia, o desempeño de actividades retribuídas está suxeito a autorización previa consonte as regras establecidas na normativa sobre incompatibilidades.

6. O tempo de permanencia na situación regulada neste artigo compútase para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable, e reservárase o posto de traballo que se ocupe con carácter definitivo. Se se ocupa un posto de traballo con carácter provisional, a reserva mantérase mentres o posto non se cubra polos procedementos previstos nesta lei.

7. O persoal que se encontre na situación regulada neste artigo pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

8. O persoal interino ten dereito á excedencia regulada neste artigo, ben que a reserva do posto de traballo se manterá unicamente mentres non concorran ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal.

6) Excedencia por violencia de xénero:

1. As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, teñen dereito a solicitar a situación de excedencia sen que sexa exixible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos nin un prazo de permanencia nesta situación.

2. Durante os seis primeiros meses de permanencia nesta situación tense dereito á reserva do posto de traballo que se desempeñase, e o devandito período computarase para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable. Cando as actuacións xudiciais así o esixan, este período prorrogarase por prazos de tres meses, ata un máximo total de dezoito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, co fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

3. Durante os tres primeiros meses da excedencia regulada neste artigo, a traballadora ten dereito a percibir as súas retribucións íntegras e, de ser o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.

4. As traballadoras interinas teñen dereito á excedencia regulada neste artigo, ben que a reserva do posto de traballo se manterá unicamente mentres non concorran ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal.

7) Situacións administrativas:

Para a determinación do alcance, contido e condicións xerais das situacións administrativas do persoal laboral será de aplicación a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia ou a normativa vixente, en cada momento, para o persoal laboral ao servizo das administracións locais de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, así como co Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e restante normativa laboral aplicable, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador.

Artigo 26º.- Común a permisos e licencias; criterios de tramitación e xestión

1. 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 (incorporado xunto coas presentes normas). 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.

2. 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.

3. 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, presentarse 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. No caso de que un destes permisos sobrevidos ou imprevisibles concorrera dentro do desfrute do período vacacional engadíranse como días adicionais a este.

4. Os permisos e licenzas deberán solicitarse con cinco 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.

Nos casos en que o responsable do servizo/unidade néguese 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).

5. 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.

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

7. 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. En caso de producirse resolución denegatoria o interesado terá dereito a ser escoitado, acompañándose, si así o decide, a representación legal dos traballadores.

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.

CAPÍTULO IX

CONDICIÓN PROFESIONAIS

Artigo 27º.- Principio xeral de acceso á Administración local e sistemas de selección.

1. A selección do persoal laboral ao servizo do Concello de Brión realizarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistemas de concurso,

oposición ou concurso - oposición libre, segundo o caso, nos que se garantan, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

2. En todo caso, na selección do seu persoal laboral, o Concello de Brión estará ao disposto no presente convenio, no título IV 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 título V da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, no Real Decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Ingreso do persoal ao servizo da Administración Xeral do Estado, no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección do persoal da Administración da Comunidade Autónoma Galega e no Real Decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e programas mínimos do procedemento de selección dos funcionarios de Administración Local, así como na restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable.

Artigo 28º.-Acceso.

O ingreso do persoal ao servizo do Concello de Brión realizarase a través da oferta de emprego público, con total respecto ós principios básicos de acceso á función pública, de conformidade cos postulados constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, establecendo como mecanismos de garantía os seguintes:

1. Publicidade da convocatoria nos diarios oficiais, (BOP, DOG, BOE) e, polo menos nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal fixo, e no BOP ou nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal temporal; en todo caso para este último tipo de persoal, e como mínimo, as convocatorias serán expostas e publicadas nos taboleiros de anuncios dos concellos, así como na páxina web.

2. Nas probas eliminatorias garantirase o anonimato dos aspirantes naquelas probas en que sexa posible.

3. Das bases xerais de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo, serán negociados na Mesa Xeral de Negociación do Concello de Brión. As bases xerais do persoal interino serán comunicadas a representación legal dos traballadores.

4. Os órganos de selección adecuarán o seu funcionamento, composición e actuacións aos criterios e normas previstas nas disposicións normativas sinaladas anteriormente. En calquera caso, ditos órganos serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, así como aos criterios de paridade vixentes en cada momento.

5. Os Tribunais e/ou Comisións de Selección estarán integrados, de conformidade co establecido no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, na Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, no Decreto 364/95, de 10 de marzo, de ingreso do Persoal ó servizo da Administración do Estado, por un número impar de membros, non inferior a 5 (excepto nos procesos de contratación temporal ou interino que será de 3), con seus respectivos suplentes, debendo posuír a totalidade destes un nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o ingreso no grupo profesional do que se trate. Na súa composición debe atenderse ao artigo 48 do Decreto Lexislativo 2/2015, de 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

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

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

As organizacións sindicais con representación no comité de empresa colaborarán coa Alcaldía e cos órganos de selección no desenvolvemento dos procesos selectivos.

6. Para poder participar nos procesos selectivos convocados na Administración local será necesario reuni-los requisitos, establecidos no artigo 56 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 artigo 50 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia ou lexislación vixente en cada momento.

Artigo 29º. Procesos e sistemas selectivos

1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrencia, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e na normativa vixente. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

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

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

4. O Concello poderá crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, podéndose encomendar estas funcións aos Institutos ou Escolas de Administración Pública.

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

6. Os sistemas selectivos do persoal laboral serán os de oposición e concurso oposición, que deberán incluír en todo caso unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes e establecer a orde de prelación. Só en supostos excepcionais, debidamente motivados se poderá utilizar o sistema de concurso, que consistirá, unicamente, na valoración de méritos.

7. Os Órganos de selección non poderán propoñer o acceso á condición persoal municipal dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, agás que estea previsto na

convocatoria. No obstante cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección unha relación complementaria de aspirantes que sigan aos propostos co fin do seu nomeamento como titulares das prazas.

8. A prestación de servizos noutras administracións públicas valorarase en méritos.

9. Nos sistemas de selección que se realicen para o acceso ás prazas do Concello terá que demostrarse o coñecemento da lingua galega. As bases das convocatorias establecerán a forma para a súa avaliación.

Artigo 30º.- Selección do persoal temporal

1.- A selección do persoal laboral temporal farase de acordo co sistema selectivo que a Administración pública determine, respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade. O referido sistema deberá permiti-la máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para ó desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes.

2.- Os/as opositores/as que superaran satisfactoriamente as probas selectivas e non obtivesen posto, integrarán unha lista de agarda para futuras contratacións pola vía de urxencia, cunha limitación na vixencia da referida lista ata a próxima convocatoria ou, no seu defecto, ata un máximo de tres anos. Ditas listas serán públicas e o persoal será contratado pola orde correlativa na que figure nas mesmas.

En calquera caso, para a xestión e regulación das devanditas listas de agarda, así como para a regulación xeral dos procesos de selección de persoal laboral temporal elaborárase, no marco da negociación colectiva, un regulamento que conteña as normas e criterios aplicables ao respecto. En tanto o mesmo non sexa aprobado e publicado, a cobertura das vacantes que puideran existir esixirá, en todo caso, a convocatoria pública con libre concorrência e o respecto dos principios xerais sinalados no presente artigo, así como na restante normativa de aplicación .

3.- Cando, excepcionalmente e en función da duración do seu contrato, non existan listas ou así se estableza nas bases da convocatoria, acudírase para a provisión de vacantes ao Servizo Galego de Colocación.

Artigo 31º.-Oferta de emprego público.

31.1. As necesidades de recursos humanos, dotadas orzamentariamente, que non sexan susceptibles de seren cubertos por persoal da corporación da que se trate constituirán a oferta de emprego público, unha vez negociada na mesa de negociación e, se é o caso, comité de empresa, axustándose ó que dispoña a Lei de orzamentos xerais do Estado, cada ano. Nas ofertas de emprego público deberá figura-lo número porcentual que a lexislación vixente reserva a persoas con minusvalía, especificando a denominación e características das prazas.

31.2. En ningún caso poderá constituír como mérito para acceder á función pública ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual.

31.3. Cando, en cómputo anual e por grupos ou categorías profesionais, se exceda de 800 horas extraordinarias, deberá crearse unha nova praza no cadro de persoal, sempre e cando

isto sexa compatible coas dispoñibilidades orzamentarias e as previsións normativas vixentes e aplicables en materia orzamentaria

31.4. As necesidades de recursos humanos, con asignación orzamentaria, que deban cubrirse coa incorporación de persoal de novo ingreso, e que sexan obxecto de inclusión na Oferta de Emprego Público, comportarán a obriga de convocar os correspondentes procesos de selección para as prazas comprometidas, fixando un prazo máximo para a convocatoria dos mesmos; en calquera caso, a execución dos procesos non poderá superar o máximo legal fixado ao respecto que, no momento de asinar o presente Convenio, se sitúa nun prazo máximo improrrogable de tres anos.

31.5.- O do Concello de Brión, previa negociación cos representantes sindicais, aprobará e publicará anualmente no BOP dentro do prazo de 1 mes desde a aprobación do presuposto a oferta de emprego público o instrumento similar.

31.6.- De acordo co establecido no artigo 37.1 e o artigo 61.7 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 e no artigo 153.1 e 56 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, as bases xerais e específicas das convocatorias dos distintos procesos selectivos serán negociadas coa Mesa Xeral de Negociación.

Artigo 32º. Carreira profesional e promoción interna. Principios xerais

1. O persoal laboral fixo do Concello de Brión terá dereito ao desenvolvemento persoal a través da promoción profesional e a carreira profesional.

A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade.

En base ao desenvolvemento normativo existente ao respecto, o Concello comprométese ao desenvolvemento dun modelo de Carreira Profesional baseado nos seguintes principios xerais;

- a. Recoñécese o dereito do persoal laboral municipal á súa promoción profesional.
- b. Dita promoción comprenderá no só a progresión de natureza vertical, senón tamén sistemas de progresión profesional dentro do posto de traballo desenvolvido, é dicir, unha carreira horizontal. Ámbolos dous sistemas de progresión non son excluíntes entre si, polo que os traballadores do Concello poderán progresar simultaneamente en ambas modalidades, sempre e cando se tivesen implantado nun mesmo eido.
- c. A relación de postos de traballo, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello, configúrase como instrumento que posibilita a progresión vertical, conforme ao sistema de provisión vixente en cada momento
- d. A avaliación do desempeño e a competencia profesional adquirida constituirán elementos esenciais no desenvolvemento da carreira profesional.
- e. A xestión das necesidades de Recursos Humanos rexerase polo criterio de preferencia do persoal do Concello para a cobertura das vacantes de prazas ou postos, mediante os respectivos procedementos de promoción interna e provisión de postos.
- f. Os Plans de Formación procurarán que os traballadores públicos, ademais de mellorar nos coñecementos e habilidades que teñen relación directa co desempeño dos seus postos de traballo, poidan adquirir os coñecementos e habilidades que permitan o seu progreso profesional, e que esta formación superior sexa tida en conta como mérito á

hora de participar en convocatorias de promoción interna ou de provisión de postos de traballo.

- g. Ademais das modalidades de carreira profesional previstas no presente capítulo, o verdadeiro impulso ao progreso profesional vén dado pola orientación a este propósito das diferentes ferramentas de xestión de Recursos Humanos, que para a consecución dun verdadeiro pulo á carreira profesional deben ter necesariamente un proceso de xestión e actualización áxil.
- h. O sistemas e procedementos que, en desenvolvemento dos criterios xerais establecidos no presente texto, así como na restante normativa de aplicación, ao respecto da Carreira profesional, sexa necesario concretar, serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos Traballadores

2. En todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Convenio, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario so servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e na restante normativa laboral.

Artigo 33º. Réxime e modalidades de Carreira Profesional

As modalidades de desenvolvemento profesional do persoal laboral serán as que de seguido se relacionan, cuxa materialización se fará efectiva de conformidade cos criterios fixados, ao respecto no presente Convenio; en todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Convenio, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

- a) Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, chanzos ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e con criterios obxectivos de avaliación e valoración do desempeño e traxectoria profesional
- b) Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo a través dos sistemas de provisión vixentes en cada momento
- c) Promoción interna vertical, que consiste no ascenso dende unha categoría e/ou grupo ou subgrupo profesional a outro superior,
- d) Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a categorías do mesmo subgrupo ou grupo de clasificación profesional, conforme aos criterios vixentes en cada momento

Os/as Traballadores/as do Concello de Brión poderán progresar simultaneamente nas modalidades de promoción ou carreira horizontal e vertical.

Artigo 34º. Promoción Interna. Modalidades e criterios reguladores

- 1. A promoción interna consiste no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional a outro superior (promoción interna vertical) ou dentro do mesmo grupo ou subgrupo (promoción interna horizontal)
- 2. As condicións e alcance xerais do exercicio do dereito á promoción interna do persoal municipal serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos Traballadores, no seo da Mesa Xeral de Negociación do persoal do Concello de Brión, e con anterioridade á aprobación do cadro de persoal orzamentario e OEP correspondente, en función das

necesidades de persoal existentes, respectando, en calquera caso, os criterios xerais establecidos no presente texto e na normativa de referencia aplicable en cada momento.

a) Promoción interna vertical

1. Para poder participar nestes procesos os traballadores municipais deberán, posuír a titulación esixida para o ingreso á praza á que se opta, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no grupo e/ou categoría, así como reunir os requisitos e superar as probas que para cada caso se establezan.

2. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os establecidos, segundo a normativa vixente, para o acceso ao emprego público.

3. As devanditas convocatorias deberán respectar, en todo caso, os principios de igualdade, mérito e capacidade, e deberán levarse a cabo en procesos separados dos de ingreso que se desenvolverán en convocatorias independentes.

4. Para o acceso por promoción interna ás prazas do grupo I esixirase estar en posesión do título universitario de Grao. Naqueles supostos nos que a Lei esixa outro título universitario será este o que se teña en conta.

5. Os traballadores do grupo III que reúnan a titulación esixida poderán promocionar ao grupo I sen necesidade de pasar polo novo grupo II, coas condicións e requisitos establecidos neste texto e na normativa de aplicación.

6. Para o acceso por promoción interna a prazas do grupo II esixirase estar en posesión do título de Técnico Superior.

7. Poderá participar nos procesos de promoción dentro dos grupos III e IV o persoal municipal que, carecendo da titulación esixida, acredite unha antigüidade mínima de dez anos no grupo de pertenza ou ben teña unha antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

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

b) Promoción interna horizontal

O traballadores municipais poderán acceder a outras categorías encadradas no mesmo grupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean na posesión da titulación esixida en cada caso e superen os procesos selectivos establecidos a tal efecto.

Poderán ser eximidos dalgunha das probas aqueles traballadores que procedan da mesma área de especialidade profesional que a correspondente á categoría á que se pretende promocionar.

Artigo 35º.-Provisión de postos de traballo, mobilidade e permutas

1. A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral municipal se realizará de conformidade cos mesmos criterios e normas legalmente aplicables, en cada momento, ao persoal

funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

2. En todo caso, o Concello proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

3. O sistema ordinario de provisión de postos de traballo de persoal laboral será o concurso e, de xeito excepcional, e naqueles supostos en que así o prevea a RPT ou instrumento de ordenación de persoal similar, a libre designación. De calquera xeito deberase garantir, en ambos casos, a convocatoria pública.

4. No referente ás situacións excepcionais e provisionais de cobertura de postos, ao marxe dos procedementos ordinarios de provisión referidos anteriormente, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal. en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica.

5.- As Permutas entre persoal laboral da Administración Local se rexirán pola mesma normativa que para o persoal funcionario do Concello de Brión.

Artigo 36º.- Adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais.-

36.1 As partes asinantes do presente Convenio 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, deba materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear, con este única finalidade, novos postos.

En todo caso, antes de proceder á dita adaptación funcional, haberá que comprobar que as novas tarefas asignadas resultan necesarias e útiles dentro da actividade ordinaria do servizo ao que se atopa adscrito cada empregado, e que a súa asignación singularizada ao devandito traballador non supón un prexuízo ou grave alteración do adecuado funcionamento do mesmo; circunstancias que deberían ser acreditadas mediante informe do responsable directo do servizo, no que, asemade, tamén se deberían propoñer outras posibles tarefas a desenvolver, de xeito ordinario, polo traballador afectado, e compatibles co seu estado de saúde e o correcto funcionamento do servizo en cuestión.

A adaptación funcional por motivos de saúde deberá revestir 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 xustifican a recuperación da totalidade das atribucións funcionais propias do posto/praza e do perfil profesional do empregado en cuestión.

36.2. A segunda actividade é unha situación administrativa especial que ten por obxecto fundamental garantir unha adecuada aptitude psicofísica dos traballadores mentres permanezan en activo, asegurando a eficacia no servizo.

Na situación de segunda actividade permanecerase ata o pase á xubilación ou a outra situación que non poderá ser a de servizo activo, agás no caso de que a causa de pase á

situación de segunda actividade fose a insuficiencia das aptitudes psicofísicas e a mesma teña desaparecido, suposto no que o traballador deberá reintegrarse ao seu posto de orixe.

En función da dispoñibilidade de persoal e das necesidades orgánicas e funcionais do Concello, os traballadores que pasen á situación de segunda actividade poderán ocupar aqueles postos de traballo que o Concello sinala na relación de postos de traballo, previa negociación.

Durante o pase a segunda actividade, o traballador que ocupe destino percibirá a totalidade das retribucións xerais que veña percibindo no momento do seu paso á situación de segunda actividade.

36.3. Coa finalidade de desenvolver as previsións contidas, no presente Convenio, ao respecto da adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais, así como no tocante ao réxime de segunda actividade, as partes asinantes se comprometen á elaboración dun regulamento comprensivo dos criterios, normas e procedementos aplicables ao respecto.

Artigo 37º.- Incompatibilidades.

A todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio aplicaráselle o réxime de incompatibilidades de conformidade coas normas estatais e autonómicas vixentes na materia, e aplicables ao persoal funcionario ao servizo do Concello de Brión.

Artigo 38º.- Uso da lingua galega e da linguaxe non sexista.

Os traballadores/as do Concello de Brión teñen o dereito e o deber de desenvolver-la 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 Brión proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as do Concello de Brión 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 Brión 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 previsto 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 Brión, teñen o dereito e o deber de desenvolver-la 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 Brión 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 39º.- Estrutura retributiva.

Sen prexuízo do fixado no presente Capítulo, a estrutura retributiva do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio, será a mesma que a establecida para os funcionarios ao servizo Administración Xeral do Estado (Presupostos Xerais do Estado) e do Concello de Brión en cada momento.

En todo caso, o réxime e sistema retributivo que se define no presente capítulo só resultará aplicable a aquel persoal laboral que se adscriba e vincule, formalmente, ao desenvolvemento de funcións de índole estrutural, de conformidade co previsto ao efecto pola RPT do Concello.

O persoal laboral que non se atope adscrito e vinculado, formalmente, ao desenvolvemento de funcións de índole estrutural, de conformidade co previsto ao efecto pola RPT do Concello, percibirán as retribucións que se fixan no Anexo I do presente convenio.

O persoal vinculado ou contratado con cargo a programas e/ou plans obxecto de financiamento e/ou subvención externa, percibirá as retribucións que se fixen pola propia orde de convocatoria ou norma reguladora de ditos programas e/ou subvencións. Non obstante, o Concello, sempre que o programa ou plan o permita, determinará o salario deste persoal de acordo co previsto no Anexo I.

A estrutura retributiva do persoal laboral ao que, nos termos do anteriormente sinalado, lle resulta de aplicación o réxime retributivo definido no presente artigo, unificarase baixo os seguintes conceptos retributivos:

39.1. Retribucións básicas:

Estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas dis posicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que corresponden ó grupo profesional en que se atope clasificado o traballador/a., de conformidade co sistema de clasificación fixado no presente Convenio.

a) **O soldo**, que se asigna en función da pertenza a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, en que se organizan as categorías profesionais e os postos de traballo.

b) **Os trienios**, consistentes nunha cantidade igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo na categoría profesional correspondente.

Para estes efectos computaranse a totalidade dos servizos prestados mediante relación laboral ou estatutaria en calquera administración pública.

No caso de que o traballador preste os seus servizos sucesivamente en diferentes categorías de distinto grupo, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados en grupos anteriores. O cómputo da fracción para completar un trienio no grupo dende que se promociona se valorará a favor do grupo superior acadado.

c) **As pagas extraordinarias**, que serán dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensualidade do soldo e trienios e as retribucións complementarias de destino e específico, sen prexuízo das adecuacións que, respecto das mesmas, proceda realizar, como consecuencia das disposicións normativas aplicables en cada momento.

39.2. Retribucións complementarias:

a) O **complemento de destino** correspondente ao nivel do posto que se desempeñe, conforme ao previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello, e será igual para todos os postos do mesmo nivel.

b) O **complemento específico** destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo. A súa contía se correspondera co previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello

c) O **complemento de produtividade** destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o traballador desempeñe o seu traballo.

O límite global da súa contía será fixado nos orzamentos anuais. A súa asignación, que corresponderá á Alcaldía, realizarase conforme criterios obxectivo de reparto e asignación individualizada. Os devanditos criterios serán obxecto de negociación coa representación legal dos traballadores e posterior aprobación por parte do Pleno. As cantidades que perciba cada traballador serán públicas. Trala entrada en vigor do presente convenio, as partes asinantes do mesmo comprométese a iniciar, coa maior brevidade posible, un proceso de negociación dos criterios de regulación e reparto do Complemento de Produtividade.

d) **As horas extraordinarias** realizadas fóra da xornada laboral, non poderán en ningún caso ser fixas na contía, nin periódicas no súa percepción.

A compensación por horas extraordinarias, será realizada en tempo de descanso de acordo co establecido no artigo 22.6.d) 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 cos criterios fixadas a continuación:

O valor da hora extraordinaria será o resultante de incrementar nun 75% o valor da hora ordinaria. O seu cálculo farase coa fórmula seguinte:

Hora extra= Salario bruto anual $\times$ 1,75 / 1.665 horas

Para as horas extraordinarias que se fagan en domingos ou festivos o coeficiente multiplicador será de 2,25.

e) Complemento Persoal: Cando os empregados públicos, como consecuencia da aprobación da RPT, experimenten unha diminución no total das súas retribucións anuais, terán dereito a un complemento persoal pola diferenza, co obxectivo de respectar os seus dereitos económicos adquiridos e consolidados. Dito complemento experimentará o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación.

39.3. Contía das retribucións básicas e complementarias

a) As retribucións básicas dos traballadores do Concello devengarase, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Presupostos Xerais do Estado, de conformidade cos grupos profesionais e de acordo coas seguintes equivalencias:

- O grupo I percibirá as retribucións básicas na contía correspondente para o subgrupo A2.
- O grupo II a percibirá as retribucións básicas na contía correspondente para o grupo B.
- O grupo III percibirá as retribucións básicas na contía correspondente para o subgrupo C1.
- O grupo IV percibirá as retribucións básicas na contía correspondente ao subgrupo C2.
- O grupo V percibirá o soldo na contía correspondente ás Agrupacións Profesionais.

b) O complemento de destino dos traballadores do Concello devengarase cada ano na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de presupostos xerais do Estado, conforme ao nivel asignado a cada posto de traballo ou, no seu caso, ao grado persoal consolidado correspondente a cada traballador.

O nivel correspondente a cada posto será o determinado pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Convenio.

c) As contías do Complemento Específico determinaranse pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Convenio.

39.4.- Traballos de superior categoría e substitucións

En caso de necesidade, o órgano competente poderá habilitar ó persoal laboral para substitucións do persoal do concello e para a realización de funcións propias de postos de traballo dunha escala ou categoría inmediatamente superior e sempre que conte coa titulación requirida para dito posto e que veñan a producirse estas por vacantes, baixas médicas (de duración mínima dunha semana) ou vacacións soamente poderán ser cubertas temporalmente por persoal do concello pertencentes a grupos inmediatamente inferiores. Nos supostos nos que non existan traballadores/as dese grupo ou habéndoos exista incompatibilidade manifesta de cargos nese grupo, poderán nomearse do seguinte grupo inferior, dando conta desto ó Comité de Empresa, Xunta de Persoal ou delegados/as de persoal.

O persoal laboral que desempeñen un posto de traballo dunha escala ou categoría superior percibirán a diferenza das retribucións complementarias ata a totalidade das que ten o posto para o que foi nomeado.

Cando se trate de vacante a duración de dita situación será dun máximo de un ano prorrogable por outro. Cumprida dita duración, e no caso de non haberse cuberto o posto con carácter definitivo, ofertarase a outro traballador, que cumpra cos requisitos, a realización de ditos traballos de superior categoría.

Artigo 40.- Indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal.

Serán aboados como conceptos de carácter extra-salarial, e tan só como axuda de custo e quilometraxe, que en todo caso poderán ser negociados no que se refire ás cantidades coa representación sindical.

En todo caso estas contías serán de aplicación idéntica para todo o persoal, independentemente do seu posto de traballo e grupo retributivo.

a) INDEMNIZACIÓNS POR RAZÓN DO SERVICIO:

1.- Os/as traballadores/as do Concello de Brión 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 ser ordeado polo/a xefe/a do servizo co Vº Bº do Concelleiro/a Delegado/a, agás casos de urxencia.

b) INDEMNIZACIÓN ESPECIAL.

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.

c) GRATIFICACIÓN ESPECIAL.

Para todo o persoal que por necesidades do servizo, se vexa obrigado a traballa-las noites dos días 24 e 31 de Nadal e 5 de Xaneiro, deberán compensarse cunha gratificación especial, igual ao valor dobre dunha xornada normal de traballo efectivo.

d) PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAIS OU ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL.

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

Artigo 41º.-Nómina.

Tódalas percepcións do persoal local realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina efectuarase como moi tarde o último día do mes, derivándose responsabilidades noutro caso. 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 42º.- Recoñecemento de servizos prestados.

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

Se considerarán servizos efectivos tódolos indistintamente prestados en calquera Administración Pública, tanto en calidade de funcionario/a, como os prestados en réxime de contratación administrativa ou laboral.

O devengo dos respectivos trienios efectuarase, previo recoñecemento formal individualizado polo órgano municipal competente e á instancia do/a interesado/a, 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 70/1.978, de 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública.

Artigo 43º.- Non discriminación en materia de retribucións e outros.

Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Acordos Colectivos, 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 ós seus acordos, vínculos de parentesco con outros/as traballadores/as na empresa e lingua dentro do Estado español.

CAPÍTULO XI

CONDICIÓN ECONÓMICAS E SOCIAIS

Artigo 44º.- Constitución dun fondo social.

1. O Concello de Brión dotará, nos seus presupostos municipais anuais, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e sanitaria do todo o seu persoal, incluído o laboral. A dotación desta partida, así como as accións financiadas con este fondo, serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Brión.
2. A xestión e a asignación individualizada do importe desta partida realizarase de conformidade co Regulamento de Acción social que deberá ser aprobado polo Pleno, previa negociación na Mexa Xeral Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Brión.

Artigo 45º.-Anticipos.

45.1. Todo traballador/a local con posto fixo ou indefinido poderá percibir un anticipo de ata tres mensualidades do seu salario íntegro, cun límite, en todo caso, de 3.500 euros brutos, debéndose reintegra-lo devandito anticipo en doce, dezaioito ou vinte catro mensualidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

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

45.3. O traballador/a poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas, unha ou parte dunha mensualidade. Así mesmo, o traballador poderá solicitar a amortización do anticipo antes de rematar o prazo acordado.

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

Artigo 46º.- Asistencia xurídica

46.1. O Concello de Brión 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.

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

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

46.4. Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores/as, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente. Con este fin solicitará ofertas - orzamentos de varias entidades, co obxecto de establece-los importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical.

46.5. 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 e co artigo 144 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, 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 47º.- Réxime de retribucións en procesos de baixa por incapacidade temporal.

O réxime retributivo aplicable en situacións de incapacidade temporal do persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio, adecuarase aos criterios que a continuación se relacionan, sen prexuízo das adecuacións que proceda realizar como consecuencia das previsións e limitacións normativas vixentes, en cada momento, ao respecto desta materia.

Aboarase a todo o persoal ao servizo do Concello dende o primeiro día en situación de incapacidade temporal un complemento ata alcanzar o 100% das retribucións fixas que se veñan percibindo no mes de inicio da incapacidade temporal.

Igualmente, o persoal municipal tamén percibirá un complemento á prestación económica que perciba ata acadar o 100% das retribucións fixas, nas situacións de incapacidade temporal por:

- Risco por embarazo.
- Maternidade.
- Risco durante a lactación natural.
- Paternidade.

As devanditas situacións deberán ser acreditadas mediante a prescrición médica, parte de baixa ou calquera outro medio fidedigno da situación que a causa.

CAPÍTULO XII

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 48º.- Réxime disciplinario.

48.1. O persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio 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 título 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, en todo aquilo que sexa compatible co seu réxime xurídico. En todo o non previsto por este Convenio e a normativa de referencia, será de aplicación ao fixado pola lexislación laboral.

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

48.3. 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.

48.4. 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.

48.5. 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.

48.6. 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

CONSOLIDACIÓN DE EMPREGO TEMPORAL E PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN

Artigo 49º.- Consolidación de emprego temporal

49.1. Durante a vixencia deste Convenio Colectivo o Concello de Brión e o seu Goberno, dará prioridade en materia de oferta pública e ingreso á consolidación e reconversión do emprego temporal existente, por razóns estruturais, en fixo; coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinaxe ata uns índices máximos do 10%.

Así mesmo será de aplicación a Disposición Transitoria Cuarta, consolidación do emprego público, 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 e a Disposición Transitoria Primeira da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia.

49.2. Como criterio xeral, tódolos postos e prazas de carácter estrutural, cubertos con contrato temporal ou interino anteriores o 1 de xaneiro de 2005, terán a consideración de postos consolidables, e por tanto susceptibles de ser sometidos á oferta pública durante a vixencia deste Convenio Colectivo.

49.3. Os procesos de consolidación de emprego se regularán en base aos seguintes criterios básicos:

- a) Son procesos extraordinarios que só poderán ser desenvolvidos coa finalidade, características e alcance establecidos neste Convenio e na normativa de aplicación
- b) Os procesos garantirán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e efectuaranse polo sistema de concurso - oposición sempre en función do tipo de praza da que se trate.
- c) O contido das probas relacionarase coas tarefas e funcións habituais a desenvolver nos postos obxecto de consolidación. Nos casos onde o sistema de elección fose o concurso - oposición, a fase de oposición deberá contar ineludiblemente cunha proba práctica que versará sobre o contido funcional da praza ofertada.
- d) Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Convenio e an normativa de aplicación.
- e) Na fase de concurso serán valorados, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas Administracións Públicas e a experiencia nos postos de traballo, iguais ou semellantes, obxecto da convocatoria prestados no Concello de Brión.
- f) O Concello de Brión facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.
- g) As bases xerais e específicas de tódalas convocatorias serán previamente negociadas cos/as Delegados/as de Persoal Electos/as ou Comité de Empresa
- h) Sen prexuízo da clasificación profesional establecida para cada posto de traballo ou categoría, no grupo salarial correspondente, ao persoal incluído nos procesos de consolidación das prazas esixíraselles, para o ingreso, a mesma titulación que a esixida para o acceso á contratación temporal na mesma categoría profesional.

49.4. Os/as traballadores/as que non superasen a consolidación de emprego terán dereito a dúas oportunidades máis e se manterán prestando servizo no concello coa condición de laboral indefinido a extinguir nun novo posto do mesmo grupo de clasificación que lle será asignado polo Concello e que non supoña duplicidade de postos de traballo.

Artigo 50º.-Procesos de funcionarización.

50.1. Os procesos de funcionarización terán como obxectivo regularizar aquelas situacións nas que tarefas e funcións que, segundo a normativa vixente, deberían de ser prestadas por persoal funcionario, estean a ser desempeñadas por persoal laboral.

50.2. Os procesos de funcionarización respectarán os seguintes aspectos básicos, con independencia daquelas outras previsións e criterios que, en aplicación da normativa vixente, deban de ser respectados en cada momento.

a) Os procesos de funcionarización regularanse polas bases específicas da convocatoria, que serán obxecto de negociación coa representación dos traballadores.

b) Poderán participar nos procesos o persoal laboral fixo que desempeñe funcións propias de persoal funcionario, e reúnan os requisitos xerais de acceso ao emprego público establecidos no presente Convenio e na normativa aplicable.

c) O Concello de Brión facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.

CAPÍTULO XIV

FORMACIÓN

Artigo 51º. Principios xerais.

As partes asinantes deste Convenio 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 dos seus empregados, incluído o persoal laboral

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 traballadores

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

Artigo 52º. Plans de formación.

52.1. 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.

52.2. 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 áreas 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 físicas ou xurídicas.
- ámbito temporal do plan e os calendarios de execución das accións formativas.

Artigo 53º. Acceso a formación.

Os traballadores do Concello terán a posibilidade de acceso á formación establecida nos plans de formación continua propios do Concello, ou 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.

Complementariamente o Concello permitirá, sempre atendendo ás necesidades do servizo, a asistencia do persoal a seminarios ou en 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 poderá imputarse como xornada de traballo efectiva.

CAPÍTULO XV

SAÚDE E SEGURIDADE: APLICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 54º.- Introducción.

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 elaboralo seguinte Convenio de carácter xeral para a adecuación dos capítulos IV e V da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ás administracións locais.

Artigo 55º.-Ámbito de aplicación.

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

Artigo 56º.-Servizos de prevención.

56.1. 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.

56.2. 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 concerta-lo 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.

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

Artigo 57º.- Consulta e participación.

57.1.- 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.

57.2. 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 Convenios colectivos, onde poderá agruparse a función de participación destes nun só órgano, tras Convenio da representación sindical.

Artigo 58º.- Comité de seguridade e saúde.

58.1. 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.

58.2. 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 laboral, e por representantes da Administración en número non superior ó de delegados.

58.3. 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.

58.4. 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.

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

58.6. 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 59º.- Delegados de prevención.

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

59.2. 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 laboral membros do comité de empresa e, no seu defecto, de entre os empregados públicos do ámbito correspondente.

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

* Ata 49 traballadores: 1 delegado de prevención.

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

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

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

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

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

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

* De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

59.4. 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.

59.5. 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.

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

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

Artigo 60º.-Saúde e seguridade:

En todo caso:

60.1. 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).

60.2. 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.

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

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

60.5. 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.

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

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

60.8. 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.

60.9. 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.

60.10. 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.

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

Artigo 61º.- Recoñecementos médicos periódicos.

Os/as empregados/as públicos/as do Concello de Brión 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 incluírán (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 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 62º. Dereito á sindicación e protección do dereito á actividade sindical.

1. O persoal do Concello de Brión ten dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.
2. 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.
3. O Concello proporcionará a axeitada protección ao persoal ao seu servizo contra todo acto antisindical que implique discriminación ou demérito relacionado co seu emprego.
4. A dita protección exercerase especialmente contra todo tipo de accións ou actuacións que persigan:
 - a) 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.
 - b) 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.
 - c) Condicionar o emprego público á esixencia de afiliación ou non a calquera central sindical, ou á esixencia de causar baixa na mesma.

Artigo 63º. Exercicio da actividade sindical

1. 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 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, na Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

2. 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 64º. 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 2ª. DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Artigo 65º. 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 66º. Constitución das seccións sindicais

1. Para a atribución das garantías, facultades, funcións e competencias recoñecidas neste Convenio, as seccións sindicais deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen obtiveron polo menos o 10% dos votos nas eleccións dos órganos de representación do persoal celebradas no Concello ou que teñen a condición de organizacións sindicais máis representativas, de conformidade co previsto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical

2. De non cumprirse estes requisitos, as seccións sindicais que poidan terse constituído terán atribuídos os dereitos e condicións de carácter xenérico que se recoñecen, na normativa vixente, e de maneira xeral, a todas as seccións sindicais.

Artigo 67º. -Atribucións das seccións sindicais

As seccións sindicais terán, entre outras, as seguintes facultades, garantías, funcións e competencias:

- a) Representar e defender os intereses da central sindical á que pertencen e dos afiliados da mesma.
- b) Posuír e exercer a través dos correspondentes comités, delegados ou representantes sindicais, a representación legal para asuntos sociolaborais de todos e cada un dos seus afiliados, sen prexuízo doutras formas legais de representación que puidesen recabar os mesmos.

A atribución de representación ás seccións sindicais implica, entre outras facultades, a de realizar calquera clase de intervención, pedimento, reivindicación

ou reclamación de índole sociolaboral, por escrito ou mediante comparecencia, en nome e representación de calquera afiliado, sen menoscabo do exercicio individualizado das mesmas que puidese realizar este.

- c) Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos do persoal Concello por medio dos seus delegados.
- d) Recoller as diversas reivindicacións sociolaborais do persoal ao servizo do Concello e propoñelas ás autoridades ou órganos correspondentes dos representantes do persoal.
- e) Informarse por iniciativa propia de todas as cuestións que afecten ao persoal do Concello. Para estes efectos, os delegados ou representantes sindicais poderán ter acceso a toda a documentación relativa ás ditas cuestións, previa autorización da Alcaldía, dentro dos límites legais, así como da reserva e o non abuso. O Concello garantirá a consulta ou reprodución gratuíta daqueles que se consideren precisos para o exercicio da actividade sindical, sen prexuízo das garantías que se consideren oportunas para evitar o extravío dos documentos, así como das responsabilidades legais en que os solicitantes puidesen incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional e sindical.
- f) Exhibir e difundir libremente, en horas e lugares de traballo, calquera tipo de información, prensa, propaganda e publicacións de carácter sindical ou de interese laboral ou profesional.

Para estes efectos, o Concello disporá a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais para a exposición e divulgación de calquera documentación do tipo anteriormente sinalado en todos os centros de traballo pertencentes ao Concello, en lugares adecuados e visibles. O número, tamaño e distribución dos taboleiros, será o adecuado ás dimensións e estrutura do centro, de xeito que se garanta a máis ampla publicidade e accesibilidade ao que se expoña.

- g) Convocar e celebrar reunións e asembleas, tanto de afiliados como de todo ou parte do persoal nos termos previsto no Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e na Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia.
- h) Empregar asesores en calquera actividade que realicen no exercicio das súas competencias.
- i) Para recadar as cotas sindicais, a sección sindical poderá acordar co Concello o seu desconto en nómina, logo da autorización dos seus afiliados.
- j) Presentar e negociar perante os órganos resolutorios correspondentes 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 e de conformidade coa regulamentación relativa aos dereitos de negociación e participación que se recollen na lei e no presente Convenio.
- k) Expresar libremente opinións respecto das materias relativas á súa esfera de actividade.
- l) Proporcionar asistencia e defensa, e obter audiencia no suposto de seguirse procedemento disciplinario contra calquera dos seus afiliados, sen prexuízo do dereito individual de audiencia, regulada no dito procedemento.

Artigo 68º. -Delegados sindicais

1. As seccións sindicais validamente constituídas, segundo os criterios estipulados a tal efecto no presente Convenio, terán dereito a designar un delegado sindical.

2. Os delegados sindicais terán as seguintes funcións e dereitos:

- a) Exercitar as competencias atribuídas á sección sindical que representan.
- b) Autenticar coa súa firma o que a súa sección sindical expoña nos taboleiros de anuncios.
- c) Convocar as reunións da sección sindical.
- d) Dispoñer, sen menoscabo das súas retribucións, do mesmo número de horas sindicais que os membros dos órganos de representacións dos traballadores dentro da xornada de traballo, sen prexuízo das que lle poidan corresponder por ser tamén membro dos mesmos.
- e) Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.
- f) Serlle admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designado como instrutor ou secretario nun expediente disciplinario.

Artigo 69º. -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 sinala 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 3ª . DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 70º. -Os representantes do persoal .

O Comité de Empresa ou, no seu defecto, os delegados de persoal, son os órganos de representación específica do conxunto do persoal laboral do Concello de Brión, 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 71º. -Garantías e facultades

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente ao respecto, os membros do comité de empresa ou delegados de persoal laboral terán as seguintes garantías e facultades:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

- d) Dispor dun crédito de 20 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.

Artigo 72º. -Competencias.

Sen prexuízo do previsto no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente ao respecto, os representantes do persoal (comité de empresa ou delegados de persoal laboral) terán as seguintes competencias:

- a) Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos de persoal do Concello.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 convenio e na lexislación vixente.

Artigo 73º. - Capacidade e sixilo profesional.

1. Recoñéceselle aos representantes do persoal capacidade para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias.
2. En canto ao deber de manter sixilo no exercicio das súas funcións, aos representantes do persoal seranlles de aplicación as regras previstas neste Convenio para as seccións sindicais e os seus delegados.

SECCIÓN 4ª . DO DEREITO DE REUNIÓN

Artigo 74º. - Dereito de reunión.

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

Artigo 75º. - Lexitimación para o exercicio.

Están lexitimados para convocar reunións:

- O Comité de Empresa ou delegados de persoal
- As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.
- Un número de traballadores non inferior ao 33% da plantilla.

Artigo 76º. - Do lugar e momento da reunión.

1. As reunións no centro de traballo autorizaranse, preferentemente, fora das horas de traballo, salvo acordo entre o órgano competente en materia de persoal e quenes estean lexitimados para convocalas.
2. As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 20 horas anuais, (15 horas serán a disposición do Comité de Empresa e 5 horas a disposición das Seccións Sindicais constituídas) e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.
3. 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.
4. 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.
5. En calquera caso, a celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos.
6. O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións poidan celebrarse.

Artigo 77º. -Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

- a) 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.
- b) Indicar no escrito:
 - a. Día, hora e lugar de celebración.
 - b. Colectivo ao que se convoca.
 - c. Orde do día.
 - d. Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión consonte o disposto neste capítulo.
- c) As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vinte e catro horas antes da celebración.

Artigo 78º.- Cota sindical.

A requirimento dos/as traballadores/as afiliados/as a centrais sindicais ou sindicatos, o Concello descontará na nómina mensual dos/as traballadores/as, o importe da cota sindical correspondente.

O/a traballador/a interesado/a na realización de tal operación, remitirá un escrito á Unidade de Persoal no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta, na que

debe ser transferida a correspondente cantidade. O Concello efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación contraria

Artigo 79º.- 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. Así mesmo, co obxectivo de facilitar a comunicación dos representantes dos traballadores cos empregados municipais, o Concello habilitará na páxina web un taboleiro de anuncios virtual.

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 utiliza-los 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 de Seguimento e Interpretación valorarase o custe da utilización, a efectos da súa posible repercusión, en función da contía.

CAPÍTULO XVI

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 80º.- Grupos profesionais

1. Co obxecto de acadar unha homologación real do persoal funcionario e laboral do Concello de Brión, ao mesmo tempo que se reflicte a situación actual, na que xa se aplica un sistema de equiparación profesional entre ambos colectivos, e co gallo de facilitar unha xestión áxil e integral dos cadros de persoal, ao persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio seralle de aplicación o mesmo sistema de clasificación profesional, en grupos, que o vixente, en cada momento, para o persoal funcionario do Concello de Brión.

2. En base a este principio de homologación, o persoal laboral clasifícase de acordo coa titulación esixida para o seu acceso, nos mesmos grupos e cos mesmo criterios e requisitos que os establecidos para o persoal funcionario do Concello de Brión, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Convenio e da normativa laboral básica e en atención ás funcións que realiza, se clasifica nos Grupos que a continuación se indican:

GRUPO LABORAL	GRUPO FUNCIONARIO DE EQUIVALENCIA	TITULACIÓN
GRUPO I	GRUPO A Subgrupo A1 e A2	Titulo universitario de Grao ou equivalente. Título de Doutor/a, Licenciado/a, Enxeñeiro/a, Arquitecto/a ou equivalente. Diplomado, Arquitecto técnico ou equivalente.
GRUPO II	GRUPO B	Título de Técnico/a Superior, ou equivalente.

GRUPO III	GRUPO C Subgrupo C1	Título de Bacharelato, Formación Profesional de grao medio ou equivalente.
GRUPO IV	GRUPO C Subgrupo C2	Esixencia do título de ESO ou equivalente.
GRUPO V	Agrupacións Profesionais	Sen esixencia de titulación.

Igualmente, o persoal laboral clasificarase, atendendo ás súas características funcionais e profesionais, dentro das categorías profesionais que integran cada grupo profesional, de conformidade co sistema fixado no artigo 81 do presente Convenio:

3. En tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76 Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, e o artigo 42 da Lei 2/2015, do 29 de abril, de emprego público de Galicia, para o acceso aos grupos de clasificación definidos neste Convenio seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes á entrada en vigor do propio Estatuto Básico do Empregado Público.

En base ao disposto na disposición transitoria terceira da Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, será de aplicación, co carácter transitorio estipulada na mencionada disposición, o modelo de equiparación sinalado a tal efecto para os grupos profesionais existentes con anterioridade á entrada en vigor desta normativa, sen prexuízo das modificacións que proceda realizar como consecuencia do desenvolvemento normativo que sexa de aplicación para o persoal funcionario ao servizo da administración local de Galicia.

- Grupo A(actual): Subgrupo A1(novo)
- Grupo B(actual): Subgrupo A2(novo)
- Grupo C(actual): Subgrupo C1(novo)
- Grupo D(actual): Subgrupo C2(novo)
- Grupo E(actual): Agrupacións profesionais(novo).

O persoal laboral do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar o Grupo A sen necesidade de pasar polo novo Grupo B.

Artigo 81º.- Clasificación profesional

1.- O persoal laboral incluído no eido de aplicación do presente Convenio clasificarase, de acordo co grupo en que se integra, e con arranxo ás súas funcións e características profesionais, nos seguintes grupos e ocupacións:

GRUPO I	OCUPACIÓNS
Esixencia do título	

universitario de Grao ou antiga Licenciatura, Diplomatura equivalentes	TÉCNICO TÉCNICO EN INTERVENCIÓN FAMILIAR TÉCNICO DE EMPREGO E DESENVOLVEMENTO LOCAL TRABALLADOR SOCIAL EDUCADOR SOCIAL / FAMILIAR ANIMADOR SOCIOCULTURAL MESTRE- DIRECTOR
---	--

GRUPO II	OCUPACIÓNS
Esixencia de título de Técnico Superior, ou equivalente	TÉCNICO ESPECIALISTA

GRUPO III	OCUPACIÓNS
Esixencia do título de Bacharelato, FP grao medio ou equivalente	TÉCNICO AUXILIAR / F.P. GRAO MEDIO TÉCNICO NOVAS TECNOLOXÍAS TÉCNICO EDUCACIÓN INFANTIL MONITOR MESTRE MÚSICA

GRUPO IV	OCUPACIÓNS
Esixencia do título de ESO ou equivalente	AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR BIBLIOTECA XEFE DE PROTECCION CIVIL

GRUPO V	OCUPACIÓNS
Sen esixencia de titulación	SUBALTERNO / CONSERXE ALBANEL CONDUTOR PEÓN OBRAS E SERVIZOS VARIOS PEÓN GES- PROTECCIÓN CIVIL PEÓN LIMPEZA VIARIA AUX. DOMICILIO/ ASISTENTA DOMICILIO LIMPADOR/A XARDINEIRO

2.- Corresponderalle á Comisión Paritaria de Seguimento e Control do Convenio a supervisión da aplicación efectiva do sistema de clasificación profesional que se ven de definir, encargándose do estudo e análise das dúbidas e/ou problemáticas que poidan existir, trala entrada en vigor do Convenio, ao respecto da integración dos traballadores nos diferentes grupos.

CAPÍTULO XVII.

PRENDAS DE TRABALLO

Artigo 82º.- Prendas de traballo

82.1. O Concello facilitará a todo o persoal ao seu servizo, de acordo co comité de empresa, 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.

82.2. 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.

82.3. 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. No caso de rotura e/ou desgaste xustificado dalgún dos elementos do equipo, este será substituído.

82.4. 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.

82.5. O persoal laboral 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 Convenio, 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.-

En desenvolvemento do exposto neste Convenio Colectivo en relación coa promoción interna, abrírase un proceso de revisión dos cadros de Empregados Públicos previo á aprobación dos orzamentos ordinarios dos anos 2018, 2019 e 2020, 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.

Así mesmo, no caso dun desenvolvemento normativo do grupo B (equivalente ao grupo II do persoal laboral), revisaranse as prazas que poidan ser susceptibles de transformar en prazas de dito grupo e provelas mediante procesos de promoción interna.

Cláusula Adicional Terceira.-

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

Cláusula Adicional Cuarta.-

As partes que concertan este Convenio 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.

Cláusula Adicional Quinta.-

Será de aplicación no Concello de Brión, aos efectos do presente Convenio Colectivo, o procedemento establecido no Acordo interprofesional galego para resolver as diferenzas para a non aplicación das condicións de traballo, as que se refire o artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

Cláusula Adicional Sexta.-

O Concello de Brión asume como principio reitor da súa actuación a igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres. Non existirá entre os traballadores dun ou outro sexo diferenza algunha por razón de xénero en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de traballo ou de xornada. Durante a vixencia do convenio o Concello de Brión adoptará medidas concretas para lograr a efectividade deste principio.

O Concello comprométese a cumprir estritamente coa Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; en especial, todo o recollido no Título IV da Lei que recolle o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades.

O Concello e a representación legal dos traballadores seguirán mantendo o plan de igualdade existente durante a vixencia deste Convenio. O devandito plan fixará os obxectivos concretos de igualdade a acadar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como

o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados. Para a consecución deses obxectivos, o plan de igualdade deberá contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Cláusula Adicional Sétima.- Sen contido.

Cláusula Adicional Oitava.-

Durante o período que abarca dende o último domingo do mes de marzo ata o último domingo do mes de outubro -ambos non incluídos-, o persoal do Departamento de Obras prestará a súa xornada de traballo unicamente polas mañás (en horario de 08:00 horas a 15:30 horas, agás no período de xornada de verán, no cal o horario adaptarase no mesmo tempo que ao resto do persoal).

Cláusula Adicional Novena.-

Sen prexuízo do regulamento de acción social que se aprobe, no exercicio do ano 2019 destinarase á acción social un mínimo do 0,5% da masa salarial e para o exercicio do ano 2020 destinarase un mínimo do 1% da masa salarial.

Cláusula Adicional Décima.-

Previa negociación colectiva, nos exercicios dos anos de 2018 a 2019 incluíranse aquelas prazas que poidan ser obxecto de consolidación de emprego de acordo coa normativa de vixente aplicación.

Cláusula Adicional Undécima.-

Nos orzamentos dos exercicios dos anos 2019 e 2020 dotaranse as partidas orzamentarias precisas co fin de proceder á distribución do Complemento de Produtividade ao persoal laboral, nos mesmos termos que ao persoal funcionario.

ANEXO I

RETRIBUCIÓN DO PERSOAL LABORAL QUE NON ESTÁ ADSCRITO E VINCULADO A UN POSTO DA RPT DO CONCELLO DE BRIÓN

A seguinte táboa retributiva será de aplicación ao persoal que, ao non atoparse adscrito e vinculado, formalmente, ao desenvolvemento de funcións de índole estrutural, de conformidade co previsto, ao efecto, pola RPT do Concello, non lle resulte de aplicación o sistema retributivo fixado no Capítulo X do presente Convenio.

GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN MENSUAL	RETRIBUCIÓN ANUAL (14 pagas)
I	1.504,42	21.061,85
II	1.357,86	19.010,07
III	1.188,82	16.643,41
IV	1.090,20	15.262,74
V	1.028,94	14.405,20

A retribución mensual indicada no cadro anterior percibiranse en 14 mensualidades, das que doce son ordinarias e dúas pagas extraordinarias. As pagas extraordinarias poderán prorratearse mensualmente ou se devengarán nos meses de xuño e decembro.

2º) Remitir o convenio colectivo aprobado á Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria para que ordene a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia e dispoña a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña, para os efectos da entrada en vigor do Convenio o día seguinte ao da súa publicación.

Debate:

Pola alcaldía expónse que tanto o convenio colectivo dos laborais, como o seguinte punto do acordo regulador dos funcionarios, aprobouse por unanimidade e mandouse á Xunta de Galicia e se fixeron as correccións que se propuxeron pola mesma, que foron aprobadas polo persoal e sindicatos e pola empresa que levou estes temas que fixo posible o acordo.

Votación e resultado:

Sometida a votación a proposta ditaminada dáse o seguinte resultado:

Votos a favor: 13, pertencentes aos grupos municipais do PSG-PSOE (9), PP (2), BNG (1) e concelleiro non adscrito (1).

Votos en contra: 0.

Abstencións: 0.

Queda aprobada a proposta ditaminada nos seus propios termos.

5º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE ADECUACIÓN REALIZADAS NO TEXTO DO ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓN DE EMPREGO DO PERSOAL FUNCIONARIO AO SERVIZO DO CONCELLO.

Dada conta da proposta da alcaldía do 11.02.2019, ditaminada favorablemente pola Comisión Informativa de Administración, Economía, Transparencia e Participación Cidadá (Comisión Especial de Contas do Concello), en sesión do 19.02.2019, que transcrita di:

Antecedentes.

1. O Pleno do Concello en sesión ordinaria de data 20 de xuño de 2018 aprobou o Acordo regulador das condicións de emprego do persoal funcionario ao servizo do Concello de Brión.

2. De conformidade co disposto no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, e en aplicación do disposto polo artigo 38 do Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, do Estatuto Básico do Empregado Público, foi remitido á Xefatura Territorial de Economía, Emprego e Industria o Acordo regulador para que ordene a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia e dispoña a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña, para os efectos da entrada en vigor do acordo o día seguinte ao da súa publicación.

3. A Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria mediante escrito de data 19.09.2018 remite requirimento para que se emenden os erros detectados na documentación presentada.

4. Con data 31.01.2019 reuniuse a Mesa Xeral/ Comisión de Negociación e alcanzaron o acordo que consta en acta asinada polos compoñentes, que figura no expediente, e que foi remitido ao concello pola empresa contratada polo concello Galivalia Consulstgo SL.

Visto o estado no que se atopa o expediente, propoño ao Pleno do Concello a adopción do seguinte acordo:

1º) Aprobado a corrección do Acordo regulador das condicións de emprego do persoal funcionario ao servizo do Concello de Brión aprobado polo Pleno do 20 de xuño de 2018, consonte co acordo que consta na acta da Mesa Xeral/Comisión de Negociación do

31.01.2019, quedando o texto refundido do Acordo regulador aprobado, logo desta corrección, redactado co seguinte contido:

ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓN S DE EMPREGO DO PERSOAL FUNCIONARIO AO SERVIZO DO CONCELLO DE BRIÓN.

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 Brión.

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 Brión.

PREAMBULO

DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Son asinantes do presente Acordo Regulador pola parte empresarial, o Concello de Brión, e pola parte social, o delegado de persoal funcionario e as organizacións sindicais CCOO e CIG.

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

DISPOSICIÓN S XERAIS

Artigo 1º.-Ámbito territorial.

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

Artigo 2º.-Ámbito funcional.

Inclúese expresamente a totalidade dos entes e organismos públicos que formen, ou poidan formar, parte do Concello de Brión. 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 estudo no seo da súa Comisión Paritaria.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

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

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

1. O presente Acordo regulador entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2020. 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.

2. Ámbalas partes conveñen que o Acordo se considerará denunciado cando así se faga por escrito e con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga,

co fin de inicia-las negociacións e deliberacións do novo Acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.

Artigo 5º.-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 6º.-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 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Enténdese este Acordo como o marco global máis favorábel. A Comisión Paritaria 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.

Artigo 8º.-Irrenunciabilidade.

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

Artigo 9º.-Aplicación favorable.

Como norma xeral unha vez aplicado o Acordo, e trala consulta á Comisión Paritaria, tódalas 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 10º.-Aplicación directa.

As partes asinantes do Acordo ó nivel que sexa, comprométense á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puideran supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

Artigo 11º.-Publicidade do Acordo regulador.

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

Artigo 12º.-Conflitividade laboral.

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

CAPÍTULO II

SEGUIMIENTO E CONTROL

Artigo 13º.-Comisión Paritaria de control e seguimento do Acordo Regulador.

13.1. Dentro do mes seguinte á entrada en vigor deste Acordo, constituírase unha Comisión paritaria de control e seguimento, integrada de xeito paritario por representantes da Corporación e dos delegados do persoal funcionario ou, no seu defecto, dos sindicatos asinantes deste Acordo. Cada unha das partes nomeará un voceiro.

13.2. A Comisión Paritaria contará cun secretario/a, que será un técnico designado polo concello, tomará nota do tratado nas reunións desta, redactando acta e actuando de fedatario con voz pero sen voto, dos Acordos adoptados. Así mesmo, o secretario terá as funcións seguintes:

13.2.a) Convoca-las partes coa antelación e forma debida.

13.2. b) Dar entrada, rexistrar e distribuír, entre os membros da comisión, as consultas e solicitudes recibidas.

13.2.c) Levar un rexistro das actas aprobadas e librar certificacións dos acordos adoptados.

13.3.d) Cantos outros cometidos lle sexan encomendados pola comisión Paritaria de control e seguimento para o mellor funcionamento desta.

13.3. A comisión Paritaria de control e seguimento terá as seguintes funcións:

13.3.a) Interpretación auténtica do texto do Acordo, na súa aplicación práctica.

13.3.b) Resolución definitiva para as partes solicitantes ou implicadas de cantos asuntos e reclamacións se sometan á súa decisión respecto a calquera das condicións establecidas no Acordo. Naqueles casos complexos e con especificidade concreta nun ente, a resolución non será de aplicación ó resto das institucións, salvo que estas o pidan expresamente.

13.3.c) Vixilancia do cumprimento colectivo e total do pactado no Acordo segundo as oportunas recomendacións e interpretacións.

13.3.d) Denuncia do incumprimento do Acordo.

13.3.e) Estudio da evolución das relacións entre as partes sinatarias do Acordo.

13.3.f) Informe referente a extensión e o grao de aplicación do Acordo, dificultades encontradas respecto de entidade e propostas de superación destas.

13.3.h) Emitir informes cando así lle sexa solicitado, en relación coas propostas de clasificación e valoración de postos de traballo antes da súa aprobación polos órganos competentes das entidades locais correspondentes.

13.3.i) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do Acordo ou veñan establecidas no seu texto.

13.3.j) Calquera outra que, se é o caso, lle poida ser atribuída ó amparo de disposicións que no futuro se promulguen.

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

13.4. A Comisión Paritaria de control e seguimento poderá utiliza-los servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

13.5. A Comisión Paritaria de control e seguimento recibirá cantas consultas e reclamacións lle sexan formuladas por escrito respecto a cuestións da súa competencia, pero tan só polas vías procedementais seguintes:

13.5.a) Por medio dos delegados de persoal funcionario e das centrais sindicais máis representativas e as signatarias do Acordo.

13.5.b) A través de solicitude escrita realizada polos traballadores/as da entidade local.

13.6. A comisión reunirase:

13.6.a) Con carácter ordinario, semestralmente o día que oportunamente se sinala.

13.6.b) Con carácter extraordinario cando o solicite polo menos o 50% dos seus compoñentes.

13.6.c) As sesións da comisión Paritaria realizaranse no enderezo desta, aínda que poderán efectuarse tamén en calquera outro lugar, tralo acordo dos voceiros, estando a asistencia a elas reservada ós membros e asesores correspondentes.

13.7. As convocatorias das diversas sesións da Comisión Paritaria, realizaraas o secretario/a, co visto e praxe dos voceiros, mediante citación por escrito na que conste, o lugar, a data e a hora, así como a orde do día, enviándose, por correo certificado ou calquera forma de comunicación con acuse de recibo, ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles, respecto da data prevista de realización, no caso de que convoque a sesión ordinaria, e dous días naturais para o caso en que se cite á sesión extraordinaria.

13.8. A orde do día das diversas sesións da Comisión Paritaria será fixada polo secretario/a, co visto e praxe dos voceiros, conforme o disposto en acordo previo entre os respectivos voceiros.

13.9. En todo caso, os membros da comisión e asesores das partes que teñan a condición de empregados públicos en activo, terán dereito á correspondente licenza retribuída por todo o tempo necesario para o axeitado cumprimento da súa misión como tales membros ou asesores; o tempo investido polos delegados/as de persoal do concello nas reunións da Comisión Paritaria, non será computado como horas sindicais.

13.10. Para que as sesións da Comisión Paritaria poidan realizarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, máis do 50% dos compoñentes de cada parte da comisión, así como a do secretario/a ou dos que ós substitúan nos seus cargos, en primeira convocatoria, establecéndose unha segunda convocatoria de máis do 25% de cada parte 1/2 hora máis tarde.

13.11. De cada xuntanza e ó seu remate, o secretario/a da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de consta-lo lugar, a data e a hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados con opinión sintética das opinións emitidas e a expresión dos votos; a correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de tódolos asistentes.

13.12. As actas das sesións da Comisión Paritaria archivaranse nun rexistro que custodiará o secretario/a, baixo a súa responsabilidade, no domicilio da devandita comisión, tendo que expedir-las certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así o reclame parte lexitimamente interesada.

13.13. Os acordos entre as partes da Comisión Paritaria deberán adoptarse por mais do 50% de cada unha das dúas representacións asistentes, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas partes. No caso de non haber acordo entre as partes da Comisión Paritaria, nun prazo máximo de tres meses, estas someterán as súas diferenzas a unha conciliación ou mediación e/ou arbitraje polo procedemento extraxudicial de solución de conflitos de ámbito autonómico (AGA) co fin de que as partes remitan os informes que consideren pertinentes. A decisión deste será entón determinante e de carácter vinculante para a Comisión Paritaria, que emitirá ditame no sentido deste, excepto no caso de que ámbalas partes chegasen a un acordo

posterior ou simultáneo, caso no que prevalecerá este sobre aquel, que quedará nulo sen efecto.

13.14. Os ditames da Comisión Paritaria notificaráselles ás partes implicadas.

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

13.16. As partes asinantes do Acordo regulador colaborarán coa Comisión Paritaria facilitando canta axuda e información lles sexa requirida, en virtude do cumprimento do pactado no texto do Acordo.

13.17. As comunicacións oficiais da Comisión Paritaria de control e seguimento verifícaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.

CAPÍTULO III

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artigo 14º.-Do dereito á negociación colectiva.

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

14.2.- Serán obxecto de negociación aquelas materias fixadas no artigo 37 do Real Decreto Legislativo 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.

14.3.- En todo caso, serán obxecto de negociación, na Mesa Xeral de Negociación do Concello, 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.
- .- 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.
- .- O establecemento dos calendarios laborais de cada servizo do Concello.
- .- O reparto das vacacións dos diferentes servizos do Concello.
- .- Ás medidas sobre a seguridade e saúde laboral dos/as empregados/as públicos/as do Concello.
- .- A roupa de traballo anual.

Artigo 15º.- Órganos de Negociación Colectiva

- 15.1.- Coa finalidade de posibilita-la participación do persoal funcionario na determinación das súas condicións de traballo, no Concello de Brión constituirase unha mesa de negociación na que estarán presentes as centrais sindicais máis representativas e os delegados do persoal funcionario.
- 15.2.- A Mesa de Negociación do persoal funcionario será a encargada de negocia-los futuros Acordos Colectivos para o persoal funcionario.
- 15.3.- A composición da Mesa de Negociación do persoal funcionario será paritaria.
- 15.4.- A Mesa de Negociación reunirse como mínimo 2 veces ó ano.
- 15.5.- 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 Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e no artigo 152.2 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, constituirase unha Mesa Xeral de Negociación dos Empregados Públicos no Concello de Brión 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 Legislativo 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 por acordo ou, atendendo á normativa vixente en cada momento, se sinale como obxecto de negociación colectiva.

Artigo 16º.-Principio da boa fe.

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

CAPÍTULO IV

DEREITOS E DEBERES

Artigo 17º.-Dereitos e deberes.

1.- No relativo ós dereitos e deberes aos traballadores ao servizo do Concello de Brión 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, ó artigo 147.1.c) da Lei 2/2015, do 29 de abril e normativa específica.

CAPÍTULO V

AUTONOMÍA LOCAL

Artigo 18º.-Autonomía local.

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

18.2. 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 19º.- Calidade de servizos. Regulación e xustificación de ausencias. Criterios de control e xestión.

1. A Corporación Municipal, os sindicatos máis representativos e os delegados de persoal funcionario 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 puntualmente á Comisión Paritaria, así como aos órganos de representación dos traballadores.

A mesa xeral de negociación exercerá a competencia para determinar os criterios e as medidas a tomar para a regulación, sancións e xustificacións das ausencias.

2. O persoal estará obrigado a comunicar perante 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 comunicarse 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 Brión.

CAPÍTULO VII

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Artigo 20º.-Solución extrajudicial de conflitos colectivos.

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

As partes asinantes do Acordo comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión Paritaria do presente Acordo.

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

20.1. O Concello de Brión, os sindicatos máis representativos asinantes deste Acordo e os delegados de persoal poderán acorda-la creación, configuración e desenvolvemento de sistemas de solución extrajudicial de conflitos colectivos.

20.2. Os conflitos a que se refire o punto anterior poderán se-los 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 nos artigos 30 e 32 da Lei 9/1987, excepto para aquelas materias para as que exista reserva formal de lei.

20.3. Os sistemas poderán estar integrados por procedementos de mediación e arbitraje. 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.

20.4. O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraje 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.

20.5. 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.

20.6. Para todo iso o concello comprometerase a ofrecer a través da Comisión Paritaria 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 TRABAJO

Artigo 21º.-Calendario laboral.

1. O calendario laboral ordinario para o persoal ao servizo do Concello de Brión 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 Brión, 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.

2. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas públicas, a excepción dos servizos de información e rexistro xeral. Os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable. Ademais, o persoal que este obrigado a traballar nestes días, recibirá como compensación dúas horas por cada hora traballada.

Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural, e como máximo, un día de permiso cando algunha ou algunhas festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non sustituíbel pola Comunidade Autónoma de Galicia, coincidan con sábado en dito ano, previa determinación pola resolución da Secretaria do Estado de Función Pública.

Ademais do anterior, o persoal que traballe no rexistro ou en servizos especiais, ou que por necesidades do servizo teña que traballar estes días terá dereito á compensación correspondente no ano seguinte.

3. 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 incluíranse a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades e, de ser o caso, os períodos nos que non caiba o goce de permisos nin vacacións por razóns do servizo. As modificacións sobrevidas deberán ser informadas, previamente, e coa antelación suficiente, aos órganos de representación do persoal, e informadas aos traballadores directamente afectados.

4. 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.

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

Artigo 22º.-Xornada laboral.

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

Neste cómputo de xornada incluíranse 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.

2.- A xornada ordinaria de traballo do Concello de Brión realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 8:00 horas e as 14:30 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. O tempo de traballo restante ata completar a xornada semanal realizarase en horario flexible, entre as 7:45 e as 15:30 horas.

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 aos Delegados/as de persoal funcionario tanto da solicitude como da resolución.

Establecerase un horario de atención xeral ao público de 09,00 a 14,00 horas de luns a venres.

3.- Así mesmo, poderase establecer unha xornada adaptada de traballo no período de verán, a cal será a mesma que a fixada para o persoal ao servizo da Xunta de Galicia.

Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta adaptación, o tempo de adaptación computarase sobre a xornada anual de traballo, de tal xeito que a distribución concreta da mesma garanta unha adaptación horaria semellante a dos restantes traballadores.

4.- En todo caso, nos supostos nos que, polas especiais 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, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida.

5.- Dentro da xornada.

5.a) 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 xeral, deberá efectuarse entre as dez e as doce trinta horas, no horario de mañá, ou entre ás dezanove e as vinte e tres horas no horario de tarde.

5.b) O persoal en réxime de xornada partida desfrutará 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.

5.c) 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.

5.d) 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.

5.e) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá o 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.

6. - 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.

22.6.a) Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser argumentados baseándose en excepcionais necesidades de servizo; en todo caso non poderán exceder de 80 horas ó ano por traballador/a.

22.6.b) Para o debido control do número de horas extraordinarias, informárase mensualmente aos delegados/as de persoal funcionario sobre o número de horas extraordinarias que se van a realizar, especificando as causas, distribución, sesións e relación nominais do persoal funcionario que as realiza e dos efectivamente realizados.

22.6.c) Os servizos extraordinarios serán compensados economicamente conforme as contías fixadas neste Acordo no artigo correspondente ás retribucións.

22.6.d) 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.

7.- Para a determinación da compensación correspondente, aplicaranse os seguintes criterios horarios:

- Entenderase por traballo en período nocturno, o efectuado entre as 10 da noite (22:00 horas.) e as 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.”

Artigo 23º.-Servizos especiais ou de urxencia.

23.1. Estes servizos disporán dun sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e ós servizos que se vaian realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, así como o descanso semanal ininterrompido de 36 horas, que se engadirá ao anterior.

23.2. A súa xornada non excederá en cómputo anual do que se sinala para o resto do persoal.

23.3. O horario de prestación do servizo será negociado pola corporación local cos representantes dos traballadores, oídos os empregados afectados.

En caso de que, como consecuencia das necesidades que poidan xurdir na prestación destes servizos especiais, e coa finalidade de proceder a unha adecuada cobertura do mesmo, o seu persoal deba prestar servizo nos seus días de libranza, procederase, por parte dos responsables dos mesmos, a unha actualización e redistribución do cuadrante de quendas inicialmente previsto, co obxecto de realizar a compensación horaria desta circunstancia, de tal xeito que a prestación nestes días de libranza non supoña un incremento respecto das horas de servizo inicialmente previstas.

23.4. Terá a consideración de hora extraordinaria, cada hora de traballo que se realice sobre a duración máxima da xornada de traballo, regulándose o seu aboamento ou compensación segundo o previsto neste Acordo.

23.5. Os calendarios de servizos especiais preverán a xornada laboral ordinaria dos mesmos, así como, de selo caso, a parte variable do horario.

A elaboración e tramitación destes calendarios rexerase polos mesmos criterios establecidos, con carácter xeral, para os calendarios ordinarios.

Artigo 24º.-Vacacións-

1.- As vacacións terán a duración dun mes natural ou de 22 días hábiles anuais por ano completo de servizo ou en forma proporcional ao tempo de servizos efectivos, debéndose gozar de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Ademais do anterior establecerase catro días adicionais de vacacións en función do tempo de servizos prestados polos empregados públicos do Concello co arranxo a seguinte táboa:

- Por 15 anos de antigüidade: 1 día adicional de vacacións.
- Por 20 anos de antigüidade: 2 días adicional de vacacións.
- Por 25 anos de antigüidade: 3 días adicional de vacacións.
- Por 30 anos o máis de antigüidade: 4 día adicional de vacacións.

As vacacións poderanse gozar en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, con arranxo á planificación que se efectúe por parte da dirección de cada departamento ou servizo. Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles.

Sen prexuízo do anterior, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, dos días de vacacións poderase solicitar o goce independente de ata 7 días hábiles por ano natural, que poderán acumularse aos de asuntos persoais.

As vacacións gozaranse preferentemente e con carácter xeral entre o 1 de xullo e o 15 de setembro, respectando sempre que as necesidades do servizo o permitan.

2.- Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles, salvo que nos horarios especiais se estableza outra cousa. No caso do persoal que traballa a quendas, non poderá comezar o período de vacacións no descanso semanal establecido.

3.- O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, para a súa negociación cos representantes dos traballadores, de modo que cada traballador/a poida coñecer-las 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 disfrute 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 disfrutado ou completado na súa totalidade o disfrute do período vacacional.

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.

8.- A traballadora embarazada terá dereito a escolle-la data das súas vacacións regulamentarias. 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.

9.- Os permisos de maternidade, adopción e/ou acollemento, 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 houbera terminado o ano natural ao que correspondan. Gozarán deste mesmo dereito quen estean gozando do permiso de paternidade.

10.- A baixa por maternidade ou por incapacidade temporal 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 25º.-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.- Permiso por falecemento, accidente grave, enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica dun familiar

1. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario ten dereito a un permiso de tres días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de cinco días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

2. Nos casos de falecemento, accidente ou enfermidades graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o persoal funcionario ten dereito a un permiso de dous días hábiles se o suceso se produce na mesma localidade e de catro días hábiles se o suceso se produce en distinta localidade.

3. Nos casos de falecemento, os días en que se faga uso deste permiso deberán ser consecutivos e inmediatamente posteriores ao feito que xera o dereito a el. Nos demais casos, poderá facerse uso dos días de forma descontinua mentres persista o feito causante e ata o máximo de días establecido.

En todos os casos, computarase o día do feito causante unicamente cando a persoa non preste servizos ese día e lle correspondese prestalos.

4. Para os efectos do goce deste permiso considéranse inhábiles os sábados, domingos e festivos, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para as xornadas especiais de traballo. Non obstante, para o persoal que traballe a quendas considéranse inhábiles os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas táboas ou cadros horarios pendentes de gozar.

5. Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da persoa funcionaria ou laboral.

No caso de intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, será a localidade en que se realice o repouso domiciliario a que se debe tomar como referencia con respecto ao termo municipal da residencia da persoa funcionaria. Neste caso, se os días de repouso domiciliario son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días do repouso domiciliario.

No caso de hospitalización, entenderase que esta se produce cando implique a estancia hospitalaria que inclúe unha noite e unha comida principal no centro hospitalario. Neste caso, se os días de hospitalización son inferiores ao tempo máximo deste permiso, este quedará limitado aos días de hospitalización, agás que esta hospitalización leve consigo repouso domiciliario. Neste caso, este tempo computarase para completar o período máximo permitido.

6. Se durante o gozo deste permiso sobrevén o falecemento do/da familiar, suspenderase o permiso que se viña gozando e iniciárase o cómputo dun novo permiso.

2.- Permiso por traslado de domicilio

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso por traslado de domicilio dun día natural de duración se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de dous días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

2. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso é de dous días naturais se ten lugar dentro da mesma localidade e de catro días naturais se implica cambio de residencia a outra localidade.

3. O permiso entenderase referido ao día en que se produza o efectivo traslado de domicilio na localidade de residencia, e cando teña unha duración superior a un día natural, gozase con carácter ininterrompido, e deberá acreditarse documentalmente o traslado, con posterioridade.

3.- Permisos para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal

Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal nos termos determinados por lei.

4.- Permiso para concorrer a exames finais, probas definitivas de aptitude e probas selectivas no ámbito do emprego público

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso para concorrer a exames finais ou outras probas definitivas de aptitude, así como para concorrer a probas selectivas no ámbito do emprego público. A duración deste permiso abranguerá os días da súa realización.

2. Para os efectos deste permiso, enténdese por “exames finais ou outras probas definitivas de aptitude” aquelas tendentes á obtención dun título académico ou profesional.

Non están incluídos exames ou probas de aptitude doutro carácter, como os que se realicen para obter permisos de condución de vehículos ou similares. Así mesmo, tampouco se consideran incluídas neste permiso as probas que se fan nos cursos de formación do persoal, que terán a consideración de ausencia xustificada polo tempo necesario para a súa realización.

3. No caso de que se trate de probas selectivas no ámbito do emprego público e estas se realicen fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, poderá facilitarse, ademais, o tempo indispensable para o desprazamento. O órgano de persoal competente valorará as circunstancias do caso concreto.

5.- Permiso por lactación

1. Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante unha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ou ben a unha redución da xornada de traballo diaria nunha hora que, a elección da persoa titular do dereito, pode aplicarse ao inicio ou ao final da xornada de traballo, ou dividirse en dúas fraccións de media hora e aplicarse ao inicio e ao final da xornada.

O tempo correspondente a este permiso pode acumularse total ou parcialmente en xornadas completas e facerse uso del en calquera momento despois do remate do período de duración do permiso por parto, adopción ou acollemento.

2. Cando se goce o permiso acumulándoo total ou parcialmente en xornadas completas, a súa duración será dun total de 150 horas, que deberán gozarse en ambos os casos ata que a/o filla/o acade os doce meses ou, no caso de adopción ou acollemento, antes de que transcorra un ano desde a efectividade da resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento, sempre que no momento desa efectividade o menor non teña feitos os doce meses.

No caso de acumulación total do tempo correspondente a este permiso, gozase a totalidade do tempo concedido en xornadas completas, que poderán ser consecutivas ou non.

No caso de acumulación parcial do tempo correspondente a este permiso, gozase combinando a concesión de xornadas completas coa ausencia dunha hora diaria, a cal se pode dividir en dúas fraccións de media hora, ata acadar o total do tempo concedido.

3. Nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración do permiso por lactación incrementarase en proporción ao número de fillos.

4. Os empregados públicos do concello poderán facer uso deste permiso con independencia de que o outro proxenitor traballe ou non. Non obstante, só poderá ser exercido por un dos

proxenitores no caso de que ambos traballen. Cando os dous proxenitores traballen, o dereito ao permiso de lactación poderá ser exercido por calquera deles ou ratearse a súa duración.

6.- Permiso por nacemento de fillos/as prematuros/as ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto

1. Nos casos de nacemento de fillas/os prematuras/os ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do posto de traballo durante un máximo de dúas horas diarias mentres dure o período de hospitalización, coa percepción íntegra das súas retribucións.

2. Así mesmo, nestes mesmos casos os empregados públicos do concello teñen dereito a unha redución por horas completas da súa xornada de traballo diaria de ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

3. Mentres a/o filla/o prematura/o permaneza no centro hospitalario, poderá facerse uso acumulado dos dereitos previstos nos parágrafos 1 e 2, coas repercusións retributivas que en cada caso se indica. A redución de xornada con dedución retributiva prevista no parágrafo 2 procederá tamén a partir da alta hospitalaria, mentres a/o filla/o prematura/o precise coidados, polo tempo que determine o informe médico.

7.- Permisos para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto e permisos nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción

1. As traballadoras embarazadas teñen dereito aos permisos necesarios para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

2. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

3. Os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso polo tempo indispensable nos casos de adopción, acollemento ou garda con fins de adopción, para a asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

4. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a súa realización e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade de realizalo dentro da xornada de traballo.

8.- Permisos para a realización de tratamentos de fecundación asistida

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos retribuídos necesarios para a realización de tratamentos de fecundación asistida. A duración destes permisos limitarase ao tempo preciso para a práctica dos ditos tratamentos e a súa concesión condicionase á xustificación previa da necesidade da realización daqueles dentro da xornada de traballo. Se a necesidade de desprazamento para recibir o tratamento o xustifica, a duración do permiso será de dous días hábiles.

2. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para acompañar o cónxuxe ou a parella de feito á realización de tratamentos de fecundación asistida, nos termos establecidos pola alínea anterior.

9.- Permisos por accidente ou enfermidade moi graves

1. Nos casos de accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso retribuído para atender o coidado desas persoas, cunha duración máxima de trinta días naturais.

2. Cada accidente ou enfermidade xera o dereito a un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días naturais, se pode empregar de forma separada ou acumulada.

Este permiso require un informe médico que determine que o accidente ou a enfermidade é moi grave e a necesidade de coidados para atender a persoa enferma.

10.- Permisos para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal, de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral e mais de asistencia a consultas e revisións médicas

1. Os empregados públicos do concello teñen dereito aos permisos necesarios para o cumprimento de deberes inescusables de carácter público ou persoal e de deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. A duración destes permisos limitarase ao tempo indispensable para o cumprimento dos deberes que os xustifican.

2. Así mesmo, os empregados públicos do concello teñen dereito a ausentarse do seu posto de traballo durante o tempo indispensable para a asistencia a consultas e revisións médicas, sempre que estas se deban realizar durante a xornada laboral e se atopen incluídas na carteira de servizos do sistema sanitario público.

3. O deber inescusable debe ser personalísimo, sen posibilidade de execución por medio de representante ou substituto e, en todo caso, deberá xustificarse debidamente a imposibilidade de cumprimento deste deber fóra da xornada laboral.

Para os efectos deste permiso, enténdese por deber inescusable de carácter público ou persoal:

a) Comparecencia obrigatoria por citacións instadas por órganos xudiciais, comisaría ou calquera outro organismo oficial.

b) Cumprimento de deberes cidadáns derivados dun proceso electoral.

c) Asistencia a reunións dos órganos de goberno e comisións dependentes destes cando deriven estritamente do cargo electivo de concelleira ou concelleiro, así como de deputada ou deputado, ou senadora ou senador.

d) Asistencia como membro ás sesións dun tribunal de selección ou provisión, con nomeamento da autoridade competente.

e) Obrigas cuxo incumprimento xeren á persoa interesada unha responsabilidade de orde civil, penal ou administrativa.

f) O emprego de tempo necesario para facer unha doazón de sangue, medula ou plaquetas, de acordo co disposto no Real decreto 1088/2005, do 16 de setembro.

g) Asistencia dos/das deportistas de alto nivel ás competicións de carácter internacional, así como as súas concentracións preparatorias, de acordo co disposto no Real decreto 971/2007, do 13 de xullo.

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

Para efectos deste permiso, enténdese por deberes relacionados coa conciliación da vida persoal e familiar, entre outros:

a) O acompañamento ás revisións médicas, aos tratamentos de quimioterapia e radioterapia, así como ás intervencións médicas invasivas (biopsias, colonoscopias, gastroscopias e outras de características similares), das fillas e fillos discapacitados/os, das fillas e dos fillos menores de idade e das persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo presentando a solicitude de permiso, en que se sinalará a hora prevista da consulta.

No caso de solicitar este permiso para acompañar as fillas e fillos maiores de idade, o cónxuxe ou a parella de feito, deberase acreditar que necesitan acompañamento.

Así mesmo, para estes efectos considéranse persoas maiores a cargo dos traballadores os/as familiares de primeiro grao que, pola súa idade ou estado de saúde, non se poidan valer por si mesmos para acudir á consulta. Tamén terán esta consideración os/as familiares de segundo grao con enfermidades moi graves que necesitan seguimento médico estrito e que non se poden valer por si mesmos para ir á consulta, no caso de que estean ao coidado directo do traballador ou a cargo del e sempre que neste último caso non teña familiares de 1º grao ou que estes sexan maiores e non poidan atendelos.

b) A asistencia do pai, nai, titor ou titora ás titorías convocadas polo centro escolar a que asisten os seus fillos/as ou menores ao seu cargo.

c) A asistencia do pai, nai, titor ou titora con fillos/as con discapacidade a reunións de coordinación do seu centro de educación especial onde reciba tratamento ou para acompañalo se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario.

11.- Permisos por asuntos particulares

1. Ao longo do ano, os empregados públicos do concello teñen dereito a seis días de permiso por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación.

Así mesmo, este persoal 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. O gozo destes días poderá ser exercido desde o día seguinte á data en que se xere tal dereito.

A concesión deste permiso queda condicionada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas. Os días por asuntos particulares poderán acumularse aos días de vacacións que se poden gozar de forma independente.

Así mesmo, con carácter excepcional e condicionado ás necesidades do servizo, tamén se poderán acumular todos os días de asuntos particulares á totalidade das vacacións anuais.

2. O persoal poderá distribuír os ditos días ao longo do ano, e terase en conta que a súa ausencia non provoque unha especial dificultade no normal desenvolvemento do traballo, respectando sempre as necesidades do servizo. Cando por estas razóns non sexa posible gozar destes días antes de finalizar o mes de decembro, poderán concederse ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

3. Os días de asuntos particulares corresponderán polos servizos prestados cada ano natural na situación de servizo activo. Se o tempo en servizo activo foi inferior ao ano natural, gozaranse un número de días de asuntos particulares proporcionais ao tempo traballado, que se arredondarán á alza (maior ou igual ao 0,5) a favor do persoal solicitante.

Así mesmo, ao persoal que proceda da situación de servizos especiais/excedencia forzosa e da situación de servizo noutras administracións públicas, unha vez que se produza o reingreso ao servizo activo, recoñeceránselle os días de asuntos particulares relativos ao tempo efectivamente traballado en ambas as situacións e que non fosen gozados.

Para estes efectos, deberán acreditarse os días de asuntos particulares de que, de ser o caso, gozou durante as ditas situacións.

4. Os días de asuntos particulares non desfrutados non poderán ser compensados en metálico.

12.- Permiso por matrimonio ou unión de feito

1. Terá unha duración de quince días naturais ininterrompidos, con plenitude de dereitos económicos, e deberá gozarse en datas que comprendan o día do feito causante ou inmediatamente despois. Este permiso poderá acumularse ao período vacacional anual. Os/as mesmos/as cónxuxes que contraían matrimonio en sede civil e que con posterioridade o fagan en sede relixiosa non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

2. Este permiso concederase no caso de parellas de feito, inscritas no Rexistro de parellas de feito de Galicia ou doutra comunidade autónoma. Os conviventes que gocen deste permiso e que con posterioridade contraían matrimonio non terán dereito a gozar dun novo permiso por esta causa.

13.- Permisos para a formación militar dos reservistas voluntarios ou dos aspirantes a tal condición

Os empregados públicos do concello que teñan a condición de reservista voluntario ou aspire a adquirir tal condición ten dereito aos permisos necesarios para a realización dos períodos de formación militar, básica e específica, e de formación continuada previstos na lexislación da carreira militar.

14.- Permiso por razón de garda legal

Por razóns de garda legal, cando o traballador 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 tercio ou un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o empregado público 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.

15.- Permiso para atender o coidado dun familiar

Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o traballador 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.

16.- Permisos dos empregados públicos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, por razón de violencia de xénero e para as vítimas de terrorismo e os seus familiares directos

a) Permiso por parto

1. Nos casos de parto, a nai traballadora ten dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas ininterrompidas, que se distribuirán a elección da persoa titular do dereito, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.

2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:

a) Discapacidade do fillo, dúas semanas máis.

b) Partos múltiples, dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo.

c) Partos prematuros e aqueles nos cales, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, ata un máximo de trece semanas adicionais.

3. Cando os dous proxenitores traballen, a nai poderá optar por que o outro proxenitor faga uso dunha parte determinada e ininterrompida do período do permiso posterior ao parto, de forma simultánea ou sucesiva ao da nai, sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo. O outro proxenitor poderá seguir facendo uso do permiso por parto aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

4. Nos casos de falecemento da nai, o exercicio do dereito ao permiso previsto neste artigo corresponderá ao outro proxenitor, descontándose, de ser o caso, o período de duración do permiso consumido pola nai falecida.

5. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

6. Durante a duración do permiso previsto neste artigo os empregados públicos do concello poden participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

b) Permiso por adopción ou acollemento

1. Nos casos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, os empregados públicos do concello teñen dereito a un permiso retribuído de vinte e dúas semanas ininterrompidas, do que se fará uso, por elección da persoa titular do dereito, en calquera momento posterior á efectividade da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou á efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de aproveitamento deste permiso.

2. A duración do permiso previsto neste artigo ampliarase nos casos e polos períodos que a seguir se determinan:

a) Discapacidade do menor adoptado ou acollido, dúas semanas máis.

b) Adopción ou acollemento múltiple, dúas semanas máis por cada menor adoptado ou acollido a partir do segundo.

3. Cando os dous proxenitores traballen, o período de duración do permiso distribuirase a elección deles, que poderán facer uso do permiso de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos e sen que nos casos de aproveitamento simultáneo a suma dos períodos de duración do permiso poida exceder os límites establecidos neste artigo.

4. Do permiso previsto neste artigo pódese facer uso a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e nos termos que regulamentariamente se determinen.

5. Durante a duración do permiso previsto neste artigo os empregados públicos do concello poden participar nos cursos de formación que convoque a Administración pública.

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

c) Especialidades nos casos de adopción ou acollemento internacional

1. Nos casos de adopción ou acollemento internacionais, os empregados públicos do concello teñen dereito, se fose necesario o desprazamento previo ao país de orixe do menor, a un permiso de ata tres meses de duración, fraccionables a elección da persoa titular do dereito, e durante os cales se percibirán exclusivamente as retribucións básicas.

2. Con independencia do previsto na alínea anterior, nos casos recollidos por este apartado o permiso por adopción ou acollemento pode iniciarse ata catro semanas antes da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

d) Permiso do outro proxenitor por nacemento, acollemento ou adopción dun fillo

1. Nos casos de nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, os empregados públicos do concello que non estean a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento previsto neste Acordo teñen dereito a un permiso retribuído de cinco semanas ininterrompidas de duración, do cal se fará uso a partir da data do nacemento, da efectividade da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da efectividade da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. Nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiple, a duración deste permiso incrementárase nunha semana máis.

2. O permiso previsto neste artigo é independente do uso compartido do permiso por parto ou por adopción ou acollemento.

3. Os empregados públicos do concello que estean a gozar do permiso por parto ou por adopción ou acollemento pode facer uso do permiso previsto neste apartado inmediatamente a continuación do remate do período de duración daquel nos seguintes supostos:

a) Cando a persoa titular do dereito falecese antes da utilización íntegra do permiso.

b) Se a filiación do outro proxenitor non está determinada.

c) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece a persoa que estea a gozar del a garda do fillo ou da filla.

e) Garantía de dereitos

Nos permisos regulados nesta sección os empregados públicos do concello ten recoñecidas, con carácter xeral, as seguintes garantías:

a) O período de duración destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos.

b) A plenitude dos seus dereitos económicos e os do outro proxenitor empregado público durante todo o período de duración do permiso e, de ser o caso, durante os períodos posteriores ao remate daquel, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de aproveitamento do permiso.

c) O dereito a se reintegrar ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lle resulten menos favorables que o aproveitamento do permiso, así como a se beneficiar de calquera mellora nas condicións de traballo que lle puidese corresponder durante a súa ausencia.

f) Permiso por razón de violencia de xénero sobre os/as traballadores/as

As faltas de asistencia dos/as traballadores/as vítimas de violencia de xénero, totais o parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde segundo proceda.

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

g) 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.

h) Permiso para as vítimas de terrorismo e os seus familiares directos

Para facer efectivo o seu dereito á protección e á asistencia social integral, os traballadores que sufrisen danos físicos ou psíquicos como consecuencia da actividade terrorista, o seu cónxuxe ou persoa con análoga relación de afectividade, e os fillos dos feridos e falecidos, sempre que ostenten a condición de empregados públicos e de vítimas do terrorismo de acordo coa lexislación vixente, así como os empregados públicos ameazados nos termos do artigo 5 da Lei 29/2011, do 22 de setembro, de Recoñecemento e Protección Integral ás Vítimas do Terrorismo, previo recoñecemento do Ministerio do Interior ou de sentenza xudicial firme, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que estableza a Administración competente en cada caso.

Ditas medidas serán adoptadas e mantidas no tempo en tanto que resulten necesarias para a protección e asistencia social integral da persoa á que se concede, xa sexa por razón das secuelas provocadas pola acción terrorista, xa sexa pola ameaza á que se atopa sometida, nos termos previstos regulamentariamente.

i) Permiso ás traballadoras en estado de xestación

Recoñécese ás empregadas públicas en estado de xestación, un permiso retribuído, a partir do día primeiro da semana 37 de embarazo, ata a data do parto.

No suposto de xestación múltiple, este permiso poderá iniciarse o primeiro día da semana 35 de embarazo, ata a data de parto.

b) LICENZAS

1.- Licenza por risco no embarazo ou durante o período de lactación natural

1. Nos casos de risco no embarazo previstos na lexislación de prevención de riscos laborais en que non sexa posible a adaptación das condicións de traballo, ou esta non elimine o risco, nin sexa posible o cambio de posto ou de funcións da empregada pública embarazada, esta ten dereito a unha licenza durante o período de tempo necesario para a protección da súa saúde e a do feto, mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto de traballo ou a outro posto compatible co seu estado.

2. Así mesmo, nos casos de risco durante o período de lactación natural do fillo menor de doce meses previstos na lexislación de prevención de riscos laborais, as empregadas públicas teñen dereito a unha licenza nos mesmos termos regulados na alínea anterior.

3. Garantirase a plenitude de dereitos económicos das empregadas públicas durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo nos termos previstos polo apartado cuarto do artigo 146 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

2.- Licenzas por asuntos propios

Por asuntos propios poderá concederse unha licenza sen retribución e a súa duración acumulada non poderá, en ningún caso, exceder os tres meses cada dous anos de prestación de servizos efectivos, de acordo cos seguintes criterios:

1. A concesión desta licenza está subordinada ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e terá a duración que solicite o traballador. Non obstante, a incorporación ao centro de traballo producirase, en todo caso, nun día laborable de prestación de servizos.

2. Durante o gozo desta licenza os empregados públicos están en servizo activo e, polo tanto, suxeitos ao réxime xeral de incompatibilidades regulado na Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

3. Para poder gozar desta licenza os empregados públicos teñen que acreditar dous anos de servizos efectivos prestados na Administración. No caso de persoal interino, estes dous anos computaranse desde o último nomeamento ou contrato.

4. O prazo para o cómputo dos dous anos para o gozo dunha nova licenza de asuntos propios debe comezar a computarse no momento en que remate o goce da licenza anterior, sen que sexa posible que, unha vez gozado o máximo total previsto de tres meses, se conceda outra licenza por tres meses ata que transcorran dous anos naturais.

Non obstante, poderá concederse, antes de que transcorran os dous anos, unha nova licenza polos días que proporcionalmente correspondan ao tempo en que se permaneceu en servizo activo.

5. Os tres meses de goce desta licenza teñen que estar comprendidos dentro dos dous anos seguintes ao seu inicio.

3.- Licenzas por enfermidade

1. As enfermidades que impidan o normal desempeño das funcións públicas darán lugar, sempre que non proceda a xubilación por declaración de incapacidade permanente, a licenzas que se concederán consonte o establecido no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable.

2. Os dereitos económicos dos empregados públicos do concello durante o período de gozo das licenzas reguladas neste artigo e as súas prórrogas serán as establecidas no artigo 47 deste Acordo

4.- Licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública

1. Poderase conceder esta licenza para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración pública, por un período de seis meses, e percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

2. Esta licenza pode concederse igualmente aos empregados públicos en prácticas que xa estean prestando servizos remunerados na Administración, durante o tempo que se prolongue o curso selectivo ou o período de prácticas.

Se os servizos como empregados públicos se prestan na mesma Administración en que se adquiriu a condición de persoal en prácticas, poderá optarse entre percibir as retribucións básicas que correspondan como persoal interino ou as retribucións previstas para o persoal en prácticas.

Se os servizos se prestan nunha Administración distinta daquela en que se adquiriu a condición de persoal en prácticas, percibiranse necesariamente as retribucións fixadas nesta última para o persoal en prácticas.

3. A concesión destas licenzas está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo debidamente xustificadas e require informe favorable do órgano competente en materia de xestión de persoal.

5.- Licenzas para a participación en proxectos ou programas de cooperación para o desenvolvemento e de acción humanitaria

1. Pódense 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 en que non proceda o outorgamento da comisión de servizos prevista na alínea cuarta do artigo 26 da Lei 3/2003, do 19 de xuño, de cooperación para o desenvolvemento, ou na norma que o substitúa. Estas licenzas poderán ter carácter retribuído, nos supostos e cos requisitos que regulamentariamente se determinen.

2. A concesión das licenzas reguladas neste artigo está subordinada, en todo caso, ás necesidades do servizo.

6.- Licenza para supostos de hospitalización prolongada

O persoal terá dereito a unha licenza sen retribución de ata un mes de duración no caso de hospitalización prolongada por enfermidade grave ou enfermidade que implique repouso domiciliario del ou da cónxuxe, da parella de feito ou de parentes que convivan co traballador ou a traballadora.

c) DEFINICIÓNS

Para os efectos do disposto en materia de permisos e licenzas, enténdese por:

a) Familiar de primeiro grao por consanguinidade e afinidade e familiar de segundo grao por consanguinidade ou afinidade o que se reflicte no seguinte cadro:

TITULAR/CÓNXUXE OU PARELLA DE FEITO				
1º GRAO:	PAIS	SOGROS	FILLOS	XENRO/NORA
2º GRAO:	ABÓS	IRMANS	CUÑADOS	NETOS

Enténdese asimilado ao fillo ou á filla o menor en acollemento preadoptivo, acollemento familiar permanente ou acollemento familiar simple de duración superior a un ano.

Así mesmo, enténdese asimilado a familiar de primeiro grao o cónxuxe ou a parella de feito.

b) Parella de feito: é a que, respecto da persoa de referencia, mantén unha relación que pode acreditar a través da inscrición nun rexistro público oficial de parellas de feito.

c) Requerir especial dedicación: supón que é preciso que o suxeito reciba tratamento, atención, coidados ou asistencia continuada de terceiras persoas debido a problemas de saúde, entendida esta última como benestar físico, psíquico ou social.

d) Convivencia: relación baseada na cohabitación no mesmo domicilio.

e) Ter ao seu cargo: relación de dependencia que non implica convivencia.

f) Coidado directo: relación de dependencia que implica convivencia.

g) Enfermidade moi grave: considérase como tal aquela que con tal carácter determine o facultativo no correspondente informe médico.

h) Enfermidade grave: considéranse enfermidades graves as enunciadas no anexo do Real decreto 1148/2011, do 29 de xullo, para a aplicación e o desenvolvemento no sistema da Seguridade Social da prestación económica por coidado de menores afectados por cancro ou outra enfermidade grave ou na norma que o substitúa, ou cando así o determine o informe

médico que clasifique unha enfermidade como grave, de acordo co disposto no citado real decreto.

d) EXCEDENCIAS

As/os funcionarias/os do Concello de Brión lles será de aplicación as excedencias establecidas na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia.

I.- SITUACIONES DE EXCEDENCIA VOLUNTARIA

A excedencia voluntaria do persoal funcionario poderá adoptar as seguintes modalidades:

1) Excedencia por interese particular

1. O persoal funcionario de carreira pode obter a excedencia por interese particular cando teña prestados servizos efectivos en calquera das administracións públicas durante un período mínimo de tres anos inmediatamente anteriores á solicitude. Para reingresar no servizo activo será preciso ter permanecido nesta situación polo menos un ano.

2. A concesión da excedencia por interese particular queda subordinada ás necesidades do servizo debidamente motivadas. Non pode declararse cando ao persoal funcionario se lle instrúa expediente disciplinario.

3. Así mesmo, o persoal funcionario de carreira será declarado na situación de excedencia por interese particular:

a) Cando non tome posesión no prazo establecido dun posto de traballo adxudicado por concurso ou por libre designación, nos supostos e termos que regulamentariamente se determinen.

b) Cando se encontre ao dispor do órgano competente ou adscrito provisionalmente a un posto de traballo e incumpra as obrigas establecidas na alínea quinta do artigo 97 da Lei de Emprego Público de Galicia

c) Cando, finalizada a causa que determinou o paso a unha situación administrativa distinta á de servizo activo, incumpra a obriga de solicitar o reingreso ao servizo activo nos prazos previstos pola Lei de Emprego Público de Galicia

d) Cando pase a prestar servizos en calquera Administración pública, organismo, axencia ou entidade do sector público como persoal funcionario interino ou como persoal laboral con contrato temporal ou declarado indefinido por sentenza xudicial firme, ou en entidades que queden excluídas da consideración de sector público para os efectos do previsto na letra b) da alínea primeira do artigo 174 da Lei de Emprego Público de Galicia

4. As persoas que se atopen na situación de excedencia por interese particular non devindicarán retribucións, nin será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime de Seguridade Social que sexa aplicable.

2) Excedencia por prestar servizos no sector público:

1. Sen prexuízo do disposto na normativa sobre incompatibilidades, procede declarar, de oficio ou por solicitude da persoa interesada, na situación de excedencia por prestación de servizos no sector público:

a) O persoal que acceda, por promoción interna ou por outros sistemas de acceso, a outros corpos ou escalas en calquera Administración pública e non lle corresponda quedar noutra situación administrativa.

b) O persoal que pase a prestar servizos como persoal directivo con contrato laboral de alta dirección en calquera Administración pública ou en organismos, axencias ou entidades do sector público. Para estes efectos, considéranse incluídas no sector público as sociedades mercantís e fundacións que reúnan os requisitos exigidos pola lexislación aplicable segundo a Administración pública a que estean vinculadas ou da cal dependan.

2. As persoas que se atopen na situación de excedencia por prestación de servizos no sector público non devindicarán retribucións, nin será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable.

Malia o disposto no parágrafo anterior, no suposto regulado na letra b) da alínea primeira desta excedencia o tempo de servizos prestados en organismos, axencias ou entidades do sector público computarase só para os efectos de antigüidade, unha vez que se reingrese ao servizo activo, coa excepción dos prestados en sociedades mercantís ou fundacións.

3) Excedencia por agrupación familiar:

1. O persoal ten dereito á excedencia por agrupación familiar, sen que sexa exigible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos nin un prazo de permanencia nela, cando o cónxuxe ou a parella de feito resida noutra localidade por ter obtido e estar desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo como persoal funcionario de carreira en calquera das administracións públicas, dos organismos públicos e das entidades de dereito público vinculados ou dependentes delas, nos órganos constitucionais ou do poder xudicial e órganos similares das comunidades autónomas, así como na Unión Europea ou en organizacións internacionais.

2. As persoas que se atopen na situación de excedencia por agrupación familiar non devindicarán retribucións, nin será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de ascensos, trienios e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable.

4) Excedencia por coidados familiares:

1. O persoal ten dereito a un período de excedencia por coidado de familiares de duración non superior a tres anos, sen que sexa exigible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos, nos seguintes casos:

a) Para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, contando desde a data de nacemento ou, de ser o caso, da efectividade da resolución xudicial ou administrativa.

b) Para atender ao coidado dun familiar que se atope ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, cando, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

2. Pódese facer uso de forma fraccionada do período da excedencia regulada neste apartado.
3. O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dea orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta poñerá fin, de ser o caso, ao que se viñese gozando.
4. No caso de que dúas persoas xeren o dereito á excedencia regulada neste artigo polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.
5. Durante o período de excedencia, o desempeño de actividades retribuídas está suxeito a autorización previa consonte as regras establecidas na normativa sobre incompatibilidades.
6. O tempo de permanencia na situación regulada neste artigo compútase para os efectos de trienios, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que sexa aplicable, e reservase o posto de traballo que se ocupe con carácter definitivo. Se se ocupa un posto de traballo con carácter provisional, a reserva manterase mentres o posto non se cubra polos procedementos previstos nesta lei.
7. O persoal que se encontre na situación regulada neste artigo pode participar nos cursos de formación que convoque a Administración.
8. O persoal interino ten dereito á excedencia regulada neste artigo, ben que a reserva do posto de traballo se manterá unicamente mentres non concorra ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal.

5) Excedencia por violencia de xénero:

1. As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, teñen dereito a solicitar a situación de excedencia sen que sexa exixible o requisito de ter prestado un tempo mínimo de servizos previos nin un prazo de permanencia nesta situación.
2. Durante os seis primeiros meses de permanencia nesta situación tense dereito á reserva do posto de traballo que se desempeñase, e o devandito período computarase para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable. Cando as actuacións xudiciais así o esixan, este período prorrogarase por prazos de tres meses, ata un máximo total de dezaioito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, co fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.
3. Durante os tres primeiros meses da excedencia regulada neste artigo, a traballadora ten dereito a percibir as súas retribucións íntegras e, de ser o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.
4. As traballadoras interinas teñen dereito á excedencia regulada neste artigo, ben que a reserva do posto de traballo se manterá unicamente mentres non concorra ningunha das causas de cesamento previstas para esta clase de persoal.

II.- SITUACIÓN DE EXCEDENCIA FORZOSA

1. O persoal funcionario de carreira será declarado de oficio na situación de excedencia forzosa cando, unha vez concluído o período de suspensión firme ou de suspensión provisional por

condena a penas que non supoñan inhabilitación ou suspensión de emprego ou cargo público, pero determinen a imposibilidade de desempeñar o posto de traballo, solicite o reingreso ao servizo activo nos termos e prazos que se establecen nesta lei e non o poida obter por falta de posto vacante con dotación orzamentaria.

2. O persoal funcionario de carreira que se atope na situación de excedencia forzosa ten dereito a percibir as retribucións básicas e, de ser o caso, as prestacións familiares por fillo a cargo, así como ao cómputo do tempo que permaneza nela para os efectos de trienios e dereitos no réxime da Seguridade Social que resulte aplicable.

Se as retribucións básicas que corresponda percibir foren inferiores ao salario mínimo interprofesional, complementaranse ata alcanzar a contía deste.

3. O persoal funcionario de carreira que se encontre na situación de excedencia forzosa está suxeito ás seguintes obrigas:

a) Participar nos concursos convocados para postos adecuados ao seu corpo ou escala, solicitando estes postos.

b) Aceptar os destinos adecuados ao seu corpo ou escala que se lle ofrezan.

c) Participar nos cursos de formación a que sexa convocado.

d) Non desempeñar postos de traballo no sector público baixo ningún tipo de relación funcional ou contractual, agás nos supostos excepcionais establecidos pola normativa sobre incompatibilidades e logo da correspondente autorización.

4. O incumprimento de calquera das obrigas establecidas na alínea anterior determinará a declaración da situación de excedencia voluntaria por interese particular ou, no caso previsto pola letra d), a declaración da situación que corresponda consonte o previsto polo artigo 174 da Lei de Emprego Público de Galicia.

e) SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS:

Para a determinación do alcance, contido e condicións xerais das situacións administrativas do persoal funcionario será de aplicación a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia ou a normativa vixente, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo das administracións locais de Galicia, sendo de aplicación, en cada caso, a norma máis favorable ao traballador.

Artigo 26º.- Común a permisos e licencias; criterios de tramitación e xestión

1. 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 (incorporado xunto coas presentes normas). 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,

procederáse a descontar das percepcións salariais a parte correspondente, nos termos previstos no presente documento.

2. 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.

3. 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, procederáse a descontar das percepcións salariais a parte proporcional correspondente, nos termos previstos no presente documento. No caso de que un destes permisos sobrevidos ou imprevisibles concorrera dentro do desfrute do período vacacional engadiranse como días adicionais a este.

4. Os permisos e licenzas deberán solicitarse con cinco 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.

Nos casos en que o responsable do servizo/unidade néguese 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).

5. 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.

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

7. 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. En caso de producirse resolución denegatoria o interesado terá dereito a ser escoitado, acompañándose, si así o decide, a representación legal dos traballadores.

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.

CAPÍTULO IX

CONDICIÓN PROFESIONAIS

Artigo 27º.- Principio xeral de acceso á Administración local e sistemas de selección.

1. A selección do persoal funcionario ao servizo do Concello de Brión realizarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistemas de concurso, oposición ou concurso-oposición libre, segundo o caso, nos que se garantan, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade.

2. En todo caso, na selección do seu persoal funcionario, o Concello de Brión estará ao disposto no presente acordo, no título IV 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 título V da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, no Real Decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento Xeral de Ingreso do persoal ao servizo da Administración Xeral do Estado, no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección do persoal da Administración da Comunidade Autónoma Galega e no Real Decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se aproban as regras básicas e programas mínimos do procedemento de selección dos funcionarios de Administración Local, así como na restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable

Artigo 28º.-Acceso.

O ingreso do persoal ao servizo do Concello de Brión realizarase a través da oferta de emprego público, con total respecto ós principios básicos de acceso á función pública, de conformidade cos postulados constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, establecendo como mecanismos de garantía os seguintes:

1. Publicidade da convocatoria nos diarios oficiais, (BOP, DOG, BOE) e, polo menos nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal funcionario de carreira, e no BOP ou nun xornal de tirada provincial, no caso de postos de persoal funcionario interino; en todo caso para este último tipo de persoal, e como mínimo, as convocatorias serán expostas e publicadas nos taboleiros de anuncios dos concellos, así como na páxina web.

2. Nas probas eliminatorias garantirase o anonimato dos aspirantes naquelas probas en que sexa posible.

3. Das bases xerais de cada convocatoria, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo, serán negociados na Mesa Xeral de Negociación do Concello de Brión. As bases xerais do persoal interino serán comunicadas a representación legal dos traballadores.

4. Os órganos de selección adecuarán o seu funcionamento, composición e actuacións aos criterios e normas previstas nas disposicións normativas sinaladas anteriormente. En calquera caso, ditos órganos serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, así como aos criterios de paridade vixentes en cada momento.

5. Os Tribunais e/ou Comisións de Selección estarán integrados, de conformidade co establecido no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, na Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, no Decreto 364/95, de 10 de marzo, de ingreso do Persoal ó servizo da Administración do Estado, por un numero impar de membros, non inferior a 5 (excepto nos procesos de contratación de persoal interino que será de 3), cos seus respectivos suplentes, debendo posuír a totalidade destes un nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o ingreso no grupo profesional do que se trate. Na súa composición debe atenderse ao artigo 48 do Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

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

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

As organizacións sindicais, colaborarán coa Alcaldía e cos órganos de selección no desenvolvemento dos procesos selectivos.

6. Para poder participar nos procesos selectivos convocados na Administración local será necesario reuni-los requisitos, establecidos no artigo 56 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 artigo 50 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia ou lexislación vixente en cada momento.

Artigo 29º. Procesos e sistemas selectivos.

1. Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Acordo e na normativa vixente. Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos.

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

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

4. O Concello poderá crear órganos especializados e permanentes para a organización de procesos selectivos, podéndose encomendar estas funcións aos Institutos ou Escolas de Administración Pública.

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

6. Os sistemas selectivos do persoal funcionario serán os de oposición e concurso oposición, que deberán incluír en todo caso unha ou varias probas para determinar a capacidade dos aspirantes e establecer a orde de prelación. Só en supostos excepcionais, debidamente motivados se poderá utilizar o sistema de concurso, que consistirá, unicamente, na valoración de méritos.

7. Os Órganos de selección non poderán propoñer o acceso á condición persoal municipal dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, agás que estea previsto na convocatoria. No obstante cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección unha relación complementaria de aspirantes que sigan aos propostos co fin do seu nomeamento como titulares das prazas.

8. A prestación de servizos noutras administracións públicas valorarase en méritos.

9. Nos sistemas de selección que se realicen para o acceso ás prazas do Concello terá que demostrarse o coñecemento da lingua galega. As bases das convocatorias establecerán a forma para a súa avaliación.

Artigo 30º.- Selección do persoal funcionario interino.

1. A selección do persoal funcionario interino farase de acordo co sistema selectivo que a Administración pública determine, respectando os principios de igualdade, mérito e capacidade. O referido sistema deberá permiti-la máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para ó desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes.

2.-Os/as opositores/as que superaran satisfactoriamente as probas selectivas e non obtivesen posto, integrarán unha lista de agarda para futuras contratacións pola vía de urxencia, cunha limitación na vixencia da referida lista ata a próxima convocatoria ou, no seu defecto, ata un máximo de tres anos. Ditas listas serán públicas e o persoal será contratado pola orde correlativa na que figure nas mesmas.

En calquera caso, para a xestión e regulación das devanditas listas de agarda, así como para a regulación xeral dos procesos de selección de persoal funcionario interino elaborárase, no marco da negociación colectiva, un regulamento que conteña as normas e criterios aplicables ao respecto. En tanto o mesmo non sexa aprobado e publicado, a cobertura das vacantes que puideran existir esixirá, en todo caso, a convocatoria pública con libre concorrência e o respecto dos principios xerais sinalados no presente artigo, así como na restante normativa de aplicación .

Artigo 31º.-Oferta de emprego público.

31.1. As necesidades de recursos humanos, dotadas orzamentariamente, que non sexan susceptibles de seren cubertos por persoal da corporación da que se trate constituirán a oferta de emprego público, unha vez negociada na mesa xeral de negociación e, se é o caso, xunta de persoal, axustándose ó que dispoña a Lei de orzamentos xerais do Estado, cada ano. Nas ofertas de emprego público deberá figura-lo número porcentual que a lexislación vixente reserva a persoas con discapacidade, especificando a denominación e características das prazas.

31.2. En ningún caso poderá constituír como mérito para acceder á función pública ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual.

31.3. As necesidades de recursos humanos, con asignación orzamentaria, que deban cubrirse coa incorporación de persoal de novo ingreso, e que sexan obxecto de inclusión na Oferta de Emprego Público, comportarán a obriga de convocar os correspondentes procesos de selección para as prazas comprometidas, fixando un prazo máximo para a convocatoria dos mesmos; en calquera caso, a execución dos procesos non poderá superar o máximo legal fixado ao respecto que, no momento de asinar o presente Acordo, se sitúa nun prazo máximo improrrogable de tres anos.

31.4.- O Concello de Brión, previa negociación cos representantes sindicais, aprobará e publicará anualmente no BOP dentro do prazo de 1 mes desde a aprobación do presuposto a oferta de emprego público ou instrumento similar.

31.5.- De acordo co establecido no artigo 37.1 e o artigo 61.7 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, e no artigo 153.1 e 56 da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, as bases xerais e específicas das convocatorias dos distintos procesos selectivos serán negociadas coa Mesa Xeral de Negociación.

Artigo 32º. Carreira profesional e promoción interna. Principios xerais.

1. O persoal funcionario do Concello de Brión terá dereito ao desenvolvemento persoal a través da promoción profesional e a carreira profesional.

A carreira profesional é o conxunto ordenado de oportunidades de ascenso e expectativas de progreso profesional conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade.

En base ao desenvolvemento normativo existente ao respecto, o Concello comprométese ao desenvolvemento dun modelo de Carreira Profesional baseado nos seguintes principios xerais;

Recoñécese o dereito do persoal funcionario municipal á súa promoción profesional.

Dita promoción comprenderá no só a progresión de natureza vertical, senón tamén sistemas de progresión profesional dentro do posto de traballo desenvolvido, é dicir, unha carreira horizontal. Ámbolos dous sistemas de progresión non son excluíntes entre si, polo que os traballadores do Concello poderán progresar simultaneamente en ambas modalidades, sempre e cando se tivesen implantado nun mesmo eido.

A relación de postos de traballo, ou instrumento organizativo similar vixente no Concello, configúrase como instrumento que posibilita a progresión vertical, conforme ao sistema de provisión vixente en cada momento

A avaliación do desempeño e a competencia profesional adquirida constituirán elementos esenciais no desenvolvemento da carreira profesional.

A xestión das necesidades de Recursos Humanos rexerase polo criterio de preferencia do persoal do Concello para a cobertura das vacantes de prazas ou postos, mediante os respectivos procedementos de promoción interna e provisión de postos.

Os Plans de Formación procurarán que os traballadores públicos, ademais de mellorar nos coñecementos e habilidades que teñen relación directa co desempeño dos seus postos de traballo, poidan adquirir os coñecementos e habilidades que permitan o seu progreso profesional, e que esta formación superior sexa tida en conta como mérito á hora de participar en convocatorias de promoción interna ou de provisión de postos de traballo.

Ademais das modalidades de carreira profesional previstas no presente capítulo, o verdadeiro impulso ao progreso profesional vén dado pola orientación a este propósito das diferentes ferramentas de xestión de Recursos Humanos, que para a consecución dun verdadeiro pulo á carreira profesional deben ter necesariamente un proceso de xestión e actualización áxil.

O sistemas e procedementos que, en desenvolvemento dos criterios xerais establecidos no presente texto, así como na restante normativa de aplicación, ao respecto da Carreira profesional, sexa necesario concretar, serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos Traballadores

2. En todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Acordo, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario so servizo da Administración Local de Galicia, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Acordo.

Artigo 33º. Réxime e modalidades de Carreira Profesional.

As modalidades de desenvolvemento profesional do persoal funcionario serán as que de seguido se relacionan, cuxa materialización se fará efectiva de conformidade cos criterios

fixados, ao respecto no presente Acordo; en todo caso, en todo o non regulado, de xeito específico, no presente Acordo, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable,.

Carreira horizontal, que consiste na progresión de grao, categoría, chanzos ou outros conceptos análogos, sen necesidade de cambiar de posto de traballo e con criterios obxectivos de avaliación e valoración do desempeño e traxectoria profesional

Carreira vertical, que consiste no ascenso na estrutura de postos de traballo a través dos sistemas de provisión vixentes en cada momento

Promoción interna vertical, que consiste no ascenso dende unha categoría e/ou grupo ou subgrupo profesional a outro superior,

Promoción interna horizontal, que consiste no acceso a categorías do mesmo subgrupo ou grupo de clasificación profesional, conforme aos criterios vixentes en cada momento

Os/as Traballadores/as do Concello de Brión poderán progresar simultaneamente nas modalidades de promoción ou carreira horizontal e vertical.

Artigo 34º. Promoción Interna. Modalidades e criterios reguladores.

1. A promoción interna consiste no ascenso dende un grupo ou subgrupo profesional a outro superior (promoción interna vertical) ou dentro do mesmo grupo ou subgrupo (promoción interna horizontal).

2. As condicións e alcance xerais do exercicio do dereito á promoción interna do persoal municipal serán obxecto de negociación coa Representación Legal dos empregados, no seo da Mesa Xeral de Negociación do persoal do Concello de Brión, e con anterioridade á aprobación do cadro de persoal orzamentario e OEP correspondente, en función das necesidades de persoal existentes, respectando, en calquera caso, os criterios xerais establecidos no presente texto e na normativa de referencia aplicable en cada momento.

a) Promoción interna vertical

1. Para poder participar nestes procesos os traballadores municipais deberán, posuír a titulación esixida para o ingreso á praza á que se opta, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no corpo e/ou categoría, así como reunir os requisitos e superar as probas que para cada caso se establezan.

2. A promoción interna realizarase mediante procesos selectivos que garantan os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os establecidos, segundo a normativa vixente, para o acceso ao emprego público.

3. As devanditas convocatorias deberán respectar, en todo caso, os principios de igualdade, mérito e capacidade, e deberán levarse a cabo en procesos separados dos de ingreso que se desenvolverán en convocatorias independentes.

4. Para o acceso por promoción interna ás prazas do grupo A esixirase estar en posesión do título universitario de Grao. Naqueles supostos nos que a Lei esixa outro título universitario será este o que se teña en conta.

5. Os traballadores do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar ao grupo A sen necesidade de pasar polo novo grupo B, coas condicións e requisitos establecidos neste texto e na normativa de aplicación.

6. Para o acceso por promoción interna a prazas do grupo B esixirase estar en posesión do título de Técnico Superior.

7. Poderá participar nos procesos de promoción dentro do grupo C o persoal municipal que, carecendo da titulación esixida, acredite unha antigüidade mínima de dez anos no subgrupo de pertenza ou ben teña unha antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

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

b) Promoción interna horizontal

O funcionarios municipais poderán acceder a outros corpos ou escalas encadradas no mesmo grupo que teñan asignadas funcións substancialmente coincidentes no seu contido profesional e no seu nivel técnico, sempre que estean na posesión da titulación esixida en cada caso e superen os procesos selectivos establecidos a tal efecto.

Poderán ser eximidos dalgunha das probas aqueles funcionarios que procedan da mesma área de especialidade profesional que a correspondente á categoría á que se pretende promocionar.

Artigo 35º.-Provisión de postos de traballo, mobilidade e permutas.

1. A provisión de postos e mobilidade do persoal funcionario municipal se realizará de conformidade cos mesmos criterios e normas legalmente aplicables, en cada momento, ao persoal funcionario ao servizo da Administración Local de Galicia, sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Acordo.

2. En todo caso, o Concello proverá os postos de traballo mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

3. O sistema ordinario de provisión de postos de traballo de persoal funcionario será o concurso e, de xeito excepcional, e naqueles supostos en que así o prevea a RPT ou instrumento de ordenación de persoal similar, a libre designación. De calquera xeito deberase garantir, en ambos casos, a convocatoria pública.

4. No referente ás situacións excepcionais e provisionais de cobertura de postos, ao marxe dos procedementos ordinarios de provisión referidos anteriormente, estarase ao previsto na normativa que resulte aplicable, en cada momento, ao persoal funcionario municipal, en todo aquilo que sexa compatible co tipo de relación laboral dos interesados, e sen prexuízo das peculiaridades que se poidan derivar do regulado no presente Acordo.

Artigo 36º.- Adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais.

36.1 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, deba materializarse, en primeiro termo, e de xeito preferente, coa revisión das funcións e tarefas habituais, sen necesidade da crear, con este única finalidade, novos postos.

En todo caso, antes de proceder á dita adaptación funcional, haberá que comprobar que as novas tarefas asignadas resultan necesarias e útiles dentro da actividade ordinaria do servizo ao que se atopa adscrito cada empregado, e que a súa asignación singularizada ao devandito traballador non supón un prexuízo ou grave alteración do adecuado funcionamento do mesmo; circunstancias que deberían ser acreditadas mediante informe do responsable directo do servizo, no que, asemade, tamén se deberían propoñer outras posibles tarefas a desenvolver,

de xeito ordinario, polo traballador afectado, e compatibles co seu estado de saúde e o correcto funcionamento do servizo en cuestión.

A adaptación funcional por motivos de saúde deberá revestir carácter temporal e será 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 xustificarian a recuperación da totalidade das atribucións funcionais propias do posto/praza e do perfil profesional do empregado en cuestión.

36.2. A segunda actividade é unha situación administrativa especial que ten por obxecto fundamental garantir unha adecuada aptitude psicofísica dos traballadores mentres permanezan en activo, asegurando a eficacia no servizo.

Na situación de segunda actividade permanecerase ata o pase á xubilación ou a outra situación que non poderá ser a de servizo activo, agás no caso de que a causa de pase á situación de segunda actividade fose a insuficiencia das aptitudes psicofísicas e a mesma teña desaparecido, suposto no que o traballador deberá reintegrarse ao seu posto de orixe.

En función da dispoñibilidade de persoal e das necesidades orgánicas e funcionais do Concello, os traballadores que pasen á situación de segunda actividade poderán ocupar aqueles postos de traballo que o Concello sinala na relación de postos de traballo, previa negociación.

Durante o pase a segunda actividade, o traballador que ocupe destino percibirá a totalidade das retribucións xerais que veña percibindo no momento do seu paso á situación de segunda actividade.

36.3. Coa finalidade de desenvolver as previsións contidas, no presente Acordo, ao respecto da adaptación dos postos de traballo ás particulares condicións psicofísicas dos traballadores municipais, así como no tocante ao réxime de segunda actividade, as partes asinantes se comprometen á elaboración dun regulamento comprensivo dos criterios, normas e procedementos aplicables ao respecto.

Artigo 37º.- 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 38º.- Uso da lingua galega e da linguaxe non sexista.

Os traballadores/as do Concello de Brión 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 Brión proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as do Concello de Brión 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 Brión 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 previsto 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 Brión, 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 Brión 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 39º.- Estrutura retributiva.

A estrutura retributiva do persoal funcionario do Concello de Brión será a prevista pola normativa vixente para os funcionarios ao servizo da administración local, e se compón dos seguintes conceptos:

39.1. Retribucións básicas:

Estas retribucións comprenden o soldo base, trienios e pagas extraordinarias, reguladas polas dis posicións legais vixentes en cada momento, de acordo coas que corresponden ó grupo profesional en que se atope clasificado o traballador/a., de conformidade co sistema de clasificación fixado no presente Acordo.

a) **O soldo**, que se asigna en función da pertenza a cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, en que se organizan as categorías profesionais e os postos de traballo.

b) **Os trienios**, consistentes nunha cantidade igual para cada subgrupo, ou grupo de clasificación profesional cando este non teña subgrupo, por cada tres anos de servizo na categoría profesional correspondente.

Para estes efectos computaranse a totalidade dos servizos prestados mediante relación laboral ou estatutaria en calquera administración pública.

No caso de que o traballador preste os seus servizos sucesivamente en diferentes categorías de distinto grupo, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados en grupos anteriores. O cómputo da fracción para completar un trienio no grupo dende que se promociona se valorará a favor do grupo superior acadado.

c) **As pagas extraordinarias**, que serán dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas dunha mensuralidade do soldo e trienios e as retribucións complementarias de destino e específico, sen prexuízo das adecuacións que, respecto das mesmas, proceda realizar, como consecuencia das disposicións normativas aplicables en cada momento. Estas serán aboadas nos meses de xuño e decembro.

39.2. Retribucións complementarias:

a) O **complemento de destino** correspondente ao nivel do posto que se desempeñe, conforme ao previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello, e será igual para todos os postos do mesmo nivel.

b) O **complemento específico** destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. A súa contía se corresponderá co previsto na Relación de Postos de Traballo, ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente no Concello.

c) O **complemento de produtividade** destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o traballador desempeña o seu traballo.

O límite global da súa contía será fixado nos orzamentos anuais. A súa asignación, que corresponderá á Alcaldía, realizarase conforme criterios obxectivo de reparto e asignación individualizada. Os devanditos criterios serán obxecto de negociación coa representación legal dos traballadores e posterior aprobación por parte do Pleno. As cantidades que perciba cada traballador serán públicas. Trala entrada en vigor do presente Acordo, as partes asinantes do mesmo comprométese a iniciar, coa maior brevidade posible, un proceso de negociación dos criterios de regulación e reparto do Complemento de Produtividade.

d) **As gratificacións por servizos extraordinarios** fóra da xornada laboral, non poderán en ningún caso ser fixas na contía, nin periódicas no súa percepción.

A compensación por horas extraordinarias será realizada conforme cos criterios fixados a continuación:

O valor da hora extraordinaria será o resultante de incrementar nun 75% o valor da hora ordinaria. O seu cálculo farase coa fórmula seguinte:

$$\text{Hora extra} = \text{Salario bruto anual} \times 1,75 / 1.665 \text{ horas}$$

Para as horas extraordinarias que se fagan en domingos ou festivos o coeficiente multiplicador será de 2,25.

e) **Complemento Persoal:** Cando os empregados públicos, como consecuencia da aprobación da RPT, experimenten unha diminución no total das súas retribucións anuais, terán dereito a un complemento persoal pola diferenza, co obxectivo de respectar os seus dereitos económicos adquiridos e consolidados. Dito complemento experimentará o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Presupostos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación.

39.3. Contía das retribucións básicas e complementarias

a) As retribucións básicas dos traballadores do Concello devengarase, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Presupostos Xerais do Estado, de conformidade cos grupos profesionais de pertenza.

b) O complemento de destino dos traballadores do Concello devengarase cada ano na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de presupostos xerais do Estado, conforme ao nivel asignado a cada posto de traballo ou, no seu caso, ao grado persoal consolidado correspondente a cada traballador.

O nivel correspondente a cada posto será o determinado pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Acordo.

c) As contías do Complemento Específico determinaranse pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar vixente no Concello, en cada momento, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Acordo.

39.4.- Traballos de superior categoría e substitucións

En caso de necesidade, o órgano competente poderá habilitar ó persoal funcionario para substitucións do persoal do concello e para a realización de funcións propias de postos de traballo dunha escala ou categoría inmediatamente superior que conte coa titulación requirida para dito posto ou coa suficiente capacitación e que veñan a producirse estas por vacantes, baixas médicas ou calquera outra circunstancia de duración mínima dunha semana ou vacacións soamente poderán ser cubertas temporalmente por persoal do concello pertencentes a grupos inmediatamente inferiores. Nos supostos nos que non existan traballadores/as dese grupo ou habéndooos exista incompatibilidade manifesta de cargos nese grupo, poderán nomearse do seguinte grupo inferior, dando conta desto aos delegados/as de persoal.

O persoal funcionario que desempeñe un posto de traballo dunha escala ou categoría superior percibirá a diferenza das retribucións establecidas entre o seu posto e o posto superior para o que foi nomeado.

Cando se trate de vacante a duración de dita situación terán unha duración máxima de dous anos prorrogable por outro, en caso de non haberse cuberto o posto con carácter definitivo. Cumprida dita duración, e no caso de non haberse cuberto o posto con carácter definitivo, ofertarase a outro traballador, que cumpra cos requisitos, a realización de ditos traballos de superior categoría.

Artigo 40.- Indemnizacións, gratificacións e participación en tribunais ou órganos de selección de persoal.

Serán aboados como conceptos de carácter extra-salarial, e tan só como axuda de custo e quilometraxe, que en todo caso poderán ser negociados no que se refire ás cantidades coa representación sindical.

En todo caso estas contías serán de aplicación idéntica para todo o persoal, independentemente do seu posto de traballo e grupo retributivo.

a) INDEMNIZACIÓNS POR RAZÓN DO SERVICIO:

1.- Os/as traballadores/as do Concello de Brión 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 ser ordeado polo/a xefe/a do servizo co Vº Bº do Concelleiro/a Delegado/a, agás casos de urxencia.

b) PARTICIPACIÓN EN TRIBUNAIS OU ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSOAL.

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

Artigo 41º.- Nómina.

Tódalas percepcións do persoal local realizaranse a través da nómina, establecéndose a prohibición de facelo doutro xeito. O cobro da nómina efectuarase como moi tarde o último día do mes, derivándose responsabilidades noutro caso. 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 42º.- 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.

Se considerarán servizos efectivos tódolos indistintamente prestados en calquera Administración Pública, tanto en calidade de funcionario/a, como os prestados en réxime de contratación administrativa ou laboral.

O devengo dos respectivos trienios efectuarase de oficio, previo recoñecemento formal individualizado polo órgano municipal competente e á instancia do/a interesado/a, 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 70/1.978, de 26 de decembro, de recoñecemento de servizos previos na Administración Pública.

Artigo 43º.- Non discriminación en materia de retribucións e outros.

Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos Acordos Colectivos, 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 44º.- Constitución dun fondo social.

1. O Concello de Brión dotará, nos seus presupostos municipais anuais, unha partida ou fondo para o financiamento de gastos de natureza social e sanitaria do todo o seu persoal, incluído o persoal funcionario. A dotación desta partida, así como as accións financiadas con este fondo, serán obxecto de negociación na Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Brión.

2. A xestión e a asignación individualizada do importe desta partida realizarase de conformidade co Regulamento de Acción social que deberá ser aprobado polo Pleno, previa negociación na Mesa Xeral de Negociación do Persoal do Concello de Brión.

Artigo 45º.-Anticipos.

45.1. Os traballadores incluídos no eido de aplicación do presente Acordo poderán percibir un anticipo de ata de 3.500 euros brutos, debéndose reintegra-lo devandito anticipo en doce, dezaioito ou vinte catro mensualidades; estes anticipos serán concedidos sen xuro ningún.

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

45.3. O traballador/a poderá solicitar tanto o anticipo de tres, dúas, unha ou parte dunha mensuralidade. Así mesmo, o traballador poderá solicitar a amortización do anticipo antes de rematar o prazo acordado.

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

Artigo 46º.- Asistencia xurídica.

46.1. O Concello de Brión 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.

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

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

46.4. Do mesmo xeito, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores/as, que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente. Con este fin solicitará ofertas - orzamentos de varias entidades, co obxecto de establece-los importes concretos de indemnización, que deberán ser negociados coa representación sindical.

46.5. 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 e co artigo 144 da Lei 2/2015 , de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, 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 47º.- Réxime de retribucións en procesos de baixa por incapacidade temporal.

O réxime retributivo aplicable en situacións de incapacidade temporal do persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente acordo regulador, adecuarase aos criterios que a continuación se relacionan, sen prexuízo das adecuacións que proceda realizar como consecuencia das previsións e limitacións normativas vixentes, en cada momento, ao respecto desta materia.

Aboarase a todo o persoal ao servizo do Concello dende o primeiro día en situación de incapacidade temporal un complemento ata alcanzar o 100% das retribucións fixas que se veñan percibindo no mes de inicio da incapacidade temporal.

Igualmente, o persoal municipal tamén percibirá un complemento á prestación económica que perciba ata acadar o 100% das retribucións fixas, nas situacións de incapacidade temporal por:

- Risco por embarazo.
- Maternidade.
- Risco durante a lactación natural.
- Paternidade.

As devanditas situacións deberán ser acreditadas mediante a prescrición médica, parte de baixa ou calquera outro medio fidedigno da situación que a causa.

CAPÍTULO XII

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 48º.- Réxime disciplinario.

48.1. O persoal funcionario incluído no eido de aplicación do presente Acordo queda suxeito ao réxime disciplinario recollido no título VII, do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, no título 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.

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

48.3. 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.

48.4. 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.

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

48.6. En todo caso garantírase 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

CONSOLIDACIÓN DE EMPREGO TEMPORAL E PROCESOS DE FUNCIONARIZACIÓN

Artigo 49º.- Consolidación de emprego temporal.

49.1. Durante a vixencia deste Acordo regulador o Concello de Brión e o seu Goberno, dará prioridade en materia de oferta pública e ingreso á consolidación e reconversión do emprego temporal existente, por razóns estruturais, en fixo; coa inequívoca intención de reducir as actuais taxas de temporalidade e interinaxe ata uns índices máximos do 10%.

Así mesmo será de aplicación a Disposición Transitoria Cuarta, Consolidación do emprego público, do Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto

refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público e a Disposición Transitoria Primeira da Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia.

49.2. Como criterio xeral, tódolos postos e prazas de carácter estrutural, cubertos con contrato temporal ou interino anteriores o 1 de xaneiro de 2005, terán a consideración de postos consolidables, e por tanto susceptibles de ser sometidos á oferta pública durante a vixencia deste Acordo regulador.

49.3. Os procesos de consolidación de emprego se regularán en base aos seguintes criterios básicos:

Son procesos extraordinarios que só poderán ser desenvolvidos coa finalidade, características e alcance establecidos neste Acordo e na normativa de aplicación

Os procesos garantirán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e efectuaranse polo sistema de concurso - oposición sempre en función do tipo de praza da que se trate.

O contido das probas relacionarase coas tarefas e funcións habituais a desenvolver nos postos obxecto de consolidación. Nos casos onde o sistema de elección fose o concurso - oposición, a fase de oposición deberá contar ineludiblemente cunha proba práctica que versará sobre o contido funcional da praza ofertada.

Os procesos selectivos terán carácter aberto e garantirán a libre concorrência, sen prexuízo do establecido para a promoción interna e das medidas de discriminación positiva previstas neste Acordo e na normativa de aplicación.

Na fase de concurso serán valorados, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas Administracións Públicas e a experiencia nos postos de traballo, iguais ou semellantes, obxecto da convocatoria prestados no Concello de Brión.

O Concello de Brión facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.

As bases xerais e específicas de tódalas convocatorias serán previamente negociadas cos/as Delegados/as de Persoal Electos/as.

Sen prexuízo da clasificación profesional establecida para cada posto de traballo ou categoría, no grupo salarial correspondente, ao persoal incluído nos procesos de consolidación das prazas esixíraselles, para o ingreso, a mesma titulación que a esixida para o acceso á contratación temporal na mesma categoría profesional.

49.4. Os/as traballadores/as que non superasen a consolidación de emprego terán dereito a dúas oportunidades máis e se manterán prestando servizo no concello coa condición de laboral indefinido a extinguir nun novo posto do mesmo grupo de clasificación que lle será asignado polo Concello e que non supoña duplicidade de postos de traballo.

Artigo 50º.-Procesos de funcionarización.

50.1. Os procesos de funcionarización terán como obxectivo regularizar aquelas situacións nas que tarefas e funcións que, segundo a normativa vixente, deberían de ser prestadas por persoal funcionario, estean a ser desempeñadas por persoal laboral.

50.2. Os procesos de funcionarización respectarán os seguintes aspectos básicos, con independencia daquelas outras previsións e criterios que, en aplicación da normativa vixente, deban de ser respectados en cada momento.

Os procesos de funcionarización regularanse polas bases específicas da convocatoria, que serán obxecto de negociación coa representación dos traballadores.

Poderán participar nos procesos o persoal laboral fixo que desempeñe funcións propias de persoal funcionario, e reúnan os requisitos xerais de acceso ao emprego público establecidos no presente Acordo e na normativa aplicable.

O Concello de Brión facilitará ao persoal, dentro dos plans de formación, ou a través de plans específicos, formación axeitada para a superación destes procesos.

CAPÍTULO XIV

FORMACIÓN

Artigo 51º. 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 dos seus empregados, incluído o 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 traballadores

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

Artigo 52º. Plans de formación.

52.1. 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.

52.2. 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 áreas 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.

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

Artigo 53º. Acceso a formación.

Os traballadores do Concello terán a posibilidade de acceso á formación establecida nos plans de formación continua propios do Concello, ou 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.

Complementariamente o Concello permitirá, sempre atendendo ás necesidades do servizo, a asistencia do persoal a seminarios ou en 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 poderá imputarse como xornada de traballo efectiva

CAPÍTULO XV

SAÚDE E SEGURIDADE: APLICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 54º.- Introducción.

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 elabora-lo 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 55º.-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 56º.-Servizos de prevención.

56.1. 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.

56.2. Os órganos competentes en materia de persoal designarán un ou varios empregados públicos para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais, constituír un servizo de prevención ou concerta-lo 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.

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

Artigo 57º.- Consulta e participación.

57.1.- 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.

57.2. 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 58º.- Comité de seguridade e saúde.

58.1. 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.

58.2. 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.

58.3. 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.

58.4. 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.

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

58.6. 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 59º.- Delegados de prevención.

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

59.2. 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 laboral membros do comité de empresa e, no seu defecto, de entre os empregados públicos do ámbito correspondente.

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

- * Ata 49 traballadores: 1 delegado de prevención.
- * De 50 a 100 traballadores: 2 delegados de prevención.
- * De 101 a 500 traballadores: 3 delegados de prevención.
- * De 501 a 1.000 traballadores: 4 delegados de prevención.
- * De 1.001 a 2.000 traballadores: 5 delegados de prevención.
- * De 2.001 a 3.000 traballadores: 6 delegados de prevención.
- * De 3.001 a 4.000 traballadores: 7 delegados de prevención.
- * De 4.001 en diante: 8 delegados de prevención.

59.4. 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.

59.5. 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.

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

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

Artigo 60º.-Saúde e seguridade:

En todo caso:

60.1. 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).

60.2. 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.

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

60.4. 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.

60.5. 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.

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

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

60.8. 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.

60.9. 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.

60.10. 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.

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

Artigo 61º.- Recoñecementos médicos periódicos.

Os/as empregados/as públicos/as do Concello de Brión 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 incluírán (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 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 62º. Dereito á sindicación e protección do dereito á actividade sindical.

1. O persoal do Concello de Brión ten dereito a sindicarse libremente en defensa e promoción dos seus intereses profesionais, económicos e sociais.
2. 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.
3. O Concello proporcionará a axeitada protección ao persoal ao seu servizo contra todo acto antisindical que implique discriminación ou demérito relacionado co seu emprego.
4. 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 63º. Exercicio da actividade sindical.

1. 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 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, na Lei 2/2015, de 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

2. 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 64º. Respecto ás necesidades do servizo.

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

SECCIÓN 2ª. DAS SECCIÓNS SINDICAIS

Artigo 65º. 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 66º. Constitución das seccións sindicais.

1. Para a atribución das garantías, facultades, funcións e competencias recoñecidas neste Acordo, as seccións sindicais deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen obtiveron polo menos o 10% dos votos nas eleccións dos órganos de representación do persoal celebradas no Concello ou que teñen a condición de organizacións sindicais máis representativas, de conformidade co previsto na Lei Orgánica de Liberdade Sindical

2. De non cumprirse estes requisitos, as seccións sindicais que poidan terse constituído terán atribuídos os dereitos e condicións de carácter xenérico que se recoñecen, na normativa vixente, e de maneira xeral, a todas as seccións sindicais.

Artigo 67º. -Atribucións das seccións sindicais.

As seccións sindicais terán, entre outras, as seguintes facultades, garantías, funcións e competencias:

Representar e defender os intereses da central sindical á que pertencen e dos afiliados da mesma.

Posuír e exercer a través dos correspondentes comités, delegados ou representantes sindicais, a representación legal para asuntos sociolaborais de todos e cada un dos seus afiliados, sen prexuízo doutras formas legais de representación que puidesen recabar os mesmos.

A atribución de representación ás seccións sindicais implica, entre outras facultades, a de realizar calquera clase de intervención, pedimento, reivindicación ou reclamación de índole sociolaboral, por escrito ou mediante comparecencia, en nome e representación de calquera afiliado, sen menoscabo do exercicio individualizado das mesmas que puidese realizar este.

Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos do persoal Concello por medio dos seus delegados.

Recoller as diversas reivindicacións sociolaborais do persoal ao servizo do Concello e propoñelas ás autoridades ou órganos correspondentes dos representantes do persoal.

Informarse por iniciativa propia de todas as cuestións que afecten ao persoal do Concello. Para estes efectos, os delegados ou representantes sindicais poderán ter acceso a toda a documentación relativa ás ditas cuestións, previa autorización da Alcaldía, dentro dos límites legais, así como da reserva e o non abuso. O Concello garantirá a consulta ou reprodución gratuíta daqueles que se consideren precisos para o exercicio da actividade sindical, sen prexuízo das garantías que se consideren oportunas para evitar o extravío dos documentos, así como das responsabilidades legais en que os solicitantes puidesen incorrer por incumprimento do deber de reserva profesional e sindical.

Exhibir e difundir libremente, en horas e lugares de traballo, calquera tipo de información, prensa, propaganda e publicacións de carácter sindical ou de interese laboral ou profesional.

Para estes efectos, o Concello disporá a colocación, ás súas expensas, de taboleiros de anuncios sindicais para a exposición e divulgación de calquera documentación do tipo anteriormente sinalado en todos os centros de traballo pertencentes ao Concello, en lugares adecuados e visibles. O número, tamaño e distribución dos taboleiros, será o adecuado ás dimensións e estrutura do centro, de xeito que se garanta a máis ampla publicidade e accesibilidade ao que se expoña.

Convocar e celebrar reunións e asembleas, tanto de afiliados como de todo ou parte do persoal nos termos previsto no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

Empregar asesores en calquera actividade que realicen no exercicio das súas competencias.

Para recadar as cotas sindicais, a sección sindical poderá acordar co Concello o seu desconto en nómina, logo da autorización dos seus afiliados.

Presentar e negociar perante os órganos resolutorios correspondentes 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 e de conformidade coa regulamentación relativa aos dereitos de negociación e participación que se recollen na lei e no presente Acordo.

Expresar libremente opinións respecto das materias relativas á súa esfera de actividade.

Proporcionar asistencia e defensa, e obter audiencia no suposto de seguirse procedemento disciplinario contra calquera dos seus afiliados, sen prexuízo do dereito individual de audiencia, regulada no dito procedemento.

Artigo 68º. -Delegados sindicais.

1. As seccións sindicais validamente constituídas, segundo os criterios estipulados a tal efecto no presente Acordo, terán dereito a designar un delegado sindical.

2. Os delegados sindicais terán as seguintes funcións e dereitos:

Exercitar as competencias atribuídas á sección sindical que representan.

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

Convocar as reunións da sección sindical.

Dispoñer, sen menoscabo das súas retribucións, do mesmo número de horas sindicais que os membros dos órganos de representacións dos traballadores dentro da xornada de traballo, sen prexuízo das que lle poidan corresponder por ser tamén membro dos mesmos.

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 69º. -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 sinala 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 3ª . DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 70º. -Os representantes do persoal.

A xunta de persoal ou, no seu defecto, os delegados de persoal, son os órganos de representación específica do conxunto do persoal funcionario do Concello de Brión, 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 71º. -Garantías e facultades.

Sen prexuízo do previsto na normativa vixente ao respecto, os membros da Xunta de persoal ou 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 20 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 72º. -Competencias.

Sen prexuízo do previsto na normativa vixente ao respecto, os representantes do persoal funcionario 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 73º. - Capacidade e sixilo profesional.

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

2. 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 4ª . DO DEREITO DE REUNIÓN

Artigo 74º. - 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 75º. - Lexitimación para o exercicio.

Están lexitimados para convocar reunións:

A Xunta de persoal ou delegados de persoal.

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

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

Artigo 76º. - Do lugar e momento da reunión.

1. 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.

2. As reunións no centro de traballo, dentro da xornada laboral, non poderán superar as 20 horas anuais, (15 horas serán a disposición dos delegados de persoal funcionario e 5 horas a disposición das Seccións Sindicais constituídas) e só se poderán denegar por mor de forza maior. A resolución denegatoria deberá ser motivada.

3. 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.

4. 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.

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

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

Artigo 77º. -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 vinte e catro horas antes da celebración.

Artigo 78º.- Cota sindical.

A requirimento dos/as traballadores/as afiliados/as a centrais sindicais ou sindicatos, o Concello descontará na nómina mensual dos/as traballadores/as, o importe da cota sindical correspondente.

O/a traballador/a interesado/a na realización de tal operación, remitirá un escrito á Unidade de Persoal no que se expresará con claridade a orde de desconto, a central ou sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número da conta corrente ou libreta, na que debe ser transferida a correspondente cantidade. O Concello efectuará as anteditas detraccións, salvo indicación contraria

Artigo 79º.- 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 delegados de persoal.

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 dos delegados de persoal 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 delegados de persoal. Así mesmo, co obxectivo de facilitar a comunicación dos representantes dos traballadores cos empregados municipais, o Concello habilitará na páxina web un taboleiro de anuncios virtual.

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.

Os delegados de persoal poderán utiliza-los 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 valorarase o custe da utilización, a efectos da súa posible repercusión, en función da contía.

CAPÍTULO XVI

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artigo 80º.- Grupos profesionais.

1. O persoal funcionario clasifícase nos Grupos profesionais que a continuación se indican :

GRUPO FUNCIONARIO DE EQUIVALENCIA	TITULACIÓN
GRUPO A Subgrupo A1	Título universitario de Grao ou equivalente. Título de Doutor/a, Licenciado/a, Enxeñeiro/a, Arquitecto/a ou equivalente.
GRUPO A Subgrupo A2	Título universitario de Grao ou equivalente. Diplomado, Arquitecto técnico ou equivalente.
B	Título de Técnico/a Superior, ou equivalente
GRUPO C	Título de Bacharelato, Formación Profesional de

Subgrupo C1	grao medio ou equivalente.
GRUPO C Subgrupo C2	Esixencia do título de ESO ou equivalente.
Agrupacións Profesionais	Sen esixencia de titulación.

2. En tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76 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, para o acceso aos grupos de clasificación definidos neste Acordo seguirán sendo válidos os títulos universitarios oficiais vixentes á entrada en vigor do propio Estatuto Básico do Empregado Público.

En base ao disposto na disposición transitoria terceira do Estatuto Básico do Empregado Público, será de aplicación, co carácter transitorio estipulada na mencionada disposición, o modelo de equiparación sinalado a tal efecto para os grupos profesionais existentes con anterioridade á entrada en vigor desta normativa, sen prexuízo das modificacións que proceda realizar como consecuencia do desenvolvemento normativo que sexa de aplicación para o persoal funcionario ao servizo da administración local de Galicia.

Grupo A(actual): Subgrupo A1(novo)

Grupo B(actual): Subgrupo A2(novo)

Grupo C(actual): Subgrupo C1(novo)

Grupo D(actual): Subgrupo C2(novo)

Grupo E(actual): Agrupacións profesionais(novo).

O persoal funcionario do subgrupo C1 que reúnan a titulación esixida poderán promocionar o Grupo A sen necesidade de pasar polo novo Grupo B.

CAPÍTULO XVII.

PRENDAS DE TRABAJO.

Artigo 81.- Prendas de traballo.

81.1. 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.

81.2. 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.

81.3. 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. No caso de rotura e/ou desgaste xustificado dalgún dos elementos do equipo, este será substituído.

81.4. 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.

81.5. O persoal funcionario interino deberá devolver a roupa de traballo entregada unha vez finalice a relación que o 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.

En desenvolvemento do exposto neste Acordo Regulador en relación coa promoción interna, abrírase un proceso de revisión dos cadros de Empregados Públicos previo á aprobación dos orzamentos ordinarios dos anos 2018, 2019 e 2020, 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.

Así mesmo, no caso dun desenrolo normativo do grupo B, revisaranse as prazas que poidan ser susceptibles de transformar en prazas de dito grupo e provelas mediante procesos de promoción interna.

Cláusula Adicional Terceira.

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

Cláusula Adicional Cuarta.

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.

Cláusula Adicional Quinta.

O Concello de Brión asume como principio reitor da súa actuación a igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres. Non existirá entre os traballadores dun ou outro sexo

diferenza algunha por razón de xénero en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de traballo ou de xornada. Durante a vixencia do acordo o Concello de Brión adoptará medidas concretas para lograr a efectividade deste principio.

O Concello comprométese a cumprir estritamente coa Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; en especial, todo o recollido no Título IV da Lei que recolle o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades.

O Concello e a representación legal dos traballadores seguirán mantendo o plan de igualdade existente durante a vixencia deste Acordo. O devandito plan fixará os obxectivos concretos de igualdade a acadar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados. Para a consecución deses obxectivos, o plan de igualdade deberá contemplar, entre outras, as materias de acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

Cláusula Adicional Sexta. Sen contido.

Cláusula Adicional Sétima.

Durante o período que abarca dende o último domingo do mes de marzo ata o último domingo do mes de outubro -ambos non incluídos-, o persoal do Departamento de Obras prestará a súa xornada de traballo unicamente polas mañás (en horario de 08:00 horas a 15:30 horas, agás no período de xornada de verán, no cal o horario adaptarase no mesmo tempo que ao resto do persoal).

Cláusula Adicional Oitava.

Sen prexuízo do regulamento de acción social que se aprobe, no exercicio do ano 2019 destinarase á acción social un mínimo do 0,5% da masa salarial e para o exercicio do ano 2020 destinarase un mínimo do 1% da masa salarial.

Cláusula Adicional Novena.

Previa negociación colectiva, nos exercicios dos anos de 2018 a 2019 incluíranse aquelas prazas que poidan ser obxecto de consolidación de emprego de acordo coa normativa de vixente aplicación.

2º) Remitir o acordo regulador aprobado á Xefatura Territorial da Consellería de Economía, Emprego e Industria para que ordene a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia e dispoña a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña, para os efectos da entrada en vigor do Acordo o día seguinte ao da súa publicación.

Debate: Non se produciu.

Votación e resultado:

Sometida a votación a proposta ditaminada dáse o seguinte resultado:

Votos a favor: 13, pertencentes aos grupos municipais do PSG-PSOE (9), PP (2), BNG (1) e concelleiro non adscrito (1).

Votos en contra: 0.

Abstencións: 0.

Queda aprobada a proposta ditaminada nos seus propios termos.

6º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE RECOÑECIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CRÉDITOS 1/2019.

Dada conta da proposta da alcaldía do 12.02.2019, ditaminada favorablemente pola Comisión Informativa de Administración, Economía, Transparencia e Participación Cidadá (Comisión Especial de Contas do Concello), en sesión do 19.02.2019, que transcrita di:

Vista a existencia de facturas correspondentes a subministro de enerxía eléctrica prestados nos anos 2016 e seguintes nas aldeas de Fonte Paredes, Vilariño e Coruxido, que non puideron ser aplicados ao exercicio orzamentario que correspondían xa que as mesmas teñen rexistro de entrada de data 13/12/2018.

Considerando a efectiva prestación dos subministros por parte do terceiro acreedor, constando factura acreditativa de cada un dos gastos.

Considerando, igualmente, que a imputación dos gastos ao exercicio corrente, visto o estado actual de execución orzamentaria, non causará prexuízo á atención das necesidades do exercicio corrente.

Esta Alcaldía, tramitou o correspondente expediente de recoñecemento extrajudicial de créditos para aprobar as facturas (relacionadas no Anexo adxunto a este expediente), emitíndose o informe de Intervención con data 12 de febreiro de 2019, onde consta que en aplicación do artigo 60.2 do Real decreto 500/1990, de 20 de abril, o recoñecemento de obrigas correspondentes a exercicios anteriores que, por calquera causa, non se recoñeceron naquel exercicio ao que correspondían, é competencia do Pleno da Corporación.

Por tanto, en aplicación do devandito do artigo 60.2 do Real decreto 500/1990, de 20 de abril, e previo informe da Comisión Informativa de Administración, Economía, Transparencia e Participación Cidadá, propoño ao Pleno:

Primeiro.- Aprobar e dispoñer os gastos e o recoñecemento das obrigas correspondentes a exercicios anteriores e derivadas das facturas que se relacionan a continuación, por un importe total de catro mil novecentos oitenta e catro euros con corenta e cinco céntimos (4.984,45 euros) con cargo ás aplicacións orzamentarias indicadas do orzamento vixente:

Proveedor	CIF	Data rexistro	Nº FACT.	Data factura	aplicación	concepto	TOTAL
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137003094842	28-07-16	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (22-6-16 A 20-7-16)	88,94
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137005060697	28-08-16	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (21-7-16 A 26-8-16)	132,43
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137006947678	25-09-16	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (27-8-16 A 22-09-16)	118,53
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137009264143	30-10-16	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (23-9-16 A 27-10-16)	189,40
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137011332390	01-12-16	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (28-10-16 A 29-11-16)	195,86
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137013153115	25-12-16	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (30-11-16 A 21-12-16)	189,04

COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137001835381	25-01-17	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (22-12-16 A 20-1-17)	262,67
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137004113413	26-02-17	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (21-1-17 A 21-2-17)	198,80
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137006184322	26-03-17	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (22-2-17 A 20-3-17)	145,09
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137008246444	26-04-17	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (21-3-17 A 21-4-17)	163,58
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137009963374	21-05-17	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (22-4-17 A 18-5-17)	109,63
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137014425889	23-07-17	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (21-6-17 A 21-7-17)	217,05
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137023524383	29-11-17	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (21-10-17 A 27-11-17)	247,18
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE18137001891517	25-01-18	165-221.00	ALDEA FONTE PAREDES (21-12-17 A 22-1-18)	231,62
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137003706553	07-08-16	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (2-7-16 A 31-7-16)	24,65
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137005455649	04-09-16	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-8-16 A 31-8-16)	28,57
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137007501847	06-10-16	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-9-16 A 30-9-16)	32,32
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137009632277	06-11-16	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-10- 16 A 31-10-16)	42,05
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137011624599	08-12-16	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-11- 16 A 30-11-16)	46,14
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137000391803	08-01-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-12- 16 A 31-12-16)	51,96
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137002497437	05-02-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-1-17 A 31-1-17)	55,79
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137004624985	05-03-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-2-17 A 28-2-17)	38,24
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137006690541	06-04-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-3-17 A 31-3-17)	36,81
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137008823119	07-05-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-4-17 A 30-4-17)	31,67
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137010893477	04-06-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-5-17 A 31-5-17)	29,61
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137013110420	06-07-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-6-17 A 30-6-17)	26,40
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137015445711	10-08-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-7-17 A 31-7-17)	44,44
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137021906131	12-11-17	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-10- 17 A 31-10-17)	44,38
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE18137000524404	07-01-18	165-221.00	ALDEA VILARIÑO (1-12- 17 A 31-12-17)	51,72

COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137003704074	07-08-16	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (2-7-16 A 31-7-16)	73,36
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137005453491	04-09-16	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-8-16 A 31-8-16)	88,81
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137007499910	06-10-16	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-9-16 A 30-9-16)	101,28
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137009629577	06-11-16	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-10-16 A 31-10-16)	138,17
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE16137011624040	08-12-16	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-11-16 A 30-11-16)	152,08
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137000389507	08-01-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-12-16 A 31-12-16)	200,50
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137002495377	05-02-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-1-17 A 31-1-17)	204,07
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137004817161	08-03-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-2-17 A 28-2-17)	122,15
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137006689745	06-04-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-3-17 A 31-3-17)	110,06
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137008821907	07-05-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-4-17 A 30-4-17)	95,18
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137010890717	04-06-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-5-17 A 31-5-17)	86,88
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137013109447	06-07-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-6-17 A 30-6-17)	76,41
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137015444609	10-08-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-7-17 A 31-7-17)	155,78
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE17137021904819	12-11-17	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-10-17 A 31-10-17)	137,44
COMERCIALIZADORA REGULADA GAS POWER SA	A65067332	13-12-18	FE18137000522100	07-01-18	165-221.00	ALDEA CORUXIDO (1-12-17 A 31-12-17)	167,71
TOTAL							4.984,45

Segundo.- Imputar estas obrigas con cargo aos créditos correntes das aplicacións orzamentarias do orzamento vixente.

Debate: Non se produciu.

Votación e resultado:

Sometida a votación a proposta ditaminada dáse o seguinte resultado:

Votos a favor: 13, pertencentes aos grupos municipais do PSG-PSOE (9), PP (2), BNG (1) e concelleiro non adscrito (1).

Votos en contra: 0.

Abstencións: 0.

Queda aprobada a proposta ditaminada nos seus propios termos.

7º) APROBACIÓN DA PROPOSTA DA ALCALDÍA SOBRE RECOÑECIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CRÉDITOS 2/2019.

Dada conta da proposta da alcaldía do 13.02.2019, ditaminada favorablemente pola Comisión Informativa de Administración, Economía, Transparencia e Participación Cidadá (Comisión Especial de Contas do Concello), en sesión do 19.02.2019, que transcrita di:

Vista a existencia de facturas correspondentes a diversos subministros e servizos prestados no ano 2018, que non puideron ser aplicados ao exercicio orzamentario que correspondían, porque foron presentadas no rexistro municipal de entrada nos meses de xaneiro e febreiro de 2019.

Considerando a efectiva realización do servizo por parte do terceiro acreedor, constando factura acreditativa de cada un dos gastos.

Esta Alcaldía, tramitou o correspondente expediente de recoñecemento extrajudicial de créditos para aprobar as facturas (relacionadas no Anexo adxunto a este expediente), emitíndose o informe de Intervención con data 13 de febreiro de 2019, onde consta que en aplicación do artigo 60.2 do Real decreto 500/1990, de 20 de abril, o recoñecemento de obrigas correspondentes a exercicios anteriores que, por calquera causa, non se recoñeceron naquel exercicio ao que correspondían, é competencia do Pleno da Corporación.

Por tanto, en aplicación do devandito do artigo 60.2 do Real decreto 500/1990, de 20 de abril, e previo informe da Comisión Informativa de Administración, Economía, Transparencia e Participación Cidadá, propoño ao Pleno:

Primeiro.- Aprobar e dispoñer os gastos e o recoñecemento das obrigas correspondentes a exercicios anteriores e derivadas das facturas e liquidacións que se relacionan a continuación, por un importe total de NOVENTA E NOVE MIL TRINTA E SEIS EUROS CON CORENTA E CATRO CÉNTIMOS (99.036,44 euros) con cargo ás aplicacións orzamentarias indicadas do orzamento vixente:

F/2019/2

Nº Entrada	Fecha	Fecha Doc.	Importe Total	Dcto	Importe Liquidado	Tercero	Nombre	Texto Explicativo	Aplic.
F/2019/10	05/01/2019	20/12/2018	855,6	0,00	855,6	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321285407664; SUBMINISTRO ELECTRICO PS AGRO NOVO 93 (ESCOLA INFANTIL) - PERIODO 04.10.2018 A 03.12.2018	2019 323 22100
F/2019/11	05/01/2019	20/12/2018	844,83	0,00	844,83	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321285407667; SUBMINISTRO ELECTRICO PS PEDROUZOS 7 (GES) - PERIODO 02.10.2018 A 04.12.2018	2019 135 22100
F/2019/12	05/01/2019	20/12/2018	278,78	0,00	278,78	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321285407666; SUBMINISTRO ELECTRICO PS CARBALLEIRA SANTA MINIA 5 (CULTURA) - PERIODO 02.10.2018 A 03.12.2018	2019 330 22100
F/2019/13	05/01/2019	20/12/2018	993,54	0,00	993,54	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321285407665; SUBMINISTRO ELECTRICO PS CARBALLEIRA SANTA MINIA 2 (BIBLIOTECA) - PERIODO 02.10.18 A 04.12.18	2019 3321 22100
F/2019/14	05/01/2019	07/12/2018	498,75	0,00	498,75	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321283951777; SUBMINISTRO ELECTRICO PS INXERIDO 48 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A	2019 165 22100

								30.11.2018	
F/2019/15	05/01/2019	11/12/2018	967,24	0,00	967,24	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321284164593; SUBMINISTRO ELECTRICO PS O TREMO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/16	05/01/2019	11/12/2018	577,7	0,00	577,7	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321284164595; SUBMINISTRO ELECTRICO PS SANTA MINIA 46 (SER. SOCIAIS) - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 231 22100
F/2019/17	05/01/2019	11/12/2018	336,97	0,00	336,97	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321284164594; SUBMINISTRO ELECTRICO PS BALADO 9907ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/18	05/01/2019	05/12/2018	1145,97	0,00	1145,97	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321283720633; SUBMINISTRO ELECTRICO PS SANTA MINIA 79 (CONCELLO) - PERIODO 12.10.2018 A 26.11.2018	2019 920 22100
F/2019/19	05/01/2019	05/12/2018	1799,46	0,00	1799,46	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321283720634; SUBMINISTRO ELECTRICO PS PEDROUZOS 9700 (CEIP) - PERIODO 12.10.2018 A 26.11.2018	2019 323 22100
F/2019/20	05/01/2019	05/12/2018	2062,74	0,00	2062,74	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321283720632; SUBMINISTRO ELECTRICO PS SANTA MINIA 70 ALPUBL - PERIODO 12.10.2018 A 26.11.2018	2019 165 22100
F/2019/21	05/01/2019	12/12/2018	1490,32	0,00	1490,32	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321284433927; SUBMINISTRO ELECTRICO PS MONTE DEVESA 9020 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/30	05/01/2019	10/12/2018	409,02	0,00	409,02	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321284069762; SUBMINISTRO ELECTRICO PS SABAXANS ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/31	05/01/2019	10/12/2018	348,63	0,00	348,63	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321284069763; SUBMINISTRO ELECTRICO PS PEDROUZOS 9877 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/32	05/01/2019	10/12/2018	733,77	0,00	733,77	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321284069761; SUBMINISTRO ELECTRICO PS SOUTULLOS 7, ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/33	06/01/2019	03/12/2018	34,27	0,00	34,27	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025379616; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ A IGREXA (BRION) ALPUBL - PERIODO 12.10.2018 A 23.11.2018	2019 165 22100
F/2019/34	06/01/2019	06/12/2018	148,01	0,00	148,01	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025589484; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SABAXANS 9702 02 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/35	06/01/2019	09/12/2018	67,94	0,00	67,94	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025965754; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GANDARA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/36	06/01/2019	09/12/2018	21,94	0,00	21,94	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026009775; SUBMINISTRO ELECTRICO AVD, DOS ANXELES 0006 - PERIODO 07.11.2018 A 02.12.2018	2019 920 22100
F/2019/37	06/01/2019	06/12/2018	104,41	0,00	104,41	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025553819; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CORUXIDO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100

F/2019/38	06/01/2019	06/12/2018	86,96	0,00	86,96	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025561434; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BUSTO DE FRADES 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/39	06/01/2019	06/12/2018	33,8	0,00	33,8	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025570244; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GOSENDE 9702 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/40	06/01/2019	06/12/2018	46,32	0,00	46,32	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025569373; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/MOLDES 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/41	06/01/2019	06/12/2018	45,35	0,00	45,35	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025574410; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CRISTIMIL 9797 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/42	06/01/2019	06/12/2018	516,9	0,00	516,9	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025575110; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VILAR 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/43	07/01/2019	06/12/2018	107,24	0,00	107,24	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025599267; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ONS ABAIXO 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/44	07/01/2019	06/12/2018	84,75	0,00	84,75	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025606558; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (VICESO) 0010 - PERIODO 23.10.2018 A 29.11.2018	2019 920 22100
F/2019/45	07/01/2019	06/12/2018	74,49	0,00	74,49	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025608595; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O OUTEIRO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/46	07/01/2019	06/12/2018	95,49	0,00	95,49	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025638465; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/MATO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/47	07/01/2019	09/12/2018	36,01	0,00	36,01	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025932328; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A TELLEIRA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/48	07/01/2019	09/12/2018	38,37	0,00	38,37	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025928362; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O CABO 0021 CC (BOMBEO) - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 161 22100
F/2019/49	07/01/2019	09/12/2018	103,36	0,00	103,36	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025928680; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ROMARIS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/50	07/01/2019	09/12/2018	85,73	0,00	85,73	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025940162; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/AGUIAR 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/51	07/01/2019	09/12/2018	14,31	0,00	14,31	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025940810; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/PEDREIRA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/52	07/01/2019	09/12/2018	61,94	0,00	61,94	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025946398; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/RUBIAL 9700 ALPUBL - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 165 22100
F/2019/53	07/01/2019	09/12/2018	132,42	0,00	132,42	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025947057; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/NINANS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100

F/2019/54	07/01/2019	09/12/2018	155,15	0,00	155,15	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025946326; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BABENZO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/55	07/01/2019	09/12/2018	182,95	0,00	182,95	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025961286; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CASALDOEIRO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/56	07/01/2019	09/12/2018	241,79	0,00	241,79	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025961299; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/PIÑEIRO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/57	07/01/2019	09/12/2018	116,97	0,00	116,97	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025965378; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GOIANS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/58	07/01/2019	09/12/2018	177,43	0,00	177,43	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025969736; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BRANS DE ARRIBA 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/59	07/01/2019	09/12/2018	12,45	0,00	12,45	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025969479; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/LAMIÑO 9890 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/60	07/01/2019	09/12/2018	54,05	0,00	54,05	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025975410; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/FONTE PAREDES 0003 (PIRAGÜISMO) - PERIODO 05.11.2018 A 03.12.2018	2019 340 22100
F/2019/61	07/01/2019	09/12/2018	79,75	0,00	79,75	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025975586; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SAN SALVADOR 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/62	07/01/2019	09/12/2018	27,12	0,00	27,12	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025977989; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GRONZO 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/63	07/01/2019	06/12/2018	35,44	0,00	35,44	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025550124; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/MOURENTANS 9074 - PERIODO 23.10.2018 A 29.11.2018	2019 920 22100
F/2019/64	07/01/2019	09/12/2018	262,42	0,00	262,42	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025986213; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GUNDIN 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/65	07/01/2019	09/12/2018	90,33	0,00	90,33	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025984056; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (VICESO) CC ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/66	07/01/2019	09/12/2018	68,06	0,00	68,06	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025998777; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SANIN 9798 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/67	07/01/2019	09/12/2018	34,27	0,00	34,27	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026000980; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/QUINTANS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018.	2019 165 22100
F/2019/68	07/01/2019	09/12/2018	19,37	0,00	19,37	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026002640; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VIOXO DE ABAIXO 9702 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/69	07/01/2019	09/12/2018	211,76	0,00	211,76	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026002457; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/XINZO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100

F/2019/70	07/01/2019	09/12/2018	165,46	0,00	165,46	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026007156; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GUITIANDÉ 9101 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/71	07/01/2019	06/12/2018	30,56	0,00	30,56	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025556576; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/LAMIÑO 9991 BOMBEO - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 161 22100
F/2019/72	07/01/2019	13/12/2018	15,75	0,00	15,75	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026446821; SUBMINISTRO ELECTRICO URB. AGRO NOVO 0090 BJ H - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 920 22100
F/2019/73	07/01/2019	13/12/2018	119,57	0,00	119,57	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026477293; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CORUXIDO 9001 BOMBEO - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 161 22100
F/2019/74	07/01/2019	16/12/2018	274,57	0,00	274,57	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026655082; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SALAÑO PEQUEÑO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/75	07/01/2019	06/12/2018	16,48	0,00	16,48	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025566689; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CRISTIMIL 9002 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/76	07/01/2019	06/12/2018	91,43	0,00	91,43	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025571352; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/LAMIÑO 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/77	07/01/2019	06/12/2018	131,53	0,00	131,53	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025594264; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ESPARIS 9700 ALPUBL - PERIODO 23.10.2018 A 29.11.2018	2019 165 22100
F/2019/78	07/01/2019	23/12/2018	725,5	0,00	725,5	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137027656994; SUBMINISTRO ELECTRICO AV. DOS ANXELES 9702 SEM ALPUBL - PERIODO 05.11.2018 A 05.12.2018	2019 165 22100
F/2019/79	07/01/2019	26/12/2018	22,39	0,00	22,39	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137028040135; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/MOURENTANS 9074 - PERIODO 30.11.2018 A 23.12.2018	2019 920 22100
F/2019/80	07/01/2019	26/12/2018	90,65	0,00	90,65	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137028093569; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (VICESO) 0010 - PERIODO 30.11.2018 A 23.12.2018	2019 920 22100
F/2019/81	07/01/2019	06/12/2018	116,98	0,00	116,98	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025551030; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O ENXO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/82	07/01/2019	06/12/2018	127,68	0,00	127,68	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025574814; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (ESCOLA LUAÑA) - PERIODO 23.10.2018 A 29.11.2018	2019 323 22100
F/2019/83	07/01/2019	06/12/2018	104,59	0,00	104,59	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025578943; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O RIAL (ANXELES) 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/84	07/01/2019	06/12/2018	41,49	0,00	41,49	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025580711; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BOAVENTURA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/85	07/01/2019	06/12/2018	57,98	0,00	57,98	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025581334; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VILANOVA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100

F/2019/86	07/01/2019	06/12/2018	89,84	0,00	89,84	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025593579; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O OUTEIRO 9700 DU ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/87	07/01/2019	06/12/2018	18,77	0,00	18,77	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025594284; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/FONTE PAREDES 9701 - PERIODO 22.10.2018 A 29.11.2018	2019 920 22100
F/2019/88	07/01/2019	06/12/2018	99,55	0,00	99,55	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025596166; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O CABO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/89	07/01/2019	06/12/2018	51,21	0,00	51,21	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025597477; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VILARIÑO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/90	07/01/2019	09/12/2018	135,62	0,00	135,62	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025946435; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VEXO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/91	07/01/2019	06/12/2018	41,24	0,00	41,24	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025607935; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SOIGREXA 9001 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/92	07/01/2019	09/12/2018	88,83	0,00	88,83	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025948104; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SOIGREXA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/93	07/01/2019	06/12/2018	219,92	0,00	219,92	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025612137; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BEMIL 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/94	07/01/2019	09/12/2018	189,85	0,00	189,85	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025955740; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GUISANDE 9735 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/95	07/01/2019	09/12/2018	50,12	0,00	50,12	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025954023; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ARDIONS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/96	07/01/2019	06/12/2018	135,79	0,00	135,79	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025615372; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/FORXAN 9702 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/97	07/01/2019	06/12/2018	97,42	0,00	97,42	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025617910; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (VICESO) 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/98	07/01/2019	09/12/2018	90,39	0,00	90,39	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025967103; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ALQUEIDON 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/99	07/01/2019	06/12/2018	81,26	0,00	81,26	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025632265; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BRANS DE ABAIXO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/100	07/01/2019	06/12/2018	103,19	0,00	103,19	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025637756; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CORNANDA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/101	07/01/2019	06/12/2018	18,53	0,00	18,53	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025641151; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/FONTE PAREDES 0042 - PERIODO 22.10.2018 A 29.11.2018	2019 920 22100

F/2019/102	07/01/2019	06/12/2018	96,46	0,00	96,46	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025642068; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/TEMBRA 9002 CC - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/103	07/01/2019	06/12/2018	154,81	0,00	154,81	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025644811; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (BASTAVALES) 9734 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/104	07/01/2019	06/12/2018	153,21	0,00	153,21	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025651453; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CIRRO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/105	07/01/2019	09/12/2018	341,87	0,00	341,87	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025999330; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/MOURENTANS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/106	07/01/2019	09/12/2018	86,7	0,00	86,7	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025999546; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CANTELAR 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/107	07/01/2019	09/12/2018	81,13	0,00	81,13	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025936306; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SAIME 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/108	07/01/2019	09/12/2018	108,83	0,00	108,83	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025937345; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CABANAS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/109	07/01/2019	09/12/2018	42,89	0,00	42,89	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025937454; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GONTADE 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/110	07/01/2019	09/12/2018	464,12	0,00	464,12	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025941020; SUBMINISTRO ELECTRICO AV. DOS ANXELES 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/111	07/01/2019	09/12/2018	452,71	0,00	452,71	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025941015; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/LIÑARES 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/112	07/01/2019	09/12/2018	437,64	0,00	437,64	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025943994; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/PERROS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/113	07/01/2019	09/12/2018	167,88	0,00	167,88	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025945941; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BRION DE ARRIBA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/114	07/01/2019	09/12/2018	110,52	0,00	110,52	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025951466; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/OMBRE 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/115	07/01/2019	09/12/2018	76,25	0,00	76,25	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025952109; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ADOUFE 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/116	07/01/2019	09/12/2018	77,16	0,00	77,16	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025958729; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BALIÑO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/117	07/01/2019	09/12/2018	89,16	0,00	89,16	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025962521; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/OSEBE 9700 ALPUBL - PERIODO 05.11.2018 A	2019 165 22100

								03.12.2018	
F/2019/118	07/01/2019	09/12/2018	9,63	0,00	9,63	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025966109; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A GRAÑA 9701 CC - PERIODO 05.11.2018 A 03.12.2018	2019 920 22100
F/2019/119	07/01/2019	09/12/2018	193,77	0,00	193,77	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025966339; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CORUXIDO 9001 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/120	07/01/2019	09/12/2018	24,44	0,00	24,44	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025967474; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ONS 9702 ALPBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/121	07/01/2019	09/12/2018	164,4	0,00	164,4	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025968939; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VIOXO DE ABAIXO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/122	07/01/2019	09/12/2018	239	0,00	239	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025968823; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/TEMBRA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/123	07/01/2019	09/12/2018	67,13	0,00	67,13	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025974921; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O RIAL (BRION) 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/124	07/01/2019	09/12/2018	82,46	0,00	82,46	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025980179; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VIDALOISO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/125	07/01/2019	09/12/2018	61,55	0,00	61,55	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025978618; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CAXUSA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/126	07/01/2019	09/12/2018	95,99	0,00	95,99	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025983561; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (BASTAVALES) 9702 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/127	07/01/2019	09/12/2018	95,41	0,00	95,41	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025985269; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SOUTO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/128	07/01/2019	09/12/2018	59,82	0,00	59,82	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025985294; SUBMINISTRO ELECTRICO RUA PEDRIÑAS 0002 (SINDICATO) - PERIODO 06.11.2018 A 04.12.2018	2019 920 22100
F/2019/129	07/01/2019	09/12/2018	132,41	0,00	132,41	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025988467; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GRONZO 9700 ALPUBL - PERIODO 06.11.2018 A 05.12.2018	2019 165 22100
F/2019/130	07/01/2019	09/12/2018	29,48	0,00	29,48	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025988371; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SAIME 9000 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/131	07/01/2019	09/12/2018	116,58	0,00	116,58	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025990132; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ESTRAR 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/132	07/01/2019	09/12/2018	128,51	0,00	128,51	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025988994; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CHAVE DE CARBALLO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100

F/2019/133	07/01/2019	09/12/2018	50,11	0,00	50,11	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025993422; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/GONTADE 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/134	07/01/2019	09/12/2018	78,64	0,00	78,64	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025993906; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/TRASOUTEIRO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/135	07/01/2019	09/12/2018	49,09	0,00	49,09	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025996231; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA(BASTAVALES) 9703 - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 920 22100
F/2019/136	07/01/2019	09/12/2018	333,75	0,00	333,75	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026011960; SUBMINISTRO ELECTRICO RUA PEDRIÑAS 5 XULGADO - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 920 22100
F/2019/137	07/01/2019	09/12/2018	11,35	0,00	11,35	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026013558; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (BASTAVALES) 9700 - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 920 22100
F/2019/138	07/01/2019	13/12/2018	16,08	0,00	16,08	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026431623; SUBMINISTRO ELECTRICO URB. AGRO NOVO 0092 BJ J - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 920 22100
F/2019/139	07/01/2019	13/12/2018	40,63	0,00	40,63	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026437794; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/REBOREDO GRANDE 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/140	07/01/2019	13/12/2018	9,63	0,00	9,63	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026445822; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/TEMBRA 0016 - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 920 22100
F/2019/141	07/01/2019	13/12/2018	67,2	0,00	67,2	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026451326; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O CASAL 9700 ALPUBL - PERIODO 06.11.2018 A 05.12.2019	2019 165 22100
F/2019/142	07/01/2019	13/12/2018	18,53	0,00	18,53	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026462093; SUBMINISTRO ELECTRICO URB. AGRONOVO 0092 BJ IZ - PERIODO 06.11.2018 A 05.12.2018	2019 920 22100
F/2019/143	07/01/2019	13/12/2018	278,17	0,00	278,17	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026461989; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SABAXANS 0053 BIS (ESCOLA) - PERIODO 06.11.2018 A 05.12.2018	2019 323 22100
F/2019/144	07/01/2019	13/12/2018	14,58	0,00	14,58	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026465351; SUBMINISTRO ELECTRICO URB. AGRO NOVO 0092 BJ G - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 920 22100
F/2019/145	07/01/2019	13/12/2018	43,61	0,00	43,61	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026470634; SUBMINISTRO ELECTRICO RUA BIORNEIRA 0001 DR (ESCOLA ANXELES) - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 323 22100
F/2019/146	07/01/2019	16/12/2018	135,19	0,00	135,19	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026645926; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SAN SALVADOR 9702 - PERIODO 08.11.2018 A 09.12.2018	2019 920 22100
F/2019/147	07/01/2019	16/12/2018	489,9	0,00	489,9	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026676950; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ROMARIS (BOMBEO) - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 161 22100
F/2019/148	07/01/2019	23/12/2018	11,75	0,00	11,75	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137027641057; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ALQUEIDON 9192 (ESCOLA ANXELES) - PERIODO 29.09.2018 A	2019 323 22100

								05.12.2018	
F/2019/149	07/01/2019	26/12/2018	86,59	0,00	86,59	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137028081855; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ESPARIS 9700 ALPUBL - PERIODO 30.11.2018 A 23.12.2018	2019 165 22100
F/2019/150	07/01/2019	06/12/2018	88,28	0,00	88,28	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025620779; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/ALFONSIN 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/151	07/01/2019	06/12/2018	28,68	0,00	28,68	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025556583; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/NINANS 9900 (BOMBEO) - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 161 22100
F/2019/152	07/01/2019	09/12/2018	57,12	0,00	57,12	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025946270; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BOIMIL 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/153	07/01/2019	13/12/2018	40,17	0,00	40,17	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026458908; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/TEMBRA 9702 01 ALPUBL - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 165 22100
F/2019/154	07/01/2019	25/12/2018	24,24	0,00	24,24	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137027834621; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA (BRION) ALPUBL - PERIODO 24.11.2018 A 19.12.2018	2019 165 22100
F/2019/155	07/01/2019	26/12/2018	15,39	0,00	15,39	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137028126025; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/FONTE PAREDES 0042 - PERIODO 30.11.2018 A 22.12.2018	2019 920 22100
F/2019/156	07/01/2019	06/12/2018	44,07	0,00	44,07	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025556064; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/POUSADA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/157	07/01/2019	06/12/2018	144,72	0,00	144,72	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025638362; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/POUSADA 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/158	07/01/2019	17/12/2018	27,68	0,00	27,68	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137026992796; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/SABAXANS 0060 LD (PISCINA) - PERIODO 07.11.2018 A 05.12.2018	2019 340 22100
F/2019/159	07/01/2019	09/12/2018	133,28	0,00	133,28	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025979574; SUBMINISTRO ELECTRICO AV. SANTA MINIA 70 (ESCOLA MÚSICA) - PERIODO 06.11.2018 A 04.12.2018	2019 334 22100
F/2019/160	07/01/2019	09/12/2018	228,5	0,00	228,5	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE1813725995499; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/LAMIÑO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/161	07/01/2019	06/12/2018	153,8	0,00	153,8	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025589727; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/VIOXO DE ABAIXO 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/162	07/01/2019	06/12/2018	114,48	0,00	114,48	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025594889; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BASTAVALIÑOS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/163	07/01/2019	06/12/2018	78,64	0,00	78,64	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025595835; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/TOURIS 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100

F/2019/164	07/01/2019	06/12/2018	47,69	0,00	47,69	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025603542; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/AMAÑECIDA 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/165	07/01/2019	06/12/2018	20,52	0,00	20,52	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025651683; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/O TREMO 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/166	07/01/2019	09/12/2018	527,09	0,00	527,09	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025939859; SUBMINISTRO ELECTRICO PSO PEDROUZOS 9708 (PAVILLON) - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 340 22100
F/2019/167	07/01/2019	09/12/2018	271,39	0,00	271,39	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025968968; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/CHAVE DE PONTE 9700 01 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/168	07/01/2019	09/12/2018	49,53	0,00	49,53	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025947667; SUBMINISTRO ELECTRICO AV. DOS ANXELES 9710 (ESCOLA ANXELES) - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 323 22100
F/2019/169	07/01/2019	26/12/2018	74,16	0,00	74,16	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137028063254; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A IGREXA 004 (ESCOLA LUAÑA) - PERIODO 30.11.2018 A 23.12.2018	2019 323 22100
F/2019/170	07/01/2019	26/12/2018	6,97	0,00	6,97	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137028081872; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/FONTE PAREDES 9701 - PERIODO 30.11.2018 A 22.12.2018	2019 920 22100
F/2019/171	07/01/2019	06/12/2018	270	0,00	270	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025630593; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A GRAÑA 9701 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/172	07/01/2019	09/12/2018	69,78	0,00	69,78	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025982908; SUBMINISTRO ELECTRICO RUA BIORNEIRA 0001 IZ (ESCOLA ANXELES) - PERIODO 07.11.2018 A 02.12.2018	2019 323 22100
F/2019/173	07/01/2019	09/12/2018	65,74	0,00	65,74	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE18137025951249; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/A TORRE 9700 ALPUBL - PERIODO 01.11.2018 A 30.11.2018	2019 165 22100
F/2019/213	08/01/2019	06/01/2019	18,07	0,00	18,07	A65067332	COMERCIALIZADORA REGULADA, GAS & POWER, S.A.	FRA Nº FE19137000369468; SUBMINISTRO ELECTRICO LG/BOAVENTURA 9997 (BOMBEO) - PERIODO 01.12.2018 A 31.12.2018	2019 161 22100
F/2019/220	15/01/2019	12/12/2017	648,14	0,00	648,14	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE17321251225435; SUBMINISTRO ELECTRICO PS SOUTULLOS 7, ALPUBL - PERIODO 25.09.2017 A 13.11.2017	2019 165 22100
F/2019/221	15/01/2019	12/04/2018	1221,7	0,00	1221,7	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321262257573; SUBMINISTRO ELECTRICO PS SOUTULLOS 7, ALPUBL - PERIODO 09.11.2017 A 31.12.2017	2019 165 22100
F/2019/255	14/01/2019	27/12/2018	523,88	0,00	523,88	A08431090	NATURGY IBERIA	FRA Nº FE18321285663794; SUBMINISTRO ELECTRICO PASEO PEDROUZOS (CAMPO DE FÚTBOL) - PERIODO 27.11.2018 A 19.12.2018	2019 342 22100
TOTAL			31.867,21		31.867,21				

RELACIÓN F/2019/3

Nº de Entrada	Data	Data Dco.	Importe Total	Dcto	Importe Liquidado	Terceiro	Nome	Texto Explicativo	Aplic.
F/2019/1	02/01/2019	31/12/2018	69,83	0,00	69,83	A36036739	DISTRIBUCIONES FROIZ, S.A.	FRA Nº 168-1-12/52; PRODUCTOS ALIMENTACION E OUTROS FUNXIBLES ESCOLA INFANTIL	2019 323 22105
F/2019/2	02/01/2019	01/01/2019	308,40	0,00	308,40	A78923125	TELEFONICA MOVILES ESPAÑA, S.A.	FRA Nº 28-A9M0-007144; TELEFONO MOBIL - PERIODO 18 NOVIEMBRE A 17 DECEMBRO 18	Multiaplicación
F/2019/3	02/01/2019	01/01/2019	9,68	0,00	9,68	A78923125	TELEFONICA MOVILES ESPAÑA, S.A.	FRA Nº 28-A9M0-356748; TELEFONO MOBIL 628487341 - PERIODO 18 NOV A 17 DEC 2018	2019 920 22200
F/2019/4	02/01/2019	31/12/2018	59,76	0,00	59,76	A15117609	SUPERVISION Y CONTROL,S.A.	FRA Nº1 159918000003920; ITV CAMION URO 8285HTZ (GES)	2019 135 21300
F/2019/8	03/01/2019	10/12/2018	119,70	0,00	119,70	33272910Y	JOSE RAMON FERNANDEZ GONZALEZ	FRA Nº A 338; DIPTRON AVISPAS - GES	2019 135 22199
F/2019/176	02/01/2019	20/12/2018	117,78	0,00	117,78	A43501352	T.Q. TECNOL, S.A.	FRA Nº FV1819975; ESPELLO VIAL	2019 1532 21500
F/2019/177	02/01/2019	20/12/2018	525,02	0,00	525,02	A43501352	T.Q. TECNOL, S.A.	FRA Nº FV1819974; SUBMINISTROS OBRAS	2019 1532 22199
F/2019/178	02/01/2019	26/12/2018	85,00	0,00	85,00	J70569116	NEUMATICOS NEGREIRA, S.C.	FRA Nº 000266; REPARACION PINCHAZOS MAQUINARIA OBRAS	2019 1532 21300
F/2019/179	03/01/2019	31/12/2018	278,30	0,00	278,30	33251255V	MARTINEZ PORTOS, SANTIAGO	FRA Nº 18/00398; REPARACION MERCEDES ATEGO 4609FWY (GES)	2019 135 21300
F/2019/180	03/01/2019	31/12/2018	254,10	0,00	254,10	33251255V	MARTINEZ PORTOS, SANTIAGO	FRA Nº 18/00415; REPARACION MITSUBISHI 1161FGY (GES)	2019 135 21400
F/2019/181	03/01/2019	31/12/2018	199,65	0,00	199,65	33251255V	MARTINEZ PORTOS, SANTIAGO	FRA Nº 18/00419; REPARACION CITROEN C4 - POLICIA LOCAL	2019 132 21400
F/2019/182	03/01/2019	31/12/2018	149,98	0,00	149,98	33251255V	MARTINEZ PORTOS, SANTIAGO	FRA Nº 18/00402; REPARACION CITROEN C4 - POLICIA LOCAL	2019 132 21400
F/2019/184	03/01/2019	31/12/2018	1.845,01	245,00	1.600,01	B70102181	AUTOCARES MODESTO RIVEIRO S.L.	FRA Nº 2001/18; SERVICIO TRANSPORTE DE A GRAÑA A BRION OS MARTES LECTIVOS - 4º TRIMESTRE 2018	2019 312 22300
F/2019/185	03/01/2019	30/09/2018	1.783,00	183,00	1.600,00	B70102181	AUTOCARES MODESTO RIVEIRO S.L.	FRA Nº 1939/18; SERVICIO TRANSPORTE DE A GRAÑA A BRION OS MARTES LECTIVOS - 3º TRIMESTRE 2018	2019 312 22300
F/2019/186	03/01/2019	30/09/2018	500,01	0,00	500,01	B70102181	AUTOCARES MODESTO RIVEIRO S.L.	FRA Nº 1928/18; SERVICIO TRANSPORTE FESTA MAIORES 2018	2019 338 22300
F/2019/191	03/01/2019	02/01/2019	145,20	0,00	145,20	B70388574	UFA TECNOLOGIAS DE COMUNICACION S.L.U.	FRA Nº A/190003; MANTEMENTO EQUIPO CENTRALITA - DECEMBRO 2018	2019 920 20800
F/2019/193	04/01/2019	28/12/2018	230,87	0,00	230,87	B70143540	MADERAS PICON GARCIA, S.L.	FRA Nº 2018/880; SERRIN E ESTACAS CABALGATA REIS	2019 338 22699
F/2019/194	04/01/2019	31/12/2018	12,46	0,00	12,46	B15593171	COMERCIAL RIVAS. S.L.	FRA Nº 002354; MATERIAL CONSTRUCCION OBRA ESCOLA ANXELES	2019 323 21200
F/2019/195	04/01/2019	31/12/2018	111,31	0,00	111,31	B15593171	COMERCIAL RIVAS. S.L.	FRA Nº 002353; MATERIAL CONSTRUCCION OBRA CAMPO DE FUTBOL LUAÑA	2019 340 21200

F/2019/196	04/01/2019	31/12/2018	284,69	0,00	284,69	B15064678	COMERCIAL MANUEL LATA,S.L.	FRA Nº 3804430/01; REPARACION MAQUINARIA OBRAS	2019 1532 21300
F/2019/197	04/01/2019	31/12/2018	355,81	0,00	355,81	33231883B	RIVAS MOSQUERA, PILAR	FRA Nº 46-18; MATERIAL FERRETERIA - DECEMBRO 2018	Multiplificación
F/2019/198	04/01/2019	28/12/2018	52,74	0,00	52,74	870128301	NOVONEON ROTULOS, S.L.	FRA Nº A/457; CAMBIO ROTULACION CARTEIS DEPUTACION	2019 920 22699
F/2019/199	04/01/2019	28/12/2018	193,60	0,00	193,60	870128301	NOVONEON ROTULOS, S.L.	FRA Nº A/456; CAMBIO ROTULACIÓN SINAIS	2019 1532 21500
F/2019/200	07/01/2019	20/12/2018	260,15	0,00	260,15	33260337Z	MOURIÑO BOTANA, HIPOLITO	FRA Nº T-2018/42; CHAPA PARA CUBRIR MOTOR ASCENSOR CONCELLO	2019 920 21200
F/2019/201	07/01/2019	10/12/2018	139,15	0,00	139,15	33260337Z	MOURIÑO BOTANA, HIPOLITO	FRA Nº T-2018/41; SOPORTES E ABRAZADERAS TRAIDA AUGA MOURENTANS	2019 1532 21000
F/2019/202	07/01/2019	20/11/2018	54,45	0,00	54,45	33260337Z	MOURIÑO BOTANA, HIPOLITO	FRA Nº T-2018/38; POSTE PARA ESPELLO ADRO OS ANXELES	2019 1532 21500
F/2019/203	07/01/2019	28/11/2018	72,60	0,00	72,60	33260337Z	MOURIÑO BOTANA, HIPOLITO	FRA Nº T-2018/39; REPARACION CAZO PALA MIXTA	2019 1532 21300
F/2019/205	07/01/2019	31/12/2018	35,84	0,00	35,84	B15214349	RECAMBIOS SANTIAGUESES,S.L.	FRA Nº 139.018; REPARACION MAQUINARIA OBRAS	2019 1532 21300
F/2019/211	07/01/2019	02/01/2019	778,09	0,00	778,09	B70278718	GESTION DE RESIDUOS VIMIANZO, S.L.	FRA Nº 01/2019; SERVICIO RECOLLIDA E XESTION PUNTO LIMPO CASA POR CASA - DECEMBRO 2018	2019 1621 22799
F/2019/217	11/01/2019	10/01/2019	1.193,23	0,00	1.193,23	B15026693	ESPIÑA Y DELFIN, S.L.	FRA Nº S 1506; CONTROL VERTIDOS E MEDIO RECEPTOR FOSAS SÉPTICAS ESPARIS, SALAÑO PEQUENO E VILAR- VICESO	2019 161 22799
F/2019/232	19/01/2019	19/01/2019	3,96	0,00	3,96	A82018474	TELEFONICA DE ESPAÑA S.A.	FRA Nº TA5ZJ0182431; TELEFONO FIXO 981893474 (POLICIA) - CONSUMO DECEMBRO 2018	2019 132 22200
F/2019/233	19/01/2019	19/01/2019	0,23	0,00	0,23	A82018474	TELEFONICA DE ESPAÑA S.A.	FRA Nº TA5ZJ0182430; TELEFONO FIXO 981509969 (FAX BIBLITECA) - CONSUMO DECEMBRO 2018	2019 3321 22200
F/2019/236	19/01/2019	19/01/2019	0,46	0,00	0,46	A82018474	TELEFONICA DE ESPAÑA S.A.	FRA Nº TA5ZJ0182428; TELEFONO FIXO 981509978 (PIC ONS) - CONSUMO DECEMBRO 2018	2019 326 22200
F/2019/237	19/01/2019	19/01/2019	2,78	0,00	2,78	A82018474	TELEFONICA DE ESPAÑA S.A.	FRA Nº TA5ZJ0182435; TELEFONO FIXO 981509903 (ESCOLA MÚSICA) - CONSUMO DECEMBRO 2018	2019 334 22200
F/2019/239	19/01/2019	19/01/2019	9,92	0,00	9,92	A82018474	TELEFONICA DE ESPAÑA S.A.	FRA Nº TA5ZJ0182417; TELEFONO FIXO 981509908 (CASA DE CULTURA) - CONSUMO DECEMBRO 2018	2019 330 22200
F/2019/245	09/01/2019	31/12/2018	50,70	0,00	50,70	B15203623	LIBRERIA FOLLAS NOVAS	FRA Nº 797-18; MATERIAL CURSO INGLÉS PARA ADULTOS	2019 241 22799
F/2019/247	09/01/2019	08/01/2019	8,28	0,00	8,28	E70567219	FARMACIA ALVAREZ ALVAREZ C.B.	FRA Nº 2019/0003; PRODUTOS FARMACEUTICOS - AXUDA EMERXENCIA MANUEL REBOREDO SUÁREZ	2019 231 48000
F/2019/248	10/01/2019	01/01/2019	58,08	0,00	58,08	A62186556	VODAFONE ONO, S.A.U.	FRA Nº AA19-000000266; ALUGUER SERVIDOR WEB www.concellodebrion.org -	2019 920 20800

								DECEMBRO 2018	
F/2019/249	11/01/2019	30/12/2018	535,09	0,00	535,09	815510241	SUMINISTROS DE HOSTELERIA EQUIP HOTEL S.L.	FRA Nº F18/4286; PRODUTOS HIXIENE E LIMPEZA ESCOLAS	2019 323 22110
F/2019/250	14/01/2019	16/12/2018	484,00	0,00	484,00	G36018802	ASOCIACION SAN XEROME EMILIANI	FRA Nº 01/0000017; ACTUACION DE GRUPO XEROCK - PROGRAMA FESTIVAL ARTES ESCÉNICAS ESPECIAIS ""BRION INCLUE 2018	2019 334 22799
F/2019/251	14/01/2019	31/12/2018	411,21	0,00	411,21	A83052407	SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS	FRA Nº 4002462473; SERVICIO CORREOS - DECEMBRO 2018	2019 920 22201
F/2019/257	15/01/2019	08/01/2019	448,91	0,00	448,91	B15673270	INDUSTRIA DE LA SALUD FERROL S.L.	FRA Nº F19/105; SERVICIO CONTROL DE PLAGAS	2019 920 21200
F/2019/259	16/01/2019	31/12/2018	49,01	0,00	49,01	F70509096	COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, SCG (CLUN)	FRA Nº FVCR027459; SUBMINISTRO GASOLINA - DECEMBRO 2018	2019 920 22103
F/2019/261	16/01/2019	16/01/2019	585,64	72,60	513,04	36082782Z	ABAL LOURIDO, CARLOS	FRA Nº 7/2019; SERVICIO ASESORAMIENTO XURIDICO NO PROCEDEMENTO ABREVIADO Nº 153/2018 NO XULG. CONT. ADM. Nº 1 DA CORUÑA	2019 151 22710
F/2019/262	17/01/2019	31/12/2018	60,98	0,00	60,98	A83052407	SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS	FRA Nº 4002459225; SERVICIO CORREOS XULGADO - DECEMBRO 2018	2019 920 22201
F/2019/264	17/01/2019	23/11/2018	196,02	0,00	196,02	33218312X	PENA RODRIGUEZ, JOSE	FRA Nº 58; BEBIDAS MAGOSTO 2018	2019 338 22699
F/2019/265	18/01/2019	31/12/2018	46,95	0,00	46,95	A28945608	IBERGRUAS, S.A.	FRA Nº 117157; RECAMBIOS MAQUINARIA OBRAS	2019 1532 22111
F/2019/269	18/01/2019	11/12/2018	140,98	0,00	140,98	B15333487	DISPREX,S.L.	FRA Nº 18/VC/18537; CAMELOS CABALGATA REIS 2018	2019 338 22699
F/2019/275	22/01/2019	02/01/2019	46,83	0,00	46,83	32674951R	TROITIÑO GUERRERO, JAVIER	FRA Nº 19002; REVELADOS E MATERIAL FOTOGRÁFICOS ESCOLA INFANTIL	2019 323 22199
F/2019/280	25/01/2019	31/12/2018	1,74	0,00	1,74	B36307270	COESCO DEZA, S.L.	FRA Nº Emit- 20; SUBMINISTRO PRODUTOS ALMORZOS E MERENDAS ESCOLA INFANTIL - DECEMBRO 2018	2019 323 22711
F/2019/281	25/01/2019	05/01/2019	955,90	55,30	900,60	44829767F	VILLAR BERMEJO CESAREO	FRA Nº Rect-A 3; ACTIVIDADES ANIMACIÓN BIBLIOTECA - OUTUBRO, NOVEMBRO E DECEMBRO 2018	2019 3321 22699
F/2019/286	28/01/2019	26/12/2018	75,99	0,00	75,99	J70368097	MASQUEPAPEL, S.C.	FRA Nº A/861; MATERIAIS CURSOS DE FORMACIÓN	2019 241 22000
F/2019/296	31/01/2019	24/11/2016	94,64	0,00	94,64	A28161396	ASISTENCIA TECNICA INDUSTRIAL, S.A.E.	FRA Nº 075131; INSPECCIÓN ASCENSOR CASA DO CONCELLO - ANO 2016	2019 920 21200
F/2019/324	05/02/2019	31/10/2018	1.697,39	0,00	1.697,39	44809892G	VILLAR MOURE OSCAR	FRA Nº 01 119; SERVICIO RESCATE ANIMAL (RECOLLIDA E MANUTENCIÓN) - OUTUBRO 2018	2019 132 22799
F/2019/332	05/02/2019	30/11/2018	2.198,33	0,00	2.198,33	44809892G	VILLAR MOURE OSCAR	FRA Nº 01 136; SERVICIO RESCATE ANIMAL (RECOLLIDA E MANUTENCIÓN) - NOVEMBRO 2018	2019 132 22799
F/2019/336	05/02/2019	05/02/2019	6.762,89	0,00	6.762,89	B15069958	HERMANOS FERRIN,S.L.	FRA Nº Emit- 7; SERVICIO TRANSPORTE AO CENTRO	2019 312 22300

								MÉDICO - AÑO 2018	
F/2019/394	07/02/2019	31/12/2018	1.866,91	0,00	1.866,91	44809892G	VILLAR MOURE OSCAR	FRA Nº 01 152; SERVICIO RESCATE ANIMAL (RECOLLIDA E MANUTENCIÓN) - DICIEMBRE 2018	2019 132 22799
F/2019/475	07/02/2019	25/10/2018	100,05	0,00	100,05	33272910Y	JOSE RAMON FERNANDEZ GONZALEZ	FRA Nº A/297; DIPTRON AVISPA E MANGO TELESCOPICO ALUMINIO - GES	2019 135 22199
TOTAL			27.119,28	555,90	26.563,38				

RELACIÓN F/2019/4

Nº de Entrada	Data	Data Dto.	Importe Total	Descuento	Importe líquido	Terceiro	Nome	Texto Explicativo	Aplic.
F/2019/9	03/01/2019	31/12/2018	3.199,94	0,00	3.199,94	870054002	JAVI LUZ ELECTRICIDAD, S.L.	FRA Nº 2018105; SERVICIO MANTENIMIENTO E REPARACION REDES ILUM. PUBLICA - DICIEMBRE 2018	2019 165 22719
F/2019/22	05/01/2019	05/01/2019	2.067,71	0,00	2.067,71	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-003-19; ESCOLAS DEPORTIVAS - DICIEMBRE 2018	2019 341 22715
F/2019/23	05/01/2019	05/01/2019	95,60	0,00	95,60	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-004-19; ESCOLAS DEPORTIVAS (PREDEPORTE) - DICIEMBRE 2018	2019 341 22715
F/2019/24	05/01/2019	05/01/2019	291,60	0,00	291,60	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-006-19; OBRADOIRO MANUALIDADES (ESCOLAS CULTURAIS) - DICIEMBRE 2018	2019 231 22799
F/2019/25	05/01/2019	05/01/2019	3.700,75	0,00	3.700,75	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-002-19; ESCOLAS MUSICAIS - DICIEMBRE 2018	2019 334 22717
F/2019/26	05/01/2019	05/01/2019	235,22	0,00	235,22	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-008-19; OBRADOIRO TEATRO MAIORES (ESCOLAS CULTURAIS) - DICIEMBRE 2018	2019 231 22799
F/2019/27	05/01/2019	05/01/2019	2.897,95	0,00	2.897,95	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-009-19; SUPERVISION ACTIVIDADES CAMPO DE FÚTBOL - DICIEMBRE 2018	2019 342 22715
F/2019/28	05/01/2019	05/01/2019	1.425,60	0,00	1.425,60	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-005-19; BAILE GALEGO, PANDEIRETA, PINTURA NENOS E GAITA (ESCOLAS CULTURAIS) - DICIEMBRE 2018	Multiaplicación
F/2019/29	05/01/2019	05/01/2019	653,40	0,00	653,40	815604432	BARBATANA, S.L.	FRA Nº E E-007-19; OBRADOIRO MEMORIA E XIMNASIA MAIORES (ESCOLAS CULTURAIS) - DICIEMBRE 2018	2019 231 22799
F/2019/174	08/01/2019	31/12/2018	16.086,76	0,00	16.086,76	836875938	ATENDO CALIDADE SL	FRA Nº E18/00563; SERVICIO AXUDA A DOMICILIO DEPENDENCIA - DICIEMBRE 2018	2019 231 22714
F/2019/175	08/01/2019	31/12/2018	1.997,46	0,00	1.997,46	836875938	ATENDO CALIDADE SL	FRA Nº E18/00564; SERVICIO AXUDA A DOMICILIO LIBRE CONCORRENCIA - DICIEMBRE 2018	2019 231 22714

F/2019/183	03/01/2019	31/12/2018	2.142,00	0,00	2.142,00	870102181	AUTOCARES MODESTO RIVEIRO S.L.	FRA Nº 1997/18; SERVICIO TRANSPORTE ACTIVIDADES NADAL	2019 337 22300
F/2019/204	07/01/2019	02/01/2019	847,00	105,00	742,00	36082782Z	ABAL LOURIDO, CARLOS	FRA Nº 1/2019; SERVICIO ASESORAMIENTO XURIDICO - DECEMBRO 2018	
F/2019/206	07/01/2019	28/12/2018	726,00	0,00	726,00	34996730E	VAZQUEZ LEMOS, LORETO	FRA Nº 166/18; SERVICIO GABINETE COMUNICACION EXTERNO - DECEMBRO 2018	2019 491 22721
F/2019/208	07/01/2019	31/12/2018	214,17	0,00	214,17	B36650992	ASCENSORES ENOR, S.L.	FRA Nº 7B72361 M; SERVICIO MANTENIMIENTO ASCENSORES CENTRO SOCIAL, CEIP E CASA CONCELLO - DECEMBRO 2018	Multiaplicación
F/2019/214	09/01/2019	03/01/2019	1.814,82	0,00	1.814,82	F70509096	COOPERATIVAS LACTEAS UNIDAS, SCG (CLUN)	FRA Nº 2019FVCR000292; SUBMINISTRO GASOLEO A - PERÍODO 13.12.2018 A 28.12.2018	Multiaplicación
F/2019/219	13/01/2019	08/01/2019	275,17	0,00	275,17	B84527977	CUALTIS S.L.	FRA Nº 700000 3710; SERVICIO PREVENCIÓN (ESPECIALIDADE TÉCNICA E MEDICINA DO TRABALLO)	2019 920 22799
F/2019/279	25/01/2019	31/12/2018	1.378,80	0,00	1.378,80	B36307270	COESCO DEZA, S.L.	FRA Nº Emit- 19; SERVICIO CATERING ESCOLA INFANTIL - DECEMBRO 2018	2019 323 22711
TOTAL			40.049,95	105,00	39.944,95				

Segundo.- Imputar estas obrigas con cargo aos créditos correntes das aplicacións orzamentarias do orzamento vixente.

Debate: Non se produciu.

Votación e resultado:

Sometida a votación a proposta ditaminada dáse o seguinte resultado:

Votos a favor: 13, pertencentes aos grupos municipais do PSG-PSOE (9), PP (2), BNG (1) e concelleiro non adscrito (1).

Votos en contra: 0.

Abstencións: 0.

Queda aprobada a proposta ditaminada nos seus propios termos.

8º) DACIÓN DE CONTA DA SITUACIÓN DE CUMPRIMENTO DE OBRIGACIÓNS DE COMUNICACIÓN TRIMESTRAL DA CORPORACIÓN DA EXECUCIÓN DO ORZAMENTO CORRESPONDENTE AO 4º TRIMESTRE DE 2018.

Dada conta da información remitida por vía telemática con anterioridade por intervención ao Ministerio de Facenda en cumprimento do art. 16 da Orde HAP/2015/2012, do 1 de outubro, referente á avaliación da estabilidade e da regra do gasto correspondente ao 4º trimestre de 2018, mediante a súa posta a disposición desde a convocatoria da sesión plenaria, o Pleno toma coñecemento.

9º) DACIÓN DE CONTA DA SITUACIÓN DE MOROSIDADE E DO CÁLCULO DO PERÍODO MEDIO DE PAGO CORRESPONDENTE AO 4º TRIMESTRE DE 2018.

Dada conta da información remitida por vía telemática con anterioridade por intervención ao Ministerio de Facenda referente á situación de morosidade e do cálculo do período medio de pago correspondente ao 4º trimestre de 2018, mediante a súa posta a disposición desde a convocatoria da sesión plenaria, o Pleno toma coñecemento.

10º) MOCIÓNS.

Aprobouse por unanimidade dos trece membros presentes a urxencia da seguinte moción:

10.1. MODIFICACIÓN DA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POLA UTILIZACIÓN DOS SERVIZOS DA ESCOLA INFANTIL MUNICIPAL DO CONCELLO.

Dada conta da moción da alcaldía do 18.02.2019, que transcrita di:

Visto o informe do Departamento de Servizos Sociais do concello de data 18.02.2019, no que se propón a actualización dos prezos recollidos no artigo 7 da ordenanza fiscal reguladora da taxa pola utilización dos servizos da escola infantil municipal do concello, publicada no BOP do 18.04.2016, con actualización posterior publicada no BOP do 17.04.2018, que se resume do seguinte xeito:

1. A actualización das tarifas para o curso 2019-2020 na mesma proporción que a variación interanual positiva experimentada polo IPC do mes de xuño (2,3%). As prazas para o curso adxudícanse en maio - xuño de 2019.

2. O axuste dos prezos resultantes de xeito que en ningún caso resulten inferiores aos determinados pola Xunta de Galicia para as escolas infantís de titularidade autonómica (Resolución do 10 de maio de 2017 de actualización de prezos das escolas infantís da Xunta de Galicia (DOG núm. 97, do 23.05.2017).

Resultando necesario modificar a ordenanza coa actualización dos prezos, de tal xeito que sexan públicos e de coñecemento xeral, en virtude dos principios de seguridade xurídica e transparencia, propoño ao Pleno a adopción do seguinte acordo:

1º) Aprobar provisionalmente a modificación da vixente ordenanza fiscal reguladora da taxa pola utilización dos servizos da escola infantil municipal do concello, publicada no BOP da Coruña núm. 72, do 18.04.2016, con actualización posterior publicada no BOP do 17.04.2018, nos seguintes termos:

1.1 -. Modifícanse as tarifas do art. 7: Tarifas, que pasan a ter a seguinte redacción:

ESTABLECEMENTO DE PREZOS				
SERVIZO		XORNADA COMPLETA		MEDIA XORNADA
		8 horas/día	6 horas/día	
Atención Educativa e Asistencial		218'05 €/mes	163'55 €/mes	109'00 €/mes
Comedor	Almorzo (1-3 anos)	12'46 €/mes		
	Xantar e sesta (1-3 anos)	75'75 €/mes	Non é aplicable	
	Xantar días soltos	5'19 €/día		
	Merenda (1-3 anos)	12'46 €/mes		
Xornada Ampla	3'5 h/día	31'15 €/mes	Non é aplicable	
Material Escolar	Anual (1- 3 anos)	10'38 €/ano		5'19 €/ano

TÁBOA DE REDUCCIÓNS SOBRE PREZOS						
RENDAS		SERVIZO EDUCATIVO E ASISTENCIAL			SERVIZO DE COMEDOR	
% R.P.C. / IPREM 2018	RENDA P.C. 2017	% A ABOAR SOBRE A RENDA/mes	Xornada completa		Media xornada	% A ABOAR SOBRE O CUSTE DOS SERVIZOS/mes
			8 horas	6 horas	4 horas	
=0% >30%	=0'00 >268'92	5%	100% do resultado	75% do resultado	50% do resultado	PREZO MÍNIMO
=30% >50%						15%
=50% >75%	=268'92 >403'38	12%				20%
=75% >100%	=403'38 >537'84	16%				40%
=100% >125%	=537'84 >672'30	20%				60%
=125% >150%	=672'30 >806'76	20%				75%
=150% >175%	=806'76 >941'22	20%				85%
=175% >200%	=941'22 >1.075'68	20%				100%
=/ < 200%	= / < 1.075'68	20%				

TÁBOA DE PREZOS RESULTANTES						
% R.P.C. / IPREM 2018	RENDA P.C. 2017	SIN COMEDOR			CON COMEDOR	
		XORNADA COMPLETA		MEDIA XORNADA	XORNADA COMPLETA	
		8 HORAS	6 HORAS	4 HORAS	SÓ XANTAR	CON XANTAR OU ALMORZO
		(De--- a ---)	(De--- a ---)	(De--- a ---)	(De --- a ---)	(De --- a ---)
>30% IPREM	> 161'35				10'38-18'64	12'46-20'72
=30% >50%	=161'35 >268'92	5'19 - 13'45	5'19 - 10'09	5'19 - 6'72	17'45 - 24'81	18'42 - 26'68
=50% >75%	=268'92 >403'38	34,91 - 48'41	24'20 - 36'30	16'13 - 24'20	52,36 - 63'56	52,36 - 66'05
=75% >100%	=403'38 >537'84	69'81 - 86'05	48'40 - 64'53	32'27 - 43'02	96'26 - 116'35	99'82 - 121'33
=100% >125%	=537'84 >672'30	112'13 - 134'46	80'67 - 100'84	53'78 - 67'23	153'01 - 179'91	160'49 - 187'39
=125% >150%	=672'30 >806'76	134'46 - 161'35	100'84 - 121'01	67'23 - 80'67	191'27 - 218'16	200'62 - 227'51
=150% >175%	=806'76 >941'22	161'35 - 188'24	121'01 - 141'18	80'67 - 94'12	225'74 - 252'63	236'33 - 263'22
=175% >200%	=941'22 >1.075'68	188'24 - 215'14	141'18 - 161'36	94'12 - 107'57	263'99 - 290'89	276'45 - 303'35
=/ < 200%	= / < 1.075'68	215'14	161'36	107'57	290'89	303'35

Independentemente do resultado obtido coa aplicación das tarifas anteriores teranse en conta as seguintes normas: Se modifica o segundo parágrafo que pasa a ter a seguinte redacción:

- Establécense en calquera caso os seguintes prezos mínimos a aboar:
 - Servizo educativo e asistencial: 5'19 €/mes.
 - Servizo de xantar: 5'19 €/mes.
 - Servizo de almorzo: 2'08 €/mes.
 - Servizo de merenda: 2'08 €/mes.

A presente modificación entrará en vigor unha vez publicada definitivamente no Boletín Oficial da Provincia de conformidade co artigo 17 do Real Decreto Lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei Reguladora das Facendas Locais, permanecendo en vigor ata a súa modificación ou derogación expresa.

2º) Que se expoña ao público o expediente polo prazo de trinta días hábiles mediante anuncios no taboleiro de edictos do concello e no BOP, prazo que comezará a contar desde o día seguinte ao da publicación do anuncio no BOP, dentro dos cales os interesados poderán examinar o expediente e presentar as reclamacións que estimen oportunas. No caso de que non se presenten reclamacións entenderase definitivamente adoptado o acordo, ata entón provisional, sen necesidade de acordo plenario, debendo facerse publicación íntegra do texto

da modificación aprobada no BOP para a súa entrada en vigor, consonte co disposto no art. 17 do RDL 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das facendas locais.

Debate: Non se produciu.

Votación e resultado:

Sometida a votación dáse o seguinte resultado:

Votos a favor: 13, pertencentes aos grupos municipais do PSG-PSOE (9), PP (2), BNG (1) e concelleiro non adscrito (1).

Votos en contra: 0.

Abstencións: 0.

Queda aprobada a moción nos seus propios termos.

11º) ROGOS E PREGUNTAS.

11.1. Rogos e preguntas presentadas por escrito polo grupo municipal do BNG:

Primeira.

Supoñemos o concello é coñecedor das numerosas incidencias no que respecta a roubos en domicilios e vehículos na contorna das urbanizacións (Montebalado, Monte Devesa, Agro Novo). Son varios os/as veciños/as que expresaron o seu malestar e preocupación por estes feitos que xa son repetitivos.

Entendemos que a policía municipal non pode asumir máis responsabilidades dentro das moitas que xa asumen no desenvolvemento do seu traballo, polo que supoñemos que a solución ten que vir dada noutros sentidos.

Cal é a postura do concello e cales van a ser as liñas de actuación para evitar o incremento persistente desta problemática?.

Responde o Sr. Alcalde que somos coñecedores do aumento, non só en Brión, senón en toda a zona, aínda que agora xa baixou; que na época de pouca luz entre as 18,30 e as 20,30 horas hai un aumento tremendo, comezou en Teo, logo en Milladoiro e Bertamiráns e pasou a Brión; fíxose un dispositivo especial de vixilancia nas vivendas e a mediados de decembro aumentouse a dotación de medios nas zonas residenciais máis vulnerables segundo a garda civil, apoiados por un grupo de gardas que ven da Coruña.

Engade que son bandas organizadas que actúan en toda España, e que tamén estivo na zona de Bertamiráns e Brión o helicóptero; o aumento é similar ao de anos anteriores, sen querer quitarlle importancia; temos os medios que temos e temos moito terreo que vixiar; en canto a coches hai dous casos, un deles en grao de tentativa; por parte do concello nomeouse patrullas para as noites e vaise convocar a Xunta Local de Seguridade para tratar estes temas e para a creación dunha comisión de coordinación entre a garda civil e a policía local para tratar de mellorar isto na medida do posible.

O Sr. Concelleiro Penas Corral sinala que o cuartel de Brión non esta operativo nos fins de semana e hai que ir denunciar ao Milladoiro.

O Sr. Alcalde sinala que de día está aberto e que segundo os datos da garda civil houbo dous roubos de coches, un en grao de tentativa.

Segunda.

A pasada semana fíxose pública a iniciativa por parte de 15 concellos para o desenvolvemento e proxección de proxectos conxuntos para a normalización da nosa lingua e o impulso da mesma coas administracións, o que se deu en chamar Asociación de Entidades Locais polo Lingua. A nosa sorpresa foi ver que dentro da listaxe de concellos non aparecía o noso, mais si outros da nosa contorna (Ames, Teo ou mesmo Rois). Sendo, entendemos, como sempre foi o noso un concello con preocupación polo tema da lingua, mesmo premiado en anteriores ocasións, descoñecemos como en un proxecto como este, que é para sumar, e no que figuran organizacións e concellos de diversas cores políticas, non figuramos. Cal é o motivo?.

Responde o Sr. Alcalde que coñecemos esta asociación, non é unha asociación de entidades que vaia facer nada, é para desenvolver proxectos que xa están feitos, e só poden entrar aqueles que teñan equipo de normalización, que nós non temos, e que poderíamos entrar en calquera momento aínda que este concello pouco ten que aprender neste tema e participa doutros proxectos aínda que non sexa nesta asociación.

Terceira.

Xa levamos meses, mesmo levamos algunha pregunta o pleno, falando sobre o tema do Consello Escolar Municipal. Foi compromiso de toda a comunidade educativa e do concello a creación, posta en marcha e sobre todo facer desta ferramenta algo útil e produtivo con vistas a ter unha máxima colaboración entre todos os actores comprometidos no eido educativo arreo do concello. O certo é que a piques de rematar o mandato, atopámonos con que segue sen funcionar e polo tanto sen poder aproveitar os recursos para por en funcionamento o vindeiro curso 2019/2020.

Cal é a situación real do continuo retraso neste tema?. Por qué se hai un compromiso e mesmo unha ansia real por parte da comunidade educativa, Anpas, profesorado e alumnado de comezar a traballar na mesma dirección aínda no rematamos con isto?.

Responde o Sr. Alcalde que o concello decidiu poñer en marcha este consello e así o fixemos, non é cousa que se faga en dous días, que en setembro de 2018 mandóuselle aos interesados o borrador cun mes para presentación de alegacións e o 3 de outubro recibimos un escrito do director do CEIP de Pedrouzos sobre elección de representantes e o 18 de outubro déuselle contestación a ese escrito e non se recibiu nada e por iso non se retomou o tema, aínda que é mellor por consellos escolares; se se fai será acorde coa lei, que os consellos escolares seguen funcionando e non hai máis parón que os que poidan poñer eles.

Cuarta.

Levamos varias preguntas neste mandato sobre temas de urbanismo e seguridade viaria. Entendemos que o concello non ten poder “resolutivo” en moitas delas, mais tamén entendemos que o concello ten o poder de comunicar, mesmo presionar coa finalidade de conseguir melloras e sobre todo de dotar de seguridade a moitos aspectos da nosa rede de estradas, moitas delas máis que mellorables.

A problemática de estrada da Picaraña, ao seu paso polos Ánxeles é máis que evidente, o continuo paso de camións, as numerosas fochancas (xa case parecemos Compostela), etc...., fan que transitar por esta estrada sexa un exercicio de paciencia e sobre todo moitas veces de risco.

Agora que veñen meses de desbrozado e de arranxar valos e camiños, solicitamos do concello un esforzo en facer chegar aos organismos que correspondan todos e cada un dos temas de seguridade e mellora da nosa rede vial. Cun traballo pormenorizado e detallado de todos aqueles puntos negros, moitos deles denunciados por este grupo municipal, e moitos máis que

quedaron pendentes. Igual que en Ames por poñer un exemplo, foron quen de solicitar medidas radicais, podémolo facer nos.

Responde o Sr. Alcalde que efectivamente nós non temos capacidade para actuar aí; facemos o que podemos, saben do perigo das curvas de Perros, agora o concello conseguiu terreos para ampliar nun punto, veu a Pleno a solicitude dunha senda na zona desde Perros a San Salvador, na estrada AC-300, vía de titularidade autonómica e fíxose a petición pero non recibimos contestación, enviamos protestas polo cruce de Barreiros e algo fixeron, conseguimos o paso de peóns fronte á gasoleneira e denegouse definitivamente o do restaurante Casa Rosalía, nós seguimos pendentes e reclamando.

Quinta.

Estamos a finais do mes de febreiro, salvo erro na entrega de material este grupo aínda non recibiu o proxecto de orzamentos para o 2019 por parte do grupo de goberno. Sabendo como sabemos que o alcalde comprometeuse a facilitar os orzamentos con maior antelación para que os grupos poidano valorar, estudar, e aportar sobre todo, descoñecemos cal é o motivo ou a data en que serán aportados, ou si será 3 días antes da súa votación como ven sendo habitual. Nese caso e a falta de capacidade temporal de análise o noso grupo non poderá facer unha valoración real dos mesmos.

Responde o Sr. Alcalde que cónstame o esforzo por parte de intervención, que coller as cousas de novo é un problema moi grande, porque incluso o programa de contabilidade é diferente o que temos na provincia co que tiña a actual interventora no seu posto noutra comunidade autónoma, e que máis quixera eu que telos aprobados, tan pronto os teñamos terán copia por suposto o antes posible, por suposto cumprindo a lei, o ano pasado foi cunha semana de antelación, e podo dicirlle que rematados non os vou ter nunha semana, aínda que espero que sexa canto antes.

O Sr. Alcalde declara rematado o acto, e a sesión foi levantada sendo as trece horas e trinta e sete minutos, procedéndose a redactar a acta, de todo o cal eu, como secretario, dou fe.

O alcalde

O secretario

Vº e Prace

José Luis García García

Javier Nieves González