CONCELLO DE BERGONDO (A CORUÑA)

ACTA CORRESPONDENTE Á SESIÓN ORDINARIA DO PLENO DE 29 DE XULLO DE 2010

No salón de sesións da Casa do Concello de Bergondo, a vinte e nove de xullo de dous mil dez, sendo as vinte horas e trinta minutos ten lugar a sesión ordinaria do Pleno municipal presidida pola alcaldesa-presidenta, D.ª Alejandra Pérez Máquez, do grupo socialista, con asistencia dos/as señores/as concelleiros/as seguintes:

Grupo municipal Socialista:
D. José M. Francisco Mata Buyo
D. Jesús Vázquez García
D. Francisco Javier Santos Maseda
D.ª M.ª Begoña Calviño Dorado
D. Domingo Fuentes Rocha

Grupo municipal do Partido Popular (PP):
D.ª Silvia María Vázquez Cardelle
D. José Luis Dans Medín
D. Miguel A. Naveira Campelo

Grupo municipal Veciños de Bergondo (VB):
D. Francisco Manuel Fafián Torreiro
D.ª María del Loreto Caseiras Arroyo

Grupo municipal do Bloque Nacionalista Galego (BNG):
D. Manuel Parga Fernández
D. Antón Sánchez García

Así mesmo asisten:
A interventora municipal: D.ª Laura Gutiérrez Ortiz
A secretaria xeral: D.ª Aurelia M.ª Basanta García

ORDE DO DÍA

1.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DAS ACTAS CORRESPONDENTES ÁS SESIÓNS DOS DÍAS: 27 DE MAIO E 15 DE XUÑO DE 2010.

2.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DO ***ACORDO REGULADOR DOS FUNCIONARIOS*** DO CONCELLO DE BERGONDO.

3.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DO ***CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL*** DO CONCELLO DE BERGONDO

4.- ELECCIÓN DE **XUÍZ/A DE PAZ** E SUBSTITUTO/A DO CONCELLO DE BERGONDO. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA

5.- MODIFICACIÓN DA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA **TAXA POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGA**R NO CONCELLO DE BERGONDO. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.

6.- MODIFICACIÓN DO **REGULAMENTO DO SERVIZO** DE AXUDA NO FOGAR NO CONCELLO DE BERGONDO**. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.**

7.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DO PROXECTO DE ***REPARACIÓN Y MEJORA DE LA RED DE AGUAS PLUVIALES EN EL PEDRIDO*** *(CONCELLO DE BERGONDO).*

8.- DAR CONTA DO INFORME DOS SERVIZOS TÉCNICOS MUNICIPAIS, EN RELACIÓN Á VIABILIDADE DA CONSTRUCIÓN DUN **CAMPO DE FUTBOL** NOS TERREOS DESTINADOS A EQUIPAMENTOS DEPORTIVOS NO POLÍGONO INDUSTRIAL DE BERGONDO.

9.- ASUNTOS URXENTES

10.- DECRETOS E RESOLUCIÓNS DE ALCALDÍA.

11.- ROGOS E PREGUNTAS.

1.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DAS ACTAS CORRESPONDENTES ÁS SESIÓNS DOS DÍAS: 27 DE MAIO E 15 DE XUÑO DE 2010.

Os/as integrantes da Corporación recibiron os borradores das actas correspondentes ás sesións plenarias dos días 27 de maio e 15 de xuño de 2010. A Sra. alcaldesa pregunta se algún integrante da Corporación ten que formular algunha observación ás ditas actas; non se formulan, polo que apróbanse as actas indicadas por unanimidade dos/as asistentes.

Antes de dar lectura ás propostas correspondentes ós asuntos dos puntos 2 e 3 da Orde do Día, e proceder ó seu debate, a Sra. secretaria xeral manifesta que por falta de tempo, xa que se trata duns expedientes moi extensos, so emitiu o seu informe para o correspondente ó *Acordo regulador dos funcionarios*, e que, ademais, están tamén os informes da interventora municipal.

2.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DO *ACORDO REGULADOR DOS FUNCIONARIOS* DO CONCELLO DE BERGONDO.

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía informada favorablemente pola Comisión Informativa de Asuntos do Pleno, que transcrita literalmente di:
"En relación co expediente relativo ó Acordo regulador de aplicación ó persoal funcionario do Concello de Bergondo, unha vez vista a convocatoria da sesión da Mesa de Negociación composta polos representantes dos traballadores e o Concello, que tivo lugar o día 17 de xuño de 2010, conforme a Orde do día recollido na mesma, cuxo punto segundo é "Aprobación se procede das propostas de Acordo

regulador e Convenio colectivo", da que se levanta acta na que consta o consenso alcanzado entre as partes por unanimidade.
Logo de ver o informe da secretaria xeral de data 16 de xullo de 2010 e da interventora municipal de data 19 de xullo de 2010, así como a documentación que obra no expediente, PROPONSE ó Pleno da Corporación, a adopción do presente acordo:
***Primeiro:** Aprobar o texto do Acordo regulador dos funcionarios do Concello de Bergondo, consensuado pola Mesa de Negociación de data 17 de xuño de 2010, e cuxo contido literal é o seguinte:*
"CAPITULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1. Representación e lexitimidade.

As partes que concertan este Acordo son o Concello de Bergondo, no exercicio da súa autonomía local, e o persoal ao seu servizo, representado polas Organizacións Sindicais Comisións Obreiras e Confederación Intersindical Galega (CCOO e CIG en diante respectivamente); todos eles en función da súa representatividade, constituídos en Mesa Xeral de Negociación ao abeiro do establecido na Lei 7/2007 de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público e no disposto no Real Decreto Lei 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto Dos Traballadores.

Artigo 2. Ámbito territorial.

O presente Acordo será de aplicación no ente territorial Concello de Bergondo e na totalidade de organismos e entes públicos que formen ou poidan formar parte do mesmo.

Artigo 3. Ámbito persoal.

O presente Acordo aplicarase integramente ao persoal funcionario que preste servizos no Concello de Bergondo, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

O presente Acordo entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2012, data na que se entendera prorrogado por anualidades, de non existir denuncia de algunha das partes ata a entrada en vigor do novo Acordo que substitúa ao anterior trala oportuna negociación.

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

Artigo 5. Obxecto.

O Acordo regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo dentro do seu ámbito de aplicación e derroga as normas iguais ou de inferior rango no que se opoñan ao seu contido.

Artigo 6. Carácter

O Acordo ten un carácter necesario e indivisible para todos os efectos, no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas.

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

As condicións do presente Acordo teñen carácter supletorio da normativa vixente no Réxime Estatutario do Persoal das Administracións Públicas. En todo caso, as melloras establecidas ou que se establezan noutras disposicións de calquera rango que afecten no seu ámbito ao persoal das Administracións Locais,

serán de aplicación ao persoal do Concello de Bergondo, consonte ao principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa.

Artigo 8. Irrenunciabilidade

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

Artigo 9. Aplicación favorable.

Como norma xeral, unha vez aplicado o Acordo, e trala consulta á Comisión, tódalas condicións establecidas no mesmo, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ao seu sentido e alcance, terán que ser interpretadas e aplicadas no ámbito administrativo do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores, con sometemento pleno á lei e ao dereito.

Artigo 10. Aplicación directa.

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

Artigo 11. Publicidade do Acordo.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia a publicidade do presente texto farase por conta do Concello de Bergondo, que facilitará unha copia do mesmo a todo o seu persoal.

Artigo 12. Conflitividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas, de carácter colectivo baseadas en cuestión de interpretación do Acordo, as partes asinantes do Acordo comprométense a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión, constituída segundo o establecido no capitulo seguinte.

CAPITULO II. SEGUIMENTO E CONTROL

Artigo 13. Control e seguimento.

A Comisión estará composta por un representante de cada unha das Centrais Sindicais, coa representación que lles corresponda, asinantes deste Acordo e o mesmo número de membros da Administración, correspondéndolle expresamente as seguintes funcións:

1) *Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do Acordo.*
2) *Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, no seu caso, os incumprimentos.*
3) *Estudar, propor e, cando proceda, resolver aquelas cuestións ou reclamacións que, de común acordo, lle sexan sometidas polas partes.*
4) *Actualizar o contido do presente Acordo para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos ou de acordos ou pactos subscritos entre as administracións públicas e os sindicatos.*
5) *Facer o seguimento e, no seu caso, desenvolvemento da aplicación do Acordo. A tal efecto a Comisión emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes extremos.*
6) *Asegura-la non discriminación da muller, 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.*
7) *Impedir a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.*
8) *Seguimento e control do funcionamento das bolsas de traballo temporal.*

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

Artigo 14. Réxime de funcionamento

1) *Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirase con carácter ordinario semestralmente e de xeito extraordinario cando o solicite polo menos o 50% de cada unha das partes.*
2) *A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.*
3) *A Comisión paritaria contará cun secretario, que será un empregado designado polo Concello e que actuará na mesma con voz pero sen voto.*
4) *As convocatorias das sesións as realizará o secretario, co visto e prace dos solicitantes, mediante citación por escrito na que conste, lugar data e hora, así como a orde do día. A convocatoria enviarase ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles, respecto da data prevista de celebración, no caso de sesións ordinarias, e dous días naturais para o caso de sesións extraordinarias.*
5) *Para que as sesións da Comisión poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 51% dos seus membros, así como do secretario ou de quen o substitúa no cargo.*
6) *Os Acordos deberán adoptarse por maioría de cada unha das dúas representacións, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas partes.*
7) *De cada xuntanza e ao seu remate, o secretario da comisión redactará a correspondente acta na que haberá de constar o lugar, data e hora de comezo e remate da reunión, nomes e apelidos dos presentes, os asuntos tratados, os acordos adoptados cun resumo das opinións emitidas e a expresión dos votos. A correspondente acta así redactada pasarase inmediatamente á aprobación e sinatura de tódolos asistentes.*
8) *As actas das sesións arquivaranse nun rexistro que custodiará a secretaría, baixo a súa responsabilidade, tendo que expedir as certificacións oportunas dos acordos que as referidas actas conteñan, cando así se reclame por parte lexitimamente interesada.*
9) *Cando ámbalas partes así o consideren, crearanse comisións de traballo específicas para tratar temas concretos e predeterminados. Estas comisións elaborarán ditames que logo serán presentados á Comisión, non sendo estes vinculantes senón meramente informativos.*
10) *As comunicacións oficiais verificaranse sempre directamente e por escrito, sen que poidan admitirse traslados e reproducións a través doutras instancias.*

CAPÍTULO III. SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL DE CONFLITOS COLECTIVOS

Artigo 15. Solución extraxudicial de conflitos colectivos

1) *Concello de Bergondo e os representantes do persoal funcionario acordan como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos colectivos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e a negociación.*
2) *Esgotadas as vías de negociación e diálogo, a resolución extraxudicial de conflitos deberá levarse a cabo por procedementos de mediación e arbitraxe, sempre e cando o ordenamento vixente o permita.*
3) *Mediante o procedemento de arbitraxe as partes poderán acordar de mutuo Acordo encomendar a un terceiro a resolución de calquera conflito, comprometéndose de antemán a acepta-lo contido desta.*
4) *O acordo logrado a través da mediación ou da resolución de arbitraxe terá a mesma eficacia xurídica e tramitación que os pactos e acordos regulados por Lei, sempre que quen adoptase o acordo ou subscrito o compromiso arbitral tivese a lexitimación que lle permita acordar, no ámbito do conflito, un pacto ou acordo conforme ao previsto pola Lei.*

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

6) *A utilización destes sistemas efectuarase conforme aos procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo acordo cos representantes do persoal conforme ao regulado actualmente a este respecto. En todo caso, o esgotamento do procedemento previo ante a Comisión, os procedementos de solución de conflitos e de conciliación e mediación, así como de arbitraxe seguirán o Acordo Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo, segundo o publicado no DOG de 4 de maio de 1995.*

CAPÍTULO IV. DEREITOS SINDICAIS

SECCIÓN 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 16. Dereito á sindicación

1) *O persoal do Concello de Bergondo 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.*

Artigo 17. Protección para o exercicio do dereito a actividade sindical

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

2) *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 18. Exercicio da actividade sindical

1) *Os empregados públicos do Concello teñen 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 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e a Lei 7/ 2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, 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 19. Respecto ás necesidades do servizo

Os dereito recoñecidos aos empregados 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 20. Dereito a constituír seccións sindicais.

Os empregados públicos 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 21. Constitución das seccións sindicais

Para a atribución das garantías, facultades, funcións e competencias recoñecidas neste Acordo, as sección sindicais deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen obtiveron polo menos o 10% dos representantes nas eleccións dos órganos de representación do persoal celebradas no Concello.

Artigo 22. Atribucións das seccións sindicais

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

1) *Representar e defender os intereses da central sindical a que pertencen e dos afiliados da mesma.*
2) *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 solicitar 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.
3) *Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos do persoal Concello por medio dos seus delegados.*
4) *Recoller as diversas reivindicacións sociolaborais do persoal ao servizo do Concello e propoñelas ás autoridades ou órganos correspondentes dos representantes do persoal.*
5) *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.*
6) *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.
7) *Convocar e celebrar reunións e asembleas, tanto de afiliados como de todo ou parte do persoal nos termos previstos no Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e a Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público.*
8) *Empregar asesores en calquera actividade que realicen no exercicio das súas competencias.*
9) *Para recadar as cotas sindicais, a sección sindical poderá acordar co Concello o seu desconto en nómina, logo da autorización dos seus afiliados.*
10) *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.

11) *Expresar libremente opinións respecto das materias relativas á súa esfera de actividade.*

12) *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 23. Delegados sindicais

1) *As seccións sindicais que obtivesen un 10% da representación nas eleccións sindicais do persoal terán dereito a elixir un delegado de sección 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) *Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.*

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

Polo número de traballadores do Concello non é obrigatoria a existencia de delegados sindicais, pero se pacta este dereito a elixir delegados sindicais coa condición expresa de que estes delegados sindicais non teñen dereito a crédito horario.

Artigo 24. Sixilo profesional

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

SECCIÓN 3ª DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 25. Os representantes do persoal

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

Artigo 26. Garantías e facultades

Os representantes do persoal terán as seguintes garantías e facultades:

1) *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.*

2) *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

3) *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.*

4) *Dispor dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións. Para estes efectos non se computarán as horas empregadas en xuntanzas con representantes da corporación. Cando sexan chamados a negociación polos membros do equipo de goberno fora do seu horario laboral o tempo invertido descontarase da súa xornada de traballo.*
5) *Poderanse acumular nun ou varios membros dos representantes do persoal as horas sindicais correspondentes aos membros dos órganos de representación da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.*
6) *Utilizar, sen carácter permanente, un local facilitado polo Concello na medida das súas posibilidades, e previa solicitude, para actividades sindicais cunhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse.*
7) *Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.*

Artigo 27. Competencias

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

1) *Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos de persoal do Concello.*
2) *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.*
3) *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.*
4) *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 28. 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 29. Dereito de reunión

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

Artigo 30. Lexitimación para o exercicio.

Están lexitimados para convocar reunións:

1) *O Comité de Empresa*
2) *Os delegados sindicais de persoal funcionario*

3) *As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.*
4) *Un número de traballadores non inferior ao 40% do colectivo convocado.*

Artigo 31. Do lugar e momento da reunión.

1) *Poderán autorizarse reunións no centro de traballo dentro da xornada laboral ata un máximo de 5 horas anuais, e no ano no que se negocie o Acordo 3 horas máis. Destas, a metade das horas corresponderán ás Seccións sindicais e o resto aos órganos de representación do persoal. Estas reunións teranse que celebrar na derradeira hora da xornada.*
2) *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.*
3) *Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias.*
4) *En calquera caso, a celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos.*
5) *O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións poidan celebrarse. As súas características e equipamento satisfará ás diversas necesidades que en canto a capacidade, material e situación puidesen presentarse.*

Artigo 32. Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

1) *Comunicar por escrito 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.*
2) *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*
3) *As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vintecatro horas antes da celebración.*

SECCIÓN 5ª DOS DEREITOS DE NEGOCIACIÓN E PARTICIPACIÓN COLECTIVA.

Artigo 33. Do dereito á negociación colectiva

A negociación colectiva e a participación na determinación das condicións de traballo do persoal funcionario do Concello de Bergondo efectuarase mediante a capacidade representativa recoñecida aos representantes do persoal funcionario na Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público.

Artigo 34. Mesa Xeral de Negociación do Concello de Bergondo

Para os efectos do disposto no artigo anterior constituirase unha Mesa Xeral de Negociación no ámbito do Concello de Bergondo na que estarán presentes dunha parte os representantes do Concello e doutra, as Organizacións Sindicais máis representativas a nivel estatal, as Organizacións Sindicais máis representativas da Comunidade Autónoma, así como os Sindicatos que obteñan o 10 por 100 ou máis representantes nas eleccións para Delegados de Persoal no Concello de Bergondo, en representación do persoal funcionario, e os representantes do Comité de Empresa por parte do persoal laboral.

A composición da Mesa Xeral de Negociación será paritaria, e estará suxeita aos principios de legalidade, cobertura orzamentaria, obrigatoriedade, boa fe negocial, publicidade e transparencia.

Por acordo entre as partes designarase a un empregado municipal do Concello para asumir as funcións de secretario da Mesa de Negociación, que será o encargado de redactar a correspondente acta de cada reunión, da que dará fe. Esta acta será ademais asinada por todos os membros da mesa. O secretario encargarase tamén das tarefas administrativas propias da preparación, convocatoria e publicidade da mesa de negociación.

As reunións da Mesa Xeral de Negociación do Concello terán lugar cunha periodicidade anual. Igualmente terán lugar reunións cando o soliciten de común acordo as partes ou por decisión dos representantes do Concello, ou de todas as organizacións sindicais presentes.

A orde do día das reunións será determinada conxuntamente, podendo incluír calquera das partes cantos asuntos consideren oportunos. As partes recibirán notificación formal da celebración das reunións cunha antelación mínima de 48 horas, poñendo simultaneamente á súa disposición toda a documentación relativa aos asuntos incluídos na orde do día para os efectos do seu coñecemento e estudo previo.

Calquera das partes poderá deixar sobre a mesa os asuntos que, ao seu entender, requiran dun máis detido exame ou emisión de informe, ou cando considere que faltan datos ou antecedentes de importancia para fundamentar a adopción de acordos ou resolucións. Do mesmo xeito, calquera dos representantes sindicais poderá facer constar, tanto na acta da reunión como na parte expositiva da posterior resolución, o ditame ou informe que emitan ao respecto os órganos da corporación, as discrepancias de calquera índole e os argumentos en que se fundamenten.

Artigo 35. Obxecto da negociación.

1) *Serán obxecto de negociación no ámbito da Mesa Xeral de Negociación do Concello de Bergondo:*
   a) *O incremento das retribucións do persoal do Concello que proceda incluír nos orzamentos ordinarios.*
   b) *A determinación e aplicación das retribucións.*
   c) *A preparación e deseño dos programas de oferta de emprego público.*
   d) *A clasificación de postos de traballo.*
   e) *A determinación dos programas e fondos para a acción de promoción interna, formación e perfeccionamento.*
   f) *A determinación das prestacións e pensións das clases pasivas e, en xeral, todas aquelas materias que afecten, dalgún xeito, á mellora das condicións de vida dos traballadores/as xubilados.*
   g) *Os sistemas de ingreso, provisión e promoción dos empregados municipais.*
   h) *As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.*
   i) *Medidas sobre saúde laboral.*
   j) *As materias de índole económica, de prestación de servizos, sindical, asistencial e, en xeral, cantas outras afecten ás condicións de traballo e ao ámbito de relacións laborais do persoal e representantes sindicais co Concello.*
2) *Quedan excluídas da obrigatoriedade da negociación, as materias seguintes:*
   a) *As decisións do Concello que afecten ás súas potestades de organización.*

   Cando as consecuencias das decisións do Concello que afecten ás súas potestades de organización teñan repercusión sobre condicións de traballo dos empregados públicos contempladas no apartado anterior, procederá a negociación das devanditas condicións nos termos establecidos neste Acordo.
   b) *A regulación do exercicio dos dereitos dos cidadáns e dos usuarios dos servizos públicos, así como o procedemento de formación dos actos e disposicións administrativas.*

c) A determinación de condicións de traballo do persoal directivo.

d) Os poderes de dirección e control propios da relación xerárquica.

Artigo 36. Principio de boa fe.

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

SECCIÓN 6ª. DO DEREITO DE FOLGA.

Artigo 37. O dereito de folga.

O persoal municipal poderá exercer o dereito de folga nos termos recollidos na lexislación vixente, sen prexuízo do establecido especificamente para a Policía Local na Lei Orgánica de Corpos e Forzas de Seguridade.

DEREITOS, DEBERES E CÓDIGO DE CONDUTA DOS EMPREGADOS MUNICIPAIS

Artigo 38. Dereitos dos empregados municipais.

1) Dereitos individuais.

Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos de carácter individual en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo:

a) Ao posto de traballo e cargo que lle corresponde segundo a praza do cadro de persoal na que se lle adscribe.

b) Ao desempeño efectivo das funcións ou tarefas propias da súa condición profesional e de acordo coa progresión alcanzada na súa carreira profesional.

c) Á progresión na carreira profesional e promoción interna segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.

d) A percibir as retribucións e as indemnizacións por razón do servizo.

e) A participar na consecución dos obxectivos atribuídos á unidade onde preste os seus servizos e a ser informado polos seus superiores das tarefas a desenvolver.

f) Á defensa xurídica e protección da Administración Pública nos procedementos que se sigan ante calquera orde xurisdicional como consecuencia do exercicio lexítimo das súas funcións ou cargos públicos.

g) Á formación continua e á actualización permanente dos seus coñecementos e capacidades profesionais, preferentemente en horario laboral.

h) Ao respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral.

i) Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou convicccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

j) Á adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

k) Á liberdade de expresión dentro dos límites do ordenamento xurídico.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

m) Ás vacacións, descansos, permisos e licenzas.

n) Á xubilación segundo os termos e condicións establecidas nas normas aplicables.

o) Ás prestacións da Seguridade Social correspondentes ao réxime que lles sexa de aplicación.

p) A libre asociación profesional.

q) Aos demais dereitos recoñecidos polo ordenamento xurídico.

2) Dereitos individuais exercidos colectivamente.

Os empregados municipais teñen os seguintes dereitos individuais que se exercen de forma colectiva:

a) Á liberdade sindical.

b) Á negociación colectiva e á participación na determinación das condicións de traballo.

c) Ao exercicio da folga, coa garantía do mantemento dos servizos esenciais da comunidade.

d) Á formulación de conflitos colectivos de traballo, de acordo coa lexislación aplicable en cada caso.

e) Ao de reunión, nos termos establecidos no presente Acordo.

Artigo 39. Deberes dos empregados municipais e principios éticos

Deberes e principios éticos:

1) Os empregados municipais deberán desempeñar con dilixencia as tarefas que teñan asignadas e velar polos intereses xerais con suxeición e observancia da Constitución e do resto do ordenamento xurídico, e deberán actuar con arranxo aos seguintes principios: obxectividade, integridade, neutralidade, responsabilidade, imparcialidade, confidencialidade, dedicación ao servizo público, transparencia, exemplaridade, austeridade, accesibilidade, eficacia, honradez, promoción da contorna cultural e ambiental, e respecto á igualdade entre mulleres e homes, que inspiran o Código de Conduta dos empregados públicos configurado polos principios éticos e de conduta regulados nos artigos seguintes.

2) A súa actuación perseguirá a satisfacción dos intereses xerais dos cidadáns e fundamentarase en consideracións obxectivas orientadas cara á imparcialidade e o interese común, á marxe de calquera outro factor que exprese posicións persoais, familiares, corporativas, clientelares ou calquera outras que poidan chocar con este principio.

3) Axustarán a súa actuación aos principios de lealdade e boa fe coa Administración na que presten os seus servizos, e cos seus superiores, compañeiros, subordinados e cos cidadáns.

4) A súa conduta basearase no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, evitando toda actuación que poida producir discriminación algunha por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou convicción, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

5) Absteranse naqueles asuntos nos que teñan un interese persoal, así como de toda actividade privada ou interese que poida supor un risco de expor conflitos de intereses co seu posto público.

6) Non contraerán obrigacións económicas nin intervirán en operacións financeiras, obrigacións patrimoniais ou negocios xurídicos con persoas ou entidades cando poida supor un conflito de intereses coas obrigacións do seu posto público.

7) Non aceptarán ningún trato de favor ou situación que implique privilexio ou vantaxe inxustificada, por parte de persoas físicas ou entidades privadas.

8) Actuarán de acordo cos principios de eficacia, economía e eficiencia, e vixiarán a consecución do interese xeral e o cumprimento dos obxectivos da organización.

9) Non influirán na axilización ou resolución de trámite ou procedemento administrativo sen xusta causa e, en ningún caso, cando iso comporte un privilexio en beneficio dos titulares dos cargos públicos ou a súa contorna familiar e social inmediato ou cando supoña un menoscabo dos intereses de terceiros.

10) Cumprirán con dilixencia as tarefas que lles correspondan ou se lles encomenden e, no seu caso, resolverán dentro de prazo os procedementos ou expedientes da súa competencia.

11) Exercerán as súas atribucións segundo o principio de dedicación ao servizo público absténdose non só de condutas contrarias ao mesmo, senón tamén de calquera outras que comprometan a neutralidade no exercicio dos servizos públicos.

12) *Gardarán secreto das materias clasificadas ou outras cuxa difusión estea prohibida legalmente, e manterán a debida discreción sobre aqueles asuntos que coñezan por razón do seu cargo, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público.*

Principios de conduta.

1) *Tratarán con atención e respecto aos cidadáns, aos seus superiores e aos restantes empregados públicos.*
2) *O desempeño das tarefas correspondentes ao seu posto de traballo realizarase de forma dilixente e cumprindo a xornada e o horario establecidos.*
3) *Obedecerán as instrucións e ordes profesionais dos superiores, salvo que constitúan unha infracción manifesta do ordenamento xurídico, nese caso poranas inmediatamente en coñecemento dos órganos de inspección procedentes.*
4) *Informarán aos cidadáns sobre aquelas materias ou asuntos que teñan dereito a coñecer, e facilitarán o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigacións.*
5) *Administrarán os recursos e bens públicos con austeridade, e non utilizarán os mesmos en proveito propio ou de persoas achegadas. Terán, así mesmo, o deber de velar pola súa conservación.*
6) *Rexeitarase calquera agasallo, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaia máis aló dos usos habituais, sociais e de cortesía, sen prexuízo do establecido no Código Penal.*
7) *Garantirán a constancia e permanencia dos documentos para a súa transmisión e entrega aos seus posteriores responsables.*
8) *Manterán actualizada a súa formación e cualificación.*
9) *Observarán as normas sobre seguridade e saúde laboral.*
10) *Porán en coñecemento dos seus superiores ou dos órganos competentes as propostas que consideren adecuadas para mellorar o desenvolvemento das funcións da unidade na que estean destinados. A estes efectos poderase prever a creación da instancia adecuada competente para centralizar a recepción das propostas dos empregados públicos ou administrados que sirvan para mellorar a eficacia no servizo.*
11) *Garantirán a atención ao cidadán na lingua galega.*

CAPÍTULO VI. CALIDADE DOS SERVIZOS E ABSENTISMO LABORAL.

Artigo 40. Calidade dos servizos e absentismo laboral.

O Concello de Bergondo e os representantes do persoal potenciarán os instrumentos de control e redución do absentismo laboral a través da proposta, entre outras, de medidas de mellora dos sistemas e procedementos, de medidas de mellora da calidade na prestación do servizo público ós cidadáns, da medición do absentismo laboral e seguimento deste, realizando os estudios necesarios sobre as súas causas e adoptando, se é o caso, as medidas que sexan procedentes para a súa redución, podendo procederse, sempre previa audiencia ao interesado, ao desconto automático, das retribucións correspondentes ao tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia e/ou puntualidade. Todo isto efectuarase sen prexuízo das medidas disciplinarias que, se é o caso, puidesen corresponder.

As medidas que se practiquen coa finalidade de reducir o absentismo laboral e o xeito de levalas a cabo é responsabilidade da Entidade local dando cumprida información aos órganos de representación sindical.

CAPÍTULO VII. CALENDARIOS LABORAIS, XORNADAS E HORARIOS

Artigo 41. Calendario laboral ordinario.

O calendario laboral ordinario para o persoal do Concello de Bergondo será o que se estableza polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, e afecten ao conxunto da Administración Local de Galicia e ao Concello de Bergondo en particular.

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

Artigo 42. Días non laborables.

1) *Os días 24, e 31 de decembro non serán laborables para o persoal do Concello de Bergondo e permanecerán pechadas as oficinas públicas, agás os servizos de Información e Rexistro Xeral.*
2) *Cando os día 24 e 31 de decembro, ou calquera outro que teña o caracter de festivo coincidan en sábado ou en días non laborables, e non sexan substituídos e compensados pola autoridade laboral serán compensados con outros dous días de asuntos propios.*
3) *O día 22 de maio será celebrado como día patronal dos empregados públicos locais polo que se tomará como festivo.*

Artigo 43. Xornada Laboral.

1. *A xornada ordinaria de traballo do persoal ó Servizo do Concello establécese nun máximo de 37,5 horas en cómputo semanal.*
2. *A xornada máxima anual será de 1.647 horas.*
3. *O Alcalde ou persoa en quen delegue poderá autorizar con carácter excepcional, persoal ou temporalmente, a modificación de horario fixo para atender as necesidades de conciliación da vida laboral e familiar.*
4. *O tempo de asistencia ós cursos de formación autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada considerarase tempo de traballo a tódolos efectos.*

Artigo 44. Horario de verán.

Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e 15 de setembro (ámbolos dous inclusive) quedará establecido o horario de verán que se verá reducido nunha hora diaria con respecto ao horario de inverno.

Artigo 45. Tempo de traballo efectivo.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada disporá dunha pausa de 30 minutos no medio da xornada, computándose como de traballo efectivo. Naqueles servizos nos que sexa posible, o desfrute da pausa non poderá deixar desatendido o servizo.

O persoal en réxime de xornada partida, disporá de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como tempo de traballo efectivo.

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

Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir da súa presenza no lugar de recollida ou reunión establecido ou no centro de control, tanto na entrada como na saída do traballo.

Artigo 46. Calendario de servizos especiais.

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

Os calendarios de servizos especiais poderán dispor un sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e os servizos a realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, con cando menos, dous fins de semana de descanso ao mes. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinale para o resto do persoal.

A elaboración e tramitación destes calendarios rexerase polos mesmos criterios establecidos para os calendarios ordinarios.

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

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

Artigo 47. Servizos extraordinarios fóra da xornada laboral.

1) *As horas comprendidas entre as 35 e as 37,5 horas semanais non terán consideración de horas extraordinarias e serán compensadas hora por hora no prazo máximo de dous meses.*
2) *Terá a consideración de hora extraordinaria cada hora de traballo que se realice superadas as 37,5 horas en cómputo semanal.*
3) *Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser motivadas en extraordinarias ou urxentes necesidades do servizo. Con carácter xeral, non se realizarán horas extraordinarias estruturais.*

   Consecuentemente só se poderán realizar servizos extraordinarios fóra da xornada ordinaria de traballo por razóns de prevención ou reparación de sinistros ou danos, imprevistos, ausencias, acumulación de tarefas, interrupcións do servizo, alteracións nas quendas de persoal ou outras circunstancias excepcionais derivadas das actividades propias do servizo público, cando non sexa posible atender estas situacións coa redistribución dos efectivos do cadro de persoal, mediante modificación dos horarios ordinarios ou, cando pola súa duración, non sexa aconsellable recorrer á contratación temporal en calquera das modalidades existentes na lexislación vixente.

   A realización de horas extraordinarias, excluídas as motivadas por razóns de forza maior, terá carácter voluntario, sen que ninguén poida ser obrigado a facelas nin represaliado pola súa negativa.
4) *Especificamente, terán a consideración de servizos extraordinarios as horas necesarias para asistir a xuízos ou comparecencias fóra da xornada de traballo derivada da prestación do servizo, Para estes efectos, computaranse un mínimo de tres horas e media extraordinarias se o xuízo ou comparecencia ten lugar no mesmo partido xudicial, e de sete horas se trata dun partido distinto, sen prexuízo da xustificación oportuna.*

   Igualmente, considéranse horas extraordinarias as consumidas polo persoal que realice traballo por quendas na espera do relevo correspondente, sen prexuízo da esixencia da responsabilidade correspondente polo incumprimento do horario.
5) *Os responsables dos servizos ou unidades administrativas, ante un suposto dos previstos no apartado 2, emitirán con caracter preceptivo e previo o correspondente informe-proposta de realización de servizos extraordinarios indicando as causas que os xustifican, a data e hora de realización, a previsión do número de horas e a relación do persoal afectado. Este informe enviarase ao alcalde ou*

ao concelleiro en quen delegue para recabar a autorización previa, e será amosado aos traballadores afectados antes da realización dos servizos extraordinarios. Cando a realización de servizos extraordinarios sexa previsible, o informe será comunicado ao persoal cunha antelación mínima de 72 horas.

Os responsables dos servizos ou unidades administrativas responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización de servizos extraordinarios, así como da veracidade dos condicionamentos aludidos en apartados anteriores que xustifiquen a súa realización.

6) *Para os efectos de control e compensación, sempre que un traballador ou grupo de traballadores realice servizos extraordinarios fóra da xornada normal, o responsable do servizo elaborará unha relación mensual na que figure a identificación dos traballadores, as horas traballadas, a data da súa realización e a cuantificación das horas realizadas en total, que será exposta no taboleiro de anuncios. Se entregarán copias da citada relación á Intervención Municipal, ao Comité de Empresa, ao Delegado de Persoal Funcionario e aos traballadores afectados.*

7) *Establécese o seguinte límite de horas extraordinarias:*

   a) *2 horas diarias cando supoñan prolongación de xornada.*

   b) *14 horas mensuais*

   c) *80 horas anuais*

8) *A realización de traballos fóra da xornada ordinaria compensaranse con horas libres, a razón de unha hora e trinta minutos por cada hora extraordinaria traballada. As horas de compensación acumularanse preferentemente ata chegar a completar xornadas laborais enteiras. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer dos días libres de compensación no prazo dos dous meses seguintes á data da realización. Cando os servizos extraordinarios se realicen en domingo, festivo ou de noite compensaranse en todo caso con dúas horas por cada hora traballada, e dúas horas e trinta minutos si concorren as dúas circunstancias.*

9) *Excepcionalmente, cando dispoñer de horas libres para compensar a realización de horas extraordinarias poida supoñer un grave prexuízo para o funcionamento do servizo, a compensación horaria poderá substituírse pola remuneración económica, nas contías que para cada nivel se establece no Capítulo XII deste Acordo. Neste suposto, o responsable do servizo deberá formular a proposta de compensación económica, facendo constar as razóns que desaconsellan a compensación horaria, concretando a identificación dos traballadores/as afectados e o número de horas realizadas. Enviará esta proposta, co conforme dos traballadores afectados, ao alcalde ou ao concelleiro en quen delegue que a trasladará á Intervención Municipal para que informe o que considere oportuno. A resolución da proposta corresponderá ao alcalde ou concelleiro en quen delegue. De ser o caso, o pagamento das horas extraordinarias incluirase na nómina do terceiro mes do trimestre da data da resolución.*

10) *A Comisión de seguimento revisará trimestralmente a aplicación práctica dos procedementos de xustificación, autorización e compensación definidos no presente acordo.*

11) *Para os efectos de realización de horas extraordinarias, que terán carácter voluntario, procurarase establecer en cada servizo un sistema de rotación correlativa entre o persoal da mesma categoría para os traballos de natureza homoxénea.*

12) *No marco dunha política municipal de xeración de emprego estable, procurarase a redución das horas extraordinarias, correspondendo velar pola consecución deste obxectivo a cada unha das Xefaturas dos servizos municipais, de conformidade coas instrucións ditadas para o efecto polo órgano competente en materia de xestión de persoal.*

13) *As horas de traballo realizadas para actividades puntuais, que se organizan polo Concello de Bergondo ou nas que participa o persoal do Concello para o correcto funcionamento das devanditas*

actividades, e que non se poden considerar funcións propias do posto de traballo, terán carácter voluntario e serán retribuídas de acordo co establecido no citado Capítulo XII do presente Acordo.

Artigo 48. Réxime de especial dedicación.

O réxime de especial dedicación implicará a dispoñibilidade por razóns de servizo para o desenvolvemento dunha xornada adicional anual de 163 horas dispoñibles fóra do horario e quenda ordinarios sen dereito a compensación, así como a aplicación do réxime xeral de incompatibilidades previsto neste Acordo .

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

Artigo 49. Traballo en período nocturno e festivo e por quendas.

Entenderase por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10 da noite (22:00 p.m) e as 8 da mañá (8:00 a.m.). No suposto de traballo por quendas, terá a consideración de quenda nocturna aquela realizada cando menos durante seis horas no horario propio do traballo en período nocturno.

Entenderase por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 10 da noite (22:00 p.m) do véspera e as 10 da noite (24:00 p.m.) de cada domingo ou festivo.

As horas que se realicen en horario nocturno, festivo, ou en réxime de xornada partida, compensaranse mediante a súa retribución específica ou a redución da xornada que corresponda, segundo o sistema establecido no artigo 47 e no Capítulo XII do presente Acordo. No caso de persoal que debe exerce-las súas funcións, especificamente en horario nocturno ou festivo, e aqueles que, pola natureza do traballo, realicen quendas neste horario, nas súas retribucións teranse en consideración estas circunstancias.

A compensación horaria por traballos nocturnos e festivos será acumulable.

Artigo 50. Descanso entre xornadas.

Calquera que sexa o réxime de organización do traballo de cada servizo municipal, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo 12 horas.

CAPÍTULO VIII. VACACIÓNS, PERMISOS, LICENCIAS E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.

Artigo 51. Vacacións anuais.

1) *Calendario de vacacións elaborarase anualmente e nel teranse en conta as necesidades dos servizos, oídos os órganos de representación do persoal*
2) *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 desfrutar de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte. Desfrutaranse en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, de acordo coa planificación que se efectúe por parte da dirección de cada departamento ou servizo. Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles.*
3) *No suposto de completar os anos de antigüidade na administración reflectidos no cadro posterior terase dereito ao desfrute dos seguintes días de vacacións anuais*

15 anos de servizo.....23 días hábiles

20 anos de servizo.....24 días hábiles

25 anos de servizo.....25 días hábiles

30 ou máis anos de servizo... .....26 días hábiles.

O dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao cumprimento da antigüidade referida.

4) *As vacacións desfrutaranse preferentemente e con carácter xeral entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, respectando sempre as necesidades do servizo.*

5) *No caso do persoal que traballa a quendas, non poderá comeza-lo período vacacional no descanso semanal establecido.*

6) *No suposto de baixa por maternidade, enfermidade ou accidente, interromperase o cómputo do período vacacional e reanudarase unha vez recuperada a alta polo traballador, de acordo coas necesidades do servizo.*

7) *O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, de xeito que cada un poida coñece-las datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data de comezo daquelas. O calendario será consultado cos representantes dos traballadores.*

8) *Nos servizos onde se poidan producir colisión de intereses, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo traballador con maior antigüidade no servizo e, no seu defecto, no Concello.*

9) *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 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.*

10) *No suposto 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) *O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, trala solicitude dos interesados, sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidos.*

12) *Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes ao seu coidado, sempre e cando coincidan co período vacacional dos mesmos.*

Artigo 52. Permisos e licencias retribuídos.

Sen prexuízo do disposto na lexislación sobre función pública aplicable ao persoal ao servizo da Comunidade Autónoma Galega en cada momento, establécese o seguinte réxime de permisos e licencias retribuídos.

1) *Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:*

   a) ***Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave*** *dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade. Isto será de aplicación as parellas de feito legalmente constituídas.*

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

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

   Polo falecemento dun familiar do ***terceiro grao*** *de consanguinidade ou afinidade o permiso consistirá no tempo indispensable para asistir ao enterro.*

*b) **Por traslado do domicilio habitual**, un día. O permiso será de dous días si existe cambio de localidade. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas membros, o permiso será de dous días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.*

Nos dous supostos anteriores entenderase por localidade o municipio de residencia do traballador e o municipio de residencia do familiar que da dereito ó permiso.

*c) **Para realizar funcións sindicais**, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.*

*d) **Para concorrer a exames** e demais probas de aptitude ou avaliación en centros oficiais, durante os días da súa celebración e coa debida xustificación.*

*e) **Por matrimonio propio** ou por constitución de parella de feito en rexistro público, o persoal terá dereito a unha licenza retribuída de **15 días naturais ininterrompidos, dentro dos cales estará incluída a data da celebración**, podendo acumulalos ás vacacións. O cambio de unión de feito a matrimonio coa mesma parella, tendo desfrutada a licenza cando se constituíu a parella de feito non dará lugar a unha nova licenza.*

Por matrimonio de parentes (ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade), 1 día; 2 días se fose a máis de 200 km. de distancia e 3 días se fose a máis de 500 km. O permiso deber coincidir coa data da celebración.

*f) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo **para a realización de exames prenatais** e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da necesidade de realización delas dentro da xornada de traballo. Recoñecese o dereito da traballadora xestante ou en período de lactancia a ocupar durante o embarazo ou lactancia un posto de traballo ou xornada distinto ao seu, sempre que, segundo prescrición médica o posto de traballo habitual resulte nocivo para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin diminución dos seus dereitos económicos. Rematada a causa que motivou o cambio do posto de traballo, procederase á reincorporación ó seu destino orixinal.*

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

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

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

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

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

A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que

se tería dereito se se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

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

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

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

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

m) O persoal municipal terá dereito a ausentarse do seu posto de traballo ***por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico****, ou para acompañar ás revisións médicas os fillos e as fillas menores de 16 anos e as persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.*

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

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

O persoal que se incorpore ao longo do ano natural contarán con días na proporción que corresponda ao período efectivamente traballado.

4) En todo caso, concederanse os seguintes permisos:

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

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

Tamén a partir da sexta semana posterior ó parto a traballadora poderá optar por traballar media xornada e prorrogar a licenza por un número de xornadas igual ó que lle queda por desfrutar no momento da incorporación ó posto de traballo, sempre que as necesidades dos

servizos o permitan. Por exemplo; unha traballadora que se incorpore na 11ª semana, lle quedarían por desfrutar 6 semanas a xornada completa ou 12 semanas a xornada partida

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou filla ou de parto múltiple.

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

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

b) ***Permiso por adopción ou acollemento**, tanto preadoptivo coma permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple. Se o fillo adoptado é menor de un ano, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas contadas a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción; se o fillo adoptado é menor de seis anos, a duración da suspensión ser de 60 días naturais. Se o fillo adoptado é maior de 6 anos, estudarase cada caso.*

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

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

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

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

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

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

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

c) ***Permiso por paternidade** polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.*

Nos supostos de adopción ou acollemento, se ambos os proxenitores fosen persoal ao servizo da Administración pública galega, o permiso poderase distribuír á opción dos interesados, que

poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos, respectando en todo caso o prazo de duración.

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

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

- *Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.*
- *Se a filiación paterna non estivese determinada.*
- *Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.*
- *Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese á nai a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.*

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

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

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

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

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

5) ***Poderanse conceder licencias*** *nos seguintes casos e condicións:*

a) ***Por asuntos propios*** *poderanse conceder licencias sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de tres meses cada dous anos. A concesión de licencias por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidades do servizo.*

b) ***Para a realización de estudios*** *directamente relacionados coa Administración Pública. O persoal terá dereito a percibir as retribucións básicas.*

c) ***Para a asistencia a eventos colectivos*** *de carácter técnico, científico, profesional, colexial, asociativo ou sindical. Se a asistencia fose promovida polo propio Concello por tratarse de materias de interese para o mesmo, o traballador terá dereito a indemnización por axudas de custo, gastos de viaxe, de estancia, inscrición e outros.*

6) ***Flexibilidade horaria en supostos especiais****:*

Quenes teñen ao seu cargo persoas maiores, fillos menores de 12 anos ou persoas con discapacidade terán dereito a flexibilizar nunha hora o seu horario fixo habitual.

En casos de familias monoparentais, os empregados públicos con fillos con discapacidade, terán dúas horas de flexibilidade horaria a fin de conciliar os horarios dos centros de educación especial e outros centros onde o fillo reciba atención cos horarios propios do posto de traballo. Igualmente, existirá o dereito a ausentarse do traballo para asistir a reunións de coordinación e apoio asistencial.

7) Tramitación.

a) As solicitudes de permisos que sexan previsibles faranse mediante escrito presentado no Rexistro do departamento de persoal do Concello. Para estes efectos, este Rexistro disporá duns modelos normalizados de solicitude. Estes impresos deberán ser cubertos polo interesado, 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. Os modelos dos impresos normalizados de solicitude deberán ser revisados pola Mesa, que deberá concretar as xustificacións documentais pertinentes a presentar con cada tipo de solicitude.

b) As comunicacións dos permisos sobrevidos ou imprevisibles, comunicaranse verbalmente no Departamento de Persoal e ao xefe do servizo correspondente.

En calquera caso, presentarase a oportuna xustificación documental do permiso dentro do prazo de sete días naturais a partir da data de comezo do mesmo.

c) Os permisos e licencias deberán solicitarse con cinco días hábiles de antelación, salvo os casos de urxente necesidade nos que non será necesario o cumprimento do indicado preaviso.

d) En todo caso os días de permiso por: traslado de domicilio, concorrencia a exames, matrimonio de parentes, enfermidade, accidentes ou falecemento de familiares deberán coincidir necesariamente co día en que se produza o evento.

e) A tramitación das solicitudes das licencias dos empregados municipais corresponden ao Departamento Persoal, que se encargará de efectuar as dilixencias e procurar os informes oportunos para determinar a correspondente resolución. A concesión dos permisos e licencias corresponde ao Alcalde Presidente do Concello ou persoa en quen delegue, quen ditará para o efecto a oportuna resolución.

f) No eido do establecido no apartado anterior, as solicitudes das licenzas formuladas en forma e prazo (consonte o establecido no presente capítulo) deberán ser resoltas e notificadas aos solicitantes coa debida antelación á data en que deba comezar a licenza solicitada. No caso de que tal resolución non se produza, entenderase concedida nos termos do solicitados sempre que se axuste ao establecido no presente Acordo Colectivo.

g) As licencias e permisos debidamente xustificados constitúen un dereito do persoal municipal, polo que calquera resolución negativa de permisos ou licencias deber ser debidamente motivada e argumentada. Previamente á adopción de calquera resolución denegatoria das licencias e permisos contempladas nos apartados 1.k), 1.l), 5.a), 5.b) e 6 debe ser oído o interesado e o Órgano de Representación Sindical.

h) Carecerán de validez e consideraranse nulos para todos os efectos os permisos e licencias que non sexan tramitados e resoltos consonte ao establecido no presente acordo, sen prexuízo do establecido no apartado b) para os casos imprevisibles de urxente necesidade.

Artigo 53. Situacións administrativas.

En relación coas situacións do persoal ó servizo do Concello de Bergondo, estarase ao disposto no Título VI da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.

CAPÍTULO IX SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN E CARREIRA PROFESIONAL DO PERSOAL MUNICIPAL

SECCIÓN 1ª: SELECCIÓN DO PERSOAL

Artigo 54. Oferta de emprego.

1) *De acordo co previsto na lexislación básica, as necesidades de recursos humanos con asignación orzamentaria, que deban proverse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da Oferta de emprego público, ou a través doutro instrumento similar de xestión da provisión das necesidades de persoal, o que comportará a obrigación de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e ata un dez por cen adicional, fixando o prazo máximo para a convocatoria dos mesmos. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberá desenvolverse dentro do prazo improrrogable de tres anos.*
2) *A Oferta de emprego público ou instrumento similar, se aprobará anualmente polos órganos de Goberno do Concello. Os criterios xerais de dita oferta serán negociados cos representantes do persoal municipal.*
3) *A Oferta de emprego público ou instrumento similar poderá conter medidas derivadas da planificación de recursos humanos.*
4) *Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao cinco por cento das vacantes para ser cubertas entre persoas con discapacidade, considerando como talles as definidas no apartado 2 do artigo 1 da Lei 51/2003, de 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas, de modo que progresivamente alcáncese o dous por cento dos efectivos totais do cadro de persoal do Concello de Bergondo. Para estes efectos, o 5% de reserva computarase con carácter acumulativo para cada tipo de praza nas sucesivas ofertas de emprego aprobadas polo Concello a partir da aprobación deste acordo .*

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

Artigo 55. Principios xerais e normativa aplicable.

A selección do persoal ao servizo do Concello de Bergondo realizarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistema de concurso, concurso-oposición ou oposición libre nos que se garantan, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os establecidos a continuación:

1) *Publicidade das convocatorias e das súas bases.*
2) *Transparencia.*
3) *Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.*
4) *Independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.*
5) *Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas a desenvolver.*
6) *Axilidade, sen prexuízo da obxectividade, nos procesos de selección.*

Artigo 56. Regras comúns e requisitos xerais de acceso.

1) *As convocatorias de procesos selectivos deberán publicarse nos Diarios oficiais que procedan e nun xornal de tirada provincial no caso de prazas de persoal laboral fixo.*
2) *Garantirase o anonimato dos aspirantes na corrección das probas eliminatorias nas que sexa posible.*
3) *Os procesos selectivos rexeranse polas bases que aprobe o órgano da Corporación competente. As bases xerais e específicas de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna, serán aprobadas previa consulta coa representación sindical.*

4) *Nos supostos de concurso ou concurso-oposición especificamente os méritos e a súa correspondente valoración, así como os medios de acreditación deles.*

   En ningún caso poderá constituír mérito para acceder ao emprego público o ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual ou de confianza na administración.

5) *Para poder participar nos procesos selectivos convocados no Concello de Bergondo será necesario reuni-los seguintes requisitos:*

   b) Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.

   c) Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas habituais do Grupo, Categoría ou praza correspondente.

   d) Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público.

   e) Non ser separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin acharse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para o acceso ao posto de traballo, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso do persoal laboral, no que fose separado ou inhabilitado. No caso de ser nacional doutro Estado, non acharse inhabilitado ou en situación equivalente nin ser sometido a sanción disciplinaria ou equivalente que impida, no seu Estado, nos mesmos termos o acceso ao emprego público.

   f) Posuír a titulación esixida.

6) *Poderá esixirse o cumprimento doutros requisitos específicos que garden relación obxectiva e proporcionada coas funcións asumidas e as tarefas a desempeñar. En todo caso, haberán de establecerse de xeito abstracto e xeral.*

7) *A extensión e profundidade dos programas adecuaranse aos niveis de titulación esixidos e á especialidade profesional dos correspondentes grupos de clasificación e categoría profesional de persoal laboral.*

Artigo 57. 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 Acordo en relación coa consolidación de emprego e a funcionarización de persoal laboral fixo.*

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 de Bergondo 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) *A selección por oposición consistirá en supera-las probas teóricas e prácticas esixidas na convocatoria pública, axeitadas ó exercicio da función.*

7) *A selección por concurso-oposición consistirá en supera-las correspondentes probas, así como posuír determinadas condicións debidamente valoradas de formación, méritos ou graos de experiencia.*

8) *A selección por concurso consistirá en posuír determinadas condicións debidamente valoradas de formación, méritos ou graos de experiencia. Utilizarase con excepcionalidade para postos singulares.*

9) *A prestación de servizos noutras administracións públicas valorarase en méritos, de acordo co principio de reciprocidade.*

10) *Nos sistemas de selección que se realicen para o acceso ás prazas do Concello terá que demostrarse o coñecemento da lingua galega. Para estes efectos, as bases das convocatorias establecerán que unha ou máis das probas do proceso selectivo se deberán realizar exclusivamente en lingua galega, sen prexuízo doutras probas adicionais que se puidesen prever para aqueles postos de traballo que requiran un especial coñecemento da lingua galega.*

Artigo 58. Órganos de selección.

1) *Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e tenderase, así mesmo, á paridade entre muller e home. O persoal de elección ou designación política, e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección. Así mesmo, a pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ninguén.*

2) *Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego público entre homes e mulleres.*

3) *Os órganos de selección non poderán propor o acceso dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, excepto cando así o prevexa a propia convocatoria.*

   Sempre que os órganos de selección propoñan o nomeamento de igual número de aspirantes que o de prazas convocadas, e co fin de asegurar a cobertura das mesmas cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados, antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección relación complementaria dos aspirantes que sigan aos propostos, para o seu posible nomeamento. Igualmente, as relacións complementarias dos aspirantes a prazas de persoal fixo constituirán listas de agarda para contratacións de persoal temporal, de acordo co que se estableza regulamentariamente.

4) *Os representantes sindicais teñen dereito a propor o nomeamento dun vocal nos órganos de selección, que serán propostos polos delegados de persoal funcionario ou Comité de Empresa, segundo se trate de persoal funcionario ou laboral.*

Artigo 59. Selección de persoal temporal:

1) *A selección do persoal laboral temporal farase de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade. O referido sistema deberá permitir a máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes. En todo caso, o persoal laboral temporal deberá reunir os requisitos xerais*

de titulación e as demais condicións esixidas para participar nas probas de acceso aos correspondentes postos fixos.

2) *Para a selección do persoal laboral temporal, as convocatorias de prazas por quenda libre para persoal fixo preverán a constitución de listas de agarda dos aspirantes que superen todas as probas, tendo en conta, para estes efectos, as puntuacións obtidas no proceso selectivo e a valoración, se é o caso, dos servizos prestados en postos de natureza semellante nas administracións públicas. Igualmente, cando non existan listas de agarda dispoñibles, o Concello poderá proceder a unha convocatoria pública específica para a súa constitución.*

   As listas de agarda serán públicas e substituiranse logo de cada proceso selectivo de prazas fixas que se realice. Para estes efectos, elaboraranse unhas normas de xestión das listas de agarda para selección de persoal temporal.

3) *O persoal será nomeado directamente, tras a existencia dunha vacante, mediante decreto da Alcaldía pola orde correlativa que figure nas listas.*

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

5) *Os servizos prestados temporalmente poderán terse en conta como mérito para o acceso a prazas fixas do cadro de persoal, nos termos que establezan as bases da correspondente convocatoria.*

Artigo 60. Rexistro de Persoal.

Constituirase un rexistro de persoal do Concello, no que se inscribirá todo o persoal ó seu servizo e se anotarán todos os actos que afecten á súa vida administrativa.

SECCIÓN 2ª: CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

A) TIPOS DE PERSOAL

Artigo 61. O cadro de persoal do Concello.

O Concello aprobará anualmente, a través do seu orzamento, o cadro de persoal no que figuren tódolos postos de traballo reservados a funcionario, persoal laboral e eventual.

De acordo co establecido neste Acordo e na normativa básica, o cadro de persoal será negociado, no que proceda, cos representantes sindicais do persoal funcionario e laboral do Concello, previa a aprobación polo Pleno da Corporación.

Artigo 62. Tipos de persoal municipal.

O cadro de persoal do Concello de Bergondo está integrado por:

1) *Funcionarios de carreira.*
2) *Persoal interino.*
3) *Persoal laboral, xa sexa fixo, por tempo indefinido ou temporal.*
4) *Persoal eventual.*

Artigo 63. Funcionarios de carreira.

1) *Son funcionarios de carreira quen, en virtude de nomeamento legal, están vinculados ao Concello por unha relación estatutaria regulada polo Decreto Administrativo para o desempeño de servizos profesionais retribuídos de carácter permanente.*
2) *En todo caso, o exercicio das funcións que impliquen a participación directa ou indirecta no exercicio das potestades públicas ou na salvagarda dos intereses xerais do Estado e do Concello de Bergondo corresponden exclusivamente aos funcionarios públicos, nos termos que se establecen na normativa básica estatal e autonómica.*

Artigo 64. Funcionarios interinos.

1) *Son funcionarios interinos os que, por razóns expresamente xustificadas de necesidade e urxencia, son nomeados como tales para o desempeño de funcións propias de funcionarios de carreira, cando se dea algunha das seguintes circunstancias:*
   a) *A existencia de prazas vacantes cando non sexa posible a súa cobertura por funcionarios de carreira.*
   b) *A substitución transitoria dos titulares.*
   c) *A execución de programas de carácter temporal.*
   d) *O exceso ou acumulación de tarefas por prazo máximo de seis meses, dentro dun período de doce meses.*
2) *Aos funcionarios interinos seralles aplicable, en canto sexa adecuado á natureza da súa condición, o presente Acordo e o réxime xeral dos funcionarios de carreira.*

Artigo 65. Persoal laboral.

É persoal laboral o que en virtude de contrato de traballo formalizado por escrito, en calquera das modalidades de contratación de persoal previstas na lexislación laboral, presta servizos retribuídos polo Concello. En función da duración do contrato este poderá ser fixo, por tempo indefinido ou temporal.

Artigo 66. Persoal eventual.

1) É persoal eventual o que, en virtude de nomeamento con carácter non permanente, só realiza funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento especial, sendo retribuído con cargo aos créditos orzamentarios consignados para este fin.

2) O número máximo deste tipo de persoal e as súas condicións retributivas serán establecidas polo Pleno da Corporación Municipal.

3) O nomeamento e cesamento serán libres. O cesamento terá lugar, en todo caso, cando se produza o da autoridade á que se preste a función de confianza ou asesoramento.

4) A condición de persoal eventual non poderá constituír mérito para o acceso á Función Pública ou para a promoción interna.

5) Ao persoal eventual seralle aplicable, no que sexa adecuado á natureza da súa condición, o presente Acordo Regulador e o réxime xeral dos funcionarios de carreira.

Artigo 67. Escalas de clasificación do persoal funcionario.

O persoal funcionario comprendido no ámbito de aplicación deste acordo clasificarase atendendo ás condicións xerais da cualificación esixida para o desenvolvemento do seu traballo, de acordo coa natureza das súas funcións e do réxime xurídico que lle é de aplicación nas seguintes escalas:

1) *Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal.*
2) *Escala de administración xeral, que se subdivide nas subescalas seguintes:*
   a) *Técnica*
   b) *Xestión*
   c) *Administrativa*
   d) *Auxiliar*
   e) *Subalterno*
3) *A escala de administración especial que se subdivide nas subescalas seguintes:*
   a) *Técnica*
   b) *Servizos especiais*

Artigo 68. Funcións das escalas e subescalas.

1) *Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal.*

Son funcións públicas, cuxa responsabilidade administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal:

a) A de Secretaría, comprensiva da fe pública e o asesoramento legal preceptivo.

b) O control e a fiscalización interna da xestión económico-financeira e orzamentaria e a contabilidade, tesourería e recadación.

O réxime xurídico dos funcionarios da Administración Local con habilitación de carácter estatal será o establecido pola lexislación básica do Estado e pola lexislación sectorial da Comunidade Autónoma en materia de réxime local.

2) Escala de Administración Xeral.

Corresponde aos funcionarios da Escala de Administración Xeral o desempeño das funcións comúns ao exercicio da actividade administrativa. En consecuencia, os postos de traballo predominantemente burocráticos haberán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de xestión, administrativos ou auxiliares de Administración Xeral.

a) Pertencerán á Subescala Técnica de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de xestión, estudo e proposta de carácter administrativo de nivel superior.

b) Pertencerán á Subescala de Xestión de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de apoio ás funcións de nivel superior.

c) Pertencerán á Subescala Administratvia de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas administrativas, normalmente de trámite e colaboración.

d) Pertencerán á Subescala Auxiliar de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sinxelo, manexo de máquinas, arquivo de documentos e outros similares.

e) Pertencerán á Subescala de Subalternos de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de vixilancia e custodia interior de oficinas, así como misións de Conserxe, Porteiro ou outras análogas en edificios e servizos da Corporación.

Poderá establecerse a normativa adecuada para que os postos de traballo atribuídos a esta Subescala poidan ser desempeñados por funcionarios de servizos especiais que, por idade ou outras razóns, teñan diminuída a súa capacidade para misións de particular esforzo ou penosidade, pero que conserven a requirida para as tarefas de Subalterno.

3) Escala de Administración Especial.

Terán a consideración de funcionarios de Administración Especial os que teñan atribuído o desempeño das funcións que constitúen o obxecto peculiar dunha carreira, profesión, arte ou oficio.

Pertencerán á Subescala Técnica de Administración Especial, os funcionarios que desenvolvan tarefas que son obxecto dunha carreira para cuxo exercicio esixen as leis estar en posesión de determinados títulos académicos ou profesionais.

En atención ao carácter e nivel do título esixido, devanditos funcionarios divídense en técnicos superiores, medios e auxiliares, e, á súa vez, cada clase poderá comprender distintas ramas e especialidades.

Pertencerán á Subescala de Servizos Especiais, os funcionarios que desenvolvan tarefas que requiran unha aptitude específica, e para cuxo exercicio non se esixe, con carácter xeral, a posesión de títulos académicos ou profesionais determinados.

Comprenderanse nesta Subescala as seguintes clases:

a) Policía Local e os seus auxiliares.

b) Servizo de Extinción de Incendios.

c) Prazas de Labores Especiais.

d) *Persoal de Oficios.*

A Policía Local exercerá as súas funcións de acordo co previsto no Título V da Lei Orgánica de Forzas e Corpos de Seguridade e no artigo 8 da Lei 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locais de Galicia.

Comprenderanse na clase de labores especiais ao persoal que realice tarefas de carácter predominantemente non manual, nas diversas ramas ou sectores de actuación do Concello, subdividíndose en categorías, segundo o nivel de titulación esixido.

Integraranse na clase de persoal de oficios, os funcionarios que realicen tarefas de carácter predominantemente manual, nos diversos sectores de actuación das Corporacións Locais, referidas a un determinado oficio, industria ou arte.

Clasificaranse, dentro de cada oficio, industria ou arte, en encargado, capataz, oficial, axudante e operario, segundo o grao de responsabilidade ou de especialización, e sendo necesario, en todo caso, posuír a titulación esixida para o ingreso, conforme ao disposto pola lexislación básica de función pública.

Artigo 69. Grupos de clasificación do persoal funcionario.

Os distintos corpos e escalas do persoal funcionario municipal clasifícanse, de acordo coa titulación esixida para o acceso aos mesmos, nos seguintes grupos:

1) *Grupo A, dividido en dous Subgrupos A1 e A2.*

Para o acceso aos corpos ou escalas deste Grupo 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.

A clasificación dos corpos e escalas en cada Subgrupo estará en función do nivel de responsabilidade das funcións a desempeñar e das características das probas de acceso.

2) *Grupo B. Para o acceso aos corpos ou escalas do Grupo B esixirase estar en posesión do título de Técnico Superior.*
3) *Grupo C. Dividido en dous Subgrupos, C1 e C2, segundo a titulación esixida para o ingreso.*

   C1: título de bacharel ou técnico.

   C2: título de graduado en educación secundaria obrigatoria.
4) *En desenvolvemento do establecido na Disposición Adicional Sétima da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, establecese no Concello de Bergondo o subgrupo C3, no que se integrarán as prazas para as que non se esixirá para o acceso estar en posesión de ningunha das titulacións previstas no sistema educativo.*

   Ata tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76 da Lei 7/2007, de 12 de abril 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.

Artigo 70. Grupos de clasificación do persoal laboral.

As distintas escalas do persoal municipal clasifícanse, de acordo coa titulación esixida para o acceso aos mesmos, nos mesmos grupos e cos mesmos criterios e requisitos que os establecidos para o persoal funcionario neste capítulo, sen prexuízo das peculiaridades que se establezan en relación cos sistemas de promoción interna ou provisión de postos de traballo.

Artigo 71. A Relación de Postos de Traballo.

1) *O Concello de Bergondo estrutura a súa organización a través da relación de postos de traballo que é o instrumento técnico por medio do cal se realiza a ordenación do seu persoal, de acordo coas necesidades dos servizos, e que comprenden a denominación dos postos, as características esenciais dos mesmos, os grupos de clasificación profesional coa titulación esixida para o desempeño, si é o*

caso, ás escalas de funcionarios ou as categorías profesionais do persoal laboral, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.

2) *A creación, modificación, refundición e supresión de postos de traballo realizarase por medio da relación de postos de traballo.*

3) *O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste acordo ocupará postos de traballo, singularizados ou non singularizados, de acordo coa correspondente relación. A relación de postos de traballo incluirá os correspondentes a todo o cadro de persoal funcionario e laboral, así como os que haxa que dotar a través da correspondente oferta de emprego. Igualmente, a relación de postos de traballo determinará a forma de provisión e acceso aos postos singularizados nela determinados.*

4) *Os postos de traballo do Concello de carácter administrativo serán desempeñados por funcionarios públicos. Exceptúanse da regra anterior e poderán ser desempeñados por persoal laboral:*

   a) Os postos de natureza non permanente e aqueles en que as súas actividades se dirixan a satisfacer necesidades de carácter periódico e descontinuo.

   b) Os postos en que as súas actividades sexan propias de oficios.

   c) Os postos correspondentes a áreas de actividades que requiran coñecementos técnicos especializados cando non existan corpos ou escalas de persoal funcionario en que as persoas integrantes teñan a preparación específica necesaria para o seu desempeño.

   d) Os postos de carácter instrumental correspondentes ás áreas de mantemento e conservación de edificios, equipamentos e instalacións, e artes gráficas, así como os postos das áreas de expresión artística.

   e) Os postos de traballo de organismos autónomos de carácter comercial, industrial, financeiro ou análogo, agás aqueles que impliquen exercicio da autoridade, inspección ou control correspondente á consellería a que estean adscritos, que se reservan ao persoal funcionario.

   f) Os de prestación directa de servizos sociais e protección da infancia.

5) *A relación de postos de traballo do Concello será pública, e tanto na súa elaboración coma nas modificacións posteriores deberán ser sometidas a informe dos correspondentes órganos de representación do persoal municipal, cando supoñan modificación das condicións de traballo.*

Artigo 72. Plans de Emprego.

1) *O Concello de Bergondo poderá elaborar plans de emprego, referidos tanto a persoal funcionario coma laboral, que conterán de forma conxunta as actuacións que se deben desenvolver para a óptima utilización dos recursos humanos no ámbito a que afecten, dentro dos límites orzamentarios e de acordo coas directrices de política de persoal.*

   As actuacións previstas para o persoal laboral nos plans de emprego desenvolveranse conforme a normativa específica do ordenamento xurídico laboral e o establecido no presente Acordo.

2) *Os plans de emprego poderán conte-las seguintes previsións e medidas:*

   a) Previsións sobre modificación de estruturas organizativas e de postos de traballo.

   b) Suspensión de incorporacións de persoal externo ó ámbito afectado, tanto as derivadas de oferta de emprego coma de procesos de mobilidade.

   c) Reasignación de efectivos de persoal.

   d) Establecemento de cursos de formación e capacitación.

   e) Autorización de concursos de provisión de postos limitados ó persoal dos ámbitos que se determinen.

   f) Medidas específicas de promoción interna.

   g) Prestación de servizos a tempo parcial.

h) Necesidades adicionais de recursos humanos, que deberán integrarse, se é o caso, na oferta de emprego público.

i) Outras medidas que procedan en relación cos obxectivos do plan de emprego.

j) As memorias xustificativas dos plans de emprego conterán as referencias temporais que procedan, respecto das previsións e medidas establecidas neles.

3) O Concello de Bergondo poderá adoptar, ademais de plans de emprego, outras medidas de racionalización de efectivos así como incentivos á excedencia voluntaria e á xubilación anticipada.

SECCIÓN 3ª: CARREIRA PROFESIONAL

Artigo 73. A carreira profesional.

A carreira administrativa consiste na promoción desde o corpo ou escala dun determinado grupo ou subgrupo a outro superior (promoción interna), no ascenso dentro dos graos asignados ó mesmo corpo ou escala (ascenso por provisión de postos de traballo) ou no acceso a outro corpo ou escala do mesmo grupo.

Artigo 74. A promoción interna.

1) A promoción interna consistente no ascenso desde Corpos ou Escalas dun grupo de titulación a outros do inmediato superior. Os empregados municipais deberán para iso posuír a titulación esixida para o ingreso nos últimos, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no Corpo ou escala a que pertenzan, así como reunir os requisitos e superar as probas que para cada caso se establezan.

2) Nas convocatorias das probas selectivas reservarase un mínimo dun 50% das vacantes convocadas para persoal funcionario pertencente a corpos ou escalas do grupo inmediatamente inferior que, posuíndo a titulación esixida, si é o caso, e os demais requisitos inherentes á vacante que se vai cubrir, prestasen servizos efectivos durante polo menos dous anos no corpo ou na escala de pertenza.

As devanditas convocatorias deberán respectar en todo caso os principios de igualdade, mérito e capacidade, e poderán levarse a cabo en procesos separados dos de ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así o acorde o Pleno da Corporación.

3) 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.

Os funcionarios 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 na normativa básica.

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

Poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso ao subgrupo C1 o persoal municipal do subgrupo C2, aínda que careza da titulación esixida para a pertenza ao dito subgrupo C1, sempre que acredite unha antigüidade mínima de dez anos no subgrupo C2 ou ben teña unha antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

Igualmente, o persoal municipal integrado no subgrupo C3, poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso a prazas do subgrupo C2, aínda que careza da titulación esixida para a pertenza ao dito subgrupo, sempre que acredite unha antigüidade mínima de cinco anos no subgrupo C3 ou ben teña unha antigüidade mínima de dous anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

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

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

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

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

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

   O disposto no presente Artigo seralles tamén aplicable ós funcionarios que accedan por integración a outros corpos ou escalas do mesmo grupo ou grupo superior de acordo co previsto na lexislación vixente.

6) *Os empregados 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 as probas selectivas.*

   Poderán ser eximidos dalgunha das probas aqueles funcionarios que procedan da mesma área de especialidade profesional cá correspondente ó corpo ou escala á que se pretende promocionar.

7) *O Concello poderá determinar na relación de postos de traballo ou outro procedemento de xestión de recursos humanos, os Corpos e Escalas de funcionarios aos que poderá acceder o persoal laboral dos grupos e categorías profesionais equivalentes ao Grupo de titulación correspondente ao Corpo u Escala a que se pretenda acceder, sempre que desempeñen funcións substancialmente coincidentes ou análogas no seu contido profesional e no seu nivel técnico, se deriven vantaxes para a xestión dos servizos, se encontren en posesión da titulación académica requirida e superen as correspondentes probas.*

Artigo 75. Fomento da promoción interna no Concello.

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

Artigo 76. O grao persoal.

1) *Todo empregado municipal posúe un grao persoal que corresponderá a un dos niveis nos que se clasifican os postos de traballo na relación de postos de traballo do Concello.*

2) *A carreira profesional dos funcionarios de carreira iniciarase no grao, nivel, categoría, chanzo e outros conceptos análogos correspondentes á praza inicialmente asignada ao funcionario tras a superación do correspondente proceso selectivo, que terán a consideración de mínimos. A partir*

daqueles, produciranse os ascensos que procedan segundo a modalidade de carreira aplicable en cada ámbito.

O grao persoal adquírese polo desempeño dun ou máis postos de nivel correspondente durante dous anos continuados ou durante tres con interrupción. Se durante o tempo en que o empregado desempeña un posto se modificase o nivel destes, o tempo do desempeño computarase no nivel máis alto co que tal posto estivese clasificado.

Malia o disposto no parágrafo anterior, os empregados que obteñan un posto de traballo superior en máis de dous niveis ó correspondente ó seu grao persoal consolidarán cada dous anos de servizos continuados o grao superior en dous niveis ó que posuísen sen que en ningún caso poidan supera-lo correspondente ó do posto desempeñado.

3) *O Pleno da Corporación asignará nivel a cada posto a través da relación de postos de traballo, atendendo a criterios de especialización, responsabilidade, competencia e mando, así como á complexidade funcional dos postos, dentro dos seguintes límites.*

GRUPO	***SUBGRUPO***	***NIVEIS***
GRUPO E	*Agrupacións profesionais (Disp. Adic. 7ª Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público)*	*7-14*
GRUPO D	*C2*	*9-18*
GRUPO C	*C1*	*11-22*
GRUPO B	*A2*	*16-26*
GRUPO A	*A1*	*20-30*

4) *En ningún caso os empregados municipais poderán obter postos de traballo non incluídos nos niveis do intervalo correspondente ao grupo de titulación en que figure clasificada a súa Escala, Subescala, clase ou categoría.*

5) *Os empregados municipais terán dereito, calquera que sexa o posto de traballo que desempeñen, a percibir polo menos o complemento de destino dos postos de nivel correspondente ó seu grao persoal. Non obstante, a percepción do complemento específico será sempre a que lle corresponda ó posto realmente desempeñando.*

6) *Os empregados que cesen nun posto de traballo sen obter outro polos sistemas de provisión previstos no presente Acordo quedarán ao dispor do Alcalde, que lles atribuirá o desempeño dun posto provisional correspondente ao seu corpo ou escala, non inferior en máis de dous niveis ao do seu grao persoal, en tanto non obteñan outro con carácter definitivo, con efectos do día seguinte á data do cesamento.*

7) *O tempo de permanencia na situación de servizos especiais será computado, para efectos de consolidación do grao persoal, como prestado no último posto desempeñado en situación de servizo activo ou no que posteriormente se obtivese por concurso.*

8) *A adquisición e os cambios de grao inscribiranse no Rexistro de Persoal logo de recoñecelos o órgano competente.*

9) *Os graos superiores dos corpos ou escalas poderán coincidir cos inferiores do corpo ou escala inmediatamente superior.*

10) *A adquisición dos graos superiores polo persoal dos corpos e escalas de cada grupo poderá realizarse tamén mediante a superación de cursos de formación ou outros requisitos obxectivos que determine o Pleno. O procedemento de acceso aos cursos e a fixación dos outros requisitos obxectivos fundamentarase exclusivamente en criterios de mérito e capacidade, e a selección deberá realizarse mediante concurso.*

Artigo 77. Requisitos para a provisión.

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

Artigo 78. Principios e procedementos de provisión de postos de traballo do persoal funcionario.

1) *O Concello de Bergondo proverá os postos de traballo dentro da promoción interna mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.*
2) *A provisión de postos de traballo levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública, e axustaranse ao previsto na normativa dos funcionarios da Xunta de Galicia.*
3) *As convocatorias para a provisión de postos de traballo por concurso ou por libre designación, así como as correspondentes resolucións, deberán facerse públicas nos Boletíns ou Diarios Oficiais correspondentes.*

Artigo 79. Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal funcionario.

1) *O concurso, como procedemento normal de provisión de postos de traballo, consistirá na valoración dos méritos e capacidades e, no seu caso, aptitudes dos candidatos por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ao principio de profesionalidade e especialización dos seus membros e adecuarase ao criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento axustarase ás regras de imparcialidade e obxectividade.*
2) *Nas convocatorias de concurso deberán incluírse, en todo caso, os seguintes datos e circunstancias:*

- *Denominación, nivel e localización do posto.*
- *Requisitos indispensables para desempeñalo.*
- *Baremo para puntuar os méritos.*
- *Puntuación mínima para a adxudicación das vacantes convocadas.*
- *As convocatorias par a provisión de postos por libre designación incluirán os datos seguintes:*
    - *Denominación, nivel e localización do postos.*
    - *Requisitos indispensables para desempeñalo.*

Artigo 80. Libre designación con convocatoria pública do persoal funcionario.

1) *A libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto.*
2) *Poderán cubrirse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública os postos que, pola súa especial responsabilidade e confianza, determine a Lei de Función Pública de Galicia que se dite en desenvolvemento do Estatuto do Empregado Público.*
3) *O órgano competente para o nomeamento poderá solicitar a intervención de especialistas que permitan apreciar a idoneidade dos candidatos.*
4) *Os titulares dos postos de traballo provistos polo procedemento de libre designación con convocatoria pública poderán ser cesados discrecionalmente.*

Artigo 81. Provisión de postos do persoal laboral.

A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral realizarase polos mesmos procedementos que o persoal funcionario de carreira.

CAPÍTULO XI. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artigo 82. Normalización lingüística

1) *Os traballadores do Concello de Bergondo teñen o dereito e o deber de desenvolve-la súa actividade laboral e profesional en idioma galego, como lingua propia de Galicia e da súa Administración Local, e polo tanto a acceder á formación lingüística precisa para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.*
2) *En todo o relacionado co uso do galego no Concello, será de aplicación o estipulado na normativa vixente en materia de normalización lingüística.*
3) *O Concello de Bergondo proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores do Concello de Bergondo teñen o dereito e o deber de asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego precisos para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.*
4) *O tempo investido na asistencia aos devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo e os gastos de desprazamento e axudas de custo xeradas pola asistencia aos mesmos serán de conta do Concello cando se trate de cursos programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal e de asistencia obrigada.*
5) *Para lle dar cumprimento á normalización do idioma galego no Concello de Bergondo e para garantir o dereito dos administrados ao uso da lingua propia de Galicia nas relacións coa administración municipal, e en cumprimento da obriga de promover o uso normal do galego por parte dos poderes públicos de Galicia que determina o artigo 6.3 da Lei de normalización lingüística, nas probas selectivas que se realicen para o acceso ás prazas do Concello de Bergondo, terase que demostrar o coñecemento da lingua galega.*

Para estes efectos, as bases das convocatorias establecerán que unha ou máis das probas do proceso selectivo se deberán realizar exclusivamente en lingua galega, e iso sen prexuízo doutras probas adicionais, que se puidesen prever, para aqueles postos de traballo que requiran un especial coñecemento da lingua galega.

CAPÍTULO XII. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artigo 83. Normas comúns.

1) *Os empregados públicos do Concello de Bergondo só serán remunerados segundo os conceptos e contías que se determinen no presente Acordo.*
2) *Non poderán percibir participación en tributos ou en calquera outro ingreso das Administracións Públicas como contraprestación de calquera servizo, participación ou premio en multas impostas, aínda cando a xestión estivese atribuída aos servizos, nin retribucións ou contraprestacións distintas ás determinadas nos artigos seguintes por ningún outro concepto, nin sequera por confección de proxectos, dirección ou inspección de obras ou presupostos, asesorías ou emisión de ditames ou informes.*
3) *A orde de pagamento de gastos de persoal terá preferencia sobre calquera outra que deba realizarse con cargo ao orzamento ordinario do Concello.*
4) *As retribucións do persoal ao servizo do Concello de Bergondo teñen carácter público e, polo tanto, poderán ser coñecidas, cotexadas, comprobadas, por calquera que o desexe.*

Artigo 84. Conceptos retributivos.

As retribucións que poden percibir os empregados públicos do Concello de Bergondo son básicas e complementarias. A súa aplicación e conceptos retributivos determínanse consonte o establecido na Lei30/84, en tanto non sexa desenvolvido pola Lei da Función Pública Galega o novo réxime de retribucións previsto na Lei 7/2007 de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.

Artigo 85. Retribucións básicas.

As retribucións básicas, estarán integradas única e exclusivamente por:

1) *O soldo, que se fixará pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado en función do grupo ou subgrupo de clasificación profesional en que se organizan as escalas de persoal funcionario e laboral do Concello, segundo o establecido no Capítulo IX deste Acordo.*

   O soldo dos funcionarios do subgrupo A1 non poderá exceder en máis de tres veces o soldo dos funcionarios do subgrupo C3.

2) *Os trienios, que consisten nunha cantidade, que será igual para cada Subgrupo ou Grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña Subgrupo, por cada tres anos de servizo.*

   - *No caso de que un empregado municipal preste os seus servizos sucesivamente en diferentes corpos, escalas, clases ou categorías de distinto grupo de clasificación, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados nos grupos anteriores. Cando un empregado cambie de adscrición ó grupo antes de completar un trienio, a fracción do tempo transcorrido considerarase como tempo de servizos prestados no novo grupo.*
   - *Para os efectos de recoñecemento de trienios, recoñecerase ao persoal municipal a totalidade dos servizos previos indistintamente prestados en calquera administración pública, así como o período de prácticas do persoal que teñan superado as probas de ingreso na Administración Pública. Considerаranse servizos efectivos todos os indistintamente prestados en todas as esferas da Administración Pública, tanto en calidade de funcionario de emprego (eventual ou interino) como os prestados en réxime de contratación administrativa ou laboral.*
   - *Asemade, os empregados municipais terán dereito a percibir o importe dos trienios que tivesen recoñecidos por servizos sucesivos prestados, desempeñando praza ou destino en propiedade, en calquera esfera da Administración, ou na Administración militar e Corpos e Forzas de Seguridade do Estado.*
   - *Os dereitos individuais de natureza económica que resulten do establecido no presente Acordo, deberán ser computados polo Servizo de Persoal a instancia de parte, xustificando o interesado a súa pretensión mediante certificación acreditativa dos servizos prestados.*

3) *As pagas extraordinarias, que serán de dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas de unha mensualidade de soldo, trienios, complemento de destino e complemento específico.*

   As pagas extraordinarias percibiranse nos meses de xuño e decembro.

Artigo 86. Retribucións complementarias.

Son retribucións complementarias:

a) *O complemento de destino/complemento de categoría profesional, correspondente ó nivel do posto desempeñado, de acordo co establecido na relación de postos de traballo e será igual para todos os postos do mesmo nivel.*

   Os citados complementos asignados pola Corporación na relación de postos de traballo deberán figurar nos Orzamentos anuais coa contía que estableza a Lei de Orzamentos Xerais do Estado para cada nivel.

b) *O complemento específico/complemento de posto de traballo, 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 de un complemento específico a cada posto de traballo. Este complemento figurará na relación de postos de traballo. A cantidade global destinada á asignación de complementos específicos figurará no Orzamento ordinario do Concello.*

   O establecemento ou modificación deste complemento esixirá, con carácter previo, que pola Corporación se efectúe unha valoración do posto de traballo atendendo ás circunstancias expresadas no parágrafo anterior. Efectuada a valoración, o Pleno da Corporación, ao aprobar a modificación da relación de postos de traballo determinará a contía que lle corresponda.

Os postos de traballo que esixan o mesmo nivel de titulación e que teñan similar grao de dificultade terán os mesmos complementos de destino e específico se son semellantes as condicións de traballo.

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

A súa asignación realizarase conforme criterios obxectivos establecidos regulamentariamente coa necesaria información e participación dos representantes do persoal. En calquera caso, as cantidades que perciba cada empregado municipal por este concepto serán de coñecemento público dos demais empregados municipais, así como dos representantes sindicais.

Corresponde ao Pleno determinar no orzamento a cantidade global destinada á asignación do complemento de produtividade. Corresponde ao Alcalde a asignación individual do complemento de produtividade, ao abeiro dos criterios que teña establecido o Pleno, sen prexuízo das delegacións que poida conferir.

d) *As gratificacións/ horas extras; que en ningún caso poderán ser fixas na súa contía nin periódicas na súa percepción, terán que responder a servizos extraordinarios realizados fora da xornada normal de traballo.*

Corresponde ao Pleno da Corporación determinar no orzamento anual a cantidade global destinada á asignación de gratificacións. Corresponde ao Alcalde a asignación individual das gratificacións, ao abeiro dos criterios que teña establecido o Pleno, sen prexuízo das delegacións que poida conferir.

Artigo 87. Retribucións dos funcionarios interinos.

Os funcionarios interinos percibirán as retribucións básicas e as pagas extraordinarias correspondentes ao Subgrupo ou Grupo de adscrición, no caso de que este non teña Subgrupo. Percibirán así mesmo as retribucións complementarias a que se refiren os apartados b), c) e d) do artigo 86 e as correspondentes á categoría de entrada no corpo ou escala no que se lle nomee.

Artigo 88. Retribucións dos funcionarios en prácticas.

As Administracións Públicas determinarán as retribucións dos funcionarios en prácticas que, como mínimo, corresponderanse ás do soldo do Subgrupo ou Grupo, no caso de que este non teña Subgrupo, en que aspiren a ingresar.

Artigo 89. Contía das gratificacións para 2010.

1) *No suposto de que os servizos extraordinarios realizados fora da xornada normal de traballo non poidan ser compensados en tempo libre, segundo o disposto no Capítulo VII deste Acordo, serán compensados consonte as seguintes contías indicadas para cada nivel na seguinte táboa, cos límites e condicións establecidas no mesmo capítulo: TÁBOA DE IMPORTE DAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2010*

Grupo	***H.E. Normal***	***H.E. Nocturna ou Festiva***	***H.E. Nocturna e Festiva***
A	*30,40*	*33,40*	*36,50*
A2	*26,20*	*29,30*	*32,40*
B	*23,10*	*26,20*	*29,30*
C1	*20,40*	*23,50*	*26,60*
C2	*17,30*	*20,40*	*23,50*
E	*14,80*	*17,90*	*21,00*

2) *O persoal que teña que traballar en xornada ordinaria na rolda de noite dos días 23 de xuño, noiteboa ou fin de ano, percibirá unha gratificación extraordinaria única de 120,00 € por noite.*

3) *O persoal que por urxentes necesidades do servizo se vexa obrigado a traballa-las noites dos días 24 e 31 de Nadal, será compensado cunha gratificación especial de 60,00 € a maiores da compensación pola xornada extraordinaria realizada.*

Valor das horas extraordinarias para actividades puntuais: (artigo 47.13)

Persoal	*HORA EXTRA ACTIVIDAD PUNTUAL*
Organizativo	*14,00*
De apoio	*11,00*

Artigo 90. Indemnizacións por razóns de servizo.

Os traballadores municipais percibirán as indemnizacións por razón do servizo que lles correspondan, de acordo coa normativa básica.

Darán orixe a indemnización ou compensación por razón de servizo os supostos previstos no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio.

1) Gastos de desprazamento

Terán a consideración de gastos de desprazamento as cantidades a pagar ao persoal polos gastos ocasionados pola utilización de calquera medio de transporte por razón do servizo encomendado. Este concepto equivale a viaxar por conta da entidade utilizando o medio de transporte que se determine e procurando que o desprazamento se efectúe por liñas regulares de transporte.

Para o ano 2010, o importe da indemnización a percibir como gastos de viaxe por uso do vehículo particular establécese en 0,19 € por km percorrido polo uso de automóbiles e 0,078 € por motocicletas.

2) Indemnización por asistencia

Para o ano 2010 a indemnización por asistencia a sesións de tribunais ou comisións de selección para o acceso ou promoción no emprego público serán as seguintes, segundo o grupo da praza seleccionada:

CATEGORÍA	*I*	*II*	*III*
Presidente/Secretario	*45,89*	*42,83*	*39,78*
Vogal	*42,83*	*39,78*	*36,72*

Categoría primeira: acceso a prazas dos subgrupos A ou A1

Categoría segunda: acceso a prazas dos subgrupos B, C1 e C2

Categoría terceira: acceso a prazas do subgrupo C3

3) Axudas de custo

Entenderase por axuda de custo a cantidade que se pagará polos gastos orixinados cada día pola estancia e manutención fóra da residencia habitual por razóns de servizo. As contías para o ano 2010 serán as seguintes:

Por aloxamento	*Por manutención*	*Dieta Completa*
102,56	*53,34*	*155,90*

Para os efectos de aplicar as indemnizacións anteriormente reflectidas teranse en conta as seguintes notas:

1. *A residencia oficial de tódolos traballadores do Concello, considerarase que está situada no termo municipal de Bergondo, para efectos de indemnizacións por razóns do servizo (art. 3.1 do Real Decreto 462/2002, de 24 de maio).*

2. *As comisións por asistencias a cursos convocados pola Administración Pública non procederán cando os cursos se leven a efecto dentro do termo municipal de Bergondo (art. 7.1 do Real Decreto 462/2002, de 24 de maio).*
3. *Cando os cursos se leven a cabo fora do termo municipal de Bergondo, e previa constancia da autorización expresa da Alcaldía-Presidencia para a asistencia ós mesmos e da certificación de asistencia emitida pola Administración convocante, corresponderán os gastos de viaxe (quilometraxe, autoestrada...) debidamente acreditados.*
4. *Cando se dean os requisitos do suposto anterior, procederá ademais, e tendo en conta as horas de celebración dos cursos, debidamente acreditadas (mediante convocatoria ...) o 50% dos custos de manuntención nos seguintes supostos:*
   a. *Que o curso sexa o mesmo día en sesións de mañá e de tarde.*
   b. *Que para chegar ó lugar de realización do curso sexa necesario saír antes das 15:00 horas do traballo, polo que se faría imposible xantar na residencia oficial (termo municipal de Bergondo).*
   c. *Que sendo soamente curso de mañá, e dada a hora de finalización do mesmo, se gaga imposible chegar á residencia oficial (termo municipal de Bergondo) antes das 16:00 horas.*

Consecuentemente, os cursos que se celebren no Pazo de Mariñán non darán lugar a indemnización de ningunha clase; os cursos que se celebren na cidade da Coruña e que comecen, a partir das 16:00 horas, non darían lugar a indemnización por manutención; os cursos que se celebren na cidade de Santiago de Compostela e que comecen, a partir das 17:00 horas, non darían lugar a indemnización por manutención.

Para facer efectivas as axudas correspondentes a aloxamento e manutención, será necesaria a presentación xunto coa solicitude, dos xustificantes de ditos gastos, reintegrando O Concello o importe realmente gastado, co límite establecido neste artigo.

Artigo 91. Indemnización especial.

1) Defínese como indemnización especial a compensación que se outorga ao empregado polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.

2) Excepcionalmente, o Concello poderá aboar unha indemnización especial polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se deriven de sinistro ou catástrofe que afecte aos traballadores municipais, individual ou colectivamente.

Artigo 92. Actualización das contías das retribucións.

1) Durante o período de vixencia do presente Acordo, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine a lexislación do Estado para o persoal das Administracións Públicas, sen prexuízo das adecuacións necesarias para asegurar que as asignadas a cada posto de traballo garden relación co contido de especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, perigosidade ou penosinade do mesmo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.

CAPÍTULO XIII. ACCIÓN SOCIAL

Artigo 93. Fondo social.

1) O Concello dotará anualmente no seu orzamento unha partida por importe de 4.000,00 € para o financiamento de gastos de natureza sanitaria do seu persoal. Esta cantidade incrementarase anualmente, conforme a suba prevista na Lei de Orzamentos do Estado.

2) As axudas para as que se prevé destinar os cartas son as de compra de gafas, lentillas, pezas dentarias e aparatos ortoprotéxicos ou calquera outro desta natureza que se estime procedente, unicamente para as coberturas que non estean recollidas pola Seguridade Social.

3) *As solicitudes deberán presentarse, acompañadas da correspondente factura, antes do día 30 de xaneiro de cada ano. A Comisión de Seguimento do presente acordo valorará as axudas presentadas e repartirá entre elas os cartos consignados, que se distribuirán de forma inversamente proporcional ás súas retribucións. O pago das mesmas realizarase antes do remate de cada ano.*

4) *A Comisión de Seguimento deberá establecer os criterios de reparto antes da convocatoria das axudas.*

Artigo 94. Anticipos.

1) *O Concello determinará as bases de execución dos orzamentos anuais unha contía máxima sobre a masa salarial anual, para a concesión de anticipos ao persoal cos seguintes criterios.*

   a. *Os empregados municipais terán dereito a percibir anticipadamente ata o 90% das súas retribucións mensuais brutas, que se descontará automaticamente na nómina do mes en que se conceda.*

   b. *Os empregados municipais terán dereito a percibir anticipadamente o importe das súas retribucións de dúas mensualidades, que se reintegrarán sen xuro no prazo máximo de 14 meses.*

2) *Por pedimento do interesado os anticipos poderán amortizarse en prazos inferiores aos establecidos ou mediante entrega de contías a tanto alzado.*

   A concesión dos distintos tipos de anticipos que se establecen serán compatibles entre si. Nembargante, a concesión simultánea de anticipos previstos no presente artigo obriga aos beneficiarios á amortización simultánea e individualizada de cada un deles.

3) *Será requisito imprescindible para poder solicitar o anticipo salarial que o traballador se atope incluído na nómina de haberes, polo menos, dende o mes anterior á formalización da solicitude, que a súa vinculación laboral co Concello de Bergondo teña, de principio, unha duración superior ao período de devolución do anticipo e que non teña outro anticipo da mesma natureza sen cancelar.*

4) *A Comisión de Seguimento deberá establecer os criterios de reparto antes da convocatoria das axudas.*

5) *A devolución das cantidades anticipadas practicarase por cantidades iguais en cada mensualidade, mediante deducións nas nóminas correspondentes e a partir do mes seguinte ao da concesión do anticipo.*

6) *No suposto de que o traballador a quen se lle outorgou un anticipo causara baixa no seu posto de traballo como consecuencia da extinción da súa relación laboral, concesión de calquera tipo de excedencia, permiso sen soldo ou suspensión da relación laboral, con excepción da dimanante de incapacidade temporal por maternidade na muller traballadora, deberá reintegrar as cantidades non devoltas dentro do mesmo mes en que se produza a mencionada baixa.*

Artigo 95. Asistencia xurídica e responsabilidade civil.

1) *O Concello garantirá a prestación de asistencia xurídica a todo o persoal que a precise por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.*

2) *Así mesmo, o Concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación do servizo dos empregados municipais. A estes efectos, o Concello poderá subscribir unha póliza de seguro que garanta unha cobertura adecuada por este concepto no prazo máximo dun mes a partir da sinatura do Acordo.*

3) *O Concello, no prazo máximo de 30 días dende a aprobación deste Acordo, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores, que cubra os riscos de morte e invalidez garantindo os seguintes capitais:*

   a. *Morte por accidente.. 30.000,00 €*

   b. *Invalidez total..... 40.000,00 €*

c. *Invalidez parcial ..... segundos baremos.*

4) *O incumprimento do disposto no presente artigo suporá a obriga de asumir subsidiaria e directamente as indemnizacións establecidas en cada caso.*

Artigo 96. Incapacidade laboral.

O Concello completará ata o 100% durante os tres primeiros meses, as percepcións do persoal que se encontre en situación de baixa por incapacidade temporal por enfermidade común, e durante o primeiro ano no caso de accidente ou enfermidade profesional.

Artigo 97. Adscrición por motivos de saúde.

1) *O persoal do Concello, quen por motivos de saúde e sen ter declarada unha incapacidade laboral permanente, non poida desenvolver o seu posto de traballo, con carácter temporal ou indefinido, poderá ser destinado a outro posto de traballo que se adapte ás súas condicións de saúde, senón é posible adaptar o posto que ocupa á súa situación persoal.*
2) *Esta adscrición poderá facerse a petición do traballador ou traballadora ou de oficio polo Concello. En ámbolos dous casos será preciso aportar certificación acreditativa expedida polos Servizos Médicos da Mútua na que o Concello está asociada, conforme esa persoa non é apta para desenvolver a súa actividade.*
3) *O persoal da policía, que por razóns de saúde, idade ou embarazo e lactación, non poida cumprir coa súa función, poderán acollerse a realizar unha segunda actividade no Concello, segundo se establece no Capítulo III da Lei 4/07 de Coordinación das Policías Locais de Galicia.*

Artigo 98. Prima por xubilación.

Os traballadores municipais poderán acumular ás vacacións anuais correspondentes ao último ano previo á data de xubilación un permiso retribuído de 1 día natural por cada ano de servizos prestados ao Concello de Bergondo.

CAPÍTULO XIV. RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 99. Réxime disciplinario.

1) *O réxime disciplinario será o regulado polo Decreto 94/91 da Xunta de Galicia, coa incorporación coma faltas moi graves as sinaladas no Estatuto Básico do Empregado Público.*
2) *O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorre-los empregados públicos, que se fará efectiva na forma que determine a lei.*
3) *As faltas cometidas polos empregados públicos municipais no exercicio dos seus cargos poderán ser moi graves, graves e leves, tal e como se establece na lexislación referida.*
4) *As persoas responsables, infraccións e sancións disciplinarias, extinción de responsabilidade e tramitación do procedemento configurarán no seu conxunto o réxime disciplinario.*
5) *En todo caso garantirase a audiencia do interesado e a presentación pola súa parte das alegacións que estime oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación sindical 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 XV. CONSOLIDACIÓN DO EMPREGO TEMPORAL E FUNCIONARIZACIÓN

Artigo 100. Principios xerais.

Conscientes da existencia no Concello de Bergondo dun importante volume de emprego temporal que responde a necesidades de carácter permanente e estruturais, así como dun número de traballadores laborais fixos que, de acordo coa normativa vixente ocupan postos que deberían estar reservados a persoal funcionario, co obxectivo de solucionar as situacións aludidas formúlase a presente proposta de consolidación de emprego temporal e de funcionarización de persoal laboral.

Artigo 101. Criterios aplicables.

1. Consolidación do emprego temporal.

1) Co obxectivo de axiliza-los procesos de consolidación de emprego temporal, o Concello comprométese a elaborar a redacción dunha Relación de Postos de Traballo (RPT) no prazo máis breve posible, e como máximo no prazo de seis meses dende a entrada en vigor deste Acordo. No proceso de elaboración da RPT garántese a participación do persoal. Nela, avaliarase a situación laboral do Concello e proporase a creación das correspondentes prazas co fin de incluílas na oferta de emprego público. Antes da súa aprobación polo Pleno do Concello a RPT será negociada cos representantes sindicais nas partes legalmente establecidas.

Haberá un proceso de consolidación extraordinario para o persoal temporal do Concello, con que teñan contrato laboral na data de aprobación deste Acordo e xa estiveran contratados antes do 1 de xaneiro de 2005. Excepto que as súas prazas non se consideren con carácter estrutural na RPT que se vai elaborar.

2) A consolidación de emprego deberá realizarse de acordo coas necesidades de planificación estratéxica de recursos humanos. En consecuencia, poderá conleva-la recolocación e traslados de prazas e postos precisos, de conformidade coas necesidades dos servizos e ao abeiro dos procedementos de provisión previstos neste Acordo.

3) A convocatoria dos procesos selectivos para a substitución do emprego interino e consolidación do emprego temporal estrutural e permanente efectuarase de acordo cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, mediante os sistemas de concurso-oposición ou concurso. Na fase de concurso valoraranse, entre outros méritos e singularmente, a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria ou noutros de similares características, así como a experiencia en calquera posto desenvolvidos no Concello. As bases da convocatoria de prazas que deban ser obxecto de consolidación serán negociadas coa representación sindical.

4) O contido das probas gardará relación cos procedementos, as tarefas e as funcións habituais dos postos obxecto de cada convocatoria. Na fase de concurso poderanse valorar, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas administracións públicas e a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria.

A valoración de méritos das persoas que superasen a fase de oposición só poderá outorgar unha puntuación proporcionada, que non determinará por si mesma o resultado do proceso selectivo.

5) As condicións para a consolidación do emprego temporal fixadas nos apartados anteriores aplicaranse nas dúas ofertas de emprego público posteriores á aprobación da RPT.

2. Proceso de funcionarización.

Os procesos de funcionarización responden á necesidade de adaptar á normativa vixente o réxime xurídico funcionarial ou laboral dos postos de traballo do Concello, de conformidade coas previsións contidas na Lei de Administración Local de Galicia e neste Acordo.

O Concello, trala negociación coa representación sindical, definirá na relación de postos de traballo aqueles postos que deberán ser desempeñados por persoal funcionario e que en consecuencia, deben ser obxecto de funcionarización.

Os procesos de funcionarización regularanse polas bases específicas da convocatoria, que deberán ser obxecto de negociación coa representación sindical, de acordo cos seguintes criterios:

a) So poderán participar nestes procesos os traballadores fixos contratados en réxime laboral que ocupen postos que deban ser desempeñados en réxime funcionarial.

b) Os aspirantes deberán reuni-los requisitos xerais de acceso á función pública local, de acordo coa normativa vixente.

c) *As convocatorias poderán ser sectorizadas e esixiranse coñecementos relacionados coas tarefas que se desenvolvan na área de actividade correspondente.*

d) *Procurarase facilitar ao persoal afectado formación axeitada ás esixencias dos correspondentes procesos selectivos.*

e) *Os plans de emprego poderán establecer criterios específicos, en particular sobre as oportunidades dos candidatos para concorrer ás probas selectivas.*

CAPÍTULO XVI. FORMACIÓN NO CONCELLO DE BERGONDO

Artigo 102. Obxectivos.

A formación dos empregados municipais constitúe un valor fundamental para calquera proxecto que queira afronta-la modernización dunha administración local. Neste contexto a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un obxectivo básico para incrementa-la motivación e a integración dos empregados e un mecanismo eficaz e indispensable para articula-la mobilidade e a promoción.

E manifesta, pois, a importancia da formación no momento actual para desenvolver unha administración máis eficaz, polo que as súas principais funcións serán as seguintes:

a) *Unha función de adaptación permanente á evolución das profesións e do contido dos postos de traballo e, polo tanto, de mellora das competencias e cualificacións indispensables para incrementa-la eficacia e a calidade dos servizos que presta o concello e o persoal ao seu cargo.*

b) *Unha función de promoción que permita aos empregados municipais evita-lo estancamento na súa cualificación profesional.*

c) *Unha función de adecuación e integración das previsións dos plans de emprego, entendidos como mecanismo de planificación estratéxica de recursos humanos.*

Artigo 103. Plans de formación continua do Concello de Bergondo.

1) *O Concello de Bergondo elaborará un Plan de formación continua para o seu persoal, en congruencia cos obxectivos e as prioridades da organización, e integrado na planificación estratéxica dos recursos humanos do Concello. Para estes efectos levará a cabo unha enquisa cara a detección de necesidades formativas.*

2) *Na elaboración do Plan de formación continua do Concello poderán ser tidas en conta as actividades formativas desenvolvidas por outras administracións públicas.*

3) *O Plan de formación continua do Concello de Bergondo poderá agruparse ou integrarse parcialmente noutros plans de concellos limítrofes, co fin de garantir unha maior eficacia e eficiencia da formación.*

4) *O Plan de formación continua terá, como mínimo, o seguinte contido:*

- *Obxectivos e descrición das accións a desenvolver.*
- *Ámbito de aplicación do plan e unidades administrativas ás que afecta.*
- *Colectivo afectado e número de participantes.*
- *Calendario previsto de execución.*
- *Custo estimado das distintas actividades formativas.*
- *Criterios de selección, que garantirán o principio de igualdade.*
- *Modalidade de xestión das actividades formativas.*
- *Institución responsable da impartición.*

Artigo 104. Acceso aos plans de formación.

1) *Tódolos empregados do Concello de Bergondo deberán ter a posibilidade de acceder aos plans de formación continua, así como a plans agrupados que engloben a esta administración local. Para estes efectos, disporán de 40 horas anuais que serán consideradas xornada efectiva de traballo.*

   Complementariamente, o Concello poderá autorizar, cando o permitan as necesidades do servizo, a asistencia do persoal a cursos, seminarios ou encontros profesionais. Cando o contido dos mesmos o aconsellen, a asistencia poderá computar como xornada de traballo e poderán ser sufragados os gastos de asistencia correspondentes. Para estes efectos, o Concello disporá os medios suficientes para a substitución do persoal no seu lugar de traballo.

2) *Nos plans de formación recolleranse primordialmente accións de formación que teñan unha alta demanda e que non se solapen con accións xa desenvolvidas ou que poidan ser realizadas noutra administración.*

CAPÍTULO XVII. SAÚDE E SEGURIDADE

Artigo 105. Introdución.

1) *Aos efectos de prevención, seguridade e saúde laboral, será de aplicación no Concello de Bergondo a Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.*
2) *A acción en saúde laboral debe estar dirixida á prevención e ao control dos riscos nos lugares de traballo.*

Artigo 106. Funcións de prevención.

1) *A alcaldía designará a un ou varios empregados municipais para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais. Para estes efectos será oída a representación sindical.*
2) *As funcións dos responsables de prevención axustaranse ao disposto no artigo 31 da Lei de prevención de riscos laborais.*

Artigo 107. Consulta e participación.

O exercicio da función de participación en materia preventiva levarase a cabo a través dos delegados de persoal.

Artigo 108. Comité de seguridade e saúde.

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.*
2) *Constituirase un único Comité de seguridade e saúde no ámbito do persoal funcionario e laboral ao servizo do Concello de Bergondo, que estará integrado polos delegados de prevención designados nos ditos ámbitos e por representantes do Concello en número non superior ao de delegados.*
3) *A constitución do Comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ao número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente.*
4) *Nas reunións do Comité de seguridade e saúde poderán participar, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.*
5) *O Comité de seguridade e saúde reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste.*
6) *O Comité de seguridade e saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.*

Artigo 109. Delegados de prevención.

1) *Os delegados de prevención, ao abeiro do dispostos no artigo 35.4 da Lei de prevención de riscos laborais, serán designados polas organizacións sindicais con representación no Concello.*
2) *A designación dos delegados de prevención deberá realizarse polos órganos de representación entre os empregados municipais.*

3) *O número de delegados de prevención que poderán ser designados no Concello de Bergondo axustarase á escala establecida no artigo 35.2 da Lei de prevención de riscos laborais.*

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.*

5) *Os órganos competentes do Concello proporcionarán aos delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.*

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

7) *O tempo dedicado á formación dos delegados de prevención en materia de prevención de riscos laborais será considerado como tempo de traballo, e o custo da súa asistencia asumido polo Concello, cando se trate de cursos programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal e sexan de asistencia obrigada.*

Artigo 110. Saúde laboral.

1) *O Concello de Bergondo desenvolverá as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo que non afecten a saúde dos traballadores.*

2) *A formulación destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiente de traballo, a desenvolver obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación de riscos na súa orixe e a participación sindical nos centros de traballo, e a dotarse dunha planificación preventiva de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais. Os representantes dos traballadores participarán e velarán polo seu cumprimento en todo momento.*

3) *As técnicas preventivas deberán tender á eliminación do risco para a saúde da persoa traballadora desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións que se realicen como nos elementos empregados no proceso.*

4) *A formación en materia de saúde laboral e o adestramento profesional é un dos elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade: as partes asinantes do presente acordo significan a importancia da formación como elemento de prevención e comprométense así mesmo a realizala de forma eficiente.*

5) *Durante a vixencia deste Acordo o Concello manterá a xestión da enfermidade común co Instituto Nacional da Seguridade Social.*

Artigo 111. Roupa de traballo.

O Concello de Bergondo facilitará a todo o persoal ao seu servizo, de acordo cos representantes do persoal, a roupa de traballo e calzado profesional homologado e de uso obrigatorio e os equipos de protección individual necesarios, de acordo co anexo II que figura ao remate do Acordo.

Artigo 112. Protección da saúde.

1) *O Concello de Bergondo garantirá a correcta vixilancia da saúde de todos os seus traballadores por medio das probas e exames médicos previstos neste artigo.*

2) *As probas e exames médicos serán acordes ás funcións que se realizan en cada categoría, diferenciándoas en funcións dos riscos específicos dos respectivos postos de traballo. As probas médicas serán, por iso, específicas e repetiranse coa periodicidade suficiente para detectar posibles alteracións.*

3) *Os exames médicos serán voluntarios, agás aqueles imprescindibles para avaliar os efectos negativos das condicións de traballo sobre a saúde, para protexer a saúde, ou se, polas características do posto*

de traballo, a saúde do traballador puidera constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas.

4) *A periodicidade das probas será como mínimo anual, podendo ser menor se o caso o require.*
5) *O resultado das probas terá carácter persoal e privado, polo que o seu uso e difusión suxeitarase ao previsto na normativa vixente sobre esta materia.*
6) *As probas e exames efectuaranse, de ser posible, dentro da xornada laboral. O tempo empregado será o estritamente necesario, incluíndo o de desprazamento, e considerarase para todos os efectos como tempo efectivo de traballo no caso das probas de carácter obrigatorio. Neste suposto os gastos de transporte correrán a cargo do Concello.*
7) *No suposto de probas ou exames obrigatorios efectuados fóra da xornada laboral o tempo empregado nos mesmos será compensado deducíndose da súa xornada laboral.*

CAPÍTULO XVIII. XUBILACIÓN DO PERSOAL

Artigo 113. Xubilación.

1. *A xubilación do persoal laboral poderá ser:*

   a. Forzosa, ao cumprir ós 65 anos, excepto que non tivera cumprido o período mínimo de cotización, polo que seguiría traballando ata conquerilo.

   b. Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propias da súa categoría profesional.

   c. Parcial, (para o persoal laboral) que teña os 60 anos e cumpra cos requisitos establecidos no artigo 166 da Lei Xeral da Seguridade Social e o 12 do Estatuto dos Traballadores.

   d. Anticipada (para o persoal laboral), o ter cumpridos os 64 anos e formalizándose o correspondente contrato de relevo.

2. *A xubilación do persoal funcionario poderá ser.*

   a. Forzosa, ao cumprir ós 65 anos, podendo solicitar prórrogas anuais ata ter os 70 anos.

   b. Voluntaria, se estivera afectado por un proceso de reasignación de efectivos, atopándose por elo en situación de expectativa de destino ou excedencia forzosa, poderá xubilarse sempre que teña cumpridos os 60 anos e cuberto o período mínimo de cotización.

   c. Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propias da súa categoría profesional.

3. *Procederá a xubilación voluntaria, a solicitude do interesado, sempre que ou/a traballador/a reúna os requisitos e condicións establecidos no Réxime Xeral da Seguridade Social.*
4. *A xubilación forzosa declararase de oficio ao cumprir o/a traballador/a os sesenta e cinco anos de idade.*

Artigo 114. Contratos de substitución a tempo parcial.

O Concello posibilitará a xubilación parcial do persoal laboral, e do funcionario cando a lei o permita.

CLÁUSULAS ADICIONAIS

Cláusulas TRANSITORIAS

No momento en que se desenvolva pola Xunta de Galicia a lexislación específica prevista nos capítulos II (Dereito á carreira profesional e á promoción interna) e III (Dereitos retributivos) do Título III da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, revisarase o contido dos capítulos correspondentes desta Acordo co gallo de adaptalo á normativa básica galega, dando lugar no que proceda ás oportunas modificacións do cadro de persoal e R.P.T. do Concello de Bergondo, procurando

sempre manter sistemas homoxéneos de clasificación profesional, carreira profesional, promoción interna e sistema retributivo para o persoal funcionario e laboral.

ANEXOS

I. ANEXO I HORARIOS ESPECÍFICOS

II. VESTIARIO

ANEXO I- HORARIOS ESPECÍFICOS

Agás solicitudes individualizadas de flexibilización horaria por conciliación da vida laboral e familiar..., os horarios xerais quedarán establecidos do seguinte xeito.

Horario de inverno:

1) Persoal administrativo (casa do concello, servizos sociais...):

- *De luns a venres: das 9:00 ás 15:00 horas e 5 horas semanais a completar, preferentemente nunha ou dúas tardes entre as 15:15 e as 21:00 horas.*
- *Sábados: de 9:00 A 13:00, segundo quendas preestablecidas.*

2) Persoal de servizos (nave municipal) no período do 1 de setembro ao 14 de xuño:

- *De luns a xoves de 8:30 a 15:00 horas.*
- *Os venres de 8:30 a 14:30 horas.*

3) Limpadoras:

- *De 15:00 a 22:00 horas.*

4) Conserxe do CPI Cruz do Sar:

- *Horario escolar.*

5) Conserxe de A Senra:

- *De luns a venres: de 15:30 a 22:00 horas.*
- *Sábados: de 10:30 a 13:00 horas.*

6) Conserxe do Pavillón Polideportivo de Guísamo:

- *De luns a venres: de 11:00 a 12:00*
- *Luns: de 17:00 a 23:00 horas.*
- *Martes: de 19:00 a 23:30 horas.*
- *Mércores: de 17:00 a 24:00 horas.*
- *Xoves: de 19:00 a 24:00 horas.*
- *Venres: de 17:00 a 21:00 horas.*
- *Sábados: de 9:45 a 14:15 horas.*

Os horarios dos Conserxes poderán ser modificados puntualmente para atender ás necesidades do servizo e por mor dos horarios das actividades municipais.

7) Persoal Biblioteca:

- *De luns a xoves: de 11:00 a 13:00 e de 16:00 a 20:30.*
- *Venres: de 11:00 a 13:00 e de 16:00 a 20:00.*
- *Sábados: de 10:00 a 13:00 horas.*

8) Policía Local; segundo quendas e cuadrantes.

9) SAF; segundo quendas e cuadrantes.

10) Outro persoal (administrativo centro de saúde...):

- *De luns a venres: de 8:00 a 15:00 horas.*

11) Quendas de Rexistro:

O Rexistro atenderase por quendas rotatorias entre todo o persoal designado para o efecto. No caso de que o persoal que atende o Rexistro estea de baixa no día no que lle toca a rolda, saltarase ese turno pasando ó inmediatamente posterior nas quendas preestablecidas

No caso de que por causa de forza maior, o Rexistro non se abra non se modificará a quenda.

O persoal que atenda o Rexistro Xeral ós sábados á mañá, reducirá esas horas durante a semana correspondente e a inmediatamente posterior.

Horario de verán:

1) Persoal administrativo (casa do concello, servizos sociais...):

- *De luns a venres: das 9:00 ás 15:00 horas.*
- *Sábados: de 9:00 A 13:00, segundo quendas preestablecidas.*

2) Persoal de servizos (nave municipal) no período do 15 de xuño ao 31 de agosto:

- *De luns a venres de 7:30 a 15:00 horas.*

3) Limpadoras:

- *De luns a venres de 15:00 a 21:00.*
- *Vacacións no mes de xullo ou de agosto segundo quendas preestablecidas.*

4) Conserxe de A Senra:

- *En función das actividades.*

5) Conserxe do Pavillón Polideportivo de Guísamo:

- *En función das actividades.*

6) Persoal Biblioteca (mes de xullo):

- *En función das actividades.*

7) Policía Local; segundo quendas e cuadrantes.

8) SAF; segundo quendas e cuadrantes.

9) Outro persoal (administrativo centro de saúde...)

- *De luns a venres: de 8:00 a 15:00 horas.*

10) Quendas de Rexistro:

Nos meses de verán, o persoal que atenda o Rexistro Xeral, nesa semana o seu horario se verá reducido nunha hora diaria a maiores. Reducirase preferentemente das horas de tarde.

ANEXO II - VESTIARIO

Anualmente:

Vestiario inverno:

- *Operarios.*

– *1 par de botas negras de seguridade clase S3*

– *1 traxe abrigo (pana ou similar)*

– *1 camisa/polo inverno*

– *1 xersei*

– *1 traxe de augas*

Vestiario verán:

– *1 par de botas serraxe de seguridade clase S3*

– *1 traxe verán (tergal ou similar)*

– *1 camisa/polo verán*

Cada dous anos:

– *1 par de botas de auga de seguridade, caucho ou similar.*

– *1 conxunto parka triple uso desmontable-reflex e pantalón (Nota: Os traxes para traballo no exterior e en horario nocturno deberán estar provistos de reflectante segundo normativa)*

– *Luvas: Entregaránse as luvas precisas para o desenvolvemento do traballo (mínimo 4 pares ó ano segundo actividade)*

Clases:

– *Luvas serraxe (pel vacúa)*

– *Luvas PVC-anticorte*

– *Luvas risco químico-biolóxico*

– *Luvas pel flor-xardíns*

- *Persoal temporal.*

Ó persoal temporal se lle deberá dotar de vestiario preciso para o desenvolvemento dos cometidos propios dos seus postos de traballo. Para garanti-lo uso do vestiario, entregaráselle por primeira vez dous xogos de roupa de traballo (un poñer, un lavar).

- *Limpadoras.*

Vestiario:

– *1 conxunto pixama/bata*

– *1 par zapatos antiesvaradíos anatómicos*

- *Persoal de axuda a domicilio.*

Vestiario inverno:

– *1 conxunto pixama*

– *1 par zapatos*

– *1 parka*

Vestiario verán:

– *1 conxunto pixama*

– *1 par zapatos*

Todo aquel material deteriorado por impactos, roturas ou ben por caducidade deberá ser inmediatamente reposto. No momento da entrega do material novo, devolverase o vello no caso de que estea inutilizado."

Segundo: *Comunicar este acordo á Mesa de Negociación e notificalo ós representantes do persoal indicándolles os correspondente recursos legais; ó mesmo tempo, emprazar ás partes para a sinatura do Acordo definitivo.*
Terceiro: *Asinado o Acordo, que pola Mesa de Negociación se presente na Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia, xunto coas actas correspondentes, para o seu rexistro e a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.*
O Pleno decidira o que crea mais conveniente.
Bergondo, 19 de xullo de 2010.=A alcaldesa=Alejandra Pérez Máquez "

Seguidamente toma a palabra a Sra. alcaldesa e di: como xa se di na proposta, constan no expediente os informes de Secretaría e Intervención municipais, desfavorable nalgúns puntos ó Acordo Regulador de funcionarios e, adiantándonos ó seguinte punto, ó Convenio Colectivo do persoal laboral; a pesares de iso, e dado que ese foi o acordo que se tomou na Mesa de negociación entre a representación dos traballadores e a da Corporación. É o texto que se trae para a aprobación polo Pleno e remitilo posteriormente a outras Administracións que se teñen algo que alegar o dirán no seu momento.

Toma a palabra a Sra. voceira do PP, Silvia M.ª Vázquez Cardelle e manifesta: o Convenio Colectivo é un instrumento moi importante para os traballadores e, como manifestamos na Comisión Informativa, poderíanse facer moitas matizacións e contemplar supostos que non aparecen recollidos, como pode ser a protección fronte o acoso moral e sexual. Evidentemente este Convenio pódese mellorar co tempo, pero para o Partido Popular hai un aspecto moi importante como é o da protección do traballador, e neste senso consideramos que un dos aspectos que non se recolle e que debería esta contemplado é a baixa por enfermidade, consideramos que o concello debería abonar a diferenza entre o abonado pola Seguridade Social e o soldo que viña percibindo o traballador antes da baixa; neste concello hai moitos mileuristas e persoas que teñen un soldo inferior ós mil euros e veríanse por este motivo, na obriga de incorporarse ó seu posto de traballo aínda que non estean recuperados ó cen por cen. Pedimos ó concello que se dedique unha partida anual para financiar estes gastos.
Ímonos abster e pedir que se retire da Orde do Día este punto á espera de integrar o seguinte, que é que o concello asegure a percepción do cen por cen das retribucións básicas e complementarias ós traballadores en situación de baixa por accidente, enfermidade profesional, enfermidade común e maternidade, ata a súa recuperación total ou que pase a unha situación de xubilación por incapacidade laboral definitiva en caso de ser accidente laboral, debéndose xustificar todo isto cos correspondentes partes dos facultativos e as revisións do tribunal que corresponda.

Toma a palabra Sr. voceiro de VB, Francisco Manuel Fafián Torreiro e di: como xa dixemos na Comisión Informativa, témonos que felicitar todos porque despois de dous anos de negociación por fin tanto polo parte da empresa como pola dos traballadores chegou a un acordo, cun documento que ratificaron ambas partes cuns acordos iniciais para poder desenvolver o Convenio Colectivo, como se fai en todas as empresas, por tanto nós temos a intención, e a obriga, de aprobar este documento porque están a favor ambas partes, e, ademais, chegaron a un documento final que se traduce neste texto.
En relación ós dous informes negativos, quero resaltar que este documento vai pasar por outro trámite, no caso de que a Delegación do goberno vexa algunha ilegalidade xa dirá o que ten que recompoñerse para cumprir a legalidade.
Con respecto ás outras posturas, eu creo que son as partes as que teñen que decidir calquera modificación a maiores, pero unha vez aprobado o texto.
O texto debe ser aprobado, tanto os traballadores como a empresa deben ter o seu convenio laboral, para ter dereitos e deberes perfectamente contemplados.

A continuación toma a palabra o Sr. voceiro do BNG, Manuel Parga Fernández que di: insistir na importancia tanto do Convenio Colectivo como do Acordo Regulador; somos conscientes de que hai un informe negativo da Intervención e da Secretaría, pero si chegaron as partes, onde están representadas tanto ó funcionariado como ó persoal laboral, a un acordo por unanimidade despois de dous anos de negociación, pensamos que se debe aprobar, ademais fixa cousas moi importantes como pode ser o acceso ó posto de traballo no concello, que ata ó da agora non tiñan esa regulación.
Nós pensamos que debe ser aprobado a pesar desas cuestións puntuais que non recolle; imos votar a favor.

Sra. alcaldesa: por parte deste goberno do partido socialista loxicamente votamos a favor; é unha negociación e todo é mellorable, en todo caso nunha posterior revisión en calquera momento se poderá mellorar por ambas partes. A obriga por parte do concello é sempre a de manter unha postura de beneficio, incluso do nivel presupuestario, entre outros aspectos. Por parte dos traballadores loxicamente, para o seu beneficio.

A continuación procedese á **votación** da proposta da Alcaldía , que tivo o seguinte resultado:
Grupo municipal Socialista: seis (6) votos a favor; Grupo municipal do Partido Popular: tres (3) abstencións; Grupo municipal Veciños de Bergondo: dous (2) votos a favor; Grupo municipal do Bloque Nacionalista Galego: dous (2) votos a favor.
Total: dez (10) votos a favor e tres (3) abstencións.

En consecuencia, a Sra. alcaldesa declara aprobada por maioría de votos a favor, a proposta antes transcrita.

3.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DO *CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL* DO CONCELLO DE BERGONDO

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía informada favorablemente pola Comisión Informativa de Asuntos do Pleno, que transcrita literalmente di:
"En relación co expediente relativo ó Convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Bergondo, unha vez vista a convocatoria da sesión da Mesa de Negociación composta polos representantes dos traballadores e o Concello, que tivo lugar o día 17 de xuño de 2010, conforme a Orde do día recollido na mesma, cuxo punto segundo é "Aprobación se procede das propostas de Acordo regulador e Convenio colectivo", da que se levanta acta na que consta o consenso alcanzado entre as partes por unanimidade.
Logo de ver o informe da interventora municipal de data 19 de xullo de 2010, así como a documentación que obra no expediente, PROPONSE ó Pleno da Corporación, a adopción do presente acordo:
***Primeiro:** Aprobar o texto do Convenio colectivo do persoal laboral do Concello de Bergondo, consensuado pola Mesa de Negociación de data 17 de xuño de 2010, e cuxo contido literal é o seguinte:*

"CAPITULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1. Representación e lexitimidade.

As partes que concertan este Convenio son o Concello de Bergondo, no exercicio da súa autonomía local, e o persoal ao seu servizo, representado polo Comité de Empresa e as Organizacións Sindicais Comisións Obreiras e Confederación Intersindical Galega (CCOO e CIG en diante respectivamente); todos eles en función da súa representatividade, constituídos en Mesa Xeral de Negociación ao abeiro do establecido na Lei 7/2007 de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público e no disposto no Real Decreto Lei 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto Dos Traballadores.

Artigo 2. Ámbito territorial.

O presente Convenio será de aplicación no ente territorial Concello de Bergondo e na totalidade de organismos e entes públicos que formen ou poidan formar parte do mesmo.

Artigo 3. Ámbito persoal.

O presente Convenio aplicarase integramente ao persoal laboral que preste servizos no Concello de Bergondo, en todo aquilo que sexa compatible coa natureza da súa relación de emprego.

Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia e denuncia.

O presente Convenio entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2012, data na que se entendera prorrogado por anualidades, de non existir denuncia de algunha das partes ata a entrada en vigor do novo Convenio que substitúa ao anterior trala oportuna negociación.

O Convenio considerarase denunciado cando así o faga calquera das partes con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, a 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 5. Obxecto.

O Convenio regula e facilita o normal desenvolvemento das relacións de traballo dentro do seu ámbito de aplicación e derroga as normas iguais ou de inferior rango no que se opoñan ao seu contido.

Artigo 6. Carácter

O Convenio ten un carácter necesario e indivisible para todos os efectos, no sentido de que as condicións pactadas neste constitúen un todo orgánico e unitario.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas.

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

As condicións do presente Convenio teñen carácter supletorio da normativa vixente no Réxime Estatutario do Persoal das Administracións Públicas. En todo caso, as melloras establecidas ou que se establezan noutras disposicións de calquera rango que afecten no seu ámbito ao persoal das Administracións Locais, serán de aplicación ao persoal do Concello de Bergondo, consonte ao principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa.

Artigo 8. Irrenunciabilidade

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

Artigo 9. Aplicación favorable.

Como norma xeral, unha vez aplicado o Convenio, e trala consulta á Comisión, tódalas condicións establecidas no mesmo, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ao seu sentido e alcance, terán que ser interpretadas e aplicadas no ámbito administrativo do xeito que resulte máis beneficioso para os traballadores, con sometemento pleno á lei e ao dereito.

Artigo 10. Aplicación directa.

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

Artigo 11. Publicidade do Convenio.

Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia a publicidade do presente texto farase por conta do Concello de Bergondo, que facilitará unha copia do mesmo a todo o seu persoal.

Artigo 12. Conflitividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas, de carácter colectivo baseadas en cuestión de interpretación do convenio, as partes asinantes do Convenio comprométense a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á Comisión, constituída segundo o establecido no capitulo seguinte.

CAPITULO II. SEGUIMENTO E CONTROL

Artigo 13. Control e seguimento.

A Comisión estará composta por un representante de cada unha das Centrais Sindicais, coa representación que lles corresponda, asinantes deste Convenio e o mesmo número de membros da Administración, correspondéndolle expresamente as seguintes funcións:

1) *Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do Convenio.*
2) *Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, no seu caso, os incumprimentos.*
3) *Estudar, propor e, cando proceda, resolver aquelas cuestións ou reclamacións que, de común acordo, lle sexan sometidas polas partes.*
4) *Actualizar o contido do presente Convenio para adaptalo ás modificacións que poidan derivarse de cambios normativos ou de acordos ou pactos subscritos entre as administracións públicas e os sindicatos.*
5) *Facer o seguimento e, no seu caso, desenvolvemento da aplicación do Convenio. A tal efecto a Comisión emitirá, cando o considere conveniente, un informe sobre estes extremos.*
6) *Asegura-la non discriminación da muller, 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.*
7) *Impedir a realización de toda conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador, manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica do mesmo e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.*
8) *Seguimento e control do funcionamento das bolsas de traballo temporal.*
9) *Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no Convenio ou que, de común acordo, as partes consideren conveniente.*

Artigo 14. Réxime de funcionamento

1) *Para exercer as labores de control e seguimento, a Comisión reunirase con carácter ordinario semestralmente e de xeito extraordinario cando o solicite polo menos o 50% de cada unha das partes.*
2) *A Comisión poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.*
3) *A Comisión paritaria contará cun secretario, que será un empregado designado polo Concello e que actuará na mesma con voz pero sen voto.*
4) *As convocatorias das sesións as realizará o secretario, co visto e prace dos solicitantes, mediante citación por escrito na que conste, lugar data e hora, así como a orde do día. A convocatoria enviarase ás partes cunha antelación mínima de sete días hábiles, respecto da data prevista de celebración, no caso de sesións ordinarias, e dous días naturais para o caso de sesións extraordinarias.*
5) *Para que as sesións da Comisión poidan celebrarse validamente será precisa a asistencia de, polo menos, o 51% dos seus membros, así como do secretario ou de quen o substitúa no cargo.*
6) *Os acordos deberán adoptarse por maioría de cada unha das dúas representacións, sendo de carácter obrigatorio e vinculantes para ambas partes.*

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

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

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

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

CAPÍTULO III. SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL DE CONFLITOS COLECTIVOS

Artigo 15. Solución extraxudicial de conflitos colectivos

1) *Concello de Bergondo e os representantes do persoal laboral acordan como mecanismo de resolución e mediación nos posibles conflitos colectivos ou discrepancias significativas e insolubles, o diálogo e a negociación.*

2) *Esgotadas as vías de negociación e diálogo, a resolución extraxudicial de conflitos deberá levarse a cabo por procedementos de mediación e arbitraxe, sempre e cando o ordenamento vixente o permita.*

3) *Mediante o procedemento de arbitraxe as partes poderán acordar de mutuo acordo encomendar a un terceiro a resolución de calquera conflito, comprometéndose de antemán a acepta-lo contido desta.*

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

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

6) *A utilización destes sistemas efectuarase conforme aos procedementos que regulamentariamente sexan determinados tralo acordo cos representantes do persoal conforme ao regulado actualmente a este respecto. En todo caso, o esgotamento do procedemento previo ante a Comisión, os procedementos de solución de conflitos e de conciliación e mediación, así como de arbitraxe seguirán o Acordo Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo, segundo o publicado no DOG de 4 de maio de 1995.*

CAPÍTULO IV. DEREITOS SINDICAIS

SECCIÓN 1ª. DO DEREITO Á ACTIVIDADE SINDICAL

Artigo 16. Dereito á sindicación

1) *Persoal do Concello de Bergondo 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.*

Artigo 17. Protección para o exercicio do dereito a actividade sindical

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

2) 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 18. Exercicio da actividade sindical

3) Os empregados públicos do Concello teñen 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 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e a Lei 7/ 2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, así como en calquera outra norma que sexa de aplicación.

4) 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 19. Respecto ás necesidades do servizo

Os dereito recoñecidos aos empregados 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 20. Dereito a constituír seccións sindicais.

Os empregados públicos 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 21. Constitución das seccións sindicais

Para a atribución das garantías, facultades, funcións e competencias recoñecidas neste Convenio, as sección sindicais deberán acreditar que as centrais sindicais ás que pertencen obtiveron polo menos o 10% dos representantes nas eleccións dos órganos de representación do persoal celebradas no Concello.

Artigo 22. Atribucións das seccións sindicais

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

1) Representar e defender os intereses da central sindical a que pertencen e dos afiliados da mesma.

2) 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 solicitar 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.

3) *Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos do persoal Concello por medio dos seus delegados.*

4) *Recoller as diversas reivindicacións sociolaborais do persoal ao servizo do Concello e propoñelas ás autoridades ou órganos correspondentes dos representantes do persoal.*

5) *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.*

6) *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.

7) *Convocar e celebrar reunións e asembleas, tanto de afiliados como de todo ou parte do persoal nos termos previstos no Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e a Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público.*

8) *Empregar asesores en calquera actividade que realicen no exercicio das súas competencias.*

9) *Para recadar as cotas sindicais, a sección sindical poderá acordar co Concello o seu desconto en nómina, logo da autorización dos seus afiliados.*

10) *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.*

11) *Expresar libremente opinións respecto das materias relativas á súa esfera de actividade.*

12) *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 23. Delegados sindicais

1) *As seccións sindicais que obtivesen un 10% da representación nas eleccións sindicais do persoal terán dereito a elixir un delegado de sección 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) Exercer en nome e representación da súa sección sindical cantas accións xudiciais ou administrativas requira o cumprimento da súa función.

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

Polo número de traballadores do Concello non é obrigatoria a existencia de delegados sindicais, pero se pacta este dereito a elixir delegados sindicais coa condición expresa de que estes delegados sindicais non teñen dereito a crédito horario.

Artigo 24. Sixilo profesional

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

SECCIÓN 3ª DO DEREITO Á REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Artigo 25. Os representantes do persoal

O Comité de Empresa é o órgano de representación específico do conxunto do persoal laboral do Concello de Bergondo, sen prexuízo da representación que corresponda aos delegados e seccións sindicais en relación cos seus afiliados.

Artigo 26. Garantías e facultades

Os representantes do persoal terán as seguintes garantías e facultades:

1) *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.*
2) *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
3) *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.*
4) *Dispor dun crédito de 15 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións. Para estes efectos non se computarán as horas empregadas en xuntanzas con representantes da corporación. Cando sexan chamados a negociación polos membros do equipo de goberno fora do seu horario laboral o tempo invertido descontarase da súa xornada de traballo.*
5) *Poderanse acumular nun ou varios membros dos representantes do persoal as horas sindicais correspondentes aos membros dos órganos de representación da mesma sección sindical, sen exceder do máximo total, podendo quedar relevado ou relevados do traballo, sen prexuízo da súa remuneración.*
6) *Utilizar, sen carácter permanente, un local facilitado polo Concello na medida das súas posibilidades, e previa solicitude, para actividades sindicais cunhas características e equipamento que satisfagan as diversas necesidades que, en canto a capacidade, dotación, material e situación física puidesen presentarse.*
7) *Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados como instrutores ou secretarios nun expediente disciplinario.*

Artigo 27. Competencias

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

1) *Recibir, do xeito previsto na normativa vixente, a máis completa información en todos os asuntos de persoal do Concello.*
2) *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.*
3) *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.*
4) *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 28. 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 29. Dereito de reunión

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

Artigo 30. Lexitimación para o exercicio.

Están lexitimados para convocar reunións:

1) *O Comité de Empresa*
2) *Os delegados sindicais de persoal funcionario*
3) *As organizacións sindicais, directamente ou a través dos delegados sindicais.*
4) *Un número de traballadores non inferior ao 40% do colectivo convocado.*

Artigo 31. Do lugar e momento da reunión.

1) *Poderán autorizarse reunións no centro de traballo dentro da xornada laboral ata un máximo de 5 horas anuais, e no ano no que se negocie o Convenio 3 horas máis. Destas, a metade das horas corresponderán ás Seccións sindicais e o resto aos órganos de representación do persoal. Estas reunións teranse que celebrar na derradeira hora da xornada.*
2) *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.*
3) *Non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, sempre que se garanta a seguridade das instalacións ou dependencias.*
4) *En calquera caso, a celebración da reunión non prexudicará a prestación dos servizos.*
5) *O Concello facilitará, na medida das súas posibilidades, os locais adecuados para que as reunións poidan celebrarse. As súas características e equipamento satisfará ás diversas necesidades que en canto a capacidade, material e situación puidesen presentarse.*

Artigo 32. Convocatoria da reunión.

Os requisitos para celebrar unha reunión son os seguintes:

1) *Comunicar por escrito 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.*
2) *Indicar no escrito:*
    e) Día, hora e lugar de celebración
    f) Colectivo ao que se convoca
    g) Orde do día
    h) Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión consonte o disposto neste capítulo
3) *As reunións entenderanse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito se a autoridade competente non formula obxeccións á mesma mediante resolución motivada cando menos vintecatro horas antes da celebración.*

SECCIÓN 5ª DOS DEREITOS DE NEGOCIACIÓN E PARTICIPACIÓN COLECTIVA.

Artigo 33. Do dereito á negociación colectiva

A negociación colectiva e a participación na determinación das condicións de traballo do persoal laboral do Concello de Bergondo efectuarase mediante a capacidade representativa recoñecida ao Comité de Empresa polo Real Decreto Lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no que atinxe ao persoal laboral.

Artigo 34. Mesa Xeral de Negociación do Concello de Bergondo

Para os efectos do disposto no artigo anterior constituirase unha Mesa Xeral de Negociación no ámbito do Concello de Bergondo na que estarán presentes dunha parte os representantes do Concello e doutra, as Organizacións Sindicais máis representativas a nivel estatal, as Organizacións Sindicais máis representativas da Comunidade Autónoma, así como os Sindicatos que obteñan o 10 por 100 ou máis representantes nas eleccións para Delegados de Persoal no Concello de Bergondo, en representación do persoal funcionario, e os representantes do Comité de Empresa por parte do persoal laboral.

A composición da Mesa Xeral de Negociación será paritaria, e estará suxeita aos principios de legalidade, cobertura orzamentaria, obrigatoriedade, boa fe negocial, publicidade e transparencia.

Por acordo entre as partes designarase a un empregado municipal do Concello para asumir as funcións de secretario da Mesa de Negociación, que será o encargado de redactar a correspondente acta de cada reunión, da que dará fe. Esta acta será ademais asinada por todos os membros da mesa. O secretario encargarase tamén das tarefas administrativas propias da preparación, convocatoria e publicidade da mesa de negociación.

As reunións da Mesa Xeral de Negociación do Concello terán lugar cunha periodicidade anual. Igualmente terán lugar reunións cando o soliciten de común acordo as partes ou por decisión dos representantes do Concello, ou de todas as organizacións sindicais presentes.

A orde do día das reunións será determinada conxuntamente, podendo incluír calquera das partes cantos asuntos consideren oportunos. As partes recibirán notificación formal da celebración das reunións cunha antelación mínima de 48 horas, poñendo simultaneamente á súa disposición toda a documentación relativa aos asuntos incluídos na orde do día para os efectos do seu coñecemento e estudo previo.

Calquera das partes poderá deixar sobre a mesa os asuntos que, ao seu entender, requiran dun máis detido exame ou emisión de informe, ou cando considere que faltan datos ou antecedentes de importancia para fundamentar a adopción de acordos ou resolucións. Do mesmo xeito, calquera dos representantes sindicais poderá facer constar, tanto na acta da reunión como na parte expositiva da posterior

resolución, o ditame ou informe que emitan ao respecto os órganos da corporación, as discrepancias de calquera índole e os argumentos en que se fundamenten.

Artigo 35. Obxecto da negociación.

1) Serán obxecto de negociación no ámbito da Mesa Xeral de Negociación do Concello de Bergondo:

a) O incremento das retribucións do persoal do Concello que proceda incluír nos orzamentos ordinarios.

b) A determinación e aplicación das retribucións.

c) A preparación e deseño dos programas de oferta de emprego público.

d) A clasificación de postos de traballo.

e) A determinación dos programas e fondos para a acción de promoción interna, formación e perfeccionamento.

f) A determinación das prestacións e pensións das clases pasivas e, en xeral, todas aquelas materias que afecten, dalgún xeito, á mellora das condicións de vida dos traballadores/as xubilados.

g) Os sistemas de ingreso, provisión e promoción dos empregados municipais.

h) As propostas sobre dereitos sindicais e de participación.

i) Medidas sobre saúde laboral.

j) As materias de índole económica, de prestación de servizos, sindical, asistencial e, en xeral, cantas outras afecten ás condicións de traballo e ao ámbito de relacións laborais do persoal e representantes sindicais co Concello.

2) Quedan excluídas da obrigatoriedade da negociación, as materias seguintes:

a) As decisións do Concello que afecten ás súas potestades de organización.

b) Cando as consecuencias das decisións do Concello que afecten ás súas potestades de organización teñan repercusión sobre condicións de traballo dos empregados públicos contempladas no apartado anterior, procederá a negociación das devanditas condicións nos termos establecidos neste Convenio.

c) A regulación do exercicio dos dereitos dos cidadáns e dos usuarios dos servizos públicos, así como o procedemento de formación dos actos e disposicións administrativas.

d) A determinación de condicións de traballo do persoal directivo.

e) Os poderes de dirección e control propios da relación xerárquica.

Artigo 36. Principio de boa fe.

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

SECCIÓN 6ª. DO DEREITO DE FOLGA.

Artigo 37. O dereito de folga.

O persoal municipal poderá exercer o dereito de folga nos termos recollidos na lexislación vixente, sen prexuízo do establecido especificamente para a Policía Local na Lei Orgánica de Corpos e Forzas de Seguridade.

DEREITOS, DEBERES E CÓDIGO DE CONDUTA DOS EMPREGADOS MUNICIPAIS

Artigo 38. Dereitos dos empregados municipais.

1) Dereitos individuais.

Os empregados públicos teñen os seguintes dereitos de carácter individual en correspondencia coa natureza xurídica da súa relación de servizo:

a) Ao posto de traballo e cargo que lle corresponde segundo a praza do cadro de persoal na que se lle adscribe.

b) Ao desempeño efectivo das funcións ou tarefas propias da súa condición profesional e de acordo coa progresión alcanzada na súa carreira profesional.

c) Á progresión na carreira profesional e promoción interna segundo principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade mediante a implantación de sistemas obxectivos e transparentes de avaliación.

d) A percibir as retribucións e as indemnizacións por razón do servizo.

e) A participar na consecución dos obxectivos atribuídos á unidade onde preste os seus servizos e a ser informado polos seus superiores das tarefas a desenvolver.

f) Á defensa xurídica e protección da Administración Pública nos procedementos que se sigan ante calquera orde xurisdicional como consecuencia do exercicio lexítimo das súas funcións ou cargos públicos.

g) Á formación continua e á actualización permanente dos seus coñecementos e capacidades profesionais, preferentemente en horario laboral.

h) Ao respecto da súa intimidade, orientación sexual, propia imaxe e dignidade no traballo, especialmente fronte ao acoso sexual e por razón de sexo, moral e laboral.

i) Á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou convicccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

j) Á adopción de medidas que favorezan a conciliación da vida persoal, familiar e laboral.

k) Á liberdade de expresión dentro dos límites do ordenamento xurídico.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

m) Ás vacacións, descansos, permisos e licenzas.

n) Á xubilación segundo os termos e condicións establecidas nas normas aplicables.

o) Ás prestacións da Seguridade Social correspondentes ao réxime que lles sexa de aplicación.

p) A libre asociación profesional.

q) Aos demais dereitos recoñecidos polo ordenamento xurídico.

3) Dereitos individuais exercidos colectivamente.

Os empregados municipais teñen os seguintes dereitos individuais que se exercen de forma colectiva:

a) Á liberdade sindical.

b) Á negociación colectiva e á participación na determinación das condicións de traballo.

c) Ao exercicio da folga, coa garantía do mantemento dos servizos esenciais da comunidade.

d) Á formulación de conflitos colectivos de traballo, de acordo coa lexislación aplicable en cada caso.

e) Ao de reunión, nos termos establecidos no presente convenio.

Artigo 39. Deberes dos empregados municipais e principios éticos

Deberes e principios éticos:

1) Os empregados municipais deberán desempeñar con dilixencia as tarefas que teñan asignadas e velar polos intereses xerais con suxeición e observancia da Constitución e do resto do ordenamento xurídico, e deberán actuar con arranxo aos seguintes principios: obxectividade, integridade, neutralidade, responsabilidade, imparcialidade, confidencialidade, dedicación ao servizo público, transparencia, exemplaridade, austeridade, accesibilidade, eficacia, honradez, promoción da

contorna cultural e ambiental, e respecto á igualdade entre mulleres e homes, que inspiran o Código de Conduta dos empregados públicos configurado polos principios éticos e de conduta regulados nos artigos seguintes.

2) *A súa actuación perseguirá a satisfacción dos intereses xerais dos cidadáns e fundamentarase en consideracións obxectivas orientadas cara á imparcialidade e o interese común, á marxe de calquera outro factor que exprese posicións persoais, familiares, corporativas, clientelares ou calquera outras que poidan chocar con este principio.*
3) *Axustarán a súa actuación aos principios de lealdade e boa fe coa Administración na que presten os seus servizos, e cos seus superiores, compañeiros, subordinados e cos cidadáns.*
4) *A súa conduta basearase no respecto dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, evitando toda actuación que poida producir discriminación algunha por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, xénero, sexo, orientación sexual, relixión ou convicccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.*
5) *Absteranse naqueles asuntos nos que teñan un interese persoal, así como de toda actividade privada ou interese que poida supor un risco de expor conflitos de intereses co seu posto público.*
6) *Non contraerán obrigacións económicas nin intervirán en operacións financeiras, obrigacións patrimoniais ou negocios xurídicos con persoas ou entidades cando poida supor un conflito de intereses coas obrigacións do seu posto público.*
7) *Non aceptarán ningún trato de favor ou situación que implique privilexio ou vantaxe inxustificada, por parte de persoas físicas ou entidades privadas.*
8) *Actuarán de acordo cos principios de eficacia, economía e eficiencia, e vixiarán a consecución do interese xeral e o cumprimento dos obxectivos da organización.*
9) *Non influirán na axilización ou resolución de trámite ou procedemento administrativo sen xusta causa e, en ningún caso, cando iso comporte un privilexio en beneficio dos titulares dos cargos públicos ou a súa contorna familiar e social inmediato ou cando supoña un menoscabo dos intereses de terceiros.*
10) *Cumprirán con dilixencia as tarefas que lles correspondan ou se lles encomenden e, no seu caso, resolverán dentro de prazo os procedementos ou expedientes da súa competencia.*
11) *Exercerán as súas atribucións segundo o principio de dedicación ao servizo público absténdose non só de condutas contrarias ao mesmo, senón tamén de calquera outras que comprometan a neutralidade no exercicio dos servizos públicos.*
12) *Gardarán secreto das materias clasificadas ou outras cuxa difusión estea prohibida legalmente, e manterán a debida discreción sobre aqueles asuntos que coñezan por razón do seu cargo, sen que poidan facer uso da información obtida para beneficio propio ou de terceiros, ou en prexuízo do interese público.*

Principios de conduta.

1) *Tratarán con atención e respecto aos cidadáns, aos seus superiores e aos restantes empregados públicos.*
2) *O desempeño das tarefas correspondentes ao seu posto de traballo realizarase de forma dilixente e cumprindo a xornada e o horario establecidos.*
3) *Obedecerán as instrucións e ordes profesionais dos superiores, salvo que constitúan unha infracción manifesta do ordenamento xurídico, nese caso poranas inmediatamente en coñecemento dos órganos de inspección procedentes.*
4) *Informarán aos cidadáns sobre aquelas materias ou asuntos que teñan dereito a coñecer, e facilitarán o exercicio dos seus dereitos e o cumprimento das súas obrigacións.*

5) *Administrarán os recursos e bens públicos con austeridade, e non utilizarán os mesmos en proveito propio ou de persoas achegadas. Terán, así mesmo, o deber de velar pola súa conservación.*
6) *Rexeitarase calquera agasallo, favor ou servizo en condicións vantaxosas que vaia máis aló dos usos habituais, sociais e de cortesía, sen prexuízo do establecido no Código Penal.*
7) *Garantirán a constancia e permanencia dos documentos para a súa transmisión e entrega aos seus posteriores responsables.*
8) *Manterán actualizada a súa formación e cualificación.*
9) *Observarán as normas sobre seguridade e saúde laboral.*
10) *Porán en coñecemento dos seus superiores ou dos órganos competentes as propostas que consideren adecuadas para mellorar o desenvolvemento das funcións da unidade na que estean destinados. A estes efectos poderase prever a creación da instancia adecuada competente para centralizar a recepción das propostas dos empregados públicos ou administrados que sirvan para mellorar a eficacia no servizo.*
11) *Garantirán a atención ao cidadán na lingua galega.*

CAPÍTULO VI. CALIDADE DOS SERVIZOS E ABSENTISMO LABORAL.

Artigo 40. Calidade dos servizos e absentismo laboral.

O Concello de Bergondo e os representantes do persoal potenciarán os instrumentos de control e redución do absentismo laboral a través da proposta, entre outras, de medidas de mellora dos sistemas e procedementos, de medidas de mellora da calidade na prestación do servizo público ós cidadáns, da medición do absentismo laboral e seguimento deste, realizando os estudios necesarios sobre as súas causas e adoptando, se é o caso, as medidas que sexan procedentes para a súa redución, podendo procederse, sempre previa audiencia ao interesado, ao desconto automático, das retribucións correspondentes ao tempo de traballo nos casos de falta inxustificada de asistencia e/ou puntualidade. Todo isto efectuarase sen prexuízo das medidas disciplinarias que, se é o caso, puidesen corresponder.

As medidas que se practiquen coa finalidade de reducir o absentismo laboral e o xeito de levalas a cabo é responsabilidade da Entidade local dando cumprida información aos órganos de representación sindical.

CAPÍTULO VII. CALENDARIOS LABORAIS, XORNADAS E HORARIOS

Artigo 41. Calendario laboral ordinario.

O calendario laboral ordinario para o persoal do Concello de Bergondo será o que se estableza polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, e afecten ao conxunto da Administración Local de Galicia e ao Concello de Bergondo en particular.

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

Artigo 42. Días non laborables.

1) *Os días 24, e 31 de decembro non serán laborables para o persoal do Concello de Bergondo e permanecerán pechadas as oficinas públicas, agás os servizos de Información e Rexistro Xeral.*
2) *Cando os día 24 e 31 de decembro, ou calquera outro que teña o caracter de festivo coincidan en sábado ou en días non laborables, e non sexan substituídos e compensados pola autoridade laboral serán compensados con outros dous días de asuntos propios.*
3) *O día 22 de maio será celebrado como día patronal dos empregados públicos locais polo que se tomará como festivo.*

Artigo 43. Xornada Laboral.

5. *A xornada ordinaria de traballo do persoal ó Servizo do Concello establécese nun máximo de 37,5 horas en cómputo semanal.*
6. *A xornada máxima anual será de 1.647 horas.*
7. *O Alcalde ou persoa en quen delegue poderá autorizar con carácter excepcional, persoal ou temporalmente, a modificación de horario fixo para atender as necesidades de conciliación da vida laboral e familiar.*
8. *O tempo de asistencia ós cursos de formación autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada considerarase tempo de traballo a tódolos efectos.*

Artigo 44. Horario de verán.

Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e 15 de setembro (ámbolos dous inclusive) quedará establecido o horario de verán que se verá reducido nunha hora diaria con respecto ao horario de inverno.

Artigo 45. Tempo de traballo efectivo.

Todo o persoal en réxime de xornada continuada disporá dunha pausa de 30 minutos no medio da xornada, computándose como de traballo efectivo. Naqueles servizos nos que sexa posible, o desfrute da pausa non poderá deixar desatendido o servizo.

O persoal en réxime de xornada partida, disporá de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como tempo de traballo efectivo.

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

Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir da súa presenza no lugar de recollida ou reunión establecido ou no centro de control, tanto na entrada como na saída do traballo.

Artigo 46. Calendario de servizos especiais.

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

Os calendarios de servizos especiais poderán dispor un sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e os servizos a realizar, respectando, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, con cando menos, dous fins de semana de descanso ao mes. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinale para o resto do persoal.

A elaboración e tramitación destes calendarios rexerase polos mesmos criterios establecidos para os calendarios ordinarios.

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

No caso de cambio de quenda ou de ter que traballar en día libre, deberá comunicarse a devandita circunstancia a quen resulte afectado con catro días de antelación como mínimo, agás nos supostos en

que non resulte posible por corresponder a situacións de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade públicas.

Artigo 47. Servizos extraordinarios fóra da xornada laboral.

1) *As horas comprendidas entre as 35 e as 37,5 horas semanais non terán consideración de horas extraordinarias e serán compensadas hora por hora no prazo máximo de dous meses.*
2) *Terá a consideración de hora extraordinaria cada hora de traballo que se realice superadas as 37,5 horas en cómputo semanal.*
3) *Os servizos extraordinarios realizados fóra da xornada laboral terán unha consideración excepcional e terán que ser motivadas en extraordinarias ou urxentes necesidades do servizo. Con carácter xeral, non se realizarán horas extraordinarias estruturais.*

   Consecuentemente só se poderán realizar servizos extraordinarios fóra da xornada ordinaria de traballo por razóns de prevención ou reparación de sinistros ou danos, imprevistos, ausencias, acumulación de tarefas, interrupcións do servizo, alteracións nas quendas de persoal ou outras circunstancias excepcionais derivadas das actividades propias do servizo público, cando non sexa posible atender estas situacións coa redistribución dos efectivos do cadro de persoal, mediante modificación dos horarios ordinarios ou, cando pola súa duración, non sexa aconsellable recorrer á contratación temporal en calquera das modalidades existentes na lexislación vixente.

   A realización de horas extraordinarias, excluídas as motivadas por razóns de forza maior, terá carácter voluntario, sen que ninguén poida ser obrigado a facelas nin represaliado pola súa negativa.
4) *Especificamente, terán a consideración de servizos extraordinarios as horas necesarias para asistir a xuízos ou comparecencias fóra da xornada de traballo derivada da prestación do servizo, Para estes efectos, computaranse un mínimo de tres horas e media extraordinarias se o xuízo ou comparecencia ten lugar no mesmo partido xudicial, e de sete horas se trata dun partido distinto, sen prexuízo da xustificación oportuna.*

   Igualmente, considéranse horas extraordinarias as consumidas polo persoal que realice traballo por quendas na espera do relevo correspondente, sen prexuízo da esixencia da responsabilidade correspondente polo incumprimento do horario.
5) *Os responsables dos servizos ou unidades administrativas, ante un suposto dos previstos no apartado 2, emitirán con caracter preceptivo e previo o correspondente informe-proposta de realización de servizos extraordinarios indicando as causas que os xustifican, a data e hora de realización, a previsión do número de horas e a relación do persoal afectado. Este informe enviarase ao alcalde ou ao concelleiro en quen delegue para recabar a autorización previa, e será amosado aos traballadores afectados antes da realización dos servizos extraordinarios. Cando a realización de servizos extraordinarios sexa previsible, o informe será comunicado ao persoal cunha antelación mínima de 72 horas.*

   Os responsables dos servizos ou unidades administrativas responderán persoalmente da certeza e efectividade da realización de servizos extraordinarios, así como da veracidade dos condicionamentos aludidos en apartados anteriores que xustifiquen a súa realización.
6) *Para os efectos de control e compensación, sempre que un traballador ou grupo de traballadores realice servizos extraordinarios fóra da xornada normal, o responsable do servizo elaborará unha relación mensual na que figure a identificación dos traballadores, as horas traballadas, a data da súa realización e a cuantificación das horas realizadas en total, que será exposta no taboleiro de anuncios. Se entregarán copias da citada relación á Intervención Municipal, ao Comité de Empresa, ao Delegado de Persoal Funcionario e aos traballadores afectados.*
7) *Establécese o seguinte límite de horas extraordinarias:*
   a) *2 horas diarias cando supoñan prolongación de xornada.*

b) 14 horas mensuais

c) 80 horas anuais

8) A realización de traballos fóra da xornada ordinaria compensaranse con horas libres, a razón de unha hora e trinta minutos por cada hora extraordinaria traballada. As horas de compensación acumularanse preferentemente ata chegar a completar xornadas laborais enteiras. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer dos días libres de compensación no prazo dos dous meses seguintes á data da realización. Cando os servizos extraordinarios se realicen en domingo, festivo ou de noite compensaranse en todo caso con dúas horas por cada hora traballada, e dúas horas e trinta minutos si concorren as dúas circunstancias.

9) Excepcionalmente, cando dispoñer de horas libres para compensar a realización de horas extraordinarias poida supoñer un grave prexuízo para o funcionamento do servizo, a compensación horaria poderá substituírse pola remuneración económica, nas contías que para cada nivel se establece no Capítulo XII deste Convenio. Neste suposto, o responsable do servizo deberá formular a proposta de compensación económica, facendo constar as razóns que desaconsellan a compensación horaria, concretando a identificación dos traballadores/as afectados e o número de horas realizadas. Enviará esta proposta, co conforme dos traballadores afectados, ao alcalde ou ao concelleiro en quen delegue que a trasladará á Intervención Municipal para que informe o que considere oportuno. A resolución da proposta corresponderá ao alcalde ou concelleiro en quen delegue. De ser o caso, o pagamento das horas extraordinarias incluirase na nómina do terceiro mes do trimestre da data da resolución.

10) A Comisión de seguimento revisará trimestralmente a aplicación práctica dos procedementos de xustificación, autorización e compensación definidos no presente Convenio.

11) Para os efectos de realización de horas extraordinarias, que terán carácter voluntario, procurarase establecer en cada servizo un sistema de rotación correlativa entre o persoal da mesma categoría para os traballos de natureza homoxénea.

12) No marco dunha política municipal de xeración de emprego estable, procurarase a redución das horas extraordinarias, correspondendo velar pola consecución deste obxectivo a cada unha das Xefaturas dos servizos municipais, de conformidade coas instrucións ditadas para o efecto polo órgano competente en materia de xestión de persoal.

13) As horas de traballo realizadas para actividades puntuais, que se organizan polo Concello de Bergondo ou nas que participa o persoal do Concello para o correcto funcionamento das devanditas actividades, e que non se poden considerar funcións propias do posto de traballo, terán carácter voluntario e serán retribuídas de acordo co establecido no citado Capítulo XII do presente convenio.

Artigo 48. Réxime de especial dedicación.

O réxime de especial dedicación implicará a dispoñibilidade por razóns de servizo para o desenvolvemento dunha xornada adicional anual de 163 horas dispoñibles fóra do horario e quenda ordinarios sen dereito a compensación, así como a aplicación do réxime xeral de incompatibilidades previsto neste Convenio .

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

Artigo 49. Traballo en período nocturno e festivo e por quendas.

Entenderase por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10 da noite (22:00 p.m) e as 8 da mañá (8:00 a.m.). No suposto de traballo por quendas, terá a consideración de quenda nocturna aquela realizada cando menos durante seis horas no horario propio do traballo en período nocturno.

Entenderase por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 10 da noite (22:00 p.m) do véspera e as 10 da noite (24:00 p.m.) de cada domingo ou festivo.

As horas que se realicen en horario nocturno, festivo, ou en réxime de xornada partida, compensaranse mediante a súa retribución específica ou a redución da xornada que corresponda, segundo o sistema establecido no artículo 47 e no Capítulo XII do presente convenio. No caso de persoal que debe exercelas súas funcións, especificamente en horario nocturno ou festivo, e aqueles que, pola natureza do traballo, realicen quendas neste horario, nas súas retribucións teranse en consideración estas circunstancias.

A compensación horaria por traballos nocturnos e festivos será acumulable.

Artigo 50. Descanso entre xornadas.

Calquera que sexa o réxime de organización do traballo de cada servizo municipal, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo 12 horas.

CAPÍTULO VIII. VACACIÓNS, PERMISOS, LICENCIAS E SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.

Artigo 51. Vacacións anuais.

1) *Calendario de vacacións elaborarase anualmente e nel teranse en conta as necesidades dos servizos, oídos os órganos de representación do persoal*
2) *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 desfrutar de forma obrigatoria dentro do ano natural e ata o quince de xaneiro do ano seguinte. Desfrutaranse en períodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos, de acordo coa planificación que se efectúe por parte da dirección de cada departamento ou servizo. Para estes efectos, os sábados non serán considerados días hábiles.*
3) *No suposto de completar os anos de antigüidade na administración reflectidos no cadro posterior terase dereito ao desfrute dos seguintes días de vacacións anuais*

   15 anos de servizo.....23 días hábiles

   20 anos de servizo.....24 días hábiles

   25 anos de servizo.....25 días hábiles

   30 ou máis anos de servizo... .....26 días hábiles.

O dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao cumprimento da antigüidade referida.

4) *As vacacións desfrutaranse preferentemente e con carácter xeral entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, respectando sempre as necesidades do servizo.*
5) *No caso do persoal que traballa a quendas, non poderá comeza-lo período vacacional no descanso semanal establecido.*
6) *No suposto de baixa por maternidade, enfermidade ou accidente, interromperase o cómputo do período vacacional e reanudarase unha vez recuperada a alta polo traballador, de acordo coas necesidades do servizo.*
7) *O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, de xeito que cada un poida coñece-las datas que lle correspondan, polo menos con dous meses de antelación á data de comezo daquelas. O calendario será consultado cos representantes dos traballadores.*
8) *Nos servizos onde se poidan producir colisión de intereses, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo traballador con maior antigüidade no servizo e, no seu defecto, no Concello.*
9) *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 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.*

10) *No suposto 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) *O calendario anual de vacacións poderá ser modificado con carácter individualizado, trala solicitude dos interesados, sempre que non exista oposición, fundamentada en razóns obxectivas do servizo, e non se afecte a intereses de terceiros no ámbito das quendas establecidos.*

12) *Recoñécese o dereito á elección do período de vacacións a favor das mulleres xestantes e a preferencia de elección de mulleres e homes con fillas ou fillos menores de 12 anos ou maiores dependentes ao seu coidado, sempre e cando coincidan co período vacacional dos mesmos.*

Artigo 52. Permisos e licencias retribuídos.

Sen prexuízo do disposto na lexislación sobre función pública aplicable ao persoal ao servizo da Comunidade Autónoma Galega en cada momento, establécese o seguinte réxime de permisos e licencias retribuídos.

1) *Concederanse permisos polas seguintes causas xustificadas:*

   a) ***Polo falecemento, accidente ou enfermidade grave*** *dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade. Isto será de aplicación as parellas de feito legalmente constituídas.*

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

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

   d) *Polo falecemento dun familiar do* ***terceiro grao*** *de consanguinidade ou afinidade o permiso consistirá no tempo indispensable para asistir ao enterro.*

   e) ***Por traslado do domicilio habitual****, un día. O permiso será de dous días si existe cambio de localidade. Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas membros, o permiso será de dous días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.*

   f) *Nos dous supostos anteriores entenderase por localidade o municipio de residencia do traballador e o municipio de residencia do familiar que da dereito ó permiso.*

   g) ***Para realizar funcións sindicais****, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.*

   h) ***Para concorrer a exames*** *e demais probas de aptitude ou avaliación en centros oficiais, durante os días da súa celebración e coa debida xustificación.*

   i) ***Por matrimonio propio*** *ou por constitución de parella de feito en rexistro público, o persoal terá dereito a unha licenza retribuída de* ***15 días naturais ininterrompidos, dentro dos cales estará incluída a data da celebración****, podendo acumulalos ás vacacións. O cambio de unión de feito a matrimonio coa mesma parella, tendo desfrutada a licenza cando se constituíu a parella de feito non dará lugar a unha nova licenza.*

   j) *Por matrimonio de parentes (ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade), 1 día; 2 días se fose a máis de 200 km. de distancia e 3 días se fose a máis de 500 km. O permiso deber coincidir coa data da celebración.*

k) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo ***para a realización de exames prenatais*** *e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da necesidade de realización delas dentro da xornada de traballo. Recoñecese o dereito da traballadora xestante ou en período de lactancia a ocupar durante o embarazo ou lactancia un posto de traballo ou xornada distinto ao seu, sempre que, segundo prescrición médica o posto de traballo habitual resulte nocivo para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin diminución dos seus dereitos económicos. Rematada a causa que motivou o cambio do posto de traballo, procederase á reincorporación ó seu destino orixinal.*

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

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

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

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

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

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

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

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

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

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

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

p) *O persoal municipal terá dereito a ausentarse do seu posto de traballo **por acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico**, ou para acompañar ás revisións médicas os fillos e as fillas menores de 16 anos e as persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.*

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

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

   O persoal que se incorpore ao longo do ano natural contarán con días na proporción que corresponda ao período efectivamente traballado.

4) *En todo caso, concederanse os seguintes permisos:*

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

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

   Tamén a partir da sexta semana posterior ó parto a traballadora poderá optar por traballar media xornada e prorrogar a licenza por un número de xornadas igual ó que lle queda por desfrutar no momento da incorporación ó posto de traballo, sempre que as necesidades dos servizos o permitan. Por exemplo; unha traballadora que se incorpore na 11ª semana, lle quedarían por desfrutar 6 semanas a xornada completa ou 12 semanas a xornada partida

   Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou filla ou de parto múltiple.

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

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

   *b) **Permiso por adopción ou acollemento**, tanto preadoptivo coma permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple. Se o fillo adoptado é menor de un ano, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas contadas a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción; se o fillo adoptado é menor de seis anos, a duración da suspensión ser de 60 días naturais. Se o fillo adoptado é maior de 6 anos, estudarase cada caso.*

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

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

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

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

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

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

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

c) ***Permiso por paternidade*** *polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.*

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

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

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

Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.

Se a filiación paterna non estivese determinada.

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

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

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

Nos casos previstos nas liñas a), b) e c), o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os

períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

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

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

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

5) Poderanse conceder licencias *nos seguintes casos e condicións:*

a) ***Por asuntos propios*** *poderanse conceder licencias sen retribución dunha duración acumulada que non poderá exceder de tres meses cada dous anos. A concesión de licencias por asuntos propios subordinarase, en todo caso, ás necesidades do servizo.*

b) ***Para a realización de estudios*** *directamente relacionados coa Administración Pública. O persoal terá dereito a percibir as retribucións básicas.*

c) ***Para a asistencia a eventos colectivos*** *de carácter técnico, científico, profesional, colexial, asociativo ou sindical. Se a asistencia fose promovida polo propio Concello por tratarse de materias de interese para o mesmo, o traballador terá dereito a indemnización por axudas de custo, gastos de viaxe, de estancia, inscrición e outros.*

6) Flexibilidade horaria en supostos especiais*:*

Quenes teñen ao seu cargo persoas maiores, fillos menores de 12 anos ou persoas con discapacidade terán dereito a flexibilizar nunha hora o seu horario fixo habitual.

En casos de familias monoparentais, os empregados públicos con fillos con discapacidade, terán dúas horas de flexibilidade horaria a fin de conciliar os horarios dos centros de educación especial e outros centros onde o fillo reciba atención cos horarios propios do posto de traballo. Igualmente, existirá o dereito a ausentarse do traballo para asistir a reunións de coordinación e apoio asistencial.

7) Tramitación.

a) As solicitudes de permisos que sexan previsibles faranse mediante escrito presentado no Rexistro do departamento de persoal do Concello. Para estes efectos, este Rexistro disporá duns modelos normalizados de solicitude. Estes impresos deberán ser cubertos polo interesado, 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. Os modelos dos impresos normalizados de solicitude deberán ser revisados pola Mesa, que deberá concretar as xustificacións documentais pertinentes a presentar con cada tipo de solicitude.

b) As comunicacións dos permisos sobrevidos ou imprevisibles, comunicaranse verbalmente no Departamento de Persoal e ao xefe do servizo correspondente.

c) En calquera caso, presentarase a oportuna xustificación documental do permiso dentro do prazo de sete días naturais a partir da data de comezo do mesmo.

d) Os permisos e licencias deberán solicitarse con cinco días hábiles de antelación, salvo os casos de urxente necesidade nos que non será necesario o cumprimento do indicado preaviso.

e) En todo caso os días de permiso por: traslado de domicilio, concorrencia a exames, matrimonio de parentes, enfermidade, accidentes ou falecemento de familiares deberán coincidir necesariamente co día en que se produza o evento.

f) A tramitación das solicitudes das licencias dos empregados municipais corresponden ao Departamento Persoal, que se encargará de efectuar as dilixencias e procurar os informes oportunos para determinar a correspondente resolución. A concesión dos permisos e licencias corresponde ao Alcalde Presidente do Concello ou persoa en quen delegue, quen ditará para o efecto a oportuna resolución.

g) No eido do establecido no apartado anterior, as solicitudes das licenzas formuladas en forma e prazo (consonte o establecido no presente capítulo) deberán ser resoltas e notificadas aos solicitantes coa debida antelación á data en que deba comezar a licenza solicitada. No caso de que tal resolución non se produza, entenderase concedida nos termos do solicitados sempre que se axuste ao establecido no presente Acordo Colectivo.

h) As licencias e permisos debidamente xustificados constitúen un dereito do persoal municipal, polo que calquera resolución negativa de permisos ou licencias deber ser debidamente motivada e argumentada. Previamente á adopción de calquera resolución denegatoria das licencias e permisos contempladas nos apartados 1.k), 1.l), 5.a), 5.b) e 6 debe ser oído o interesado e o Órgano de Representación Sindical.

i) Carecerán de validez e consideraranse nulos para todos os efectos os permisos e licencias que non sexan tramitados e resoltos consonte ao establecido no presente acordo, sen prexuízo do establecido no apartado b) para os casos imprevisibles de urxente necesidade.

Artigo 53. Situacións administrativas.

En relación coas situacións do persoal ó servizo do Concello de Bergondo, estarase ao disposto no Título VI da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.

CAPÍTULO IX SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN E CARREIRA PROFESIONAL DO PERSOAL MUNICIPAL

SECCIÓN 1ª: SELECCIÓN DO PERSOAL

Artigo 54. Oferta de emprego.

1) De acordo co previsto na lexislación básica, as necesidades de recursos humanos con asignación orzamentaria, que deban proverse mediante a incorporación de persoal de novo ingreso serán obxecto da Oferta de emprego público, ou a través doutro instrumento similar de xestión da provisión das necesidades de persoal, o que comportará a obrigación de convocar os correspondentes procesos selectivos para as prazas comprometidas e ata un dez por cen adicional, fixando o prazo máximo para a convocatoria dos mesmos. En todo caso, a execución da oferta de emprego público ou instrumento similar deberá desenvolverse dentro do prazo improrrogable de tres anos.

2) A Oferta de emprego público ou instrumento similar, se aprobará anualmente polos órganos de Goberno do Concello. Os criterios xerais de dita oferta serán negociados cos representantes do persoal municipal.

3) A Oferta de emprego público ou instrumento similar poderá conter medidas derivadas da planificación de recursos humanos.

4) Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao cinco por cento das vacantes para ser cubertas entre persoas con discapacidade, considerando como talles as definidas no apartado 2 do artigo 1 da Lei 51/2003, de 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non

discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas, de modo que progresivamente alcáncese o dous por cento dos efectivos totais do cadro de persoal do Concello de Bergondo. Para estes efectos, o 5% de reserva computarase con carácter acumulativo para cada tipo de praza nas sucesivas ofertas de emprego aprobadas polo Concello a partir da aprobación deste Convenio .

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

Artigo 55. Principios xerais e normativa aplicable.

A selección do persoal ao servizo do Concello de Bergondo realizarase de acordo coa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública e a través do sistema de concurso, concurso-oposición ou oposición libre nos que se garantan, en todo caso, os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os establecidos a continuación:

1) *Publicidade das convocatorias e das súas bases.*
2) *Transparencia.*
3) *Imparcialidade e profesionalidade dos membros dos órganos de selección.*
4) *Independencia e discrecionalidade técnica na actuación dos órganos de selección.*
5) *Adecuación entre o contido dos procesos selectivos e as funcións ou tarefas a desenvolver.*
6) *Axilidade, sen prexuízo da obxectividade, nos procesos de selección.*

Artigo 56. Regras comúns e requisitos xerais de acceso.

1) As convocatorias de procesos selectivos deberán publicarse nos Diarios oficiais que procedan e nun xornal de tirada provincial no caso de prazas de persoal laboral fixo.

2) *Garantirase o anonimato dos aspirantes na corrección das probas eliminatorias nas que sexa posible.*
3) *Os procesos selectivos rexeranse polas bases que aprobe o órgano da Corporación competente. As bases xerais e específicas de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna, serán aprobadas previa consulta coa representación sindical.*
4) *Nos supostos de concurso ou concurso-oposición especificamente os méritos e a súa correspondente valoración, así como os medios de acreditación deles.*

   En ningún caso poderá constituír mérito para acceder ao emprego público o ter desempeñado un posto de traballo con carácter eventual ou de confianza na administración.
5) *Para poder participar nos procesos selectivos convocados no Concello de Bergondo será necesario reuni-los seguintes requisitos:*
   a) *Ter a nacionalidade española, sen prexuízo do disposto no artigo 57 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.*
   b) *Posuír a capacidade funcional para o desempeño das tarefas habituais do Grupo, Categoría ou praza correspondente.*
   b) *Ter cumpridos dezaseis anos e non exceder, no seu caso, da idade máxima de xubilación forzosa. Só por lei poderá establecerse outra idade máxima, distinta da idade de xubilación forzosa, para o acceso ao emprego público.*
   c) *Non ser separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das Administracións Públicas ou dos órganos constitucionais ou estatutarios das Comunidades Autónomas, nin acharse en inhabilitación absoluta ou especial para empregos ou cargos públicos por resolución xudicial, para o acceso ao posto de traballo, ou para exercer funcións similares ás que desempeñaban no caso do persoal laboral, no que fose separado ou inhabilitado. No caso de ser*

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

d) Posuír a titulación esixida.

6) Poderá esixirse o cumprimento doutros requisitos específicos que garden relación obxectiva e proporcionada coas funcións asumidas e as tarefas a desempeñar. En todo caso, haberán de establecerse de xeito abstracto e xeral.

7) A extensión e profundidade dos programas adecuaranse aos niveis de titulación esixidos e á especialidade profesional dos correspondentes grupos de clasificación e categoría profesional de persoal laboral.

Artigo 57. 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 en relación coa consolidación de emprego e a funcionarización de persoal laboral fixo.

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 de Bergondo 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) A selección por oposición consistirá en supera-las probas teóricas e prácticas esixidas na convocatoria pública, axeitadas ó exercicio da función.

7) A selección por concurso-oposición consistirá en supera-las correspondentes probas, así como posuír determinadas condicións debidamente valoradas de formación, méritos ou graos de experiencia.

8) A selección por concurso consistirá en posuír determinadas condicións debidamente valoradas de formación, méritos ou graos de experiencia. Utilizarase con excepcionalidade para postos singulares.

9) A prestación de servizos noutras administracións públicas valorarase en méritos, de acordo co principio de reciprocidade.

10) Nos sistemas de selección que se realicen para o acceso ás prazas do Concello terá que demostrarse o coñecemento da lingua galega. Para estes efectos, as bases das convocatorias establecerán que unha ou máis das probas do proceso selectivo se deberán realizar exclusivamente en lingua galega, sen prexuízo doutras probas adicionais que se puidesen prever para aqueles postos de traballo que requiran un especial coñecemento da lingua galega.

Artigo 58. Órganos de selección.

1) *Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros, e tenderase, así mesmo, á paridade entre muller e home. O persoal de elección ou designación política, e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección. Así mesmo, a pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non podendo ostentarse esta en representación ou por conta de ninguén.*
2) *Os órganos de selección velarán polo cumprimento do principio de igualdade de oportunidades no acceso ao emprego público entre homes e mulleres.*
3) *Os órganos de selección non poderán propor o acceso dun número superior de aprobados ao de prazas convocadas, excepto cando así o prevexa a propia convocatoria.*
4) *Sempre que os órganos de selección propoñan o nomeamento de igual número de aspirantes que o de prazas convocadas, e co fin de asegurar a cobertura das mesmas cando se produzan renuncias dos aspirantes seleccionados, antes do seu nomeamento ou toma de posesión, o órgano convocante poderá requirir do órgano de selección relación complementaria dos aspirantes que sigan aos propostos, para o seu posible nomeamento. Igualmente, as relacións complementarias dos aspirantes a prazas de persoal fixo constituirán listas de agarda para contratacións de persoal temporal, de acordo co que se estableza regulamentariamente.*
5) *Os representantes sindicais teñen dereito a propor o nomeamento dun vocal nos órganos de selección, que serán propostos polos delegados de persoal funcionario ou Comité de Empresa, segundo se trate de persoal funcionario ou laboral.*

Artigo 59. Selección de persoal temporal:

1) *A selección do persoal laboral temporal farase de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade. O referido sistema deberá permitir a máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes. En todo caso, o persoal laboral temporal deberá reunir os requisitos xerais de titulación e as demais condicións esixidas para participar nas probas de acceso aos correspondentes postos fixos.*
2) *Para a selección do persoal laboral temporal, as convocatorias de prazas por quenda libre para persoal fixo preverán a constitución de listas de agarda dos aspirantes que superen todas as probas, tendo en conta, para estes efectos, as puntuacións obtidas no proceso selectivo e a valoración, se é o caso, dos servizos prestados en postos de natureza semellante nas administracións públicas. Igualmente, cando non existan listas de agarda dispoñibles, o Concello poderá proceder a unha convocatoria pública específica para a súa constitución.*
3) *As listas de agarda serán públicas e substituiranse logo de cada proceso selectivo de prazas fixas que se realice. Para estes efectos, elaboraranse unhas normas de xestión das listas de agarda para selección de persoal temporal.*
4) *O persoal será nomeado directamente, tras a existencia dunha vacante, mediante decreto da Alcaldía pola orde correlativa que figure nas listas.*
5) *Cando, excepcionalmente e en función da duración do seu contrato, non existan listas ou así se estableza nas bases da convocatoria, acudirase para a provisión de vacantes ao Servizo Galego de Colocación.*
6) *Os servizos prestados temporalmente poderán terse en conta como mérito para o acceso a prazas fixas do cadro de persoal, nos termos que establezan as bases da correspondente convocatoria.*

Artigo 60. Rexistro de Persoal.

Constituirase un rexistro de persoal do Concello, no que se inscribirá todo o persoal ó seu servizo e se anotarán todos os actos que afecten á súa vida administrativa.

SECCIÓN 2ª: CLASIFICACIÓN DO PERSOAL

A) TIPOS DE PERSOAL

Artigo 61. O cadro de persoal do Concello.

O Concello aprobará anualmente, a través do seu orzamento, o cadro de persoal no que figuren tódolos postos de traballo reservados a funcionario, persoal laboral e eventual.

De acordo co establecido neste Convenio e na normativa básica, o cadro de persoal será negociado, no que proceda, cos representantes sindicais do persoal funcionario e laboral do Concello, previa a aprobación polo Pleno da Corporación.

Artigo 62. Tipos de persoal municipal.

O cadro de persoal do Concello de Bergondo está integrado por:

1) *Funcionarios de carreira.*
2) *Persoal interino.*
3) *Persoal laboral, xa sexa fixo, por tempo indefinido ou temporal.*
4) *Persoal eventual.*

Artigo 63. Funcionarios de carreira.

1) *Son funcionarios de carreira quen, en virtude de nomeamento legal, están vinculados ao Concello por unha relación estatutaria regulada polo Decreto Administrativo para o desempeño de servizos profesionais retribuídos de carácter permanente.*
2) *En todo caso, o exercicio das funcións que impliquen a participación directa ou indirecta no exercicio das potestades públicas ou na salvagarda dos intereses xerais do Estado e do Concello de Bergondo corresponden exclusivamente aos funcionarios públicos, nos termos que se establecen na normativa básica estatal e autonómica.*

Artigo 64. Funcionarios interinos.

1) *Son funcionarios interinos os que, por razóns expresamente xustificadas de necesidade e urxencia, son nomeados como tales para o desempeño de funcións propias de funcionarios de carreira, cando se dea algunha das seguintes circunstancias:*

   a) A existencia de prazas vacantes cando non sexa posible a súa cobertura por funcionarios de carreira.

   b) A substitución transitoria dos titulares.

   c) A execución de programas de carácter temporal.

   d) O exceso ou acumulación de tarefas por prazo máximo de seis meses, dentro dun período de doce meses.
2) *Aos funcionarios interinos seralles aplicable, en canto sexa adecuado á natureza da súa condición, o presente Convenio e o réxime xeral dos funcionarios de carreira.*

Artigo 65. Persoal laboral.

É persoal laboral o que en virtude de contrato de traballo formalizado por escrito, en calquera das modalidades de contratación de persoal previstas na lexislación laboral, presta servizos retribuídos polo Concello. En función da duración do contrato este poderá ser fixo, por tempo indefinido ou temporal.

Artigo 66. Persoal eventual.

1) *É persoal eventual o que, en virtude de nomeamento con carácter non permanente, só realiza funcións expresamente cualificadas como de confianza ou asesoramento especial, sendo retribuído con cargo aos créditos orzamentarios consignados para este fin.*
2) *O número máximo deste tipo de persoal e as súas condicións retributivas serán establecidas polo Pleno da Corporación Municipal.*

3) O nomeamento e cesamento serán libres. O cesamento terá lugar, en todo caso, cando se produza o da autoridade á que se preste a función de confianza ou asesoramento.

4) A condición de persoal eventual non poderá constituír mérito para o acceso á Función Pública ou para a promoción interna.

5) Ao persoal eventual seralle aplicable, no que sexa adecuado á natureza da súa condición, o Acordo Regulador do persoal funcionario e o réxime xeral dos funcionarios de carreira.

Artigo 67. Escalas de clasificación do persoal funcionario.

O persoal funcionario comprendido no ámbito de aplicación do Acordo Regulador do persoal funcionario clasificarase atendendo ás condicións xerais da cualificación esixida para o desenvolvemento do seu traballo, de acordo coa natureza das súas funcións e do réxime xurídico que lle é de aplicación nas seguintes escalas:

1) Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

2) Escala de administración xeral, que se subdivide nas subescalas seguintes:

a) Técnica

b) Xestión

c) Administrativa

d) Auxiliar

e) Subalterno

3) A escala de administración especial que se subdivide nas subescalas seguintes:

a) Técnica

b) Servizos especiais

Artigo 68. Funcións das escalas e subescalas.

1) Escala de funcionarios con habilitación de carácter estatal.

Son funcións públicas, cuxa responsabilidade administrativa está reservada a funcionarios con habilitación de carácter estatal:

a) A de Secretaría, comprensiva da fe pública e o asesoramento legal preceptivo.

b) O control e a fiscalización interna da xestión económico-financeira e orzamentaria e a contabilidade, tesourería e recadación.

O réxime xurídico dos funcionarios da Administración Local con habilitación de carácter estatal será o establecido pola lexislación básica do Estado e pola lexislación sectorial da Comunidade Autónoma en materia de réxime local.

2) Escala de Administración Xeral.

Corresponde aos funcionarios da Escala de Administración Xeral o desempeño das funcións comúns ao exercicio da actividade administrativa. En consecuencia, os postos de traballo predominantemente burocráticos haberán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de xestión, administrativos ou auxiliares de Administración Xeral.

a) Pertencerán á Subescala Técnica de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de xestión, estudo e proposta de carácter administrativo de nivel superior.

b) Pertencerán á Subescala de Xestión de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de apoio ás funcións de nivel superior.

c) Pertencerán á Subescala Administratvia de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas administrativas, normalmente de trámite e colaboración.

d) Pertencerán á Subescala Auxiliar de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sinxelo, manexo de máquinas, arquivo de documentos e outros similares.

e) Pertencerán á Subescala de Subalternos de Administración Xeral, os funcionarios que realicen tarefas de vixilancia e custodia interior de oficinas, así como misións de Conserxe, Porteiro ou outras análogas en edificios e servizos da Corporación.

Poderá establecerse a normativa adecuada para que os postos de traballo atribuídos a esta Subescala poidan ser desempeñados por funcionarios de servizos especiais que, por idade ou outras razóns, teñan diminuída a súa capacidade para misións de particular esforzo ou penosidade, pero que conserven a requirida para as tarefas de Subalterno.

3) Escala de Administración Especial.

Terán a consideración de funcionarios de Administración Especial os que teñan atribuído o desempeño das funcións que constitúen o obxecto peculiar dunha carreira, profesión, arte ou oficio.

Pertencerán á Subescala Técnica de Administración Especial, os funcionarios que desenvolvan tarefas que son obxecto dunha carreira para cuxo exercicio esixen as leis estar en posesión de determinados títulos académicos ou profesionais.

En atención ao carácter e nivel do título esixido, devanditos funcionarios divídense en técnicos superiores, medios e auxiliares, e, á súa vez, cada clase poderá comprender distintas ramas e especialidades.

Pertencerán á Subescala de Servizos Especiais, os funcionarios que desenvolvan tarefas que requiran unha aptitude específica, e para cuxo exercicio non se esixe, con carácter xeral, a posesión de títulos académicos ou profesionais determinados.

Comprenderanse nesta Subescala as seguintes clases:

a) Policía Local e os seus auxiliares.

b) Servizo de Extinción de Incendios.

c) Prazas de Labores Especiais.

d) Persoal de Oficios.

A Policía Local exercerá as súas funcións de acordo co previsto no Título V da Lei Orgánica de Forzas e Corpos de Seguridade e no artigo 8 da Lei 4/2007, de 20 de abril, de coordinación de policías locais de Galicia.

Comprenderanse na clase de labores especiais ao persoal que realice tarefas de carácter predominantemente non manual, nas diversas ramas ou sectores de actuación do Concello, subdividíndose en categorías, segundo o nivel de titulación esixido.

Integraranse na clase de persoal de oficios, os funcionarios que realicen tarefas de carácter predominantemente manual, nos diversos sectores de actuación das Corporacións Locais, referidas a un determinado oficio, industria ou arte.

Clasificaranse, dentro de cada oficio, industria ou arte, en encargado, capataz, oficial, axudante e operario, segundo o grao de responsabilidade ou de especialización, e sendo necesario, en todo caso, posuír a titulación esixida para o ingreso, conforme ao disposto pola lexislación básica de función pública.

Artigo 69. Grupos de clasificación do persoal funcionario.

Os distintos corpos e escalas do persoal funcionario municipal clasifícanse, de acordo coa titulación esixida para o acceso aos mesmos, nos seguintes grupos:

1) Grupo A, dividido en dous Subgrupos A1 e A2.

Para o acceso aos corpos ou escalas deste Grupo 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.

A clasificación dos corpos e escalas en cada Subgrupo estará en función do nivel de responsabilidade das funcións a desempeñar e das características das probas de acceso.

2) *Grupo B. Para o acceso aos corpos ou escalas do Grupo B esixirase estar en posesión do título de Técnico Superior.*
3) *Grupo C. Dividido en dous Subgrupos, C1 e C2, segundo a titulación esixida para o ingreso.*

   C1: título de bacharel ou técnico.

   C2: título de graduado en educación secundaria obrigatoria.
4) *En desenvolvemento do establecido na Disposición Adicional Sétima da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, establecese no Concello de Bergondo o subgrupo C3, no que se integrarán as prazas para as que non se esixirá para o acceso estar en posesión de ningunha das titulacións previstas no sistema educativo.*

   Ata tanto non se xeneralice a implantación dos novos títulos universitarios a que se refire o artigo 76 da Lei 7/2007, de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, 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.

Artigo 70. Grupos de clasificación do persoal laboral.

As distintas escalas do persoal municipal clasifícanse, de acordo coa titulación esixida para o acceso aos mesmos, nos mesmos grupos e cos mesmos criterios e requisitos que os establecidos para o persoal funcionario neste capítulo, sen prexuízo das peculiaridades que se establezan en relación cos sistemas de promoción interna ou provisión de postos de traballo.

Artigo 71. A Relación de Postos de Traballo.

1) *O Concello de Bergondo estrutura a súa organización a través da relación de postos de traballo que é o instrumento técnico por medio do cal se realiza a ordenación do seu persoal, de acordo coas necesidades dos servizos, e que comprenden a denominación dos postos, as características esenciais dos mesmos, os grupos de clasificación profesional coa titulación esixida para o desempeño, si é o caso, ás escalas de funcionarios ou as categorías profesionais do persoal laboral, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.*
2) *A creación, modificación, refundición e supresión de postos de traballo realizarase por medio da relación de postos de traballo.*
3) *O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste Convenio ocupará postos de traballo, singularizados ou non singularizados, de acordo coa correspondente relación. A relación de postos de traballo incluirá os correspondentes a todo o cadro de persoal funcionario e laboral, así como os que haxa que dotar a través da correspondente oferta de emprego. Igualmente, a relación de postos de traballo determinará a forma de provisión e acceso aos postos singularizados nela determinados.*
4) *Os postos de traballo do Concello de carácter administrativo serán desempeñados por funcionarios públicos. Exceptúanse da regra anterior e poderán ser desempeñados por persoal laboral:*

   a) Os postos de natureza non permanente e aqueles en que as súas actividades se dirixan a satisfacer necesidades de carácter periódico e descontinuo.

   b) Os postos en que as súas actividades sexan propias de oficios.

   c) Os postos correspondentes a áreas de actividades que requiran coñecementos técnicos especializados cando non existan corpos ou escalas de persoal funcionario en que as persoas integrantes teñan a preparación específica necesaria para o seu desempeño.

d) Os postos de carácter instrumental correspondentes ás áreas de mantemento e conservación de edificios, equipamentos e instalacións, e artes gráficas, así como os postos das áreas de expresión artística.

e) Os postos de traballo de organismos autónomos de carácter comercial, industrial, financeiro ou análogo, agás aqueles que impliquen exercicio da autoridade, inspección ou control correspondente á consellería a que estean adscritos, que se reservan ao persoal funcionario.

f) Os de prestación directa de servizos sociais e protección da infancia.

5) *A relación de postos de traballo do Concello será pública, e tanto na súa elaboración coma nas modificacións posteriores deberán ser sometidas a informe dos correspondentes órganos de representación do persoal municipal, cando supoñan modificación das condicións de traballo.*

Artigo 72. Plans de Emprego.

1) *O Concello de Bergondo poderá elaborar plans de emprego, referidos tanto a persoal funcionario coma laboral, que conterán de forma conxunta as actuacións que se deben desenvolver para a óptima utilización dos recursos humanos no ámbito a que afecten, dentro dos límites orzamentarios e de acordo coas directrices de política de persoal.*

   As actuacións previstas para o persoal laboral nos plans de emprego desenvolveranse conforme a normativa específica do ordenamento xurídico laboral e o establecido no presente Convenio.

2) *Os plans de emprego poderán conte-las seguintes previsións e medidas:*

   a) Previsións sobre modificación de estruturas organizativas e de postos de traballo.

   b) Suspensión de incorporacións de persoal externo ó ámbito afectado, tanto as derivadas de oferta de emprego coma de procesos de mobilidade.

   c) Reasignación de efectivos de persoal.

   d) Establecemento de cursos de formación e capacitación.

   e) Autorización de concursos de provisión de postos limitados ó persoal dos ámbitos que se determinen.

   f) Medidas específicas de promoción interna.

   g) Prestación de servizos a tempo parcial.

   h) Necesidades adicionais de recursos humanos, que deberán integrarse, se é o caso, na oferta de emprego público.

   i) Outras medidas que procedan en relación cos obxectivos do plan de emprego.

   j) As memorias xustificativas dos plans de emprego conterán as referencias temporais que procedan, respecto das previsións e medidas establecidas neles.

3) *O Concello de Bergondo poderá adoptar, ademais de plans de emprego, outras medidas de racionalización de efectivos así como incentivos á excedencia voluntaria e á xubilación anticipada.*

SECCIÓN 3ª: CARREIRA PROFESIONAL

Artigo 73. A carreira profesional.

A carreira administrativa consiste na promoción desde o corpo ou escala dun determinado grupo ou subgrupo a outro superior (promoción interna), no ascenso dentro dos graos asignados ó mesmo corpo ou escala (ascenso por provisión de postos de traballo) ou no acceso a outro corpo ou escala do mesmo grupo.

Artigo 74. A promoción interna.

1) *A promoción interna consistente no ascenso desde Corpos ou Escalas dun grupo de titulación a outros do inmediato superior. Os empregados municipais deberán para iso posuír a titulación esixida para o*

ingreso nos últimos, ter unha antigüidade de polo menos dous anos no Corpo ou escala a que pertenzan, así como reunir os requisitos e superar as probas que para cada caso se establezan.

2) *Nas convocatorias das probas selectivas reservarase un mínimo dun 50% das vacantes convocadas para persoal funcionario pertencente a corpos ou escalas do grupo inmediatamente inferior que, posuíndo a titulación esixida, si é o caso, e os demais requisitos inherentes á vacante que se vai cubrir, prestasen servizos efectivos durante polo menos dous anos no corpo ou na escala de pertenza.*

   As devanditas convocatorias deberán respectar en todo caso os principios de igualdade, mérito e capacidade, e poderán levarse a cabo en procesos separados dos de ingreso cando, por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, así o acorde o Pleno da Corporación.

3) *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.*

   Os funcionarios 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 na normativa básica.

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

   Poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso ao subgrupo C1 o persoal municipal do subgrupo C2, aínda que careza da titulación esixida para a pertenza ao dito subgrupo C1, sempre que acredite unha antigüidade mínima de dez anos no subgrupo C2 ou ben teña unha antigüidade mínima de cinco anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

   Igualmente, o persoal municipal integrado no subgrupo C3, poderá participar nos procesos de promoción interna para o acceso a prazas do subgrupo C2, aínda que careza da titulación esixida para a pertenza ao dito subgrupo, sempre que acredite unha antigüidade mínima de cinco anos no subgrupo C3 ou ben teña unha antigüidade mínima de dous anos e supere os cursos de formación que se determinen polos órganos da Corporación.

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

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

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

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

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

O disposto no presente Artigo seralles tamén aplicable ós funcionarios que accedan por integración a outros corpos ou escalas do mesmo grupo ou grupo superior de acordo co previsto na lexislación vixente.

6) *Os empregados 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 as probas selectivas.*

   Poderán ser eximidos dalgunha das probas aqueles funcionarios que procedan da mesma área de especialidade profesional cá correspondente ó corpo ou escala á que se pretende promocionar.

7) *O Concello poderá determinar na relación de postos de traballo ou outro procedemento de xestión de recursos humanos, os Corpos e Escalas de funcionarios aos que poderá acceder o persoal laboral dos grupos e categorías profesionais equivalentes ao Grupo de titulación correspondente ao Corpo u Escala a que se pretenda acceder, sempre que desempeñen funcións substancialmente coincidentes ou análogas no seu contido profesional e no seu nivel técnico, se deriven vantaxes para a xestión dos servizos, se encontren en posesión da titulación académica requirida e superen as correspondentes probas.*

Artigo 75. Fomento da promoción interna no Concello.

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

Artigo 76. O grao persoal.

1) *Todo empregado municipal posúe un grao persoal que corresponderá a un dos niveis nos que se clasifican os postos de traballo na relación de postos de traballo do Concello.*

2) *A carreira profesional dos funcionarios de carreira iniciarase no grao, nivel, categoría, chanzo e outros conceptos análogos correspondentes á praza inicialmente asignada ao funcionario tras a superación do correspondente proceso selectivo, que terán a consideración de mínimos. A partir daqueles, produciranse os ascensos que procedan segundo a modalidade de carreira aplicable en cada ámbito.*

   O grao persoal adquírese polo desempeño dun ou máis postos de nivel correspondente durante dous anos continuados ou durante tres con interrupción. Se durante o tempo en que o empregado desempeña un posto se modificase o nivel destes, o tempo do desempeño computarase no nivel máis alto co que tal posto estivese clasificado.

   Malia o disposto no parágrafo anterior, os empregados que obteñan un posto de traballo superior en máis de dous niveis ó correspondente ó seu grao persoal consolidarán cada dous anos de servizos continuados o grao superior en dous niveis ó que posuísen sen que en ningún caso poidan supera-lo correspondente ó do posto desempeñado.

3) *O Pleno da Corporación asignará nivel a cada posto a través da relación de postos de traballo, atendendo a criterios de especialización, responsabilidade, competencia e mando, así como á complexidade funcional dos postos, dentro dos seguintes límites.*

GRUPO	***SUBGRUPO***	***NIVEIS***
GRUPO E	*Agrupacións profesionais (Disp. Adic. 7ª Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público)*	*7-14*
GRUPO D	*C2*	*9-18*

GRUPO C	*C1*	*11-22*
GRUPO B	*A2*	*16-26*
GRUPO A	*A1*	*20-30*

4) *En ningún caso os empregados municipais poderán obter postos de traballo non incluídos nos niveis do intervalo correspondente ao grupo de titulación en que figure clasificada a súa Escala, Subescala, clase ou categoría.*
5) *Os empregados municipais terán dereito, calquera que sexa o posto de traballo que desempeñen, a percibir polo menos o complemento de destino dos postos de nivel correspondente ó seu grao persoal. Non obstante, a percepción do complemento específico será sempre a que lle corresponda ó posto realmente desempeñando.*
6) *Os empregados que cesen nun posto de traballo sen obter outro polos sistemas de provisión previstos no presente Convenio quedarán ao dispor do Alcalde, que lles atribuirá o desempeño dun posto provisional correspondente ao seu corpo ou escala, non inferior en máis de dous niveis ao do seu grao persoal, en tanto non obteñan outro con carácter definitivo, con efectos do día seguinte á data do cesamento.*
7) *O tempo de permanencia na situación de servizos especiais será computado, para efectos de consolidación do grao persoal, como prestado no último posto desempeñado en situación de servizo activo ou no que posteriormente se obtivese por concurso.*
8) *A adquisición e os cambios de grao inscribiranse no Rexistro de Persoal logo de recoñecelos o órgano competente.*
9) *Os graos superiores dos corpos ou escalas poderán coincidir cos inferiores do corpo ou escala inmediatamente superior.*
10) *A adquisición dos graos superiores polo persoal dos corpos e escalas de cada grupo poderá realizarse tamén mediante a superación de cursos de formación ou outros requisitos obxectivos que determine o Pleno. O procedemento de acceso aos cursos e a fixación dos outros requisitos obxectivos fundamentarase exclusivamente en criterios de mérito e capacidade, e a selección deberá realizarse mediante concurso.*

Artigo 77. Requisitos para a provisión.

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

Artigo 78. Principios e procedementos de provisión de postos de traballo do persoal funcionario.

1) *O Concello de Bergondo proverá os postos de traballo dentro da promoción interna mediante procedementos baseados nos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.*
2) *A provisión de postos de traballo levarase a cabo polos procedementos de concurso e de libre designación con convocatoria pública, e axustaranse ao previsto na normativa dos funcionarios da Xunta de Galicia.*
3) *As convocatorias para a provisión de postos de traballo por concurso ou por libre designación, así como as correspondentes resolucións, deberán facerse públicas nos Boletíns ou Diarios Oficiais correspondentes.*

Artigo 79. Concurso de provisión dos postos de traballo do persoal funcionario.

1) *O concurso, como procedemento normal de provisión de postos de traballo, consistirá na valoración dos méritos e capacidades e, no seu caso, aptitudes dos candidatos por órganos colexiados de carácter técnico. A composición destes órganos responderá ao principio de profesionalidade e*

especialización dos seus membros e adecuarase ao criterio de paridade entre muller e home. O seu funcionamento axustarase ás regras de imparcialidade e obxectividade.

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

- *Denominación, nivel e localización do posto.*
- *Requisitos indispensables para desempeñalo.*
- *Baremo para puntuar os méritos.*
- *Puntuación mínima para a adxudicación das vacantes convocadas.*
- *As convocatorias par a provisión de postos por libre designación incluirán os datos seguintes:*
    - *Denominación, nivel e localización do postos.*
    - *Requisitos indispensables para desempeñalo.*

Artigo 80. Libre designación con convocatoria pública do persoal funcionario.

1) *A libre designación con convocatoria pública consiste na apreciación discrecional polo órgano competente da idoneidade dos candidatos en relación cos requisitos esixidos para o desempeño do posto.*
2) *Poderán cubrirse polo procedemento de libre designación con convocatoria pública os postos que, pola súa especial responsabilidade e confianza, determine a Lei de Función Pública de Galicia que se dite en desenvolvemento do Estatuto do Empregado Público.*
3) *O órgano competente para o nomeamento poderá solicitar a intervención de especialistas que permitan apreciar a idoneidade dos candidatos.*
4) *Os titulares dos postos de traballo provistos polo procedemento de libre designación con convocatoria pública poderán ser cesados discrecionalmente.*

Artigo 81. Provisión de postos do persoal laboral.

A provisión de postos e mobilidade do persoal laboral realizarase polos mesmos procedementos que o persoal funcionario de carreira.

CAPÍTULO XI. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artigo 82. Normalización lingüística

1) *Os traballadores do Concello de Bergondo teñen o dereito e o deber de desenvolve-la súa actividade laboral e profesional en idioma galego, como lingua propia de Galicia e da súa Administración Local, e polo tanto a acceder á formación lingüística precisa para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.*
2) *En todo o relacionado co uso do galego no Concello, será de aplicación o estipulado na normativa vixente en materia de normalización lingüística.*
3) *O Concello de Bergondo proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores do Concello de Bergondo teñen o dereito e o deber de asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego precisos para un adecuado desempeño do seu posto de traballo.*
4) *O tempo investido na asistencia aos devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo e os gastos de desprazamento e axudas de custo xeradas pola asistencia aos mesmos serán de conta do Concello cando se trate de cursos programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal e de asistencia obrigada.*
5) *Para lle dar cumprimento á normalización do idioma galego no Concello de Bergondo e para garantir o dereito dos administrados ao uso da lingua propia de Galicia nas relacións coa administración municipal, e en cumprimento da obriga de promover o uso normal do galego por parte dos poderes públicos de Galicia que determina o artigo 6.3 da Lei de normalización lingüística, nas*

probas selectivas que se realicen para o acceso ás prazas do Concello de Bergondo, terase que demostrar o coñecemento da lingua galega.

Para estes efectos, as bases das convocatorias establecerán que unha ou máis das probas do proceso selectivo se deberán realizar exclusivamente en lingua galega, e iso sen prexuízo doutras probas adicionais, que se puidesen prever, para aqueles postos de traballo que requiran un especial coñecemento da lingua galega.

CAPÍTULO XII. SISTEMA RETRIBUTIVO

Artigo 83. Normas comúns.

1) *Os empregados públicos do Concello de Bergondo só serán remunerados segundo os conceptos e contías que se determinen no presente Convenio.*
2) *Non poderán percibir participación en tributos ou en calquera outro ingreso das Administracións Públicas como contraprestación de calquera servizo, participación ou premio en multas impostas, aínda cando a xestión estivese atribuída aos servizos, nin retribucións ou contraprestacións distintas ás determinadas nos artigos seguintes por ningún outro concepto, nin sequera por confección de proxectos, dirección ou inspección de obras ou presupostos, asesorías ou emisión de ditames ou informes.*
3) *A orde de pagamento de gastos de persoal terá preferencia sobre calquera outra que deba realizarse con cargo ao orzamento ordinario do Concello.*
4) *As retribucións do persoal ao servizo do Concello de Bergondo teñen carácter público e, polo tanto, poderán ser coñecidas, cotexadas, comprobadas, por calquera que o desexe.*

Artigo 84. Conceptos retributivos.

As retribucións que poden percibir os empregados públicos do Concello de Bergondo son básicas e complementarias. A súa aplicación e conceptos retributivos determínanse consonte o establecido na Lei30/84, en tanto non sexa desenvolvido pola Lei da Función Pública Galega o novo réxime de retribucións previsto na Lei 7/2007 de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público.

Artigo 85. Retribucións básicas.

As retribucións básicas, estarán integradas única e exclusivamente por:

1) *O soldo, que se fixará pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado en función do grupo ou subgrupo de clasificación profesional en que se organizan as escalas de persoal funcionario e laboral do Concello, segundo o establecido no Capítulo IX deste Convenio.*

   O soldo dos funcionarios do subgrupo A1 non poderá exceder en máis de tres veces o soldo dos funcionarios do subgrupo C3.

2) *Os trienios, que consisten nunha cantidade, que será igual para cada Subgrupo ou Grupo de clasificación profesional, no caso de que este non teña Subgrupo, por cada tres anos de servizo.*

   – No caso de que un empregado municipal preste os seus servizos sucesivamente en diferentes corpos, escalas, clases ou categorías de distinto grupo de clasificación, terá dereito a seguir percibindo os trienios devengados nos grupos anteriores. Cando un empregado cambie de adscrición ó grupo antes de completar un trienio, a fracción do tempo transcorrido considerarase como tempo de servizos prestados no novo grupo.

   – Para os efectos de recoñecemento de trienios, recoñecerase ao persoal municipal a totalidade dos servizos previos indistintamente prestados en calquera administración pública, así como o período de prácticas do persoal que teñan superado as probas de ingreso na Administración Pública. Consideraranse servizos efectivos todos os indistintamente prestados en todas as esferas da Administración Pública, tanto en calidade de funcionario de emprego (eventual ou interino) como os prestados en réxime de contratación administrativa ou laboral.

– Asemade, os empregados municipais terán dereito a percibir o importe dos trienios que tivesen recoñecidos por servizos sucesivos prestados, desempeñando praza ou destino en propiedade, en calquera esfera da Administración, ou na Administración militar e Corpos e Forzas de Seguridade do Estado.

– Os dereitos individuais de natureza económica que resulten do establecido no presente Convenio, deberán ser computados polo Servizo de Persoal a instancia de parte, xustificando o interesado a súa pretensión mediante certificación acreditativa dos servizos prestados.

4) As pagas extraordinarias, que serán de dúas ao ano por un importe mínimo cada unha delas de unha mensualidade de soldo, trienios, complemento de destino e complemento específico.

As pagas extraordinarias percibiranse nos meses de xuño e decembro.

Artigo 86. Retribucións complementarias.

Son retribucións complementarias:

a) O complemento de destino/complemento de categoría profesional, correspondente ó nivel do posto desempeñado, de acordo co establecido na relación de postos de traballo e será igual para todos os postos do mesmo nivel.

Os citados complementos asignados pola Corporación na relación de postos de traballo deberán figurar nos Orzamentos anuais coa contía que estableza a Lei de Orzamentos Xerais do Estado para cada nivel.

b) O complemento específico/complemento de posto de traballo, 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 de un complemento específico a cada posto de traballo. Este complemento figurará na relación de postos de traballo. A cantidade global destinada á asignación de complementos específicos figurará no Orzamento ordinario do Concello.

O establecemento ou modificación deste complemento esixirá, con carácter previo, que pola Corporación se efectúe unha valoración do posto de traballo atendendo ás circunstancias expresadas no parágrafo anterior. Efectuada a valoración, o Pleno da Corporación, ao aprobar a modificación da relación de postos de traballo determinará a contía que lle corresponda.

Os postos de traballo que esixan o mesmo nivel de titulación e que teñan similar grao de dificultade terán os mesmos complementos de destino e específico se son semellantes as condicións de traballo.

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

A súa asignación realizarase conforme criterios obxectivos establecidos regulamentariamente coa necesaria información e participación dos representantes do persoal. En calquera caso, as cantidades que perciba cada empregado municipal por este concepto serán de coñecemento público dos demais empregados municipais, así como dos representantes sindicais.

Corresponde ao Pleno determinar no orzamento a cantidade global destinada á asignación do complemento de produtividade. Corresponde ao Alcalde a asignación individual do complemento de produtividade, ao abeiro dos criterios que teña establecido o Pleno, sen prexuízo das delegacións que poida conferir.

d) As gratificacións/ horas extras; que en ningún caso poderán ser fixas na súa contía nin periódicas na súa percepción, terán que responder a servizos extraordinarios realizados fora da xornada normal de traballo.

Corresponde ao Pleno da Corporación determinar no orzamento anual a cantidade global destinada á asignación de gratificacións. Corresponde ao Alcalde a asignación individual das gratificacións, ao abeiro dos criterios que teña establecido o Pleno, sen prexuízo das delegacións que poida conferir.

Artigo 87. Retribucións dos funcionarios interinos.

Os funcionarios interinos percibirán as retribucións básicas e as pagas extraordinarias correspondentes ao Subgrupo ou Grupo de adscrición, no caso de que este non teña Subgrupo. Percibirán así mesmo as retribucións complementarias a que se refiren os apartados b), c) e d) do artigo 86 e as correspondentes á categoría de entrada no corpo ou escala no que se lle nomee.

Artigo 88. Retribucións dos funcionarios en prácticas.

As Administracións Públicas determinarán as retribucións dos funcionarios en prácticas que, como mínimo, corresponderanse ás do soldo do Subgrupo ou Grupo, no caso de que este non teña Subgrupo, en que aspiren a ingresar.

Artigo 89. Contía das gratificacións para 2010.

1) *No suposto de que os servizos extraordinarios realizados fora da xornada normal de traballo non poidan ser compensados en tempo libre, segundo o disposto no Capítulo VII deste Convenio, serán compensados consonte as seguintes contías indicadas para cada nivel na seguinte táboa, cos límites e condicións establecidas no mesmo capítulo:*

TÁBOA DE IMPORTE DAS HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2010

Grupo	***H.E. Normal***	***H.E. Nocturna ou Festiva***	***H.E. Nocturna e Festiva***
A	*30,40*	*33,40*	*36,50*
A2	*26,20*	*29,30*	*32,40*
B	*23,10*	*26,20*	*29,30*
C1	*20,40*	*23,50*	*26,60*
C2	*17,30*	*20,40*	*23,50*
E	*14,80*	*17,90*	*21,00*

2) *O persoal que teña que traballar en xornada ordinaria na rolda de noite dos días 23 de xuño, noiteboa ou fin de ano, percibirá unha gratificación extraordinaria única de 120,00 € por noite.*
3) *O persoal que por urxentes necesidades do servizo se vexa obrigado a traballa-las noites dos días 24 e 31 de Nadal, será compensado cunha gratificación especial de 60,00 € a maiores da compensación pola xornada extraordinaria realizada.*

Valor das horas extraordinarias para actividades puntuáis: (artigo 47.13)

Clase persoal	***HORA EXTRA ACTIVIDAD PUNTUAL***
Organizativo	*14,00*
De apoio	*11,00*

Artigo 90. Indemnizacións por razóns de servizo.

Os traballadores municipais percibirán as indemnizacións por razón do servizo que lles correspondan, de acordo coa normativa básica.

Darán orixe a indemnización ou compensación por razón de servizo os supostos previstos no Real Decreto 462/2002, de 24 de maio.

1) Gastos de desprazamento

Terán a consideración de gastos de desprazamento as cantidades a pagar ao persoal polos gastos ocasionados pola utilización de calquera medio de transporte por razón do servizo encomendado. Este concepto equivale a viaxar por conta da entidade utilizando o medio de transporte que se determine e procurando que o desprazamento se efectúe por liñas regulares de transporte.

Para o ano 2010, o importe da indemnización a percibir como gastos de viaxe por uso do vehículo particular establécese en 0,19 € por km percorrido polo uso de automóbiles e 0,078 € por motocicletas.

2) Indemnización por asistencia

Para o ano 2010 a indemnización por asistencia a sesións de tribunais ou comisións de selección para o acceso ou promoción no emprego público serán as seguintes, segundo o grupo da praza seleccionada:

CATEGORÍA	*I*	*II*	*III*
Presidente/Secretario	***45,89***	***42,83***	***39,78***
Vogal	***42,83***	***39,78***	***36,72***

Categoría primeira: acceso a prazas dos subgrupos A ou A1

Categoría segunda: acceso a prazas dos subgrupos B, C1 e C2

Categoría terceira: acceso a prazas do subgrupo C3

3) Axudas de custo

Entenderase por axuda de custo a cantidade que se pagará polos gastos orixinados cada día pola estancia e manutención fóra da residencia habitual por razóns de servizo. As contías para o ano 2010 serán as seguintes:

Por aloxamento	***Por manutención***	***Dieta Completa***
102,56	***53,34***	***155,90***

Para os efectos de aplicar as indemnizacións anteriormente reflectidas teranse en conta as seguintes notas:

1. *A residencia oficial de tódolos traballadores do Concello, considerarase que está situada no termo municipal de Bergondo, para efectos de indemnizacións por razóns do servizo (art. 3.1 do Real Decreto 462/2002, de 24 de maio).*
2. *As comisións por asistencias a cursos convocados pola Administración Pública non procederán cando os cursos se leven a efecto dentro do termo municipal de Bergondo (art. 7.1 do Real Decreto 462/2002, de 24 de maio).*
3. *Cando os cursos se leven a cabo fora do termo municipal de Bergondo, e previa constancia da autorización expresa da Alcaldía-Presidencia para a asistencia ós mesmos e da certificación de asistencia emitida pola Administración convocante, corresponderán os gastos de viaxe (quilometraxe, autoestrada...) debidamente acreditados.*
4. *Cando se dean os requisitos do suposto anterior, procederá ademais, e tendo en conta as horas de celebración dos cursos, debidamente acreditadas (mediante convocatoria ...) o 50% dos custos de manutención nos seguintes supostos:*
    a. *Que o curso sexa o mesmo día en sesións de mañá e de tarde.*
    b. *Que para chegar ó lugar de realización do curso sexa necesario saír antes das 15:00 horas do traballo, polo que se faría imposible xantar na residencia oficial (termo municipal de Bergondo).*

c. *Que sendo soamente curso de mañá, e dada a hora de finalización do mesmo, se gaga imposible chegar á residencia oficial (termo municipal de Bergondo) antes das 16:00 horas.*

Consecuentemente, os cursos que se celebren no Pazo de Mariñán non darán lugar a indemnización de ningunha clase; os cursos que se celebren na cidade da Coruña e que comecen, a partir das 16:00 horas, non darían lugar a indemnización por manutención; os cursos que se celebren na cidade de Santiago de Compostela e que comecen, a partir das 17:00 horas, non darían lugar a indemnización por manutención.

Para facer efectivas as axudas correspondentes a aloxamento e manutención, será necesaria a presentación xunto coa solicitude, dos xustificantes de ditos gastos, reintegrando O Concello o importe realmente gastado, co límite establecido neste artigo.

Artigo 91. Indemnización especial.

1) *Defínese como indemnización especial a compensación que se outorga ao empregado polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.*
2) *Excepcionalmente, o Concello poderá aboar unha indemnización especial polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se deriven de sinistro ou catástrofe que afecte aos traballadores municipais, individual ou colectivamente.*

Artigo 92. Actualización das contías das retribucións.

Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine a lexislación do Estado para o persoal das Administracións Públicas, sen prexuízo das adecuacións necesarias para asegurar que as asignadas a cada posto de traballo garden relación co contido de especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, perigosidade ou penosidade do mesmo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación.

CAPÍTULO XIII. ACCIÓN SOCIAL

Artigo 93. Fondo social.

1) *O Concello dotará anualmente no seu orzamento unha partida por importe de 4.000,00 € para o financiamento de gastos de natureza sanitaria do seu persoal. Esta cantidade incrementarase anualmente, conforme a suba prevista na Lei de Orzamentos do Estado.*
2) *As axudas para as que se prevé destinar os cartas son as de compra de gafas, lentillas, pezas dentarias e aparatos ortoprotéxicos ou calquera outro desta natureza que se estime procedente, unicamente para as coberturas que non estean recollidas pola Seguridade Social.*
3) *As solicitudes deberán presentarse, acompañadas da correspondente factura, antes do día 30 de xaneiro de cada ano. A Comisión de Seguimento do presente Convenio valorará as axudas presentadas e repartirá entre elas os cartos consignados, que se distribuirán de forma inversamente proporcional ás súas retribucións. O pago das mesmas realizarase antes do remate de cada ano.*
4) *A Comisión de Seguimento deberá establecer os criterios de reparto antes da convocatoria das axudas.*

Artigo 94. Anticipos.

1) *O Concello determinará as bases de execución dos orzamentos anuais unha contía máxima sobre a masa salarial anual, para a concesión de anticipos ao persoal cos seguintes criterios.*
   a. *Os empregados municipais terán dereito a percibir anticipadamente ata o 90% das súas retribucións mensuais brutas, que se descontará automaticamente na nómina do mes en que se conceda.*

b. Os empregados municipais terán dereito a percibir anticipadamente o importe das súas retribucións de dúas mensualidades, que se reintegrarán sen xuro no prazo máximo de 14 meses.

2) Por pedimento do interesado os anticipos poderán amortizarse en prazos inferiores aos establecidos ou mediante entrega de contías a tanto alzado.

A concesión dos distintos tipos de anticipos que se establecen serán compatibles entre si. Nembargante, a concesión simultánea de anticipos previstos no presente artigo obriga aos beneficiarios á amortización simultánea e individualizada de cada un deles.

3) Será requisito imprescindible para poder solicitar o anticipo salarial que o traballador se atope incluído na nómina de haberes, polo menos, dende o mes anterior á formalización da solicitude, que a súa vinculación laboral co Concello de Bergondo teña, de principio, unha duración superior ao período de devolución do anticipo e que non teña outro anticipo da mesma natureza sen cancelar.

4) A Comisión de Seguimento deberá establecer os criterios de reparto antes da convocatoria das axudas.

5) A devolución das cantidades anticipadas practicarase por cantidades iguais en cada mensualidade, mediante deducións nas nóminas correspondentes e a partir do mes seguinte ao da concesión do anticipo.

***6)** No suposto de que o traballador a quen se lle outorgou un anticipo causara baixa no seu posto de traballo como consecuencia da extinción da súa relación laboral, concesión de calquera tipo de excedencia, permiso sen soldo ou suspensión da relación laboral, con excepción da dimanante de incapacidade temporal por maternidade na muller traballadora, deberá reintegrar as cantidades non devoltas dentro do mesmo mes en que se produza a mencionada baixa.*

Artigo 95. Asistencia xurídica e responsabilidade civil.

1) O Concello garantirá a prestación de asistencia xurídica a todo o persoal que a precise por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

2) Así mesmo, o Concello asumirá as posibles responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación do servizo dos empregados municipais. A estes efectos, o Concello poderá subscribir unha póliza de seguro que garanta unha cobertura adecuada por este concepto no prazo máximo dun mes a partir da sinatura do convenio.

3) O Concello, no prazo máximo de 30 días dende a aprobación deste Convenio, concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os seus traballadores, que cubra os riscos de morte e invalidez garantindo os seguintes capitais:

a. Morte por accidente.. 30.000,00 €

b. Invalidez total..... 40.000,00 €

c. Invalidez parcial ..... segundos baremos.

4) O incumprimento do disposto no presente artigo suporá a obriga de asumir subsidiaria e directamente as indemnizacións establecidas en cada caso.

Artigo 96. Incapacidade laboral.

O Concello completará ata o 100% durante os tres primeiros meses, as percepcións do persoal que se encontre en situación de baixa por incapacidade temporal por enfermidade común, e durante o primiro ano no caso de accidente ou enfermidade profesional.

Artigo 97. Adscrición por motivos de saúde.

1) O persoal do Concello, quen por motivos de saúde e sen ter declarada unha incapacidade laboral permanente, non poida desenvolver o seu posto de traballo, con carácter temporal ou indefinido, poderá ser destinado a outro posto de traballo que se adapte ás súas condicións de saúde, senón é posible adaptar o posto que ocupa á súa situación persoal.

2) *Esta adscrición poderá facerse a petición do traballador ou traballadora ou de oficio polo Concello. En ámbolos dous casos será preciso aportar certificación acreditativa expedida polos Servizos Médicos da Mútua na que o Concello está asociada, conforme esa persoa non é apta para desenvolver a súa actividade.*

3) *O persoal da policía, que por razóns de saúde, idade ou embarazo e lactación, non poida cumprir coa súa función, poderán acollerse a realizar unha segunda actividade no Concello, segundo se establece no Capítulo III da Lei 4/07 de Coordinación das Policías Locais de Galicia.*

Artigo 98. Prima por xubilación.

Os traballadores municipais poderán acumular ás vacacións anuais correspondentes ao último ano previo á data de xubilación un permiso retribuído de 1 día natural por cada ano de servizos prestados ao Concello de Bergondo.

CAPÍTULO XIV. RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 99. Réxime disciplinario.

1) *O réxime disciplinario será o regulado polo Decreto 94/91 da Xunta de Galicia, coa incorporación coma faltas moi graves as sinaladas no Estatuto Básico do Empregado Público.*

2) *O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poidan incorre-los empregados públicos, que se fará efectiva na forma que determine a lei.*

3) *As faltas cometidas polos empregados públicos municipais no exercicio dos seus cargos poderán ser moi graves, graves e leves, tal e como se establece na lexislación referida.*

4) *As persoas responsables, infraccións e sancións disciplinarias, extinción de responsabilidade e tramitación do procedemento configurarán no seu conxunto o réxime disciplinario.*

5) *En todo caso garantirase a audiencia do interesado e a presentación pola súa parte das alegacións que estime oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación sindical 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 XV. CONSOLIDACIÓN DO EMPREGO TEMPORAL E FUNCIONARIZACIÓN

Artigo 100. Principios xerais.

Conscientes da existencia no Concello de Bergondo dun importante volume de emprego temporal que responde a necesidades de carácter permanente e estruturais, así como dun número de traballadores laborais fixos que, de acordo coa normativa vixente ocupan postos que deberían estar reservados a persoal funcionario, co obxectivo de solucionar as situacións aludidas formúlase a presente proposta de consolidación de emprego temporal e de funcionarización de persoal laboral.

Artigo 101. Criterios aplicables.

1. Consolidación do emprego temporal.

1) *Co obxectivo de axiliza-los procesos de consolidación de emprego temporal, o Concello comprométese a elaborar a redacción dunha Relación de Postos de Traballo (RPT) no prazo máis breve posible, e como máximo no prazo de seis meses dende a entrada en vigor deste Convenio. No proceso de elaboración da RPT garántese a participación do persoal. Nela, avaliarase a situación laboral do Concello e proporase a creación das correspondentes prazas co fin de incluílas na oferta de emprego público. Antes da súa aprobación polo Pleno do Concello a RPT será negociada cos representantes sindicais nas partes legalmente establecidas.*

2) *Haberá un proceso de consolidación extraordinario para o persoal temporal do Concello, con que teñan contrato laboral na data de aprobación deste Convenio e xa estiveran contratados antes do 1 de xaneiro de 2005. Excepto que as súas prazas non se consideren con carácter estrutural na RPT que se vai elaborar.*

3) *A consolidación de emprego deberá realizarse de acordo coas necesidades de planificación estratéxica de recursos humanos. En consecuencia, poderá conleva-la recolocación e traslados de prazas e postos precisos, de conformidade coas necesidades dos servizos e ao abeiro dos procedementos de provisión previstos neste Convenio.*

4) *A convocatoria dos procesos selectivos para a substitución do emprego interino e consolidación do emprego temporal estrutural e permanente efectuarase de acordo cos principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, mediante os sistemas de concurso-oposición ou concurso. Na fase de concurso valoraranse, entre outros méritos e singularmente, a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria ou noutros de similares características, así como a experiencia en calquera posto desenvolvidos no Concello. As bases da convocatoria de prazas que deban ser obxecto de consolidación serán negociadas coa representación sindical.*

5) *O contido das probas gardará relación cos procedementos, as tarefas e as funcións habituais dos postos obxecto de cada convocatoria. Na fase de concurso poderanse valorar, entre outros méritos, o tempo de servizos prestados nas administracións públicas e a experiencia nos postos de traballo obxecto da convocatoria.*

6) *A valoración de méritos das persoas que superasen a fase de oposición só poderá outorgar unha puntuación proporcionada, que non determinará por si mesma o resultado do proceso selectivo.*

7) *As condicións para a consolidación do emprego temporal fixadas nos apartados anteriores aplicaranse nas dúas ofertas de emprego público posteriores á aprobación da RPT.*

2. Proceso de funcionarización.

Os procesos de funcionarización responden á necesidade de adaptar á normativa vixente o réxime xurídico funcionarial ou laboral dos postos de traballo do Concello, de conformidade coas previsións contidas na Lei de Administración Local de Galicia e neste convenio.

O Concello, trala negociación coa representación sindical, definirá na relación de postos de traballo aqueles postos que deberán ser desempeñados por persoal funcionario e que en consecuencia, deben ser obxecto de funcionarización.

Os procesos de funcionarización regularanse polas bases específicas da convocatoria, que deberán ser obxecto de negociación coa representación sindical, de acordo cos seguintes criterios:

a) *So poderán participar nestes procesos os traballadores fixos contratados en réxime laboral que ocupen postos que deban ser desempeñados en réxime funcionarial.*

b) *Os aspirantes deberán reuni-los requisitos xerais de acceso á función pública local, de acordo coa normativa vixente.*

c) *As convocatorias poderán ser sectorizadas e esixiranse coñecementos relacionados coas tarefas que se desenvolvan na área de actividade correspondente.*

d) *Procurarase facilitar ao persoal afectado formación axeitada ás esixencias dos correspondentes procesos selectivos.*

e) *Os plans de emprego poderán establecer criterios específicos, en particular sobre as oportunidades dos candidatos para concorrer ás probas selectivas.*

CAPÍTULO XVI. FORMACIÓN NO CONCELLO DE BERGONDO

Artigo 102. Obxectivos.

A formación dos empregados municipais constitúe un valor fundamental para calquera proxecto que queira afronta-la modernización dunha administración local. Neste contexto a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un obxectivo básico para incrementa-la motivación e a integración dos empregados e un mecanismo eficaz e indispensable para articula-la mobilidade e a promoción.

E manifesta, pois, a importancia da formación no momento actual para desenvolver unha administración máis eficaz, polo que as súas principais funcións serán as seguintes:

a) Unha función de adaptación permanente á evolución das profesións e do contido dos postos de traballo e, polo tanto, de mellora das competencias e cualificacións indispensables para incrementa-la eficacia e a calidade dos servizos que presta o concello e o persoal ao seu cargo.

b) Unha función de promoción que permita aos empregados municipais evita-lo estancamento na súa cualificación profesional.

c) Unha función de adecuación e integración das previsións dos plans de emprego, entendidos como mecanismo de planificación estratéxica de recursos humanos.

Artigo 103. Plans de formación continua do Concello de Bergondo.

1) O Concello de Bergondo elaborará un Plan de formación continua para o seu persoal, en congruencia cos obxectivos e as prioridades da organización, e integrado na planificación estratéxica dos recursos humanos do Concello. Para estes efectos levará a cabo unha enquisa cara a detección de necesidades formativas.

2) Na elaboración do Plan de formación continua do Concello poderán ser tidas en conta as actividades formativas desenvolvidas por outras administracións públicas.

3) O Plan de formación continua do Concello de Bergondo poderá agruparse ou integrarse parcialmente noutros plans de concellos limítrofes, co fin de garantir unha maior eficacia e eficiencia da formación.

4) O Plan de formación continua terá, como mínimo, o seguinte contido:

- *Obxectivos e descrición das accións a desenvolver.*
- *Ámbito de aplicación do plan e unidades administrativas ás que afecta.*
- *Colectivo afectado e número de participantes.*
- *Calendario previsto de execución.*
- *Custo estimado das distintas actividades formativas.*
- *Criterios de selección, que garantirán o principio de igualdade.*
- *Modalidade de xestión das actividades formativas.*
- *Institución responsable da impartición.*

Artigo 104. Acceso aos plans de formación.

1) Tódolos empregados do Concello de Bergondo deberán ter a posibilidade de acceder aos plans de formación continua, así como a plans agrupados que engloben a esta administración local. Para estes efectos, disporán de 40 horas anuais que serán consideradas xornada efectiva de traballo.

Complementariamente, o Concello poderá autorizar, cando o permitan as necesidades do servizo, a asistencia do persoal a cursos, seminarios ou encontros profesionais. Cando o contido dos mesmos o aconsellen, a asistencia poderá computar como xornada de traballo e poderán ser sufragados os gastos de asistencia correspondentes. Para estes efectos, o Concello disporá os medios suficientes para a substitución do persoal no seu lugar de traballo.

2) Nos plans de formación recolleranse primordialmente accións de formación que teñan unha alta demanda e que non se solapen con accións xa desenvolvidas ou que poidan ser realizadas noutra administración.

CAPÍTULO XVII. SAÚDE E SEGURIDADE

Artigo 105. Introdución.

1) *Aos efectos de prevención, seguridade e saúde laboral, será de aplicación no Concello de Bergondo a Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.*
2) *A acción en saúde laboral debe estar dirixida á prevención e ao control dos riscos nos lugares de traballo.*

Artigo 106. Funcións de prevención.

1) *A alcaldía designará a un ou varios empregados municipais para ocuparse da actividade de prevención de riscos profesionais. Para estes efectos será oída a representación sindical.*
2) *As funcións dos responsables de prevención axustaranse ao disposto no artigo 31 da Lei de prevención de riscos laborais.*

Artigo 107. Consulta e participación.

O exercicio da función de participación en materia preventiva levarase a cabo a través dos delegados de persoal.

Artigo 108. Comité de seguridade e saúde.

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.*
2) *Constituirase un único Comité de seguridade e saúde no ámbito do persoal funcionario e laboral ao servizo do Concello de Bergondo, que estará integrado polos delegados de prevención designados nos ditos ámbitos e por representantes do Concello en número non superior ao de delegados.*
3) *A constitución do Comité de seguridade e saúde farase proporcionalmente ao número de efectivos do persoal funcionario e laboral existente.*
4) *Nas reunións do Comité de seguridade e saúde poderán participar, con voz pero sen voto, os delegados sindicais e os responsables técnicos.*
5) *O Comité de seguridade e saúde reuniranse trimestralmente e sempre que o solicite algunha das representacións neste.*
6) *O Comité de seguridade e saúde adoptará as súas propias normas de funcionamento.*

Artigo 109. Delegados de prevención.

1) *Os delegados de prevención, ao abeiro do dispostos no artigo 35.4 da Lei de prevención de riscos laborais, serán designados polas organizacións sindicais con representación no Concello.*
2) *A designación dos delegados de prevención deberá realizarse polos órganos de representación entre os empregados municipais.*
3) *O número de delegados de prevención que poderán ser designados no Concello de Bergondo axustarase á escala establecida no artigo 35.2 da Lei de prevención de riscos laborais.*
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.*
5) *Os órganos competentes do Concello proporcionarán aos delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que resulten necesarios para o exercicio das súas funcións.*
6) *A formación deberá ser facilitada pola Administración polos seus medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.*
7) *O tempo dedicado á formación dos delegados de prevención en materia de prevención de riscos laborais será considerado como tempo de traballo, e o custo da súa asistencia asumido polo*

Concello, cando se trate de cursos programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal e sexan de asistencia obrigada.

Artigo 110. Saúde laboral.

1) *O Concello de Bergondo desenvolverá as accións e medidas en materia de seguridade e saúde laboral que sexan necesarias para lograr unhas condicións de traballo que non afecten a saúde dos traballadores.*
2) *A formulación destas accións e medidas deberán estar encamiñadas a lograr unha mellora da calidade de vida e ambiente de traballo, a desenvolver obxectivos de promoción e defensa da saúde, mellora das condicións de traballo, potenciación das técnicas preventivas como medio para a eliminación de riscos na súa orixe e a participación sindical nos centros de traballo, e a dotarse dunha planificación preventiva de acordo coa Lei de prevención de riscos laborais. Os representantes dos traballadores participarán e velarán polo seu cumprimento en todo momento.*
3) *As técnicas preventivas deberán tender á eliminación do risco para a saúde da persoa traballadora desde a súa propia xeración, tanto no que afecta ás operacións que se realicen como nos elementos empregados no proceso.*
4) *A formación en materia de saúde laboral e o adestramento profesional é un dos elementos esenciais para a mellora das condicións de traballo e seguridade: as partes asinantes do presente Convenio significan a importancia da formación como elemento de prevención e comprométense así mesmo a realizala de forma eficiente.*
5) *Durante a vixencia deste convenio o Concello manterá a xestión da enfermidade común co Instituto Nacional da Seguridade Social.*

Artigo 111. Roupa de traballo.

O Concello de Bergondo facilitará a todo o persoal ao seu servizo, de acordo cos representantes do persoal, a roupa de traballo e calzado profesional homologado e de uso obrigatorio e os equipos de protección individual necesarios, de acordo co anexo II que figura ao remate do convenio.

Artigo 112. Protección da saúde.

1) *O Concello de Bergondo garantirá a correcta vixilancia da saúde de todos os seus traballadores por medio das probas e exames médicos previstos neste artigo.*
2) *As probas e exames médicos serán acordes ás funcións que se realizan en cada categoría, diferenciándoas en funcións dos riscos específicos dos respectivos postos de traballo. As probas médicas serán, por iso, específicas e repetiranse coa periodicidade suficiente para detectar posibles alteracións.*
3) *Os exames médicos serán voluntarios, agás aqueles imprescindibles para avaliar os efectos negativos das condicións de traballo sobre a saúde, para protexer a saúde, ou se, polas características do posto de traballo, a saúde do traballador puidera constituír un perigo para si mesmo, para os demais traballadores ou para outras persoas.*
4) *A periodicidade das probas será como mínimo anual, podendo ser menor se o caso o require.*
5) *O resultado das probas terá carácter persoal e privado, polo que o seu uso e difusión suxeitarase ao previsto na normativa vixente sobre esta materia.*
6) *As probas e exames efectuaranse, de ser posible, dentro da xornada laboral. O tempo empregado será o estritamente necesario, incluíndo o de desprazamento, e considerarase para todos os efectos como tempo efectivo de traballo no caso das probas de carácter obrigatorio. Neste suposto os gastos de transporte correrán a cargo do Concello.*
7) *No suposto de probas ou exames obrigatorios efectuados fóra da xornada laboral o tempo empregado nos mesmos será compensado deducíndose da súa xornada laboral.*

CAPÍTULO XVIII. XUBILACIÓN DO PERSOAL

Artigo 113. Xubilación.

1. *A xubilación do persoal laboral poderá ser:*
   a. *Forzosa, ao cumprir ós 65 anos, excepto que non tivera cumprido o período mínimo de cotización, polo que seguiría traballando ata conquerilo.*
   b. *Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propias da súa categoría profesional.*
   c. *Parcial, (para o persoal laboral) que teña os 60 anos e cumpra cos requisitos establecidos no artigo 166 da Lei Xeral da Seguridade Social e o 12 do Estatuto dos Traballadores.*
   d. *Anticipada (para o persoal laboral), o ter cumpridos os 64 anos e formalizándose o correspondente contrato de relevo.*
2. *A xubilación do persoal funcionario poderá ser.*
   a. *Forzosa, ao cumprir ós 65 anos, podendo solicitar prórrogas anuais ata ter os 70 anos.*
   b. *Voluntaria, se estivera afectado por un proceso de reasignación de efectivos, atopándose por elo en situación de expectativa de destino ou excedencia forzosa, poderá xubilarse sempre que teña cumpridos os 60 anos e cuberto o período mínimo de cotización.*
   c. *Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propias da súa categoría profesional.*
3. *Procederá a xubilación voluntaria, a solicitude do interesado, sempre que ou/a traballador/a reúna os requisitos e condicións establecidos no Réxime Xeral da Seguridade Social.*
4. *A xubilación forzosa declararase de oficio ao cumprir o/a traballador/a os sesenta e cinco anos de idade.*

Artigo 114. Contratos de substitución a tempo parcial.

O Concello posibilitará a xubilación parcial do persoal laboral, e do funcionario cando a lei o permita.

CLÁUSULAS ADICIONAIS

Cláusulas TRANSITORIAS

No momento en que se desenvolva pola Xunta de Galicia a lexislación específica prevista nos capítulos II (Dereito á carreira profesional e á promoción interna) e III (Dereitos retributivos) do Título III da Lei 7/2007 de 12 de abril do Estatuto Básico do Empregado Público, revisarase o contido dos capítulos correspondentes deste Convenio co gallo de adaptalo á normativa básica galega, dando lugar no que proceda ás oportunas modificacións do cadro de persoal e R.P.T. do Concello de Bergondo, procurando sempre manter sistemas homoxéneos de clasificación profesional, carreira profesional, promoción interna e sistema retributivo para o persoal funcionario e laboral.

ANEXOS

III.ANEXO I HORARIOS ESPECÍFICOS

IV. VESTIARIO

ANEXO I - HORARIOS ESPECÍFICOS

Agás solicitudes individualizadas de flexibilización horaria por conciliación da vida laboral e familiar..., os horarios xerais quedarán establecidos do seguinte xeito.

Horario de inverno:

1) *Persoal administrativo (casa do concello, servizos sociais...):*

- *De luns a venres: das 9:00 ás 15:00 horas e 5 horas semanais a completar, preferentemente nunha ou dúas tardes entre as 15:15 e as 21:00 horas.*
- *Sábados: de 9:00 A 13:00, segundo quendas preestablecidas.*

2) Persoal de servizos (nave municipal) no período do 1 de setembro ao 14 de xuño:

- *De luns a xoves de 8:30 a 15:00 horas.*
- *Os venres de 8:30 a 14:30 horas.*

3) Limpadoras:

- *De 15:00 a 22:00 horas.*

4) Conserxe do CPI Cruz do Sar:

- *Horario escolar.*

5) Conserxe de A Senra:

- *De luns a venres: de 15:30 a 22:00 horas.*
- *Sábados: de 10:30 a 13:00 horas.*

6) Conserxe do Pavillón Polideportivo de Guísamo:

- *De luns a venres: de 11:00 a 12:00*
- *Luns: de 17:00 a 23:00 horas.*
- *Martes: de 19:00 a 23:30 horas.*
- *Mércores: de 17:00 a 24:00 horas.*
- *Xoves: de 19:00 a 24:00 horas.*
- *Venres: de 17:00 a 21:00 horas.*
- *Sábados: de 9:45 a 14:15 horas.*

Os horarios dos Conserxes poderán ser modificados puntualmente para atender ás necesidades do servizo e por mor dos horarios das actividades municipais.

7) Persoal Biblioteca:

- *De luns a xoves: de 11:00 a 13:00 e de 16:00 a 20:30.*
- *Venres: de 11:00 a 13:00 e de 16:00 a 20:00.*
- *Sábados: de 10:00 a 13:00 horas.*

8) Policía Local; segundo quendas e cuadrantes.

9) SAF; segundo quendas e cuadrantes.

10) Outro persoal (administrativo centro de saúde...):

- *De luns a venres: de 8:00 a 15:00 horas.*

11) Quendas de Rexistro:

O Rexistro atenderase por quendas rotatorias entre todo o persoal designado para o efecto. No caso de que o persoal que atende o Rexistro estea de baixa no día no que lle toca a rolda, saltarase ese turno pasando ó inmediatamente posterior nas quendas preestablecidas

No caso de que por causa de forza maior, o Rexistro non se abra non se modificará a quenda.

O persoal que atenda o Rexistro Xeral ós sábados á mañá, reducirá esas horas durante a semana correspondente e a inmediatamente posterior.

Horario de verán:

1) *Persoal administrativo (casa do concello, servizos sociais...):*

- *De luns a venres: das 9:00 ás 15:00 horas.*
- *Sábados: de 9:00 A 13:00, segundo quendas preestablecidas.*

2) *Persoal de servizos (nave municipal) no período do 15 de xuño ao 31 de agosto:*

- *De luns a venres de 7:30 a 15:00 horas.*

3) *Limpadoras:*

- *De luns a venres de 15:00 a 21:00.*
- *Vacacións no mes de xullo ou de agosto segundo quendas preestablecidas.*

4) *Conserxe de A Senra:*

- *En función das actividades.*

5) *Conserxe do Pavillón Polideportivo de Guísamo:*

- *En función das actividades.*

6) *Persoal Biblioteca (mes de xullo):*

- *En función das actividades.*

7) *Policía Local; segundo quendas e cuadrantes.*

8) *SAF; segundo quendas e cuadrantes.*

9) *Outro persoal (administrativo centro de saúde...)*

- *De luns a venres: de 8:00 a 15:00 horas.*

10) *Quendas de Rexistro:*

Nos meses de verán, o persoal que atenda o Rexistro Xeral, nesa semana o seu horario se verá reducido nunha hora diaria a maiores. Reducirase preferentemente das horas de tarde.

ANEXO II-VESTIARIO

Anualmente:

Vestiario inverno:

- *Operarios.*
  - *1 par de botas negras de seguridade clase S3*
  - *1 traxe abrigo (pana ou similar)*
  - *1 camisa/polo inverno*
  - *1 xersei*
  - *1 traxe de augas*

Vestiario verán:

- *1 par de botas serraxe de seguridade clase S3*
- *1 traxe verán (tergal ou similar)*
- *1 camisa/polo verán*

Cada dous anos:

- *1 par de botas de auga de seguridade, caucho ou similar.*
- *1 conxunto parka triple uso desmontable-reflex e pantalón (Nota: Os traxes para traballo no exterior e en horario nocturno deberán estar provistos de reflectante segundo normativa)*
- *Luvas: Entregaránse as luvas precisas para o desenvolvemento do traballo (mínimo 4 pares ó ano segundo actividade)*

Clases:

- *Luvas serraxe (pel vacúa)*
- *Luvas PVC-anticorte*
- *Luvas risco químico-biolóxico*
- *Luvas pel flor-xardíns*

- *Persoal temporal.*

Ó persoal temporal se lle deberá dotar de vestiario preciso para o desenvolvemento dos cometidos propios dos seus postos de traballo. Para garanti-lo uso do vestiario, entregaráselle por primeira vez dous xogos de roupa de traballo (un poñer, un lavar).

- *Limpadoras.*

Vestiario:

- *1 conxunto pixama/bata*
- *1 par zapatos antiesvaradíos anatómicos*

- *Persoal de axuda a domicilio.*

Vestiario inverno:

- *1 conxunto pixama*
- *1 par zapatos*
- *1 parka*

Vestiario verán:

- *1 conxunto pixama*
- *1 par zapatos*

Todo aquel material deteriorado por impactos, roturas ou ben por caducidade deberá ser inmediatamente reposto. No momento da entrega do material novo, devolverase o vello no caso de que estea inutilizado."
Segundo: *Comunicar este acordo á Mesa de Negociación e notificalo ós representantes do persoal indicándolles os correspondente recursos legais; ó mesmo tempo, emprazar ás partes para a sinatura do Convenio colectivo definitivo.*
Terceiro: *Asinado o Convenio colectivo, que pola Mesa de Negociación se presente no Dirección Xeral de Relacións Laborais da Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia, xunto coas actas correspondentes, para o seu rexistro e a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.*
O Pleno decidira o que crea mais conveniente.
Bergondo, 19 de xullo de 2010.=A alcaldesa=Alejandra Pérez Máquez "

Os diferentes grupos políticos manifestan que teñen as mesmas opinións que as expostos no punto anterior.

A continuación procedese á **votación** da proposta da Alcaldía , que tivo o seguinte resultado:

Grupo municipal Socialista: seis (6) votos a favor; Grupo municipal do Partido Popular: tres (3) abstencións; Grupo municipal Veciños de Bergondo: dous (2) votos a favor; Grupo municipal do Bloque Nacionalista Galego: dous (2) votos a favor.
Total: dez (10) votos a favor e tres (3) abstencións.

En consecuencia, a Sra. alcaldesa declara aprobada por maioría de votos a favor, a proposta antes transcrita.

4.- ELECCIÓN DE XUÍZ/A DE PAZ E SUBSTITUTO/A DO CONCELLO DE BERGONDO. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía informada favorablemente pola Comisión Informativa de Asuntos do Pleno, que transcrita literalmente di:
"A Secretaría de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, en escrito recibido o día 5 de abril de 2010, R.X.Entrada núm. 2319, comunicou a esta Alcaldía que está próximo a rematar o período de catro anos polo que se nomeou a xuíza de paz titular e o seu substituto, polo que procedía que no prazo de tres meses, que van do 5 de abril ó 5 de xullo, se iniciase o expediente correspondente para a elección dun/unha novo/a xuíz/a de paz deste Concello de Bergondo.
De acordo coa providencia de Alcaldía de 3 de xuño de 2010, iniciouse o expediente correspondente e aprobáronse as Bases da convocatoria por Decreto da Alcaldía núm. 357/2010, de 3 de xuño.
A convocatoria foi publicada no BOP núm. 111, de 15 de xuño, así como nos Taboleiros de Edictos do Concello, do Xulgado de Paz de Bergondo e no de Primeira Instancia e Instrución de Betanzos.
No prazo dos quince (15) días hábiles sinalados na Convocatoria, presentáronse catro (4) solicitudes correspondentes as seguintes persoas:
D. José Ignacio Vales-Villamarín Navarro, D.ª Isabel Bárbara Pena, D.ª M.ª Magdalena Sánchez Carabel e D.ª Josefina Barreiro Alonso.
Logo de ver que as/os solicitantes reúnen as condicións legais recollidas no artigo 1.2 e 13 do Regulamento 3/1995, de 7 de xuño, dos Xuíces de Paz, e, no artigo 303 da Lei 6/1985 de 1 de xullo, orgánica do Poder Xudicial, e, tendo conta a que dona Mª Magdalena Sánchez Carabel desempeña o posto de xuíza titular desde hai 20 anos, e, que Don José Ignacio Vales-Villamarín Navarro desempeña o posto de xuíz substituto desde hai 16 anos, e, tendo en conta o artigo 101 da Lei Orgánica 6/1985, de 1 de xullo, do Poder Xudicial,
***propoño** ó Pleno Municipal a adopción, por maioría absoluta, do seguinte **acordo**:*
***Primeiro**.- Elixir a dona Mª Magdalena Sánchez Carabel, xuíza de paz titular e a don José Ignacio Vales-Villamarín Navarro, xuíz de paz substituto deste Concello de Bergondo, motivado no bo funcionamento do servizo durante os mandatos anteriores, a súa experiencia, a súa operatividade ó coñecer o municipio e os veciños, e así mesmo, a inmediata dispoñibilidade que teñen, o que da lugar a un servizo máis eficaz.*
***Segundo**.- Remiti-lo presente acordo ao Xuíz de Primeira Instancia e Instrución, para que o eleve á Sala de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, conforme establece o citado artigo 101 da Lei Orgánica do Poder Xudicial.*
***Terceiro**.- Facultar á señora alcaldesa para que en nome e representación do Concello realice os trámites necesarios para a execución deste acordo.*
O Pleno municipal decidirá o que crea mais oportuno.
Bergondo, 16 de xullo de 2010=A alcaldesa=Alejandra Pérez Máquez"

A Sr. alcaldesa manifesta: insistir no que xa di a proposta, as cousas que funcionan ben para que cambialas, en base á experiencia, operatividade e coñecemento do municipio pois designar á mesma persoa que leva exercendo durante todos estes anos.

O Sr. voceiro de VB, Francisco Manuel Fafián Torreiro di: recoñecer o traballo da xuíza actual, Malena, durante estes vinte anos de bo trato, polo que pensamos que non hai motivo para cambiala.

Trala correspondente deliberación, o Pleno municipal por **unanimidade** dos/as trece concelleiros/as asistentes, que forman a totalidade da Corporación municipal, aproba a proposta que se acaba de transcribir.

5.- MODIFICACIÓN DA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR NO CONCELLO DE BERGONDO. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía informada favorablemente pola Comisión Informativa de Asuntos do Pleno, que transcrita literalmente di:

*"Unha vez que foi vista a necesidade de adecuar o texto da **ordenanza fiscal reguladora da taxa pola prestación do servizo de axuda no fogar no Concello de Bergondo** (aprobada polo pleno de 30/07/2009, e publicada no BOP da Provincia nº232, de 29/10/2009**),** en base ó escrito da Secretaría Xeral de Familia e Benestar, solicítase que se modifique o seu **artigo 4º. Beneficios fiscais**.*

Visto o informe da traballadora social municipal, responsable técnica do Servizo de Axuda no Fogar deste Concello, da intervención municipal e coa documentación que integra o expediente PROPONSE ó Pleno da corporación que, despois do exame do mesmo, adopte o seguinte acordo:

***1º.-** Aprobar provisionalmente có quórum da maioría simple legal, a modificación da **ordenanza fiscal reguladora da taxa pola prestación do servizo de axuda no fogar no Concello de Bergondo**, cuxo texto modificado queda como segue:*

ORDENANZA FISCAL REGULADORA DA TAXA POLA PRESTACIÓN DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR

Artigo primeiro.- Feito impoñible

1. *Constitúe o feito impoñible da taxa pola percepción do Servizo de Axuda no Fogar Municipal, a prestación dun conxunto de atencións as persoas no seu domicilio, desde unha perspectiva integral e normalizadora, naquelas situacións en que teñan limitada a súa autonomía persoal, familias en risco de exclusión social e nos casos de desestruturación familiar.*
2. *Dito feito impoñible concrétase nas seguintes prestacións:*
    a. *Atencións de necesidades de carácter persoal na realización das actividades básicas da vida diaria.*
    b. *Atencións de necesidades de carácter doméstico e da vivenda.*
    c. *Atencións de carácter psico-social e educativo.*
    d. *Atencións para a relación do usuario/a co entorno.*
    e. *Atencións de carácter técnico e complementario.*

Artigo segundo.- Suxeito pasivo.-

Son suxeitos pasivos da presente taxa, en concepto de contribuíntes, as persoas físicas que soliciten ou resulten beneficiadas, polos servizos que constitúen o feito impoñible da taxa.

Naqueles casos que os suxeitos carezan de capacidade de obrar, o feito impoñible da taxa recaerá naqueles que exerzan a patria potestade, tutela ou sexan ou gardadores de feito do interesado.

Artigo terceiro.- Contía

1. *Para a aplicación das tarifas do cadros establecidos no apartado seguinte, establécese a contía por hora de prestación do servizo en 10,00 €.*
2. *Para os efectos de aplicación das presentes tarifas, e tendo en conta o artigo 18 da Orde do 22 de xaneiro de 2009, enténdese por IPREM ó indicador público de rendas de efectos múltiples, indicador*

fixado polo goberno estatal para cada exercicio económico na correspondente Lei xeral de presupostos do Estado, realizándose o cobro da taxa de acordo coa seguinte táboa:

EN RELACIÓN AO IPREM	***COPAGAMENTO DO/A USUARIO/A***
Entre o 100 % e o 150 %	*10 %*
Máis do 150 % e ata o 200 %	*15 %*
Máis do 200 % e ata 250 %	*18 %*
Máis do 250 % e ata 300 %	*20 %*
Máis do 300 % e ata 350 %	*30 %*
Máis do 350 % e ata 400 %	*45 %*
Máis do 400 % e ata o 450 %	*55 %*
Máis de 450 % e ata o 500 %	*60 %*
Máis do 500 %	*65 %*

3. *A os efecto do previsto no punto anterior, e para poder aplicar a taxa correspondente en cada caso, teranse en conta os seguintes aspectos:*
   a. *A capacidade económica das persoas usuarias do SAF calcularase en atención a súa renda persoal e, se é o caso, a o seu patrimonio.*
   b. *A renda valorarase atendendo aos ingresos netos que se perciban, que comprenderán os rendementos de traballo, incluídas pensións e prestacións de previsión social (estatais e/ou estranxeiras), calquera que sexa o seu réxime; os rendementos de capital mobiliario e inmobiliario; os rendementos de actividades económicas e as ganancias e perdas patrimoniais.*
   c. *No caso de que a persoa usuaria tivese cónxuxe ou parella de feito, as rendas de ambos terán a consideración de rendas computables, entendéndose neste caso por renda persoal a metade da suma dos ingresos de ambos os dous membros da parella.*
   d. *Cando a persoa beneficiaria tivese ao seu cargo ó cónxuxe ou parella de feito, ascendentes ou fillos/as menores de 25 ou maiores en situación de discapacidade, que dependesen economicamente dela, a súa capacidade económica determinarase dividindo a súa renda e patrimonio entre o número de persoas tidas en conta ademais do beneficiario.*
   e. *Enténdese por patrimonio o conxunto de bens e dereitos de contido económico de que sexa titular a persoa usuaria do servizo. Para a estimación do valor deste aplicaranse as normas establecidas para o imposto do patrimonio con dedución das cargas e gravames que diminúan o seu valor, así como as débedas e obrigas persoais das que deba responder.*
   f. *Considerase exento do cómputo a vivenda habitual en que se presta o servizo e os bens e dereitos cualificados como exentos na Lei 19/91 do 6 de xullo, do imposto sobre o patrimonio ata o límite que determine a lexislación sobre o patrimonio aplicable cando o beneficiario reciba prestacións económicas e deba continuar residindo no seu domicilio, ou ben cando, residindo nun centro residencial, tivese o seu cargo o seu cónxuxe, ascendentes ou persoa de idade inferior a 25 anos ou maiores en situación de discapacidade que continúe vivindo nela.*
   g. *A capacidade económica da persoa solicitante será a correspondente a súa renda, modificada a alza pola suma dun 5% do valor do patrimonio neto que supere o mínimo exento para a realización da declaración do imposto sobre o patrimonio a partir dos 65 anos de idade, un 3 % dos 35 aso 65 anos e un 1% os menores de 35 anos.*
   h. *A ocultación ou falsificación de datos sobre a capacidade económica poderá dar lugar á suspensión temporal ou a extinción da prestación do SAF.*

i. *Os/as usuarios/as e/ou os seus titores ou gardadores de feito, quedarán obrigados a comunicar ó/á técnico/ca responsable do SAF calquera variación económica da unidade de convivencia que puidera dar lugar a una modificación da taxa aplicable en cada caso.*

Artigo cuarto .- Beneficios fiscais.

1. No caso de que a capacidade económica da persoa usuaria sexa igual ou inferior ao indicador público de rendas de efectos múltiples (IPREM), quedará exenta da obriga de participar no custo do servizo.

2. Sen prexuízo do establecido no artigo anterior, poderán preverse excepcións aos criterios xerais da taxa a abonar, nos casos en que a problemática principal atendida sexa a desestructuración familiar e se procure a protección e integración social de menores de idade en risco de exclusión, mediante resolución motivada do órgano competente, para acordar a concesión do servizo, da que en todo caso deberá deixarse constancia no correspondente expediente."

Artigo quinto.- Devengo e período impositivo

1. *A taxa devengarase cando se inicie a prestación do servizo.*
2. *A liquidación das contías esixibles, de acordo coa tarifa, realizarase polo número de horas mensuais prestadas*
3. *Os recibos para o cobro da taxa emitiranse e xiraranse nos cinco primeiros días do mes seguinte á prestación do servizo.*
4. *Cando por causas non imputables o usuario, non se acuda o domicilio deste, seralle descontado no recibo mensual o número de horas non traballadas.*

Artigo sexto.- Acceso ó SAF

Accederase ao SAF a través dos Servizos Sociais Comunitarios de acordo coas seguintes modalidades:

1- ***Acceso directo:*** *Poderase acceder directamente o SAF municipal cando se trate dunha persoa que teña recoñecida a súa situación de dependencia e se lle asigne a axuda no fogar na correspondente resolución do Programa Individual de Atención (PIA).*

2- Réxime de libre concorrencia: *O acceso establecerase cos criterios establecidos na ordenanza municipal reguladora do Servizo de Axuda no Fogar Municipal, previa prescrición técnica favorable dos SS.SS. comunitarios que ademais sempre terá en conta a Orde de 22 de xaneiro pola que ser regula o servizo de axuda no fogar de Galiza.*

Artigo sétimo.- Do procedemento

1. *As solicitudes do SAF presentaranse no Rexistro Xeral do Concello de Bergondo e irán dirixidas ó/á Alcalde/sa. Previa á solicitude presentarase a demanda nos Servizos Sociais de Atención Primaria, o/a traballador/a social responsable do Programa segundo se detalla na Ordenanza Reguladora do SAF Municipal e posteriores que a modifiquen.*
2. *Xunto coa solicitude presentarase a seguinte documentación:*
   - *D.N.I , pasaporte e/ou N.I.E. do solicitante e/ou gardador de feito (se procede)*
   - *D.N.I., pasaporte ou NIE do/da beneficiario/a*
   - *Tarxeta de asistencia sanitaria do/da beneficiario/a*
   - *Certificado médico do potencialmente usuario e das persoas da unidade de convivencia que estean afectadas dalgunha doenza que xustifique a necesidade do servizo.*
   - *Fotocopia do imposto sobre a renda e do patrimonio das persoas físicas en vigor e/ou certificación negativa dos mesmos.*
   - *certificación de intereses bancarios referidos o exercicio económico inmediatamente anterior o momento da solicitude (se procede).*
   - *Resolución de grao e nivel de dependencia (se procede)*
   - *Resolución de PIA (se procede).*
   - *Autorización bancaria para domiciliación de recibos de SAF (se procede).*

Calquera outro documento que poida ser de interese, a petición do traballador social, e que teña relación directa cos aspectos a valorar.

3. *Recibida toda a documentación, o traballador/a social procederá a comprobación dos datos coas entrevistas e/ou visitas domiciliarias que considere oportunas; realizará o estudio completo do expediente, e en aplicación da presente ordenanza e da Orde de 22 de xaneiro de 2009 (D.O.G. nº 22, de 2 de febreiro de 2009), pola que se emitirá o pertinente informe social no que se aplicará o correspondente baremo e o proxecto de intervención individual (segundo a Orde de 22 de xaneiro de 2009, pola que se regula o servizo de axuda no fogar) , e se elevará á Alcaldía ou Concellería que corresponda o informe proposta que conterá:*
   - *Datos de identificación e de rendas persoais do/da usuario/a*
   - *Datos relativos á dependencia (se procedera)*
   - *Datos relativos á quen prestará o servizo (o concello directamente nomeando a unha auxiliar ou a través de empresa externa)*
   - *Data de inicio do Servizo e días e nº de horas semanais nas que se prestará o mesmo.*
   - *A taxa a aplicar*
   - *As actividades a realizar no domicilio especificando aquelas que lle corresponden á Auxiliar de Fogar así como aquelas nas que participará a persoa usuaria e/ou a súa familia.*
4. *Tras a emisión deste informe proposta, a alcaldía ou Concellería que corresponda emitirá a pertinente resolución que, será notificada regulamentariamente.*
5. *O servizo entenderase prorrogado mentres non se acorde a súa caducidade polo técnico responsable, se presente baixa xustificada polo usuario ou seus representantes ou se produza calquera das circunstancias que, de ordinario, son causa de extinción do mesmo.*
6. *Nos casos nos que se produza unha situación de baixa, modificación ou suspensión do servizo, os efectos que procedan serán efectivos a partir do momento da resolución que se dite en cada caso, previo informe da Traballadora social municipal.*

Artigo octavo. Infraccións e sancións

En todo o relativo ás infraccións tributarias e as súas distintas cualificacións, así como nas sancións que ás mesmas correspondan, en cada caso, aplicaranse as normas establecidas nos artigos 183 e seguintes da Lei Xeral Tributaria.

DISPOSICIÓN FINAL

A presente ordenanza fiscal, modifica a aprobada polo Pleno da corporación na sesión que tivo lugar o día 30 de xullo de 2009 e entrará en vigor ó día seguinte ó da súa publicación definitiva no Boletín Oficial da Provincia."

***2º.-** Expoñer ó público o presente acordo mediante anuncios no taboleiro de edictos da Corporación e no Boletín Oficial da Provincia, polo prazo de trinta días hábiles que contarán a partir do seguinte á publicación no Boletín Oficial da Provincia, para que os interesados poidan examina-lo expediente e presenta-las reclamacións que estimen oportunas.*

***3º.-** As reclamacións presentadas serán resoltas pola Corporación en Pleno, e de non existir, entenderase definitivamente aprobado o acordo provisional, debéndose proceder en todo caso á publicación no Boletín Oficial da Provincia do acordo definitivo, e do texto íntegro da Ordenanza.*

O Pleno decidirá o que crea mais conveniente.

Bergondo, 16 de xullo de 2010=A Alcaldesa =Asdo. Alejandra Pérez Máquez"

Toma a palabra a Sra. alcaldesa e di: modificase o artigo 4º, díxosenos que quitásemos as partidas que se refiren ós gastos como correntes como aluguer de vivenda e hipoteca, transcribiuse o artigo tal como se indica na Orde.

Trala correspondente deliberación, o Pleno municipal por **unanimidade** dos/as trece concelleiros/as asistentes, que forman a totalidade da Corporación municipal, aproba a proposta que se acaba de transcribir.

6.- MODIFICACIÓN DO REGULAMENTO DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR NO CONCELLO DE BERGONDO. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía informada favorablemente pola Comisión Informativa de Asuntos do Pleno, que transcrita literalmente di:

"A Secretaría Xeral de Familia e Benestar remitiu un escrito, co núm. de Rexistro Xeral de Entrada no concello 4358, de data 11 de xuño de 2010, polo que solicita que se modifiquen dous apartados do artigo 10 do Regulamento de réxime interno do servizo de axuda no fogar do concello de Bergondo ó previsto na Orde de 22 de xaneiro de 2009.

Unha vez visto o informe da traballadora social municipal, responsable técnica do Servizo de Axuda no Fogar deste Concello, polo que se propón o texto que modifica o artigo 10 do citado Regulamento en vigor, e coa documentación que integra o expediente, proponse ó Pleno da corporación que, despois do exame do mesmo, adopte o seguinte acordo:

***PRIMEIRO.-** Aprobar provisionalmente có quórum da maioría simple legal, a modificación do **Regulamento de réxime interno do servizo de axuda no fogar do Concello de Bergondo**, cuxo texto íntegro, modificado no seu artigo 10, queda como segue:*

"REGULAMENTO DE RÉXIME INTERNO DO SERVIZO DE AXUDA NO FOGAR DO CONCELLO DE BERGONDO"

Artigo 1º:Obxecto

O obxecto do presente regulamento é a adaptación do Servizo Municipal de Axuda no Fogar do Concello de Bergondo ás novas necesidades de atención e organización deste servizo a nivel municipal, respectando tódolos cambios lexislativos que se produciron durante o tempo que leva en vigor o anterior Regulamento ata o día de hoxe e que son:

- *O establecido na nova **Lei 13/2008, do 3 de decembro**, de Servizos Sociais de Galicia.*
- *A **Orde do 22 de xaneiro de 2009** pola que se regula o Servizo de Axuda no Fogar en Galicia.*
- *A **Lei 39/2006, do 14 de decembro,** de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás Persoas en situación de dependencia.*
- *O **Real Decreto 504/2007, de 20 de abril,** polo que se aproba o baremo de valoración da situación de dependencia establecido na Lei 39/2006, de 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia.*
- *A **Resolución de 2 de decembro de 2008,** da Secretaría de Estado de Política Social, Familias e Atención á Dependencia e á Discapacidade, pola que se publica o Acordo do Consello Territorial do Sistema para a Autonomía e Atención á Dependencia, sobre criterios comúns de acreditación para garantir a calidade dos centros e servizos do Sistema para a Autonomía e Atención á Dependencia.*
- *O **Real Decreto 727/2007, de 8 de xuño,** sobre criterios para determinar a intensidade de protección, servizos e contías das prestacións da Lei 39/2006*
- *O **Decreto 15/2010, de 6 de febreiro,** polo que se regula o procedemento para o recoñecemento da situación de dependencia e do dereito ás prestacións do sistema para a autonomía e atención á dependencia, o procedemento para a elaboración do Programa Individual de Atención e a organización e funcionamento dos órganos técnicos competentes da Comunidade Autónoma de Galicia.*
- *A **Orde de 17 de decembro de 2007** pola que se establecen os criterios para a elaboración do programa individual de atención (PIA).*

Artigo 2º: Concepto.

O Servizo de axuda no fogar ten por obxecto prestar un conxunto de atención ás persoas no seu domicilio, desde unha perspectiva integral e normalizadora, naquelas situación en que teñan limitada a súa autonomía persoal o nos casos de desestructuración familiar.

Artigo 3º: obxectivos

Son obxectivos do servizo de axuda no fogar:

- *Mellorar a calidade de vida das persoas usuarias.*
- *Posibilitar a permanencia das persoas no seu contorno de convivencia habitual.*
- *Favorecer e potenciar a autonomía persoal no propio domicilio.*
- *Manter, mellorar e recuperar as redes de relación familiar e social.*
- *Previr situacións de dependencia ou exclusión social.*
- *Retardar ou evitar a institucionalización.*
- *Reforzar a solidariedade e potenciar o voluntariado social.*

Artigo 4º: Contido do servizo

***1**. De conformidade coa valoración técnica realizada pola traballadora social dos servizos sociais municipais, no marco do servizo de axuda no fogar poderán prestarse os seguintes tipos de **atencións de carácter básico**: Atencións de carácter persoal na realización das actividades básicas da vida diaria, tales como:*

- *Asistencia para levantarse e deitarse.*
- *Apoio no coidado e hixiene persoal, así como para vestirse.*
- *Control do réxime alimentario e axuda, se é o caso, para alimentarse.*
- *Supervisión, cando proceda, das rutinas de administración de medicamentos prescritas por facultativos.*
- *Apoio para cambios posturais, mobilizacións, orientación espacio-temporal.*
- *Apoio a persoas afectadas por problemas de incontinencia.*
- *Atencións de carácter persoal na realización doutras actividades da vida diaria, tales como:*
- *Acompañamento fóra do fogar para acudir a consultas ou tratamentos dentro do termo municipal. Excepcionalmente podería realizarse este tipo de acompañamento fora do termo municipal de poder contar con persoal voluntario que efectúe o mesmo.*
- *Apoio na realización de xestións necesarias ou urxentes dentro do termo municipal.*
- *Atención das necesidades de carácter doméstico e da vivenda, tales como:*
- *Limpeza e mantemento da hixiene e salubridade da vivenda.*
- *Compra de alimentos e outros produtos de uso común.*
- *Preparación dos alimentos.*
- *Lavado e coidado das prendas de vestir.*
- *Coidados básicos da vivenda.*
- *Este tipo de atencións poderá ser facilitado en parte, se é o caso, por programas específicos de lavandaría ou alimentación a domicilio*

*- Atencións de **carácter psicosocial e educativo**: intervencións técnico–profesionais formativas e de apoio ao desenvolvemento das capacidades persoais, a afectividade, a convivencia e a integración na comunidade así como á mellora da estruturación familiar.*

*2. Sempre que supoñan un apoio á non institucionalización, vaian en beneficio do Servizo e/ou dos seus resultados e sexa viable a súa posta en funcionamento, poderán incorporarse os seguintes tipos de atencións de **carácter complementario**:*

- *Actividades de acompañamento, socialización e desenvolvemento de hábitos saudables (fundamentalmente a través de persoal voluntario).*
- *Prestación de atención a distancia mediante dispositivos de teleseguimento, teleasistencia e similares.*

- *Adaptacións funcionais do fogar*
- *Servizo de podoloxía*
- *Servizo de fisioterapia*

3. Como norma xeral, ó anteriormente descrito, teranse en conta os seguintes criterios:

- *Poderán integrarse, ademais, dentro do servizo de axuda no fogar, determinadas atencións e actividades que se desenvolvan fóra do marco do domicilio da persoa usuaria, sempre que, de acordo coa prescrición técnica sobre o contido do servizo, incidan de maneira significativa na posibilidade de permanencia no fogar e na mellora da autonomía e a calidade de vida.*
- *En todo caso as atencións prestadas terán un carácter de reforzo e non substitutivo das propias capacidades da persoa usuaria ou doutras persoas do seu contorno inmediato, de maneira que se facilite e promova a súa autonomía.*
- *Para a realización destas actuacións, o usuario deberá proverse dos medios necesarios (alimentos, artigos de hixiene e limpeza (como guantes de látex para o aseo persoal) , electrodomésticos, etc…)*
- *Para cada usuarios/a o técnico/a responsable enumerará no proxecto de intervención, as accións que se deben realizar, excluíndo implicitamente as restantes.*
- *Quedan excluídas do servizo, as actuacións que, polo seu carácter sanitario, deban en todo caso ser realizadas por persoal facultativo.*

Artigo 5º: Persoas destinatarias

O SAF estará aberto a todas as persoas ou unidades de convivencia para as que, de acordo coa valoración técnica correspondente, supoña un recurso idóneo de atención. De xeito particular, o servizo atenderá persoas maiores con déficits de autonomía e persoas con discapacidade, especialmente cando carezan de apoio persoal no seu contorno inmediato, así como fogares con menores en que se observe necesidade dunha intervención de carácter socioeducativo. Tamén poderá dar unha resposta preventiva e socializadora a diversas situacións de familiares en risco de exclusión social.

En todo caso, darase prioridade no acceso ao servizo ás persoas que teñan un dereito recoñecido de atención dentro do sistema de autonomía e atención á dependencia. Terán, por tanto, acceso directo ó SAF Municipal, aqueles/as usuarios/as con resolución de Axuda no Fogar como recurso idóneo ou con SAF como respiro no Programa Individual de Atención.

Para o acceso por libre concorrencia ó servizo de axuda no fogar, sen prexuízo dos criterios de carácter xeral establecidos na orde do 22 de xaneiro de 2009, establecese como persoas destinatarias as seguintes:

- *Persoas maiores, sen recoñecemento de grao e nivel de dependencia e que carezan de apoios no domicilio, e para os que este servizo poida significar a súa continuidade no fogar coas súas necesidades básicas plenamente cubertas.*
- *Persoas con anciáns, minusválidos ou enfermos crónicos ó seu cargo que precisen axuda para atendelos e non dispoñan do recoñecemento de grao e nivel de dependencia ou o seu grao de dependencia non poida ser cuberto no momento no que se realiza a solicitude de SAF.*
- *Familias en grave estado de desestruturación ou en alto risco de padecela, sempre en colaboración e baixo os criterios do programa de Educación Familiar.*
- *Fogares con menores nos que se observe necesidade dunha intervención de carácter socioeducativo*
- *Familias en risco de exclusión social coa finalidade de dar unha resposta preventiva e socializadora*
- *En xeral, cando exista unha situación de desatención familiar ou persoal, avaliada tecnicamente e que xustifique a intervención do servizo.*

Non poderán ser usuarios deste servizo:

1. *As persoas que poidan beneficiarse dun servizo similar por parte doutra entidade, tales como Muface, Isfas, Once, etc.*

2. *As que presenten un estado de deterioro físico ou psicolóxico tal que provoque unha valoración técnica de internamento asistido en centro residencial*

Artigo 6º: Dereitos das persoas usuarias

As persoas usuarias do SAF, no marco dos dereitos que con carácter xeral se lle recoñecen na lexislación aplicable sobre servizos sociais e, se é o caso, sobre o procedemento administrativo común, terán dereito:

1. *A seren tratadas co respecto debido á súa dignidade.*
2. *A recibiren unha atención adaptada ás súas necesidades, coa calidade e duración prescritas en cada caso.*
3. *A coñeceren a organización e o regulamento do servizo.*
4. *A coñeceren a situación do seu expediente.*
5. *Ao tratamento confidencial dos seus datos de acordo co disposto na Lei Orgánica 15/1999, de 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal.*
6. *A recibiren información precisa e clara sobre as posibles modificacións sobrevidas durante a prestación efectiva do servizo.*
7. *A presentaren queixas e suxestións ao persoal coordinador do servizo cando expresaren reclamacións ou fixeren suxestións sobre a súa prestación efectiva.*

Artigo 7º: Deberes das persoas usuarias

As persoas usuarias do servizo de axuda no fogar, no marco dos deberes que con carácter xeral se lle recoñecen na lexislación aplicable sobre servizos sociais e, se é o caso, sobre o procedemento administrativo común, terán os seguintes deberes:

1. *Cumprir coas condicións do servizo, facilitándolle a execución de tarefas ao persoal a cargo e poñendo a súa disposición os medios materiais necesarios. Cando se trate dun apoio no aseo persoal do/da usuario/a éste disporá de guantes de látex paro uso das auxiliares de axuda no fogar.*
2. *Colaborar, na medida das súas posibilidades, no desenvolvemento do servizo en función das súas capacidades e nos termos acordados en cada caso.*
3. *Facilitar e colaborar no seguimento e avaliación do servizo.*
4. *Respectar a dignidade persoal e profesional das persoas que presten o servizo, así como respectar os límites das súas obrigas laborais.*
5. *Informar ó/a Técnica responsable de calquera cambio que se produza na situación sanitaria, social , económica e/ou familiar do beneficiario, que puidese dar lugar á modificación, suspensión ou extinción na prestación do servizo.*
6. *Aboar a taxa que, pola percepción do SAF, se estableza na Ordenanza fiscal reguladora da taxa pola prestación deste Servizo no Concello de Bergondo.*
7. *A comunicar, en circunstancias ordinarias e previsibles, con dez días de antelación, calquera ausencia temporal do domicilio que puidese impedir a prestación do servizo.*

Artigo 8º: Competencias

O Servizo de Axuda no Fogar é un servizo de competencia municipal que poderá prestarse directamente pola entidade local ou mediante contrato de xestión de servizo público, tal e como establece o artigo 8 de la Lei 30/2007, do 30 de outubro, de contratos do sector público, a través de entidades privadas debidamente autorizadas.

Artigo 9º: Profesionais

a) Traballadores Sociais dos servizos sociais de atención primaria, ós que corresponden as funcións de:

- *A programación xeral do Servizo*
- *As xestións para a financiación*
- *A difusión-información sobre o servizo*
- *A recepción das demandas*

- *A avaliación das necesidades*
- *A proposta de concesión/denegación do servizo*
- *A valoración da idoneidade do persoal*
- *A programación de cada servizo concreto*
- *A estimulación para a autoaxuda e participación familiar*
- *A coordinación dos diferentes axentes intervintes*
- *A avaliación e modificación no servizo*

b) No seu caso, Traballadores Sociais da entidade xestora do servizo:

- *Coordinación do servizo e dos recursos humanos necesarios*
- *Supervisión e seguimento do servizo*
- *Mantemento das canles de comunicación coa Traballadora Social responsable do SAF Municipal no concello de Bergondo.*

c) Auxiliares de axuda no fogar, tanto do Concello como de entidades xestoras:

- *Asistenciais, de atención persoal e doméstica, co usuario e a familia*
- *Educativas, sobre todo en habilidades sociais*
- *De colaboración co traballador social no seguimento e avaliación .*

d) Outros profesionais: educador familiar, psicólogo, animador sociocultural, persoal sanitario entre outros afíns, que intervirán para cada caso cunha programación específica, elaborada para o efecto con mención dos obxectivos, metodoloxía e sistemas de avaliación en equipo.

e) Voluntariado: serán persoas que actúen de forma solidaria, sen expectativas de remuneración, complementando de forma coordinada as funcións e tarefas encomendadas ó persoal anteriormente citado. As súas funcións encamiñaranse de cara a:

– *Acompañamento dentro e fóra do domicilio*

– *Realización de xestións fóra do domicilio tales como compra, receitas e pequenas xestións coa administración.*

– *Ocupación do tempo libre e reforzo escolar.*

– *Calquera outras acordadas polo equipo e que non sexan necesariamente susceptibles de responsabilidade por parte dos demais profesionais.*

– *Para tal fin, estarase ó disposto na Lei do Voluntariado e na Lei 13/2008 de Servizos Sociais, en canto á formación, responsabilidade, cartas do voluntariado, actuación organizada, obxectivos, e demais que se establezan.*

Artigo 10º: Normas xerais do SAF Municipal

O Servizo de Axuda no Fogar estará rexido polas seguintes normas, que deberán respectar tanto o beneficiario e as persoas do seu contorno, coma os profesionais e voluntarios que intervenían na prestación do mesmo:

a) A intensidade do servizo de axuda no fogar para as persoas atendidas no marco do sistema de autonomía persoal e atención á dependencia estará predeterminada no seu programa individualizado de atención. A súa aplicación horaria será flexible e conforme co proxecto de intervención, de maneira que, cando menos, se garanta a cobertura das necesidades de atención de carácter persoal na realización das actividades básicas da vida diaria, relacionadas no artigo 4.1º a) da Orde de 22 de xaneiro de 2009, todos os días da semana. Estas atencións son:

- *Asistencia para levantarse e deitarse.*
- *Apoio no coidado e hixiene persoa, así como para vestirse.*
- *Control do réxime alimentario e axuda, se é o caso, pa alimentarse.*
- *Supervisión, cando proceda, das rutinas de administración de medicamentos prescritas por facultativos.*
- *Apoio para cambios posturais, mobilizacións, orientación espacio-temporal.*
- *Apoio a persoas afectadas por problemas de incontinencia.*

b) *Cando se trate de atender as demandas de SAF de libre concorrencia, poderase elaborar unha lista de espera, dende a que se accederá ó servizo por orde de puntuación, considerando sempre a prioridade das persoas con recoñecemento da situación de dependencia. Para iso aplicarase o baremo que se reflicte na Orde de 22 de xaneiro de 2009 que regula o Servizo de Axuda no Fogar en Galiza.*

c) *O tempo de atención ós/as beneficiarios/as poderá ser modificado en función das variacións que se produzan nas súas circunstancias persoais e/ou familiares, así como pola dispoñibilidade de medios do Servizo Municipal de Axuda no Fogar.*

d) *En ningún caso poderán formar parte das actuacións desenvolvidas polo servizo:*

- *A realización de actividades domésticas que non fosen incluídas no proxecto de intervención e no acordo de servizo recollidos no artigo 12º da Orde de 22 de xaneiro de 2009.*
- *Actuacións que, polo seu carácter sanitario, deban en todo caso ser realizadas por persoal facultativo.*

Será preceptivo por todas as partes, o respecto ás condicións estipuladas no acordo de prestación do servizo (tarefas, horarios, achegas económicas, normas do servizo, etc....).

Enténdese que durante a prestación do servizo, e de haber unha entidade xestora allea a este concello, poderá realizar cambios de auxiliar e de horario en base á boa organización do mesmo, aínda manténdose o acordo de tarefas a realizar. Esta entidade, o igual que o concello de Bergondo, facilitará ós/as Auxiliares o equipamento necesario para o desenvolvemento da súa actividade (uniformidade).

Como norma xeral, cando o usuario non se atope no domicilio, non se prestará o servizo, e o/a Auxiliar nunca estará en posesión das chaves da vivenda.

As queixas ou suxerencias dos beneficiarios ou as familias, presentaranse sempre ante o/a Traballador/a Social, e nunca tentarán dirimirse co/a Auxiliar de Axuda no Fogar .

Tanto os/as usuarios/as como os/as profesionais e voluntarios/as que interveñen no servizo, mostrarán un total e absoluto respecto á intimidade e á confidencialidade.

O acto da remuneración do Auxiliar correrá a cargo da entidade xestora, motivo polo que o usuario non deberá facerlle entrega de ningunha cantidade nin gratificación en cartos ou especies. O auxiliar non admitirá ningunha contraprestación do usuario, nin será custodio de ningún tipo de ben nin documentación que os represente.

*0 servizo prestarase unicamente no domicilio habitual do beneficiario/a, excluíndose a asistencia a hospitais por ingreso do beneficiario/*a .

Artigo 11º: Acceso ó servizo

Accederase ao SAF a través dos servizos sociais comunitarios, de acordo coas seguintes modalidades:

1. ***Acceso directo:***

- *O acceso ao servizo será directo para persoas que, tendo recoñecida a situación de dependencia, se lles asigne a axuda no fogar na correspondente resolución de Programa Individual de Atención (PIA)*

2. Réxime de libre concorrencia:

- *O acceso resolverase de acordo cos criterios establecido na presente Ordenanza Municipal, previa prescrición técnica favorable dos servizos sociais de atención primaria, nos casos seguintes:*
  - *Para as persoas que non teñan o recoñecemento da situación de dependencia, ou non lles asista o dereito de acceso efectivo ao catálogo de servizos de atención á dependencia segundo o calendario de implantación que se establece na Lei 39/2006.*
  - *Nas situacións nas que a problemática principal estea relacionada con aspectos convivencias e socio-educativos.*

Artigo 12º: Criterios de organización e procedemento

1. *No acceso directo ao servizo para as persoas usuarias con dependencia recoñecida, a resolución relativa ao PIA terá a consideración de resolución de asignación e incorporación ao servizo co número de horas establecidas neste.*
2. *No acceso en libre concorrencia será de aplicación o seguinte:*
    - *O procedemento iniciarase a instancia de parte, de conformidade cos principios xerais recollidos na Lei 30/92, de 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións e do procedemento administrativo común e cos baremos que se establecen na Orde de 22 de xaneiro de 2009, tendo preferencia sempre as persoas con dependencia recoñecida e que na proposta de coidados sexa o SAF recurso idóneo ou complementario.*
    - *Cando circunstancias debidamente acreditadas no expediente, así o xustifiquen, o procedemento de acceso ao servizo poderá iniciarse de oficio.*
3. *A instancia de parte, as solicitudes da prestación do servizo tramitarase ante o Concello, a través do Departamento de Servizos Sociais e deberán formularse no modelo que figura como anexo I deste regulamento ó que se achegará a seguinte documentación:*
    a) Fotocopia do DNI, NIE ou pasaporte do solicitante e/ou usuario/a
    b) Xustificantes de aluguer ou de gastos por emprego doméstico (se procede)
    c) Domiciliación de recibos (se procede)
    d) Volante de empadroamento colectivo.
    e) Tarxeta da Seguridade Social do/da usuario/a.
    f) Para persoas dependentes: certificado de valoración da dependencia.
    g) Informe médico.
    h) Declaración da Renda de todas as persoas que conforman o núcleo de convivencia.
    i) Xustificante de pensións, paro, nóminas, e outras retribucións que xustifiquen os ingresos do usuario/a beneficiario do SAF.
    j)Calquera outro documento que se estime oportuno para a correcta valoración da situación familiar e persoal do solicitante

No caso de iniciarse de oficio o expediente, a Alcaldía Presidencia resolverá o mesmo con carácter urxente, previa a emisión pola traballadora social do informe técnico pertinente, e sen prexuízo da posterior instrución do correspondente expediente.

No caso de iniciarse a instancia de parte, unha vez formalizada a solicitude coa documentación correspondente, procederase pola/o traballadora social a realización de visita domiciliaria e valoración dos datos aportados e aplicando o baremo de acceso ó servizo (segundo a orde de 22 de xaneiro de 2009), con vistas a confeccionar unha lista de espera. Terá en conta tódolos aspectos reflectidos no presente regulamento, a idoneidade do servizo, así como a intensidade recomendable para cada caso concreto.

O órgano competente para ditar a resolución será o/a alcalde/sa, podendo delegar esta competencia de conformidade co disposto no artigo 21.3 da lei 7/85, de 2 de abril, reguladora das bases do réxime local. En dita resolución quedarán reflectidas as condicións básicas da prestación.

Notificarase a concesión do servizo o usuario/a, na que queda reflectidas as condicións básicas da prestación e entregarase unha copia dos dereitos e deberes dos profesionais e usuarios do servizo de axuda no fogar.

Na tramitación dos expedientes levarase a cabo segundo o seguinte protocolo:

***1.** Os servizos administrativos do Departamento de Servizos Sociais comprobarán que a solicitude reúne os requisitos establecidos no presente regulamento, e procederá a reclamar por escrito ós interesados cantos datos e documentos complementarios sexan necesarios para resolver o expediente.*

***2.** Unha vez completado o expediente será remitido ó/á Traballador/a Social Municipal, que comprobará as circunstancias sociais do solicitante a través de visitas domiciliarias e entrevistas. Posteriormente, elaborará un informe-proposta no que se recollerá:*

A. *Datos de identificación*

B. Datos socio-económicos
C. Proposta de concesión/denegación
D. Data de alta no servizo
E. A taxa devengada (se procede)
F. A Proposta de intervención (tarefas a realizar , horario, duración e intensidade do servizo,
G. Observacións

***3.** A resolución sobre a concesión/denegación do servizo correspóndelle ó Alcalde ou Concelleiro delegado segundo a proposta do Traballador Social do Departamento de Servizos Sociais.*

***4.** Notificarase por escrito ó/á beneficiario e/ou solicitante a resolución e condicións do servizo, así como copia dos artigos 6, 7 e 10 da presente Ordenanza.*

***5.** No caso de existir entidade xestora allea ó Concello, notificaráselle a alta do usuario e á empresa prestataria, e esta procederá nese momento á designación de auxiliar de axuda no fogar correspondente.*

***6.** O Concello terá en todo momento coñecemento da xestión do servizo, ben a través do Traballador Social do Departamento de Servizos Sociais, que fará o seguimento, ou ben a través da información emitida polo Traballador Social da empresa xestora e máis da supervisión que sobre ésta faga o Técnico Municipal.*

Este procedemento poderá abreviarse cando unha situación reciba a consideración de urxente, sendo esta a que requira unha resposta inmediata a unha situación excepcional ou cando o expediente se inicie de oficio, previa a emisión pola traballadora social do informe técnico pertinente.

Artigo 13º: Causas de extinción e modificación do servizo

***1.** Son causas de **extinción**:*

a. A renuncia da persoa usuaria.
b. O cambio de programa individual de atención ou do proxecto de intervención que implique un cambio de asignación de recurso e a súa incompatibilidade co servizo de axuda no fogar.
c. Traslado definitivo da súa residencia a outro concello.
d. Ingreso definitivo en centro residencial.
e. Baixa no Padrón municipal de habitantes.
f. Falecemento da persoa usuaria.
g. Incumprimento reiterado dos deberes e obrigas establecidas para as persoas usuarias na prestación do servizo.
h. Impago inxustificado das cotas correspondentes durante 2 meses consecutivos ou alternos.
i. Desaparición das causas que motivaron a prestación do servizo.
j. Falta de colaboración do usuario ou familia para poder levar a termo as tarefas propostas.
k. Deterioro psicofisico do/da beneficiario do servizo que faga recomendable o seu ingreso en centro para unha correcta atención persoal.
l. Ausencia necesaria, xustificada e comunicada do beneficiario por período superior a dous meses (durante os cales aboará a cota contratada).
m. Ausencia non necesaria e/ou non xustificada e/ou non comunicada, superior a 5 días, ou ausencias non comunicadas e reiteradas de un día.
n. Ausencia non necesaria, aínda que debidamente comunicada, superior a un mes.

***2.** A alteración das circunstancias tidas en conta para a concesión do servizo, poderá dar lugar á **modificación** das condicións de prestación nas que fora concedido inicialmente. Os cambios de circunstancias, en calquera caso, deberán substanciarse no expediente individual, mediante un novo informe social.*

Cando se trate dun servizo público de axuda no fogar asignado a persoas en situación de dependencia na correspondente resolución de PIA, a incoación por parte da entidade titular do servizo dun expediente de extinción ou modificación das condicións de prestación do servizo deberá notificarase ao órgano competente para ditar resolución de PIA

3. *Para a suspensión do servizo, o Traballador Social do Concello elaborará un informe coas causas e elevará unha proposta de extinción, que será resolta polo Alcalde ou Concelleiro delegado, e notificada por escrito ó interesado.*

Artigo 14º: Causas de suspensión temporal do servizo

Son causa de suspensión temporal do servizo, previa tramitación do correspondente expediente, e informe razoado e por escrito do persoal técnico coordinador do servizo, as que seguen:

1- *Modificación temporal das causas que motivaron a necesidade do servizo: Poderá suspenderse o servizo en tanto persista o cambio de circunstancias causante da suspensión, coa excepción das prazas vinculadas a un dereito exercido dentro do sistema de autonomía a atención á dependencia, suposto no que se estará ao disposto na correspondente normativa reguladora.*

2- *Estancia temporal no domicilio de familiares ou achegados que poidan realizar os labores obxecto do servizo.*

3- *Ausencia do fogar por parte do beneficiario durante un período non superior a 2 meses e por causas forzosas, e non superior a 1 mes por vontade propia.*

4- *Cando por necesidades do servizo fose preciso amplia-lo número de usuarios e se considerasen prioritarios outros casos en función da situación persoal, sanitaria e/ou económica, poderíase proceder á modificación parcial do proxecto de intervención ou á suspensión temporal do servizo nos casos que disfruten do SAF por libre concorrencia.*

Artigo 15º: Criterios para a concesión

Os criterios de concesión do servizo para a libre concorrencia, basearanse no baremo que determina a orde de 22 de xaneiro de 2009, da Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar (D.O.G.nº 22, de 2 de febreiro de 2009), e que contempla aspectos como:

- *Autonomía persoal para a realización de actividades da vida cotiá*
- *Situación socio-familiar, establecendo graos en que a familia ou persoas do contorno axuden ou poidan axudar ó usuario.*
- *Situación socio-económica da unidade de convivencia, tomando como base os ingresos da unidade menos os gastos de alugueiro ou amortización da vivenda.*
- *Outros factores mais específicos coma localización, estado e equipamento da vivenda, gastos precisos para adquisición de bens que fagan posible o Servizo, existencia próxima de familiares con recursos, etc.*

Artigo 16º: Financiamento

O Servizo de Axuda no Fogar financiarase con cargo ó orzamento municipal, coas achegas que poidan realizar o Sistema Nacional de Atención á Dependencia, a Comunidade Autónoma, a Deputación Provincial e maila achega dos usuarios. Estes últimos colaborarán en función das súas posibilidades mediante a achega de cantidades determinadas a través de criterios obxectivos, e que irán dende a total gratuidade ata o pagamento total.

Para iso terase en conta o expresado na ordenanza fiscal reguladora do Servizo de Axuda no Fogar Municipal.

Os recibos serán cargados na conta designada, a mes vencido. O usuario/a estará obrigado a actualiza-la documentación pertinente, que a mes de xaneiro de cada ano, se lle pedirá por escrito e/ou cando as circunstancias socio-familiares se modifiquen.

Disposición adicional

O servizo de axuda no fogar, adaptarase en todo momento á normativa vixente en materia de servizos sociais, así como a normativa nacional e autonómica en torno ó sistema nacional de dependencia, procedendo este concello á adaptación do presente regulamento de verse afectado polas modificacións substanciais que se produzan.

Disposición final

O presente regulamento modifica o artigo 10, do regulamento de réxime interno do servizo de axuda no fogar do concello de Bergondo, aprobado polo Pleno municipal de 30 de xullo de 2009, e publicado no BOP nº 268, de 22/12/2009.
Entrará en vigor unha vez publicado integramente o seu texto no Boletín Oficial da Provincia (B.O.P.), e transcorra o prazo de 15 días ó que se refiren os artigos 70.2 e 65.2 da Lei 7/85, de 2 de abril, Reguladora das Bases de Réxime Local."
SEGUNDO: *Expoñer ó público o presente acordo mediante anuncios no taboleiro de edictos da Corporación e no Boletín Oficial da Provincia, polo prazo de trinta días hábiles que contarán a partir do seguinte á publicación no Boletín Oficial da Provincia, para que os interesados poidan examina-lo expediente e presenta-las reclamacións que estimen oportunas, entrando en vigor, transcorridos os 15 días ós que se refire a disposición final do presente regulamento.*
TERCEIRO: *As reclamacións presentadas serán resoltas pola Corporación en Pleno, e de non existir, entenderase definitivamente aprobado o acordo provisional, debéndose proceder en todo caso á publicación no Boletín Oficial da Provincia o acordo definitivo, e do texto íntegro do presente regulamento.*
O Pleno decidirá o que crea máis conveniente.
Bergondo, 14 de xullo de 2010.=A Alcaldesa=Alejandra Pérez Máquez"

Toma a palabra a Sra. alcaldesa e di: neste caso modificouse o artigo 10º, que contemplaba que as labores que se levaran a cabo polo persoal do SAF no domicilio tiñan que ser exclusivamente para o beneficiario; na Orde dise que no ten que ser así, que poderá ser calquera labor que estivese facendo o usuario en prol da familia.

Trala correspondente deliberación, o Pleno municipal por **unanimidade** dos/as trece concelleiros/as asistentes, que forman a totalidade da Corporación municipal, aproba a proposta que se acaba de transcribir.

7.- APROBACIÓN SE PROCEDE, DO PROXECTO DE *REPARACIÓN Y MEJORA DE LA RED DE AGUAS PLUVIALES EN EL PEDRIDO (CONCELLO DE BERGONDO).*

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía informada favorablemente pola Comisión Informativa de Asuntos do Pleno, que transcrita literalmente di:
*"O Pleno municipal en sesión extraordinaria celebrada o día 28 de maio de 2009, aprobou o proxecto nomeado "**Reparación y mejora de la red de aguas pluviales en el Pedrido (Concello de Bergondo)"**, cun importe de 38.218,05 € e IVE de 6.114,89€*
Tendo en conta que era necesario solicitar autorización á Demarcación de Costas do Estado en Galicia, dado que as obras concorren pola zona de dominio público marítimo-terrestre competencia do citado organismo, procedeuse o seu pedimento con data 19/06/2009.
Dita Demarcación considera, unha vez examinado o proxecto que, para acadar a devandita autorización é necesario facer modificacións, obrigando a reformar o aliviadoiro do pozo de conexión final da rede proxectada, levantando a tubaria existente e colocando outra enterrada e reforzada con formigón dun diámetro superior, neste caso de 500mm de PVC. Polo que este Concello decidiu que se modificara o proxecto para incluír as recomendacións indicadas pola Demarcación de Costas do Estado en Galicia.
En consecuencia co anteriormente exposto, proponse ó Pleno municipal que , previo exame do expediente, adopte o seguinte acordo:
Primeiro.- *Aprobar o anexo do proxecto nomeado "**Reparación e mellora da rede de augas pluviais no Pedrido (Concello de Bergondo)**", cun importe de 9.218,54 € e IVE de 1.474,97 €, redactado por D. Ángel Delgado Cid, Enxeñeiro de Camiños, C e P, colexiado núm.4.657.*

***Segundo**.- Declarar que por este concello estanse a tramitar as actuacións correspondentes para a disposición dos terreos, augas e servidumes para a execución das obras, así como todo o relacionado coas concesións e autorizacións que legalmente sexan necesarias.*
***Terceiro**.- Facultar expresamente á Sra. alcaldesa para todo o necesario e relacionado coa tramitación e xestión do presente acordo e o seu correspondente expediente.*
De tódolos xeitos o Pleno municipal decidirá o que estime máis conveniente.
Bergondo, 16 de xullo de 2010=A alcaldesa=Alejandra Pérez Máquez"

A Sra. alcaldesa manifesta: esta é unha obra demandada varias veces polos veciños do Pedrido debido ás inundacións que están a sufrir, e demandada varias veces polos grupos políticos; houbo que facer unha modificación xa que nos obrigan a facer un emisario mais largo, o que supón dez mil euros a maiores; con esta reforma xa teremos a autorización para poder acometer a obra ó que pase o verano.
O Sr. voceiro do BNG, Manuel Parga Fernández, di: remarcar, como xa fixemos no momento da aprobación do proxecto inicial, que temémonos que esta obra non vai resolver todos os problemas de pluviais no Pedrido, pero apoiamos esta modificación.
Sra. alcaldesa: estase a preparar un proxecto de saneamento para a zona do Pedrido, contemplado no proxecto Mandeo da Deputación, entón, entre os dous proxectos si que vamos conseguir sanear e mellorar o problema das pluviais.

Trala correspondente deliberación, o Pleno municipal por **unanimidade** dos/as trece concelleiros/as asistentes, que forman a totalidade da Corporación municipal, aproba a proposta que se acaba de transcribir.

8.- DAR CONTA DO INFORME DOS SERVIZOS TÉCNICOS MUNICIPAIS, EN RELACIÓN Á VIABILIDADE DA CONSTRUCIÓN DUN CAMPO DE FUTBOL NOS TERREOS DESTINADOS A EQUIPAMENTOS DEPORTIVOS NO POLÍGONO INDUSTRIAL DE BERGONDO.

Seguidamente toma a palabra a Sra. alcaldesa e di: como se acordou, despois dunha Moción presentada polos grupos da oposición no mes de marzo, e que non se trouxo no Pleno do mes de maio, comunícolles que xa está feito ese informe, do que teñen todos os voceiros dos grupos unha copia.
O informe consta dun presuposto e dun proxecto no que se recolle que o campo de fútbol cabe pero moi xusto. Nós pensamos que o emprazamento non é o mais idóneo para a instalación dun equipamento destas características pola morfoloxía da parcela que non nos permitiría facer outro tipo de instalacións como serían unhas pistas de atletismos arredor, non caberían; non poderíamos facer outro campo anexo para entrenamento. Polo que, dende o grupo de goberno, pensamos que setecentos trinta e dous mil euros é un custo excesivo para afrontar un campo de fútbol nunha parcela na que non se lle quitaría todo o rendemento que se podería quitar noutro espazo.
Somos conscientes da necesidade que hai dun campo de fútbol no concello e por iso, e tamén, como se dixo no seu momento, empezáronse a estudar outras opcións; o campo de fútbol de Cortiñán si da as medidas e, aínda que non é de titularidade municipal, xa se está a traballar par que poida ser utilizado polos diferentes clubs, non só por un; ten as medidas para ser federado, e podería estar utilizable no prazo dun mes.
Ó campo de fútbol do Xuncal acábaselle de facer unha boa reforma e xa se estivo utilizando para entrenamento.
Recalcar que a situación da parcela do Polígono que se ben é para uso dotacional deportivo, actualmente esta servindo para distintos eventos, como pode ser aparcamento da Feira anual do Polígono, cursos formativos de extinción de incendios, simulacros, probas de calidade e resistencia de maquinaria, incluso traballos de carga e descarga. Isto tamén ven recollido nun escrito que se nos fai chegar dende a

Asociación de Empresarios, no que tamén nos manifestan a súa desconformidade con que se poida adoptar calquera acordo de algo que lles afecta moito, e que consideran que se lles debe ter en conta.

9.- ASUNTOS URXENTES.

Seguidamente a Sra. alcaldesa, de acordo co previsto no artigo 91.4 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais (ROF), pregunta ós voceiros dos grupos políticos se desexan someter á consideración do Pleno, por razóns de urxencia, algún asunto non comprendido na orde do día que acompañaba a esta convocatoria. Preséntanse os seguintes:

A Sra. alcaldesa solicita que se inclúa un primeiro asunto neste punto da Orde do Día, e xustifica a urxencia en que se solicitou unha subvención para o soterramento dunhas liñas de alumeado público cuxa Orde saíu publicada no DOGa do dez de xuño, e nas Bases correspondentes pídese a conformidade do Pleno, tendo en conta a premura dos prazos sinalados na dita Orde é polo que se trae hoxe a Pleno.

Sometida a votación a urxencia deste asunto, o Pleno Municipal, por unanimidade dos trece concelleiros asistentes, que integran a totalidade da Corporación, declara a súa urxencia, pasándose seguidamente a debatelo.

9.1.- SOLICITUDE DE AXUDAS PARA O SOTERRAMENTO DE INFRAESTRUTURAS ELÉCTRICAS NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA, COFINANCIADAS POLO FONDO EUROPEO DE DESENVOLVEMENTO REXIONAL (FEDER). ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía que transcrita literalmente di:
"A existencia de liñas e outras instalacións eléctricas aéreas de alta e baixa tensión en zonas poboadas xera unha crecente preocupación social polo seu impacto ambiental e sobre a seguridade pública, aspectos que afectan á calidade de vida dos cidadáns.
En virtude do Decreto 324/2009, do 11 de xuño, son competencia da Consellería de Economía e Industria, e concretamente da Dirección Xeral de Industria, Enerxía e Minas, a execución de programas para a mellora de infraestruturas e da calidade da subministración eléctrica. Neste senso, trátase de apoiar ás corporacións locais para que poidan acometer proxectos consistentes en actuacións de soterramento e recuamento de infraestruturas eléctricas xa existentes. Estas actuacións supoñen unha serie de beneficios de orde social, eliminación de impacto paisaxístico, maior calidade de vida, mellora das súas características técnicas e, como consecuencia, unha mellora da calidade da subministración eléctrica, que contribúen ao desenvolvemento rexional da nosa comunidade autónoma
Por todo isto, no DOG núm. 109, de 10/06/2010, aparece publicada a Orde de 2 de xuño do 2010 da Consellería de Economía e Industria pola que se establecen as bases para a concesión, en réxime de concorrencia competitiva, das axudas para o soterramento de infraestruturas eléctricas na Comunidade Autónoma de Galicia, cofinanciadas polo Fondo Europeo de Desenvolvemento Rexional (Feder), e se procede a súa convocatoria.
En consecuencia, procedeuse a solicita-la elaboración dos estudos técnicos correspondentes e a requirir dos Servizos técnicos municipais de Vías e Obras a emisión dos informes sobre os mesmos, co fin de ***propoñer ó Pleno que,*** *logo do exame do citado expediente****, adopte o seguinte acordo***
Primeiro*: Aprobar a solicitude de subvención para o financiamento da obra denominada "SOTERRAMENTO LIÑA DE ALUMEADO PÚBLICO EN CARRIO" ó abeiro da citada Orde de 2 de*

xuño do 2010 da Consellería de Economía e Industria, aceptando integramente as condicións de financiamento e demais requisitos esixidos nesta orde.
***Segundo**: Solicitar unha subvención da devandita consellería por importe de 49.423,22 € comprometéndose o concello a financiar o importe restante ata os 61.779,03 €, orzamento total do proxecto, ó abeiro do artigo 4 da mencionada Orde.*
***Terceiro**: Acometer a actuación solicitada nos termos da solicitude da devandita subvención e, facultar á Sra. alcaldesa para a realización dos trámites necesarios para a execución deste acordo.*
Non obstante o Pleno decidirá o que crea máis conveniente.
Bergondo, 26 de xullo de 2010=A alcaldesa=Alejandra Pérez Máquez"

A Sra. alcaldesa manifesta: este é un proxecto bastante ambicioso, do que creo que xa falamos algunha vez aquí no Pleno; solicitámoslle xa un Convenio á Deputación e se pedimos este financiamento é a maiores, non nos compromete a ter que facer con recursos propios a parte que non nos dean de subvención, porque xa o imos á executar de todas maneiras.

Trala correspondente deliberación, o Pleno municipal por **unanimidade** dos/as trece concelleiros/as asistentes, que forman a totalidade da Corporación municipal, aproba a proposta que se acaba de transcribir.

Seguidamente a Sra. alcaldesa solicita que tamén se inclúa un segundo asunto neste punto da Orde do Día, e xustifica a urxencia en que non se recibira cando se fixo a convocatoria da sesión un escrito da Deputación no que se informa da modificación das bases para a prestación dos servizos tributarios do concello, para poder asumir a xestión, inspección e recadación da taxa correspondente á utilización privativa ou aproveitamentos especiais no solo, subsolo ou voo das vías públicas municipais.

Sometida a votación a urxencia deste asunto, o Pleno Municipal, por unanimidade dos trece concelleiros asistentes, que integran a totalidade da Corporación, declara a súa urxencia, pasándose seguidamente a debatelo.

9.2.- DELEGACIÓN NA DEPUTACIÓN DA CORUÑA, DA XESTIÓN, INSPECCIÓN E RECADACIÓN DA TAXA POLA UTILIZACIÓN PRIVATIVA OU APROVEITAMENTO ESPECIAL DO SOLO, SUBSOLO OU VOO DAS VÍAS PÚBLICAS MUNICIPAIS. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.

A continuación dáse conta ós/ás asistentes, da proposta da Alcaldía que transcrita literalmente di:
"En data 26 de xullo de 2010 e con rexistro de entrada no Concello nº 5690, recíbese un escrito da Deputación Provincial da Coruña, no que se informa da modificación das Bases para a prestación dos servizos tributarios aos concellos da provincia, para posibilitar a asunción por parte desta, da xestión, inspección e recadación da taxa pola utilización privativa ou aproveitamentos especiais constituídos no solo, subsolo ou voo das vías públicas municipais, a favor de empresas explotadoras de servizos de subministración de interese xeral.
Co obxecto de que este Concello sexa beneficiario desa posibilidade,
PROPOÑO:

1) *Delegar na Deputación Provincial da Coruña a xestión, inspección e recadación voluntaria e executiva da taxa pola utilización privativa ou aproveitamentos especiais constituídos no solo, subsolo ou voo das vías públicas municipais a favor de empresas explotadoras de servizos de subministración de interese xeral. A xestión que poida ser obxecto de delegación, tanto pode afectar ao suposto xeral do artigo 24 do*

Real decreto lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, baseado no 1,5% dos ingresos brutos obtidos no termo municipal, como ao suposto especial da telefonía móbil.

2) *Abrir un período de exposición pública de 30 días hábiles dende a publicación deste acordo no Boletín Oficial da Provincia para xeral coñecemento e presentación de alegacións.*
3) *Comunicar o presente acordo á Deputación Provincial da Coruña.*

O Pleno decidirá o que estime máis conveniente.

Bergondo, 26 de xullo de 2010=A alcaldesa,=asdo. Alejandra Pérez Máquez"

Trala correspondente deliberación, o Pleno municipal por **unanimidade** dos/as trece concelleiros/as asistentes, que forman a totalidade da Corporación municipal, aproba a proposta que se acaba de transcribir.

Seguidamente toma a palabra a Sra. voceira do PP, Silvia M.ª Vázquez Cardelle, e manifesta que o Partido Popular e o Bloque Nacionalista Galego presentan unha Moción, que xa foi presentada noutros Plenos por todos os grupos da oposición, pero desta vez non se suma o grupo municipal de Veciños de Bergondo. Xustifican a urxencia na necesidade dun campo de fútbol para os mozos de Bergondo.

Sometida a votación a urxencia deste asunto, o Pleno Municipal, por unanimidade dos trece concelleiros asistentes, que integran a totalidade da Corporación, declara a súa urxencia, pasándose seguidamente a debatelo.

9.3.- MOCIÓN DO PARTIDO POPULAR E DO BLOQUE NACIONALISTA GALEGO PARA A CONSTRUCIÓN DUN CAMPO DE FÚTBOL EN BERGONDO. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.

A continuación a Sra. voceira do PP, da lectura a moción presentada, que transcrita literalmente di:

"O Partido Popular e o Bloque Nacionalista Galego de Bergondo, ao amparo do disposto nos artigos 91.4 e 97 do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das Entidades Locais presenta ante o Pleno da Corporación municipal esta Moción, con base nos motivos e consideracións desenvolvidos na seguinte:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1.- Da acordo coa Constitución Española, no seu artigo 43.3,"Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte.."

2.- Concorren na intervención pública no deporte as tres Administracións territoriais, pero son as Entidades Locais os principais xestores polo grado de proximidade ao cidadán. (ref. Consello Superior de Deportes).

3.- Algunhas das competencias das Entidades Locais na materia deportiva son:

.-Reservar nos Plans de Urbanismo chan para a construción de instalacións deportivas.

.- Construír en colaboración con outras administracións as instalacións deportivas locais.

.- Desenrolar programas de promoción deportiva para tódalas idades.

.- Axudar os clubes deportivos ubicados no seu territorio.

4.- A Lei do Deporte 10/1990 de 15 de outubro recolle no seu preámbulo que o deporte é unha actividade libre e voluntaria, espontánea, desinteresada e lúdica e contempla a importante labor social e educativa do deporte: fomenta o traballo en equipo, o esforzo persoal para conseguir un obxectivo, axuda a mellorar a saúde física e mental e é un medio de entretemento e diversión.

Ademais, dentro das liberdades que garantiza o noso ordenamento xurídico, está a libre elección do deporte a practicar.

En apoio a todas aquelas persoas que queiran practicar deporte, e en concreto o fútbol en Bergondo, dignamente

EXPOÑEMOS:

Actualmente no Concello de Bergondo hai unha gran demanda social para a práctica do fútbol, temos numerosas peñas e varios equipos federados en diferentes categorías que se ven obrigados a xogar en campos cedidos ou alquilados en concellos limítrofes.

Tanto o campo de Cortiñán como o do Convento son propiedade da Igrexa e, ademais, o de Cortiñán non cumpre as medidas reglamentarias para ser federado. Por outra banda o do Convento encontrase nun estado lamentable, xa que é utilizado tanto para entrenamentos como para competicións, polo que sofre desgaste por un uso continuado. Temos coñecemento de que algúns equipos de fora se negan a xogar no citado campo.

O único campo que ten o noso concello é o campo de fútbol do Xuncal, o cal presenta moitas deficiencias por atoparse nun espazo protexido da rede Natura, onde non é posible realizar ningunha reforma para adaptalo á práctica deportiva.

EN BASE A ESTO, SOLICITAMOS:

A construcción dun campo de fútbol nos terreos que dispón o concello na parcela do Polígono Industrial na parroquia de Guísamo.

Parcela que, en escritura de data 27 de xullo de 1993 foi cedida gratuitamente ó Concello de Bergondo, outorgada por D. Rafael Gil Fernández Tejeda en nome e representación da Sociedad Estatal de Promoción y Equipamentos de Suelo (SEPES)*, describíndose as parcelas de cesión, entre outras, de zona deportiva e equipamento social.*

Bergondo, 28 de xullo de 2010=asdo."

Continua a Sra. voceira do PP, e manifesta: hoxe xa temos o informe, a pesar de que vostede manifestaba literalmente no anterior Pleno, *adiántolle que seguramente o informe técnico vai se en contra porque os metros non van dar*, pois estaba equivocada e os metros dan.

Referente ó custo, vou lerlle unhas subvencións que concedeu a Deputación: Concello de Noia, 14.000 habitantes, construción dun campo de fútbol de herba artificial en San Lázaro, o financiamento provincial foi dun setenta e un con sesenta e nove por cento; Concello de Pontedeume, instalación de herba artificial no campo de fútbol municipal, 8.571 habitantes, o financiamento provincial foi do cen por cen; Concello de Fisterra, 5.132 habitantes, mellora do campo de fútbol de Fisterra, Ara Solis, o financiamento provincial foi do cen por cen, podería seguir lendo, polo tanto, o que non entendo é que gobernando o partido socialista na Deputación da Coruña vostede non se acolla a esta subvención, se é que vostede non presentou a solicitude e contemplou a idea de ter un campo de fútbol en Bergondo, ou que lla denegaron; xa o explicará.

Por outro lado, as medidas dan, entón o Partido Popular vai insistir na realización dun campo de fútbol nos terreos do Polígono de Bergondo.

Comentaba vostede do campo de fútbol de Cortiñán, recórdolle que o Partido Popular foi o que falou no seu momento co párroco para que conseguiran o campo de fútbol, igual que as negociacións que fixo o Partido Popular con Don Serafín para poder utilizar o campo de fútbol do Convento. Igual que as pistas de tralo concello, que se lle transmitiu a vostede, isto non se trata de que ningún partido leve os méritos, pero esta claro que vostedes están gobernando e son os que teñen que dar as solucións.

O outro día tamén comentou que estaban elaborando unha Memoria para facer un campo de fútbol de herba artificial nas pistas de tralo concello, non sei se nos pode informar algo referente a iso, en que punto esta.

A postura do Partido Popular vai ser apoiar a construción dun campo e fútbol nos terreos do Polígono Industrial, independentemente de que mais adiante se faga un complexo deportivo como tiña previsto no Plan Xeral, que sería á largo prazo. Seguramente non contaremos con apoio, xa que Veciños de Bergondo non se suma á nosa Moción, pois dicirlles que me parece unha falta de seriedade pola súa parte, despois do

manifestado pola súa concelleira no Pleno anterior; o que se trata é de conseguir un fin e estar todos os partidos unidos.
Sra. alcaldesa: os metros efectivamente dan, xa o acabo de recoñecer, moi xustos; eu despois de ver o plano non me atrevería a meterme por unha esquina do campo de fútbol.
As subvencións da Deputación, das que vostede fala, foi un programa de campos de herba artificial que agora está esgotado, e non se vai seguir contemplando, de feito as últimas actuacións que fixo a Deputación en algúns concellos foron vía convenio, igual que nos fixemos o ano pasado un de setenta mil euros para mellorar outras instalacións, son para o que o concello considere prioritario, e, en todo caso, sempre sería plurianual. Insisto esta confirmado que xa non existe ese financiamento por parte da Deputación, polo que tería que ser con recursos propios, ou, en todo caso, pouco a pouco de forma plurianual, con outros tipos de subvencións, incluso da Xunta.
Falando da Xunta, falábame vostede desa proposta que fixeran vostedes para as pistas de detrás do concello, hai unha Memoria feita e está solicitada unha subvención da que ó día de hoxe aínda non temos resposta porque aínda non se contestaron, eu teño esperanzas de que iso poida ir adiante.
Si lle recoñezo que foron vostedes os que no seu momento propuxeron o tema do campo de fútbol de Cortiñán, quizá o fallo foi que fose a través dun club nada mais; agora o que imos facer, se vostedes están de acordo, é que sexa o concello o que se encargue, de feito xa se estivo facendo estes días, de adecuar a parcela e despois contar coa colaboración de todos os clubs, que non sexa soamente o Sporting, senón que os do Lubre, se o estiman, as categorías inferiores, ou non inferiores, que vaian alí. O que si é certo que se así se chega a un acordo cos equipos e cas peñas se terá que facer un esforzo por parte de todos, o concello non pode estar mantendo os campos cos medios que ten, e houbo peñas que durante moitos anos sen ningún problema, porque eran os maiores usuarios, se facían cargo por roldas do mantemento, pintaban, botaban o cloro, etc., esperamos que iso sega facéndose.
Pero, sinceramente, co campo de fútbol do Xuncal, co de Cortiñán, e co do Convento, que como non é noso falaríase co cura para poder facer algunha mellora, son tres campos de fútbol inmediatos e non un campo de fútbol nunha parcela que, se fose aprobado, tería que ser un gasto plurianual, o Concello de Bergondo non se pode permitir cun Orzamento de seis millóns de euros, gastar setecentos mil nun ano.

Toma a palabra o Sr. voceiro de VB, Francisco Manuel Fafián Torreiro, e di: nós ó principio apoiamos esta Moción, tiñamos un papel dos pais, que despois vou ler para que algún se recorde, pero, sobre todo, porque entendiamos que era unha Moción conxunta, non politizada, na que todos estabamos de acordo; só recibimos dúas chamadas para esta Moción, e a segunda molestoume xa que por un tema profesional estaba desprazado noutra provincia, e presentouse por segunda vez sen nós sabelo. Ademais os pais non pedían que fixeramos un campo de fútbol, pediron unha Moción non politizada porque había un problema e necesitaban unha resposta inmediata, o día vinte e seis de agostos comezan os campionatos de fútbol e o que pedían era ter unha solución para que este nova tempada non pasar polos lamazares e todas as deficiencias que tiveron nos vestiarios e nos campos.
É dicir, antes de presentar esta Moción na que se impón unha parcela sen consenso de todas as partes, que non só somos os veciños, senón os que disfrutamos dos bens públicos deste concello, hai tamén empresarios, todos imos á Feira industrial, que ademais é unha Feira que nos reforza.
Por outro lado, habendo posturas iniciadas para intentar amañar unha demanda que teñen os pais, que o que están a dicir .....*necesidade de mejorar nuestras instalaciones deportivas en la medida de lo posible y sin olvidar que querer es poder, buscando unicamente un beneficio para los mas pequeños*...., e ó final en tres Plenos convertemos isto nunha feira.
É dicir, nos levamos un mes tratando coa alcaldesa para intentar buscar unha solución visto que só nos chaman para aprobar un papel, para que o día vinteseis de agosto poidan disfrutar dun campo de fútbol digno. A alcaldesa comprometeuse con nós de que vai arreglar tres campos de fútbol, vai garantir que o campo de Cortiñán vai entrar en medidas, vai deixalos perfectamente para xogar os nenos, xa teriamos solucionado o problema. Si os partidos políticos queremos ter un campo de fútbol debemos ser

ambiciosos, debemos ter non só o campo, senón unhas instalacións deportivas comunitarias, hai rapaces en Bergondo que non fan fútbol, que fan atletismo, tenis, temos a campioa de España de tenis, de catorce anos, temos campións de lanzamento de xabarina...; entón, se queremos facer un campo de fútbol non debemos politizalo, os pais pedían única e exclusivamente darlle unha solución a un problema puntual, e agora a alcaldesa comprometese, tanto cos pais como co resto da Corporación, en reparar para o día vinte e seis de agosto, tres campos de fútbol, polo tanto non podemos apoiar a Moción.
Sra. voceira do PP: en primeiro lugar aquí ninguén está politizando nada, ninguén saíu en prensa adxudicándose os méritos, todos fomos libres para falar cos clubs, ou coas persoas. En segundo lugar, no primeiro Pleno no que se presentou a Moción, e que estamos os tres grupos da oposición de acordo, díxose que quedaba pendente de volverse a presentar no seguinte Pleno á espera de que a Alcaldía trouxese o informe das medidas do terreo do Polígono Industrial, polo tanto, se vostede non estivo é o seu problema, teríalle que informar a concelleira do seu grupo do que ía suceder no seguinte Pleno.
O que acaba de argumentar, paréceme moi ben, está no seu dereito de non acollerse á Moción; felicítoo porque sabe moi ben desviar o tema para non quedar mal.

A continuación toma a palabra o Sr. concelleiro do BNG, Antón Sánchez García, e di: en democracia as opinións hai que aceptalas todas, pero o que non entendemos de Veciños de Bergondo e este cambio repentino de aptitude, todo o que se dixo o seu voceiro, de que se fai a Feira industrial, de que se utilizan os empresarios, de que hai que facelo con consenso, iso puido argumentalo nas dúas anteriores Mocións que se presentaron, sería mais respectable; eu nese caso respectaríao.
En canto ó tema de politizalo, non debería sacalo porque non convén; aquí poñernos a discutir quen quere sacar réditos políticos con esta aptitude, mellor deixámolo estar aí, hai que ter un mínimo de seriedade para representar ós veciños. Nós cando apoiamos e subscribimos esta Moción, pensámolo, falamos con todo o mundo, é un tema no que temos traballado durante moito tempo e tomamos unha decisión; cando se toma unha decisión se toma con todas as consecuencias, senón cambia nada significativo, evidentemente, non se pode cambiar. Si Veciños de Bergondo está descontento das súas relacións co Partido Popular, por encima diso esta o beneficio dos veciños e dos deportistas.
Por outra parte, con relación á alcaldesa, dicir que acaba de pechar o círculo, fai un ano a unha pregunta do BNG, dixo que aquí non había suficientes persoas que xogaran ó fútbol, polo tanto non vía razón en inverter nun; despois, cunha demanda social grande, os pais e os xogadores, houbo unha petición, chegouse a un acordo de propoñer unha alternativa dentro da realidade, cos datos e os medios que temos chegouse á solución de facer o campo de fútbol no Polígono Industrial, pode ser acertado ou non, iso é unha cousa subxectiva que está no informe do técnico, que ten a súa opinión como podo ter eu a miña, o único obxectivo é que as medidas dan para uns vestiarios, unhas gradas e un campo de fútbol, iso son números e aí está. A alcaldesa despois de dicir o da demanda dixo que non daban as medidas, as medidas dan; despois pechou o círculo cando dixo que non quería inverter nun campo de fútbol que é moi caro, pero agora queremos facer pistas de atletismo; eu non sei cando atletas hai en Bergondo para haber demanda pa facer unhas pistas, non sei se sabe o que custa o mantemento dunha pista de atletismo, non sei se sabe cantos adestradores hai na provincia da Coruña capaces de adestrar ós nenos, ou ós mozos, en atletismo.
Con respecto á Moción por desgraza non se vai aprobar, nos criamos que era unha solución óptima e ambiciosa que ía valer para potenciar, non só manter, o que hai; como se está a ver noutros concellos que hai herba artificial, están cheos de participantes que sempre aumentaron; unha inversión que se amortice pola inversión social, sempre a apoiaremos.
Respecto do tema económico, aínda non é seguro que rematase o Plan da Deputación, hoxe aínda tiñan unha reunión; de todos modos a Fundación para o fomento do deporte da Xunta de Galicia tamén subvenciona isto. No tema da anualidade, é unha opción completamente viable facer o campo de terra o primeiro ano, está perfectamente nivelado o terreo, despois noutra etapa botaríaselle herba artificial; iso

son solucións, se hai vontade xurden as solucións. Recalcar que en política hai que ter un mínimo de coherencia.
Sra. alcaldesa: precisamente por manter esa coherencia, e o está deste lado actualmente é o que lle toca ver como está a situación económica non soamente do concello, senón do resto, nós si cremos que o tema económico é prioritario. Si está pechado o tema das subvencións ós campos de fútbol da Deputación, e están baixando noutros temas culturais e deportivos e ese está cerrado ó día de hoxe.
No seu momento, e hai un ano, non había dous equipos de fútbol como hai agora; e pistas de atletismo ¿porqué non?, e, é unha mentira o que vostedes din de que esta equipo de goberno non pensa no deporte, senón non teríamos pensado no futuro, no Plan Xeral, se aprobase ou non, había un terreo que ía destinado como equipamento deportivo para iso, se non pensaramos desa forma non fariamos esa proposta; é unha cuestión obxectiva, ó día de hoxe ¿podémolo facer?, non. Se vostedes hoxe aproban esta Moción, non se podería levar a cabo, a realidade ó día de hoxe é esa, por iso dende o primeiro momento mantivemos esa postura, porque é a postura realista.
Sr. concelleiro do BNG: non entendo como non se pode facer cando, por exemplo, no acondicionamento da rede de pluviais do camiño da Fonte da Virtude vaise gastar cento trece mil euros en non sabemos qué.
Sra. alcaldesa: financiados pola Xunta.
Sr. concelleiro do BNG: estes tamén poderían ser financiados. O tema son as prioridades, para nós é unha prioridade para vostede nunca o foi, por iso di que o tema económico é fundamental. Bergondo ten entidade suficiente para ter un campo de fútbol, e iso é unha aposta que se ten que facer dende o partido político; respecto a que apoia o deporte, fale cos clubs de fútbol se están contentos coa súa aptitude; leva oito anos sen apoiar uns campos dignos e de repente o vinte e seis de agosto vai haber tres campos de fútbol en perfectas condicións.
Sra. alcaldesa: falo con outros clubs tamén, ó mellor as directivas dos clubs de fútbol pensan outra cousa distinta a vostede, e que me transmitiron varias veces.

Por alusións o Sr. voceiro de VB di: soamente recordar que o cambio de Veciños de Bergondo é que hai unha proposta seria e inmediata, os pais demandaban unha resposta inmediata a Alcaldía comprometeuse, polo tanto hai un cambio de sentido.
Sr. concelleiro do BNG: teño aquí a acta do Pleno anterior ..... *o Sr. concelleiro da lectura a parte as manifestacións realizadas pola concelleira de Veciños de Bergondo na sesión do día 27 de maio e recollidas na páxina 23 da acta da citada sesión*....., e iso foi hai dous meses.
Por alusións, Sra. concelleira de VB, Lorena Caseiras Arroyo: só quero dicir que subscribo todas e cada unha das verbas aí recollidas; o certo é que dende ese día ó de hoxe houbo un cambio que entendemos que é serio e firme, e que se vai levar a cabo, e con esa proposta pódense cumprir as expectativas dos solicitantes. Ese é o motivo polo que Veciños de Bergondo cambia de opinión e de voto; que cada un faga a súa valoración. Isto é inmediato e o outro non sabemos nin cando nin como.

A continuación procedese á **votación** a Moción presentada polos grupos políticos do PP e do BNG, que tivo o seguinte resultado:
Grupo municipal Socialista: seis (6) votos en contra; Grupo municipal do Partido Popular: tres (3) votos a favor; Grupo municipal Veciños de Bergondo: dous (2) votos en contra; Grupo municipal do Bloque Nacionalista Galego: dous (2) votos a favor.
Total: oito (8) votos en contra e cinco (5) a favor.

En consecuencia, a Sra. alcaldesa declara non aprobada, por maioría de votos en contra a proposta antes transcrita.

Seguidamente toma a palabra o Sr. concelleiro do BNG, Antón Sánchez García, e manifesta que o seu grupo vai presentar unha Moción para a retirada do canon da auga recollido no proxecto de Lei de augas de Galicia, xustifica a urxencia en que se encontra na fase de anteproxecto e aínda se está a tempo de intentar ter unha Lei de augas que non prexudique ós galegos.

Sometida a votación a urxencia deste asunto, o Pleno Municipal, por unanimidade dos trece concelleiros asistentes, que integran a totalidade da Corporación, declara a súa urxencia, pasándose seguidamente a debatelo.

9.4.- MOCIÓN PARA À RETIRADA DO CANON DA AUGA, RECOLLIDO NO PROXECTO DE LEI DE AUGAS DE GALICIA. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.

O Sr. concelleiro do BNG da lectura á Moción que transcrita literalmente di:
"O Proxecto de Lei de Augas de Galiza aprobado polo Goberno galego substitúe o actual canon de saneamento por dous novos tributos, o canon da auga e o coeficiente de vertido, coa única intención de aumentar a recadación por parte do goberno do PP, a costa das familias e particulares. Mentres as administracións preparan novas rebaixas impositivas para a adquisición de segundas vivendas, sen límite de prezo nin de renda dos seus titulares, o PP incrementa de xeito brutal e desproporcionado a imposición sobre o uso ou consumo de auga, nomeadamente para os usos domésticos, que serán os que soporten a maior suba de impostos. Xa no primeiro ano de aplicacións destes dous novos tributos, a Xunta de Galiza prevé duplicar a recadación prevista polo canon de saneamento para o ano 2010, cun incremento de preto de 35 millóns de euros. Unha persoa que viva soa e que teña un consumo medio, duns 3 m3. ao mes, verá como a carga tributaria do seu recibo da auga se incrementa en mais 363%; e unha familia de tres membros, con ese mesmo consumo por persoa, terá que soportar un incremento do 171%.
Esta é unha lei que foi elaborada sen consultar aos concellos galegos, sen discusión previa, obviando a realidade local e a grave situación económica que se sofre no pais e nos concellos.
Reducen os consumos asimilábeis a domésticos, pasando dos 3.000 m3/ao ano actuais a 2.000 m3/ao ano, o que terá consecuencias moi importantes na suba que van experimentar colexios, centros de saúde, pequenos negocios, hostalaría, etc.
Suprimen as exencións existentes na actualidade para os núcleos de menos de 2.000 habitantes, prexudicando especialmente aos veciños e veciñas do rural, que terán que pagar o canon polo aproveitamento da auga dos seus propios pozos, ou de traídas veciñais, do que hoxe están exentos, e ademais aínda que non teñan servizos públicos de abastecemento de auga ou de saneamento. Só no caso de que non dispoñan de ningún destes dous servizos públicos poderán aplicar a redución prevista na lei, pero aínda non tendo ningún servizo terán que tributar polo canon da auga.
Esta lei obriga a instalar contadores homologados nos pozos particulares, ou tributar por estimación obxectiva, baixo ameaza de multas de 30.000 euros.
Por outra parte, a lei non adopta ningunha medida que veña a incentivar o aforro de auga, nin nos usos domésticos nin nos outros, e por riba estabelece unha cota para todos os fogares aínda que non teñan consumo de auga. Trátase dunha política fiscal abusiva que queren aplicarlle a toda a poboación co único obxectivo de recadar, cando con poñer en marcha a recadación do cano industrial –como no caos de ENCE- xa incrementarían os ingresos e garantiría un uso sostíbel da auga e unha xestión transparente do canon industrial do seu uso.
Vén ser outro incremento inxusto da imposición indirecta, que soportarán os galegos e galegas, independentemente dos seus ingresos, que só responde ao interese do goberno do PP de facer recaer o incremento da recadación sobre as familias e outros usuarios que hoxe non soportan o canon de saneamento, mentres continúan a permitir a fraude fiscal aos grandes consumidores de auga cunha

elevada carta contaminante, e néganse no Parlamento galego a estabelecer impostos ás grandes fortunas, para as rendas superiores a 1 millón de euros.
Por iso, propoñémoslle ao Pleno da Corporación municipal de Bergondo a adopción do seguinte ***acordo:***
Solicitar do Goberno galego a retirada do Proxecto da lei de Augas de Galiza e elaborar un novo proxecto de Lei que sexa sometido a consulta pública. Debendo recoller as seguintes cuestións:

a) Cumprimento da Directiva Marco da Auga e inclusión de todos os seus preceptos.
b) Garantir o acceso ao ciclo completo da auga a todos os cidadáns e cidadás de Galiza en igualdade de condicións.
c) Garantir unha fiscalidade progresiva para a auga en Galiza que de ningún xeito supoña un incremento de carga impositiva na situación actual de crise pola vía dos impostos indirectos.
d) Regulación e ordenación dos usos da auga que recolla todas as peculiaridades do territorio galego e do acceso á auga, de xeito que se garanta que a auga sexa un servizo universal das galegas e dos galegos.
e) Ter en conta unha regulación dos usos industriais da auga que garanta o uso sostíbel do recurso e unha xestión transparente do canon industrial do uso da auga.

Bergondo, 24 de xullo de 2010".

A continuación toma a palabra a Sra. alcaldesa e di: por parte do partido socialista subscribimos esta Moción. Pensamos que é importantísimo que se faga unha Lei de augas pero este proxecto de Lei non contempla o que debería. Un recurso como a auga debe ter unha protección específica, non se está a facer unha utilización sostible de todos os recursos hídricos; non se contemplan os enchentes e as secas, non se fai referencia as zonas protexidas.
Poderíamos estar a favor de que a Xunta tivese a boa idea de facer unha Lei de augas para toda Galicia, como así debe ser cumprindo a directiva marco da auga, e que as tarifas fosen iguais para todos os galegos e galegas e que non houbera esas diferenzas tan grandes entre algúns concellos. Que se fagan cargo das depuradoras; esta Lei que en principio parecía que podía beneficiarnos ós concellos desas cargas tampouco o garante, non ten en conta as traídas veciñais, que neste concello hai unhas cantas, e que se sosteñen basicamente con recursos que achegan os veciños e se lles vai cobrar por parte da Xunta ese consumo pero non se lles vai facer cargo das reparacións que terán que seguir facendo eses veciños.
Polo tanto Partido Socialista se suma a esta Moción para que se consensue unha Lei de augas moi importante.

Seguidamente toma a palabra a Sra. voceira do PP, Silvia M.ª Vázquez Cardelle e di: dende o Partido Popular parécenos algo desorbitado e hai algúns puntos que non estamos de acordo, polo que xa transmitimos ó nos Partido os puntos nos que consideramos que deberían facerse modificacións; de feito na próxima semana imos ter unha reunión. A nosa postura vai ser a abstención.

O Sr. voceiro de VB Francisco Manuel Fafián Torreiro di: nós cremos que é unha Lei precipitada, na que se intenta facer cumprir unha norma europea, pero non se ten en conta a realidade actual de Galicia, e parece que necesita aprobarse xa de calquera modo cun fin único, que é recadar; polo tanto nós imos aprobar a Moción.

A continuación procedese á **votación** a Moción presentada polos grupo do BNG, que tivo o seguinte resultado:
Grupo municipal Socialista: seis (6) votos a favor; Grupo municipal do Partido Popular: tres (3) abstencións; Grupo municipal Veciños de Bergondo: dous (2) votos a favor; Grupo municipal do Bloque Nacionalista Galego: dous (2) votos a favor.
Total: dez (10) votos a favor e tres (3) abstencións.

En consecuencia, a Sra. alcaldesa declara aprobada, por maioría de votos a favor a proposta antes transcrita.

Seguidamente toma a palabra o Sr. voceiro de VB, Francisco Manuel Fafián Torreiro, e manifesta que o seu grupo quere presentar unha Moción sobre a adaptación de infraestruturas das obras que se están a realizar na parroquia de Guísamo, xustifica a urxencia na preocupación dos veciños polas prazas de aparcamento de cara ás celebracións que se aveciñan.

Sometida a votación a urxencia deste asunto, o Pleno Municipal, por unanimidade dos trece concelleiros asistentes, que integran a totalidade da Corporación, declara a súa urxencia, pasándose seguidamente a debatelo.

9.5.- MOCIÓN SOBRE A ADAPTACIÓN DE INFRAESTRUTURAS LOCAIS PARA OS VECIÑOS DA PARROQUIA DE GUÍSAMO. ADOPCIÓN DE ACORDO QUE PROCEDA.

O Sr. voceiro de VB da lectura á Moción que transcrita literalmente di:
"Ante a proximidade das datas das festas patronais de Guísamo, previstas para principios de Setembro, o Festival Folk e outros eventos estivais, ademais da posta en marcha das obras de execución da praza pública, e atendendo á demanda veciñal, preocupada pola ausencia de aparcadoiro no lugar, se insta ó Pleno a debater a presente Moción, de acordo co establecido nos artigos 91.4 e 97.3 do Regulamento de Organización, Funcionamento e Réxime Xurídico das entidades locais, con base na seguinte EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:
Na parroquia de Guísamo existe unha parcela de titularidade municipal lindante coa igrexa, sen uso atribuído e que pode ser adecuada para utilización como aparcadoiro de vehículos dos veciños, dada a ausencia de prazas no lugar, non so para uso diario dos residentes, senón tamén para eventos que requiran de espazos habilitados: eventos relixiosos, festas patronais, festivais e outras citas culturais.
Polo exposto, o noso Grupo Municipal de Veciños de Bergondo somete á consideración e propón ó Pleno a adopción do seguinte ACORDO:
I.- Executar as oportunas obras de limpeza e tratamento de firme para que a citada finca poida ser utilizada como aparcadoiro.
II.- Notificar ós veciños a posibilidade de utilizar a finca como aparcadoiro, coa sinalización pertinente.
Asdo.: Francisco Manuel Fafián Torreiro= Voceiro do Grupo Municipal de Veciños de Bergondo".
Toma a palabra a Sra. alcaldesa e di: mais que unha moción, podería dicirse que é un rogo fundamentado. Por parte do equipo de goberno sinalar que, no seu momento foi unha praza discutida porque se pensaba que ía quitar aparcamentos para as actividades que alí se fan, sobre todo na igrexa.
Efectivamente o concello vai acometer esta obra, polo tanto o partido socialista non vai ter problema para aprobar esta Moción, ademais non só se acondicionara ese cacho de parcela, senón incluso estamos estudando pintar todas as prazas, porque estamos comprobando día a día que o mal uso do aparcamento dificulta mais esas posibilidades. Polo tanto o que se fará, aínda que non se contemplaba no proxecto, será pintar as liñas de aparcamento en batería arredor da praza.
A Sra. voceira do PP, Silvia M.ª Vázquez Cardelle, manifesta: esta é unha proposta que xa se trouxo a Pleno por parte do Partido Popular en diferentes ocasións. O noso voto, evidentemente, vai ser a favor.

Trala correspondente deliberación, o Pleno municipal por **unanimidade** dos/as trece concelleiros/as asistentes, que forman a totalidade da Corporación municipal, aproba a proposta que se acaba de transcribir.

10.- DECRETOS E RESOLUCIÓNS DE ALCALDÍA.

A continuación pola Sra. alcaldesa, en cumprimento do previsto no art. 42 do Regulamento de Organización e Funcionamento das Entidades Locais, aprobado por R.D. 2568/86 de 28 de novembro (ROF), dáse conta á Corporación dos Decretos e Resolucións adoptadas desde o 24 de maio ata o 23 de xullo de 2010, numerados do 322/2010 ó 521/2010. O Pleno queda enterado.

11.- ROGOS E PREGUNTAS

O Grupo municipal do Partido Popular presentou os seus Rogos e Preguntas o día 28 de xullo co núm. do rexistro de entrada: 5743. A Sra. voceira do dito grupo, Silvia M.ª Vàzquez Cardelle, pasa seguidamente a formulalos; son os seguintes:

ROGOS:

.- Arreglo del portal de acceso a las pistas del Pedrido.

Sra. voceira: comentounos un veciño que tivo que poñerlle un arame para que o portal non caera e chamou ós policías locais varias veces, comunicoullo ó concello e segue sen amañarse.

Sra. alcaldesa: tomamos conta e o faremos.

PREGUNTAS:

1.- ¿A que se debe el hecho de que muchas parroquias se queden a altas horas sin alumbrado público?.

Sra. alcaldesa: sería un fallo puntual; o único que se apaga son os focos das prazas, o resto deberon ser fallos puntuais porque tampouco no concello houbo comunicacións deses apagóns.

2.- Árboles na playa do Regueiro ¿Cual fué el motivo de que se procediera a talarlos?.

Sra. alcaldesa: foi decisión do concello, algúns veciños xa no lo pediran. Esas árbores constituían un perigo tremendo cara a xente que esta na praia; pedíuselle autorización a costas, logo de ver un informe da policía local, e nos dixeron que o executaramos de inmediato.

Sra. voceira: os eucaliptos ¿onde se levaron?.

Sra. alcaldesa: nós tamén temos a obriga de talar en varias zonas, sobre todo do Polígono, entón se fixo un acordo co empresario que talou na zona do Regueiro, para que a cambio talase en partes do Polígono que ademais estaban causando problema, que de feito aínda non rematou.

Sra. voceira: compensou os traballos dos eucaliptos.

Sra. alcaldesa: efectivamente, tal vez non se cumpran totalmente os requisitos pertinentes, pero dada a urxencia que había tanto no Regueiro como no Polígono, era unha solución mais inmediata.

Sra. voceira: ¿que van facer cos restos que quedaron alí? ¿vanse retirar?.

Sra. alcaldesa: si, retiraranse.

3.- Aparcamiento playa de Gandarío.

Sra. voceira: comprobamos que a finca que se alugaba outros anos, este ano non se alugou ¿porque motivo?.

Sra. alcaldesa: non se fixo porque a cantidade que pedían era excesivo, pedíanos mil oitocentos euros, cando os demais anos pedían setecentos; por esa diferenza pensamos en cambialo, uns metros mais arriba hai outra parcela que se nos deixa gratuitamente sen ningún problema. Foi un tema económico.

Sra. voceira: os mil oito centos repartidos nos tres meses de verano. Penso que a praia de Gandarío é unha praia con moita xente, hai moitos problemas de aparcamento, para a xente de hostalería que vive dos tres meses de verano, hai que ver se compensa pagar eses cartos, ou non, cando se esta invertendo noutras cousas. Trátase de prioridades, que a xente deixe de vir á nosa praia polo tema de aparcamento.

Sra. alcaldesa: pero o aparcamento segue, o único que son uns poucos metros mais arriba.
Sra. voceira: se sumaramos o aparcamento existente ó aparcamento que se alugaba os anos anteriores, teriamos moio menos problema.
Sra. alcaldesa: se a xente utilizara o que hai este ano, non habería problema ningún.

4.- Zodiac, ¿Se ha comprado?.
Sra. alcaldesa: non se mercou, pedimos un presuposto. A que temos na actualidade esta cedida polo Concello de Arteixo, é unha cooperación entre concellos xa que alí non a utilizaban na actualidade.

5.- ¿Cuando se incorporaron los socorristas a las playas?.
Sra. alcaldesa: este ano incorporáronse en dúas fases, o dezaoito de xuño incorporáronse dous con cargo os orzamentos do concello, por iso se fixo unha contratación mais rápida. Os seis que veñen cos Plans de Cooperación da Xunta, retrasouse o escrito da Xunta e non se puido facer o expediente da contratación antes, polo que se incorporaron o un de xullo.

6.- Cementerio. Buscar solución al problema.
Sra. alcaldesa: saben vostedes que a solución sería ter un único cemiterio municipal con todas as garantías; ou ben mercamos un terreo, ou estas cousas son as que se conseguen vía xestión urbanística, tal como se falou no seu momento; senón teremos que seguir facendo parches.
Sra. voceira: no cemiterio de Bergondo existen os terreos.
Sra. alcaldesa: existen en todos, aínda que non son cemiterios municipais, son parroquiais e non cumpren as condicións para ser considerados municipais.

O Grupo municipal de Veciños de Bergondo, presentou as súas Preguntas o día 28 de xullo, co núm. do rexistro de entrada: 5759. O Sr. voceiro do dito grupo, Francisco Manuel Fafián Torreiro, pasa seguidamente a formulalas; son as seguintes:

PREGUNTAS:
1ª.- ¿En que estado se encuentra las ampliaciones nichos en el cementerio.?
Sr. voceiro: tamén quero preguntarlle por a lista da que se acordara nun Pleno, para apuntarse xente interesada, ¿canta se apuntou?.
Sra. alcaldesa: non lle podo dar o dato xa que a persoa que leva iso está de vacacións, pero se o solicita noutro momento, facilitareillo.

2ª.-¿En que estado se encuentran las obras de la depuradora de Gandarío?¿Cuando se prevé que entre en funcionamiento?.
Sra. alcaldesa: esta pregunta xa se fixo no Pleno anterior, xa que o día anterior a esa sesión estiveran responsables de Augas de Galicia visitando os terreos, e están redactando o proxecto.
Sr. voceiro: é que levamos xa dous anos de retraso.
Sra. alcaldesa: si, pero agora se volve a redactar outro proxecto incluíndo os terreos para as expropiacións.

3ª.- Con los trabajos ya contratados para este año en curso, cuanta población (en porcentaje) tiene la instalación de alcantarillado?. ¿Y el territorio cubierto ?.
Sra. alcaldesa: hai que distinguir dúas cousas, por un lado os que xa se podería conectar porque as depuradoras xa están en funcionamento, eses poderían ser arredor dun cincuenta por cento, os que poderían conectarse, aínda que non están porque non o solicitaron ou ben, a pesar de tela solicitada, aínda non teñen a instalación.
Se contamos cos traballos que se están a facer agora nas zonas de Lubre ou Ouces, que van á depuradora de Gandarío, e, non se poden conectar, estaríamos a falar, aproximadamente, dun oitenta por cento.

Sr. voceiro: precisamente por iso, é urxente que a Augas de Galicia se poña a traballar niso.
Sra. alcaldesa: efectivamente é urxentísimo, xa que é unha cantidade de poboación enorme a que vai a ese depuradora, dúas parroquias enteiras.

4ª.- ¿En que estado se encuentra la obra de las aceras Guísamo-Guiliade?.
Sra. alcaldesa: fíxose a exposición pública a relación de expropiados, e presentáronse alegacións que xa foron contestadas; agora esta na tramitación de pedir á Xunta a expropiación urxente, se a concede irá mais rápido, se non a concede irá por procedemento ordinario e irá mais lento; polo menos estase camiñando, pódolle dicir que un expediente parecido que é o da carretera de Tatín a Moruxo, que se inicio no ano dous mil tres, o vindeiro luns comezan as obras.

5ª.- ¿Cuando se tiene previsto terminar de adaptar los parques infantiles?.
Sra. alcaldesa: a obra que financiaba a Deputación, que era un Plan de setenta mil euros, xa está rematada, agora faltan os catro parques que ían con cargo ó Orzamento do concello, falta asinar o contrato, farase en agosto ou setembro para non entorpecer o uso.

6ª.- Sería posible eliminar la doble señalización de la carretera de Santa Marta en la que conviven separadas pocos metros señales obsoletas de 60 km.. Sería posible que los semáforos de advertencia vuelvan a funcionar?. ¿Sería también posible limpiar las cunetas y taludes que tapan en algunos sitios las señales de tráfico?.
Sra. alcaldesa: hai que quitar as vellas, as de cincuenta se puxeron cando se fixo o asfaltado.
Sr. voceiro: e que leva a confusión, na curva esta a sesenta e na recta a cincuenta.
Sra. alcaldesa: as cunetas vainas limpando o concello por todas as parroquias, esa é unha zona perigosa e limparase como xa se fixo o ano pasado.

7ª.- Acaba de iniciarse la campaña contra incendios, ¿ no cree que sería necesario limpiar las infraestructuras básicas de maleza, nos referimos un año mas a la depuradora de Santa Marta asi como al depósito de agua de Bergondo.
Sra. alcaldesa: a parcela nosa esta limpa, o colindante esta requirido como outros donos das parcelas que non están limpadas.

8ª.- En las últimas lluvias varias casas de Cortiñán lindantes con la N-VI sufrieron inundaciones de bajos, esto podría haberse minimizado si las arquetas y registros estuviesen limpias. ¿Podría solicitar a Fomento la limpieza de las arquetas y registros así como la reparación de las aceras de Cortiñán que presentan un estado de mal mantenimiento con baldosas sueltas?.
Sra. alcaldesa: non creo que Fomento veña a limpalas, ás veces poderían colaborar os veciños, a non se que estean tomadas con cemento.
Sr. voceiro: ten razón que, ás veces, calquera podería limpalas, pero as catro seguintes ó número doce, están cheas de cemento.
Sra. alcaldesa: nese caso limparémolas nos. Respecto ás baldosas, se se refire ás da parte darriba, están moi mal, esa foi unha obra que fixo Tragsa, e cando pida a devolución do aval á Xunta non se lle devolverá ata que as repoña.
Sr. voceiro: pero en paralelo, intentarémolo reparar nos.
Sra. alcaldesa: pero non é noso, a nós xa nos chega co que temos que reparar. Neste caso é unha empresa que traballou para outra Administración, que lle reclamen igual que o fariamos nos.

9ª.- En Lubre, Rio Mayor, sigue faltando la barandilla de protección, podrían reclamarla a la Diputación?.

Igualmente en la carretera de Sada a Espirítu Santo, una vez acondicionada la carretera se hacen necesarias dos vallas de protección para evitar posibles caidas de vehículos, una en Armuño, a la altura del pazo y otra en Lubre na costa dos burros.
Sra. alcaldesa: precisamente hoxe co motivo da visita dos técnicos da Deputación, para a obra de Moruxo, xa se lles fixo esta petición da barandilla, respecto ó resto da pregunta, se lles requirirá.

10.ª.- Autopistas esta creando un carril de acceso por VAT, lo automovilistas con los ya existentes no respetan la señalización, quizás la solución pasaría por elevar los márgenes de la rotonda, y señalizarla mas, ¿sería posible revisar la seguridad vial en ese punto?.
Sra. alcaldesa: cando si fixo iso, xa se falou con Autopistas, falaremos outra vez cos responsables.

11ª.- ¿Es posible limpiar las playas también en fin de semana?.
Sra. alcaldesa: o tractor limpa os venres e os luns, pero as cuadrillas de persoal limpan todos os días, incluso os domingos.
Sr. voceiro: é que ás veces hai acumulación de algas dalgunha marea viva.
Sra. alcaldesa: pero en todo caso e a xebra que pode ser do venres e sábado, cos medios que hai xa é bastante, ademais está a limpeza manual.
Sr. voceiro: eu pediríalle que fixera un esforzo.

12.- En Pisón, los vecinos están ya cansados del estado de la carretera, sufre continuamente deterioros en el pavimento con el resultado de baches de mas de un metro de diámetro y 20 cm. de profundidad que aun encima tardamos en solventar. Para cuando estará asfaltada la carretera de Pisón?. Sería posible indicar que se limpien las cunetas antes del asfaltado?.
Sra. alcaldesa: xa o dixemos aquí, esa é unha carretera que está metida no PEIM do ano dous mil nove da Consellería de Medio Rural, e o que lle podo dicir é que aínda está sen contratar, o último que nos dixeron é que están vendo as ofertas, xa que son trescentos concellos de toda Galicia. Xa no proxecto contemplaba a apertura e limpeza das cunetas. Nós o que fixemos agora foi tapar con zahorra o mais urxente, pero non imos facer unha inversión aí cando, esperemos, dentro dun mes esa carretera vai quedar perfectamente con esa obra.

Sr. voceiro: e unha ultima pregunta, na carretera do Curro estase a fundir o tramo do alcantarillado, incluso hai algún bache de grandes dimensións tapado con zahorra, ¿poden pasar a revisalo?.
Sra. alcaldesa: os tramos se tapan con zahorra para que compacten mais e durante un tempo se sofren esas incomodidades, pero despois xa se asfaltan.

ROGO:
Que sean colocados un par de bancos para uso de los vecinos en Peteiro.
Sra. alcaldesa: miraremos onde é a zona mais adecuada.

O Grupo municipal do Bloque Nacionalista Galego, presentou as súas Preguntas o día 28 de xullo, co núm. do rexistro de entrada: 5737. O Sr. concelleiro do dito grupo, Antón Sánchez García, pasa seguidamente a formulalos; son as seguintes:
ROGOS:
1.- Se arranxe en Santa Marta o camiño que enlaza o Polígono Industrial de Bergondo coa AP9.

Sra. alcaldesa: hai varios camiños que están pendentes, estase facendo unha Memoria completa de todos.

PREGUNTAS:

1.- Informe de Aquagest sobre a situación dos sumidoiros en Miodelo. Xestións realizadas en relación coa moción apresentada polo BNG acerca de Miodelo.

Sra. alcaldesa: a partir de aquel momento a empresa comezou a traballar cunha cámara nos colectores, dende a praza pública de Carrio ata Cortes, e se detectaron varias anomalías; había vivendas conectadas ás redes fecais que levaban aporte de pluviais, e acometidas de fecais conectadas á rede de pluviais. Iso nese tramo, pode supoñer vostede que ese tramo unido ó que ven de Guísamo facía que se levantara todo en Miodelo; entón se fixo tamén unha separación das augas fecais e pluviais na marxe da estrada AC161 en Carrio, e, por outro lado se enviou unha carta a todos os veciños que teñen conexións para que procederan a comprobar se as conexións estaban ben feitas, senón, a partir de aí, comezaríamos a facer inspeccións. O problema é que son inspeccións moi caras, xa que hai que ir con esa cámara que ten un custo moi elevado, por iso advertiuse con esa carta, e, ademais é penalizable as conexións mal feitas.

Se conseguiramos que todo o mundo tivese as conexións ben feitas, o problema de Miodelo estaría resolto.

Sr. voceiro: con respecto a outros aspectos da moción, como é a retirada dos escombros que hai na beira do río, que aínda que pasou bastante tempo seguen alí. Tamén se o novo proxecto Mandeo está relacionado con isto, se se presentou algunha iniciativa con relación á zona, de rehabilitar a zona.

Sra. alcaldesa: se presentaron iniciativas relacionadas co Pedrido. Os cartos son os que son, e desde concello nese momento se optou por iso, de todos modos os técnicos da Deputación fixeron os seus propios análises; vai a rede de saneamento e un parque na zona do Pedrido, e un observatorio de aves na zona de Mariñán.

2.- Situación da ampliación da CP 0810 ao seu paso por Sampaio.

Sra. alcaldesa: da segunda fase non sabemos nada, que é ademais o tema mais urxente, aínda está na primeira.

Sr. voceiro: é urxente, pero o que non tería sentido é gastarse os cartos na primeira fase, cando nin sequera se dou o primeiro paso para desbloquear a segunda. Había un compromiso de Patrimonio, facer coa Deputación, un croquis ou un plano de que podería ser unha solución consensuada e non se fixo nin iso.

Sra. alcaldesa: a Deputación si fixo o proxecto para intentar consensualo con Patrimonio.

Sr. voceiro: aínda non se reuniron nin unha vez.

3.- Fondos para programas de cooperación Xunta-Concellos para a loita contra o desemprego. Valoración da axuda recibida.

Sra. alcaldesa: este concello pediu sete Programas valorados en douscentos corenta mil euros; deses sete, concedéronsenos cinco; solicitamos cinco peóns durante nove meses, para vías e obras, e non se nos concederon. Tamén pedimos un educador social para un programa de desenvolvemento cultural que tampouco se concedeu.

En total son quince persoas que están contratadas, entre tres e seis meses; tres meses o persoal de praias, socorristas e persoal de limpeza, e seis meses o persoal de axuda no fogar e o técnico de medio ambiente.

A valoración por parte do concello é negativa, dado que a Xunta é quen ten as competencias en emprego, e, aínda que sabemos e somos conscientes de que as Administracións estamos a pasar unha situación bastante afogante, precisamente por parte da Consellería de Traballo se debería facer un esforzo, este ano presentouse moita mas xente a cada praza que outros anos; déronnos menos da metade do que se pedía.

Sr. voceiro: por ultimo, no cemiterio de Lubre hai unha parte que o concello non limpa, porque considera que non é terreo municipal; non sei se iso se pode aclarar.

Sra. alcaldesa: limpase igual aínda que non sexa municipal.

Non existindo máis asuntos que tratar, ás vintedúas horas e vinte minutos, remátase a sesión por orde da alcaldesa, e redáctase a presente acta da que eu, a secretaria, dou fe.

A secretaria

M.ª de las Mercedes Fernández González

V. e Pr.:
A alcaldesa

Alejandra Pérez Máquez