

ASUNTO: CONVENIO COLECTIVO PARA PERSOAL LABORAL FIXO DA DEPUTACIÓN PROVINCIAL DE OURENSE.

TRÁMITE: PROPOSTA DE RESOLUCIÓN DAS ALEGACIÓNS PRESENTADAS O CONVENIO COLECTIVO.

DATA: 17 DE NOVEMBRO DE 2008.

Por parte da Presidencia desta Deputación Provincial de Ourense formulouse, con data do cinco de xuño de 2008, proposta de **Convenio Colectivo para Persoal Laboral Fixo da** Deputación Provincial de Ourense, para o seu debate e negociación no seo da Mesa Xeral de Negociación da Administración provincial, e o seu sometemento a informe polo **Comité de Empresa**.

Posteriormente e a vista da devandita proposta de **Convenio**, presentáronse, por parte do **Comité de Empresa** e a UGT, propostas de modificacións ó articulado inicial, correspondendo neste momento a resolución das mesmas por parte desta Presidencia.

As alegacións e a proposta de resolución das mesmas son as seguintes:

1.-Alegación da UGT ó artigo 13 da proposta de Convenio:

Nesta alegación a UGT sinala que no artigo 13 da **proposta de Convenio**, referente a selección do persoal interino, se recolla o principio de igualdade. Neste punto debe indicarse que se trata dun erro de omisión, debendo loxicamente figurar o principio de igualdade ademais dos xa recollidos de publicidade, mérito e capacidade como indica non só a nosa Constitución senon tamén o Estatuto Básico do Empregado Público no seu artigo 10.

En consecuencia, a redacción que se propón o artigo 13 é a seguinte:

“Cando a prestación dun servizo sexa de recoñecida e inaprazable urxencia e non poida desempeñala persoal laboral fixo, procederá a selección e o nomeamento de persoal laboral interino.

A selección e nomeamento efectuaranse baixo os principios de igualdade, publicidade, mérito e capacidade, e, en todo caso, os aspirantes deberán reunir os requisitos xerais de titulación e demais condicións esixidas para participar nas probas de acceso ós correspondentes corpos ou escalas como persoal laboral fixo.

Neste senso, na selección levarase a cabo seguindo o procedemento previsto na Ordenanza Provincial reguladora dos procedementos de contratación de persoal laboral temporal así como o previsto no artigo 10 do Estatuto Básico do Empregado Público.”

2.-Alegación da Comité de Empresa ó artigo 26 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que a xornada de traballo nas brigadas de vías e obras continúe sendo partida só nos meses de novembro, decembro, xaneiro e febrero mentras que o resto de meses, excepto na xornada de verán, será continua cumprindo 37,5 horas semanais. Neste punto esta Presidencia entende que, unha vez realizados os estudos correspondentes nos que se garantiza unha maior eficacia e eficiencia no funcionamento das brigadas debe admitirse con carácter xeral esta alegación por tratarse dunha cuestión organizativa na que o que se persigue é un maior rendemento das nosas brigadas. Únicamente precisar que, na búsqueda dese obxectivo e coincidindo co cambio horario, se recolla o mes de marzo tamén como de xornada partida.

En consecuencia, a redacción que se propón para o parágrafo cuarto do artigo 26 é a seguinte:

*“O horario das brigadas será de 8,30 a 13 horas e de 14,30 a 18,15 horas de luns a xoves e de 8,30 a 13,00 horas os venres, incluído neste tempo o desprazamento, e terán como mínimo unha hora de descanso para comida sen conta-lo desprazamento, durante os meses de novembro, decembro, xaneiro, febreiro e marzo. No resto dos meses do ano, excepto nos da xornada de verán, será de xornada continua cun horario laboral de luns a venres de 37,5 horas, de 7:45 a 15:15 horas, cun descanso de 30 minutos no posto de traballo. En casos excepcionais, por razón do servizo e trala comunicación ó **Comité de Empresa**, poderase ordenar outro tipo de xornada que se adapte, neses intres, ás necesidades do traballo.”*

3.-Alegación da UGT ó artigo 29 da proposta de Convenio:

Nesta alegación a UGT propón que se incremente o descanso a dúas xornadas laborais por cada sete noites traballadas. Por parte da Presidencia enténdese que o sistema de descanso recollido na proposta no caso de traballo nocturno e a turnos é o correcto, debendo en consecuencia manterse o artigo na súa redacción inicial.

4.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 33 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que as vacacións sexan gozadas dun xeito moi flexible, recollendo a redacción literal do Estatuto Básico do Empregado Público. Neste punto, esta Presidencia entende, que en aras de garantir un correcto funcionamento dos servizos e un mellor control no seguimento das vacacións dos empregados públicos provinciais, débense introducir factores correctores dentro desa amplitude que permite a norma. Así, un primeiro factor corrector é que as vacacións se gocen preferentemente nos meses de xuño, xullo, agosto e setembro. En segundo lugar sinalar que eses 22 días hábiles

que recolle o Estatuto Básico non se poden converter en 22 períodos vacacionais, dado os problemas de confección de cadros de vacacións que eso xeneraría, débense establecer períodos de disfrute de vacacións que como máximo serán catro períodos e debendo mediar un mínimo de cinco días hábiles entre períodos. En terceiro e último lugar, correspóndelle ós xefes de servizo a remisión anual no prazo previsto dos cadros de vacacións do seu persoal, acompañados dun informe completo de que o servizo queda correctamente cuberto e no suposto de non facelo así corresponderalle a esta Presidencia o establecemento das mesmas; debéndose producir un cumprimento estricto do previsto no cadro de vacacións aprobado anualmente, salvo en casos moi excepcionais e debidamente xustificados polo Xefe do Servizo.

En consecuencia, admítese parcialmente a alegación do **Comité de Empresa** con relación o goce das vacacións e a redacción que se propón para o artigo 26 é a seguinte:

“Os traballadores terán dereito a gozar por cada ano completo de servizo activo dun mes, ou no seu defecto de vinte e dous días hábiles; preferentemente entre os meses de xuño a setembro, ámbolos dous inclusivos, de vacacións retribuídas, ou a parte proporcional ó tempo de servizos prestados se é inferior ó ano.

Á solicitude do traballador e se as necesidades do servizo o permiten e non se prexudica o goce das vacacións do resto do persoal do servizo, poderán disfrutarse dentro do prazo indicado anteriormente en catro períodos máximo. Neste suposto debe mediar entre un período e outro un mínimo ininterrompido de cinco días hábiles de traballo.

Adicionalmente, aqueles traballadores cunha antigüidade na Administración de 15, 20, 25, 30 ou máis anos completos terán dereito ós seguintes días de vacacións anuais:

- Quince anos de servizo: 1 día hábil.*
- Vinte anos de servizo: 2 días hábiles.*

- *Vinte e cinco anos de servizo: 3 días hábiles.*

- *Trinta ou máis anos de servizo: 4 días hábiles.*

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ó de cumprimento da antigüidade referenciada.

Non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

*O cadro de vacacións elaboraráse anualmente no mes de febreiro, previa presentación do informe do respectivo Xefe de Servizo e, unha vez oído ó **Comité de Empresa**, será aprobado polo Presidente antes do día 31 de marzo. No suposto de non remisión por parte do Xefe de Servizo do cadro de vacacións do seu servizo ou da falla do informe xustificativo nos prazos previstos, corresponderalle a Presidencia da Deputación o establecemento do períodos de goze das vacacións nese servizo.*

*Calquera modificación de vacacións previstas no cadro será excepcional e deberá ser informada favorablemente polo Xefe do Servizo e, no caso de que se realice a través de permuta **con outro traballador**, deberá contar tamén coa conformidade deste último.*

Se por razóns do servizo e coa conformidade do traballador, non se puidese disfrutar no período inicial previsto, aboarase como compensación o equivalente ó haber íntegro de sete días ou disfrutaranse doce días naturais polo devandito período.

Para o disfrute das vacacións anuais, cando poida producirse colisión de intereses, iniciaranse quendas dando preferencia ós mais antigos, pero rotando en anos sucesivos ata consumilo ciclo xuño-setembro. En todo caso, o persoal con fillos en idade escolar teñen preferencia a que as súas vacacións coincidan cos períodos de vacacións escolares.

No caso de que o traballador se encontrase de baixa na data que lle corresponde inicia-las súas vacacións, comezará a beneficiarse delas a partir da data na que se

produza a alta, salvo que o impedisen as necesidades do servizo, co que se trasladarían a unha data posterior.

No caso de hospitalización ou por baixa médica durante o período das súas vacacións, o traballador terá dereito a que lle sexan compensados os días de internamento ou de baixa, debidamente xustificadas.

No caso de baixa por maternidade, cando esta situación coincida co período vacacional, quedará interrompido o mesmo e poderán desfrutarse as vacacións finalizado o período de permiso por maternidade. Asimismo, as nais e pais poderán acumular o período de disfrute de vacacións ó permiso de maternidade, lactancia ou paternidade, aínda que expirara xa o ano natural a que tal período corresponda.

En todo caso as vacacións gozaranse dentro do ano natural e ata o 15 de xaneiro do ano seguinte. Só por necesidades do servizo debidamente xustificadas ou de enfermidade poderá autorizarse que se gocen a partir do 15 de xaneiro do ano seguinte.”

5.-Alegación da UGT ó artigo 34 letra ñ) da proposta de Convenio:

Na presente alegación e en relación o disfrute dos días de asuntos propios, a UGT propón que, tendo en conta que deben primar as necesidades do servizo, se suprima o segundo parágrafo da letra ñ) do artigo 34 no que se dí que a solicitude dos días de asuntos propios seguirá o procedemento establecido, con carácter xeral, por resolución anual da Presidencia. Con relación a esta alegación débese sinalar que o que realiza anualmente a Presidencia enmarcarse dentro do poder de autoorganización que lle corresponde e, sin opoñerse o que establece a lexislación xeral, desarrolla a mesma sempre primando as necesidades do servizo e dirixido precisamente os xefes de servizo que son quenens teñen que garantir o correcto funcionamento dos mesmos. O que si se estima, froito do debate no

seo da Mesa Xeral de Negociación, é que a resolución anual da Presidencia sexa sometida a informe e consulta da Mesa Xeral. Por último, estímase o erro de redacción do punto 2 da devandita letra ñ) do artigo 34 donde debe dicir: **o persoal laboral fixo** terá dereito ó disfrute de dous días adicionais ó cumprir o sexto trienio...

En consecuencia, a redacción da letra ñ) do artigo 34 da proposta sería a seguinte:

“ñ) Por asuntos propios, ata nove días o longo do ano, non recuperables, sen xustificación e respectando sempre as necesidades do servizo. Cando non sexa posible coller o referido permiso antes de finalizar o mes de decembro do ano en curso, poderán concederse nos primeiros quince días do mes de xaneiro do ano seguinte. En caso de coincidir días de vacacións con días de asuntos propios, terá preferencia o persoal que dispoña de días de vacacións pendentes. Os días de asuntos propios non poderán acumularse ós días de vacacións.

A solicitude deste permiso por asuntos propios seguirá o procedemento establecido, con carácter xeral, por resolución anual da Presidencia, previa consulta e informe da Mesa Xeral de Negociación.

Os calendarios laborais incorporarán dous días adicionais de permiso por asuntos propios cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable.

*2. Ademais dos días de libre disposición establecidos por cada Administración pública, **o persoal laboral fixo** terá dereito ó disfrute de dous días adicionais o cumprir o sexto trienio, incrementándose nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.”*

6.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 39 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que se modifique a táboa de compensación por descanso. Por parte da Presidencia enténdese que o sistema de descanso recollido na proposta no caso de traballos realizados fóra da xornada laboral é o correcto, debendo en consecuencia manterse o artigo na súa redacción inicial.

7.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 40 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que se incorpore un párrafo o artigo 40 da proposta de **Convenio** para que cando os traballadores teñan que desprazarse fóra da provincia de Ourense perciban unhas indemnizacións por razón do servizo semellantes para todos os grupos. Así propoñen que a axuda de custo enteira quede establecida en 180 euros, a de aloxamento en 120 euros e a de manutención en 30 euros.

Esta Presidencia entende que as indemnizacións por razón do servizo é unha materia que ven regulada pola normativa estatal básica, en concreto, polo Real Decreto 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnizacións por razón do servizo, no que se establece que o seu ámbito de aplicación é referido tamén o persoal ó servizo das Corporacións Locais. Por outra banda o propio Texto Refundido das Disposicións Legais Vixentes en materia de Réxime Local establece no seu artigo 157 que as indemnizacións por razón do servizo serán as mesmas que correspondan ó persoal ó servizo da Administración do Estado. En consecuencia, as indemnizacións por razón do servizo son as establecidas no Real Decreto 462/2002 e as súas modificacións posteriores nas que se actualizan os importes nos conceptos de manutención e aloxamento así como no kilometraje; diferenciando as contías das dietas en función ó grupo de pertenza **do traballador**, distinguindo entre as que corresponden a aloxamento e manutención e según se devengen en territorio nacional ou

extranxeiro, o que nos leva a conclusión que a proposta do **Comité de Empresa** non respecta os límites establecidos na lexislación estatal, debendo proceder a non estimar a alegación do **Comité de Empresa** con relación as indemnizacións por razón do servizo fora da provincia de Ourense.

8.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 45 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que as horas de libre disposición sindical queden fixadas en **30** horas a diferenza das 20 horas recollidas na proposta de **Convenio**. Neste punto a Presidencia entende que o criterio que se debe seguir é o marcado no **Estatuto dos Traballadores donde no seu artigo 68 apartado e)** establece un crédito de horas mensuais en función do número de persoal laboral existentes. No caso da Deputación actualmente atópase dentro da escala de 251 a 500 **traballadores** correspondéndolle un total de 30 horas de libre disposición sindical.

En consecuencia, admítese parcialmente a alegación do **Comité de Empresa** no relacionado o incremento das horas de libre disposición sindical e aplicando o crédito marcado no **Estatuto dos Traballadores**. A redacción do artigo 45 propónse co seguinte contido:

*“Fíxanse 30 horas mensuais de libre disposición sindical para cada un dos **membros do Comité de Empresa** e delegados de seccións sindicais daqueles sindicatos acreditados ante a Presidencia da Deputación; deberá comunicárselle por escrito á Presidencia a través do servizo de Recursos Humanos, xa sexa con carácter previo, para as que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade á súa utilización, para as demais. Tales horas disporanse dentro da xornada de traballo e serán retribuídas como traballo efectivo.*

Non terán a consideración de horas sindicais todas aquelas que se invistan en reunións da mesa de negociación ou de carácter informativo que sexan preceptivas legalmente, Comisión de Seguimento e Control, asistencia a tribunais de selección do persoal e asistencia a órganos de xestión en centros asistenciais.

Por cada organización sindical ou candidatura con representación na Xunta de Persoal poderanse acumular mensualmente as horas nos seus distintos compoñentes ata o máximo total establecido, sempre e cando previamente se lle dea conta diso á Presidencia da Deputación, especificando as persoas e o período para o que se acumulan.

Tamén se lle comunicará á Presidencia da Deputación o cesamento por calquera motivo nas citadas funcións.

Cada Sección sindical poderá designar delegados sindicais en proporción á representación na Xunta de Persoal, non podendo exceder de tres o seu número total. Non obstante o anterior, as seccións sindicais que carezan de dita representación poderán designar un delegado sindical que disporá de todas as garantías excepto a correspondente ó crédito horario.”

9.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 52 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que os anticipos se incrementen ata os 4.000 euros, a diferenza dos 2.800 euros fixados na proposta de **Convenio**. No que se refire a esta alegación esta Presidencia entende que o importe de 2.800 euros fixado inicialmente e unha cantidade que recolle o que se viña concedendo como anticipo dende o ano 2000, polo que en principio éstase dacordo no seu incremento tendo en conta a realidade actual pero non na contía proposta polo **Comité de Empresa** que supón un incremento moi elevado dos anticipos senón na contía de 3.500 euros.

En consecuencia, admítese parcialmente a alegación do **Comité de Empresa** no relacionado o incremento dos anticipos, quedando a redacción do artigo 52 co seguinte contido:

*“A petición do interesado, a Corporación concederalles ó **persoal laboral fixo** anticipos reintegrables de mensualidades completas líquidas cun tope máximo de 3.500 euros. A súa devolución efectuarase mediante deducción mensual en nómina sen xerar ningún interese. O prazo para a súa devolución será de vintecatro meses para os grupos A1 e A2 e B e de trinta e seis meses para o resto dos grupos, como máximo, **o traballador** poderá solicita-la devolución dos importes nun prazo menor.*

Para poder solicitar un anticipo será condición necesaria e imprescindible que estean liquidadas a totalidade das cuotas do anticipo concedido con anterioridade no prazos autorizados e fixados.

Se entre os solicitantes se encontrasen traballadores que nunca houberan solicitado un anticipo, terán preferencia na concesión.”

10.-Alegación da UGT ó artigo 54 da proposta de Convenio:

Nesta alegación a UGT propón que a axuda sanitaria prevista no artigo 54 da proposta de **Convenio** continúe como está funcionando actualmente e se modifique a súa redacción de xeito que a Deputación subvencione a cada unidade familiar co importe do custe por asegurado na modalidade de asistencia sanitaria integral, con independencia de que o traballador escolla asistencia integral ou ambulatoria. Por parte da Presidencia enténdese que o que se pretendía era precisamente o sinalado na alegación da UGT pero cecais a redacción da proposta non foi a máis axeitada posible, debendo proceder a súa modificación donde se recolla que a Deputación subvencionará a cada unidade familiar ou

traballador co importe máximo do custe por asegurado na modalidade de asistencia sanitaria integral.

En consecuencia, admítese a alegación da UGT no relacionado a axuda sanitaria, quedando a redacción do artigo 54 co seguinte contido:

*“A Deputación concertará un seguro de asistencia sanitaria para todo o **persoal laboral fixo** que o desexe contratar. A Deputación subvencionara a cada unidade familiar ou, se é o caso, a **cada traballador**, co importe máximo do custe por asegurado na modalidade de asistencia sanitaria integral.”*

11.-Alegación da UGT e do *Comité de Empresa* ó artigo 55 da proposta de Convenio:

Nesta alegación tanto a UGT como do *Comité de Empresa* sinalan que o plan de pensións actualmente existente na Deputación, recollido no artigo 55 da proposta de **Convenio**, xenera desigualdades entre os traballadores provinciais, xa que, a variable do 1,25% sobre o soldo bruto dos traballadores aplicable para o cálculo da cantidade mensual en lugar de acercar esas diferencias incrementaias ano a ano. O *Comité de Empresa* propón que se adopten as medidas que se crean oportunas co gallo de que se minimicen ou desaparezan esas diferencias no concepto do soldo bruto mentras que a UGT propón que se poña unha cantidade máxima de base igual para todos, sen ter en conta o soldo, que se incrementará en función da idade e antigüidade do traballador. Con relación a esta alegación esta Presidencia considera que efectivamente a aplicación dunha porcentaxe similar para todos os soldos xenera diferencias que ano a ano vanse incrementando. Tratar de reducir esas diferencias debe ser o obxectivo do plan de pensións da Deputación Provincial nos vindeiros anos pero debe facerse dun xeito progresivo e gradual e sempre tendo en conta as dispoñibilidades orzamentarias da Deputación e os dereitos adquiridos

dos traballadores. Existe un acordo xeral no sentido de manter as cantidades no referente a antigüidade e a idade dos traballadores, aplicable dun xeito igual para todos, debendo seguir ese camiño para a variable aplicable o soldo bruto anual. Esta Presidencia consciente da importancia desta axuda e do carácter eminentemente social propón que no vindeiro ano 2009 a porcentaxe do 1,25% do soldo bruto anual se aplique os subgrupos A1, A2, B e C1 mentras que para os subgrupos C2 e Agrupacións Profesionais sin requisito de titulación se aplique a porcentaxe do 1,50% do soldo bruto anual deses traballadores. Estas porcentaxes serán modificadas ano a ano por Resolución da Presidencia, previo informe e consulta a Xunta de Persoal e o Comité de Empresa.

En consecuencia, admítese parcialmente a alegación da UGT e do **Comité de Empresa** no relacionado o Plan de Pensións, quedando a redacción do artigo 55 co seguinte contido:

“1.O persoal laboral fixo da Deputación pode disfrutar dun plan de pensións, aportando a Corporación a mesma cantidade que aporta o traballador ata un límite máximo anual que para o exercicio 2009 resulta da suma dos tres apartados seguintes:

- Un 1,25 % do soldo bruto para os subgrupos A1, A2, B e C1 e do 1,50% do soldo bruto para os subgrupos C2 e Agrupacións Profesionais.*
- 6 euros por ano de idade do traballador a 1 de xaneiro do ano correspondente.*
- E 6 euros por ano de antigüidade a 1 de xaneiro do ano correspondente.*

*2. Para anualidades sucesivas o límite máximo anual resultante será establecido por Resolución da Presidencia, previo informe e consulta do **Comité de Empresa**.”*

12.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 56 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que as axudas a disminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais se incrementen ata os 200 euros mensuais, a diferenza dos 150 euros fixados na proposta de **Convenio**. Esta alegación é aceptada por esta Presidencia debendo proceder a inclusión na proposta de **Convenio** dese incremento.

En consecuencia, a redacción do artigo 56 queda co seguinte contido:

*“A Deputación aboará ó **persoal laboral fixo** con fillos ou cónxuxe disminuído físico ou psíquico a cantidade de 200 euros mensuais por cada un. Este importe incluírase na nómina mensual sempre e cando os disminuídos non perciban ningún tipo de renda derivada do traballo persoal ou dunha pensión por parte doutro organismo oficial e o grado de incapacidade impoña un mínimo do 33%. Este requisito deberá acreditarse anualmente mediante a documentación que considere oportuna o Servizo de Intervención.”*

13.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 57 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que a axuda por defunción do **traballador** en servizo activo se incremente ata os 1.600 euros, a diferenza dos 1.550 euros fixados na proposta de **Convenio**. Esta alegación é aceptada por esta Presidencia debendo proceder a inclusión na proposta de **Convenio** dese incremento.

En consecuencia, a redacción do artigo 57 queda co seguinte contido:

*“Establécese unha axuda por defunción do **traballador** en servizo activo na contía de 1.600 euros, que se abonará mediante a presentación da respectiva solicitude por parte dos seus familiares ou de oficio por parte do Servizo de Recursos Humanos.”*

14.-Alegación do Comité de Empresa ó artigo 59 da proposta de Convenio:

Nesta alegación o *Comité de Empresa* propón que se incrementen as indemnizacións previstas nas diferentes polizas de seguros existentes para os traballadores da Deputación no momento do remate da actual póliza. Esta alegación é aceptada por esta Presidencia sinalando que na renovación das polizas deben recollerse as cantidades seguintes: no caso de accidente laboral 50.000 euros para o suposto de incapacidade laboral permanente e de 40.000 euros para o suposto de morte; no caso do seguro de vida por continxencias comúns a cantidade será de 20.000 euros tanto para o caso de morte como de incapacidade laboral permanente.

En consecuencia, a redacción do artigo 59 queda co seguinte contido:

“A Deputación pon a disposición de todo o seu persoal unha póliza de seguro que cubre as posibles responsabilidades civís polos actos realizados por razón do seu traballo.

*A Deputación concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes que cubra os riscos de morte e incapacidade laboral permanente por un importe de 40.000 e 50.000 euros, respectivamente. A partir dos 60 anos no caso de cesamento por invalidez laboral, terá que garantir o 100% do salario ó **traballador**.*

*Así mesmo a Deputación concertará un seguro de vida para os **traballadores** cunha indemnización de 20.000 euros.”*

15.-Alegación da UGT e do Comité de Empresa ó artigo 59 da proposta de Convenio:

Na súa alegación a UGT sinala que se siga recollendo o premio por xubilación de 1.352,28 euros para o funcionario de carreira que se xubila ós 65 anos. Efectivamente trátase dun erro de omisión que se debe recoller no artigo 59 da proposta de **Convenio** e actualizando esa cantidade nos 1.500 euros.

Polo que se refire a alegación do *Comité de Empresa* sinalar que o que se propón é recoller a xubilación parcial **dos traballadores** tal e como quedou establecido con carácter xeral no Estatuto Básico do Empregado Público. Esta Presidencia admite esta alegación sin perxuízo de solicitar os informes correspondentes á Seguridade Social para a súa aplicación práctica e desenrolo posterior.

En consecuencia, a redacción do artigo 60 queda co seguinte contido:

“1.- A xubilación do persoal laboral fixo poderá ser:

- a) Voluntaria, a solicitude do funcionario de carreira.*
- b) Forzosa, ó cumprir a idade legalmente establecida.*
- c) Pola declaración de incapacidade permanente para o exercicio das funcións propias do seu corpo ou escala, ou polo recoñecemento dunha pensión de incapacidade permanente absoluta ou, incapacidade permanente total en relación co exercicio das funcións do seu corpo ou escala.*
- d) Parcial, de conformidade co establecido nos apartados 2 e 4 do presente artigo.*

*2.-Procederá a xubilación voluntaria, a solicitude do interesado, sempre que o **traballador** reuna os requisitos e condicións establecidos no Rexime da Seguridade Social que lle sexa aplicable.*

*3.- A xubilación forzosa declararase de oficio **ó cumpri-lo traballador** os sesenta e cinco anos, salvo que, solicite a prolongación da permanencia no servizo activo como máximo ata cumprir setenta anos de idade.*

*Do disposto nos dous parágrafos anteriores quedaran excluídos os **traballadores** que teñan normas específicas de xubilación.*

4.- *Procederá a xubilación parcial, a solicitude do interesado, sempre que o funcionario de carreira reúna os requisitos e condicións establecidos no Rexime de Seguridade social que lle sexa aplicable.*

5.- *Todo aquel funcionario de carreira da Deputación percibirá no momento da súa xubilación ós 65 anos en concepto de premio a constancia a cantidade única de 1.500 euros. Con motivo da celebración de Santa Rita homenaxearase a todo o persoal que se xubile no transcurso do ano.”*

16.-Alegación da UGT e do *Comité de Empresa* ó artigo 64 da proposta de Convenio:

Na súa alegación a UGT sinala que no relacionado coas axudas para adquisición de vivenda se establezan, como xa se ven realizando estes últimos anos, os criterios e baremos para o reparto desta axuda de forma inversamente proporcional ós ingresos da unidade familiar e directamente proporcional ó número de membros da unidade familiar. Pola súa parte o *Comité de Empresa* propón incrementar a 20.000 euros as axudas para adquisición da primeira vivenda, abríndose anualmente un prazo de presentación de solicitudes durante os primeiros vinte días do ano e que as axudas se concedan prorrateando o importe consignado entre o número de solicitudes e distribuíndose conforme unha serie de tramos fixados en función da renda do ano anterior, tomando como referencia a base liquidable xeral sometida a gravame e tendo en conta o número de fillos da unidade familiar. En realidade as dúas alegacións responden o mesmo propósito de ter en conta os ingresos da unidade familiar así como o número de fillos da mesma. Esta Presidencia admite estas alegacións no relativo as axudas para adquisición de vivendas, unicamente non recoller o prazo que propón o *Comité de Empresa* no relativo o período de solicitudes dos primeiros vinte días do ano por ser inoperativo ó non ter a declaración da renda do último exercicio

realizada nese momento sendo máis convinte establecelo a partir do mes de xullo do ano correspondente e referido o período anual anterior.

En consecuencia, a redacción do artigo 64 queda co seguinte contido:

*“A Deputación consignará nos seus orzamentos anuais a cantidade de 20.000 euros para sufragar ata o 50% do valor dos xuros devengados polos préstamos contratados para adquisición da primeira vivenda **do persoal laboral fixo**, abríndose anualmente un período de solicitudes durante os meses de xullo, agosto e setembro de cada ano.*

As axudas concederanse prorrateando o importe consignado entre o número de solicitudes e distribuíndose conforme ós seguintes tramos fixados en función da renda do ano anterior, tomándose como referencia a base liquidable xeral sometida a gravame e empezando polo tramo máis baixo ata o máis alto ata esgota-la cantidade consiganada para ese ano:

TRAMOS	IMPORTE FIXO	POR CADA FILLO DA UNIDADE FAMILIAR
De 0,00 a 21.000,00 €	20%	10%
De 21.001,00 a 24.000,00 €	15%	7%
De 24.001,00 a 27.000,00 €	12%	4%
De 27.001,00 a 30.000,00 €	7%	3%
Máis de 30.001,00	0%	0%

17.-Alegación do *Comité de Empresa* para a inclusión no Convenio Colectivo dun artigo relacionado coa retirada do permiso de conducir:

Nesta alegación o *Comité de Empresa* propón que se inclúa un artigo no que se lle garante os empregados provinciais que prestan servizos como condutores un posto de traballo axeitado os seus coñecementos no caso de retirada temporal ou definitiva do carné de conducir cando se derive do exercicio das súas funcións e non exista dolo, culpa,

negligencia grave ou mala fe por parte **do traballador**. Asimesmo no suposto de retirada definitiva do carné xa sea por enfermidade ou por mingua-las facultades físicas que lle impidan a renovación do mesmo tamén propoñen a adscripción do traballador a un posto axeitado sen prexuízo de seu paso a un posto de segunda actividade.

Con relación a esta alegación esta Presidencia considera oportuno recoller estos supostos e garantir o traballador un posto de traballo acorde coa súa situación xa sea por un motivo ou por outro. En consecuencia, estímase esta alegación do **Comité de Empresa** .

En consecuencia, a redacción do novo artigo 65 queda co seguinte contido:

“A Deputación garantizará a adscripción dos seus empregados que presten servizos como condutores a un posto de traballo axeitado os seus coñecementos, no caso de retirada temporal ou definitiva do carné de conducir cando a mesma se derive do exercicio das súas funcións e non exista dolo, culpa, negligencia grave ou mala fe por parte do traballador.

Asimesmo pola retirada definitiva do carné, xa sea por enfermidade ou por mingua-las facultades físicas que lle impidan a renovación do mesmo, garantizáraselle a adscripción a un posto axeitado os seus coñecementos sen prexuízo do seu paso a un posto de segunda actividade.”

18.-Alegación do Comité de Empresa para a inclusión no Convenio Colectivo dun artigo relacionado co quebranto de moeda:

Nesta alegación o **Comité de Empresa** propón que se inclúa un artigo no que a Deputación garanta en todo caso o quebranto de moeda sempre que non exista dolo, culpa, negligencia grave ou mala fe do **traballador**.

A inclusión deste artigo considera esta Presidencia que é innecesaria pois tratase dunha materia regulada polo sistema de responsabilidade xeral que lle corresponde os empregados públicos. En consecuencia, rechazase esta alegación do *Comité de Empresa* .

19.-Alegación do *Comité de Empresa* para a inclusión no Convenio Colectivo dun artigo relacionado co réxime dietético sen gluten para enfermos celíacos:

Nesta alegación o *Comité de Empresa* propón que se inclúa un artigo no que se conceda unha axuda mensual de 40 euros para **ó persoal laboral fixo**, os seus cónxuxes e fillos naturais, adoptivos ou en acollemento para o suposto de enfermos celíacos sometidos a réxime dietético sen gluten. Esta Presidencia admite a presente alegación sendo necesario a inclusión dun novo artigo coa redacción proposta polo *Comité de Empresa* .

En consecuencia, a redacción do novo artigo 66 queda co seguinte contido:

“Concederase una axuda mensual, previo informe médico que acredite a enfermidade e a necesidade do tratamento, que deberá aportar anualmente, por importe de 40 euros mensuais.

*Esta axuda aplicarase exclusivamente **ó persoal laboral fixo**, o seu cónxuxe e a os seus fillos naturais, adoptivos ou en acollemento.”*

20.-Alegación do *Comité de Empresa* para a inclusión no Convenio Colectivo dun artigo relacionado cos aparatos para control da glucemia:

Nesta alegación o *Comité de Empresa* propón que se inclúa un artigo no que se conceda unha axuda por unha soa vez de 35 euros para **ó persoal laboral fixo** , os seus cónxuxes e fillos naturais, adoptivos ou en acollemento para o suposto de enfermos

diabéticos con necesidade de control. Esta Presidencia admite a presente alegación sendo necesario a inclusión dun novo artigo coa redacción proposta polo *Comité de Empresa* .

En consecuencia, a redacción do novo artigo 67 queda co seguinte contido:

“Concederase una axuda por unha soa vez por beneficiario, previo informe médico que acredite a enfermidade e a necesidade de control, previa presentación da factura, de 35 euros e sempre e cando non este subvencionado polo Servizo Galego de Saúde.

*Esta axuda aplicarase exclusivamente ó **persoal laboral fixo**, o seu cónxuxe e os seus fillos naturais, adoptivos ou en acollemento.”*

20.-Alegación da UGT para a inclusión no Convenio Colectivo dun artigo relacionado coas axudas para prótesis:

Nesta alegación a UGT propón que se inclúa un artigo no que se estableza unha axuda para o traballador que necesite adquirir prótesis ortopédicas ou auditivas que non sexan cubertas pola Seguridade Social ou seguro de accidentes; a dita axuda ascendería ó 50% da factura oficial e non poderá superar a cantidade de 400 euros ó ano por beneficiario.

Con relación a esta alegación esta Presidencia considera que este tipo de axudas, que xa existiron no seu momento na Deputación, fan necesarios arbitrar uns mecanismos de control para evitar irregularidades que son moi difíciles de implementar e así quedou demostrado nas ocasións anteriores que existiron estas axudas. En consecuencia, corresponde non admitir esta alegación da UGT a proposta de Acordo.

Ourense, 17 de novembro de 2008,

O PRESIDENTE,

Asdo: José Luis Baltar Pumar.