

xubilación anticipada con coeficientes redutores das escalas e categorías de persoal.

13. SEGUNDA ACTIVIDADE

Acordarase coa representación sindical un sistema de segunda actividade áxil e no que se garanta un número abondo de prazas e en condicións para que se poida acoller o persoal.

14. FONDO DE ACCIÓN SOCIAL

Recupéranse todas as modalidades do FAS subtraídas no 2011, así como negociárase de seguido a introdución de novas modalidades de accións, cun importe global en todo caso do 1% da masa salarial.

15. FORMACIÓN

1. Toda actividade formativa debe homologarse pola EGAP cunha duración mínima de 12 horas.

2. A formación realizarase con carácter xeral en tempo de traballo e con cargo á administración empregadora e se garantirán 40 horas de formación anuais.
3. Os criterios de selección de persoal para a formación serán públicos, negociados e rotativos.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

No prazo dun ano acordarase coa representación do persoal un catálogo de postos e funcións de toda Administración Xeral da Xunta de Galiza. Mentres este non se aprobe será de aplicación o disposto do V Convenio Colectivo e acordos vixentes.

*Proposta da CIG-Autonómica,
25 de febreiro de 2022.*



ANTE A FALTA DE DEREITOS nas condicións especiais de traballo

ACORDO MARCO REGULADOR XA!



Búscanos e únete
para recibir información

- CIG Autonómica
- @CIGAUTONOMICA
- CIG Autonómica

<http://autonomica.cigadmon.gal>

CIG INFORMA

Boletín especial

Acordo Marco Regulador das Condicións de Traballo



ACORDO MARCO REGULADOR DE CONDICIÓNS DE TRABALLO PARA O PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN XERAL DA XUNTA DE GALIZA

Proposta da CIG para un Acordo marco regulador que recolla os dereitos laborais do persoal funcionario e laboral que non se trasladaron á Lei de Emprego Público da Galiza. Pretendemos negociar os dereitos xerais e tamén as condicións específicas dos nosos centros de traballo. Trátase dun documento aberto e contamos contigo para melloralo.

ANTE A PERDA DE DEREITOS LABORAIS, NEGOCIACION DUN ACORDO MARCO REGULADOR

O V Convenio Colectivo Único regula os dereitos do persoal laboral pero a Xunta mantén varios artigos suspendidos dende o 2012 precarizando as condicións de traballo. Na vez de aproveitar a funcionarización para facela mais apetecible e recuperar e trasladar os dereitos á Lei de Emprego Público a Xunta négase, máis o que si deixou claro é a continuidade da prestación dos servizos pero, baixo que condicións?

Sabemos que si non facemos nada as que temos condicións especiais de traballo imos ter problemas nos centros. Necesitamos negociar carteleiras, ter definidos os descansos e os máximos de traballo nos festivos, fins de semana e noites así como máis cousas que se non se perden para sempre. Está en perigo de extinción o 50% de reserva para as promocións internas, as superiores categorías ou as adscricións temporais reguladas.

Convertamos a desfeita nunha oportunidade para ampliar dereitos e regular, obriguemos a Xunta a negociar! Temos alternativa e con iniciativa presentamos esta proposta de Acordo marco regulador, onde recellemos os dereitos do V Convenio pero tamén procuramos aportar novas solucións para todas e sen discriminacións nin diferencias entre réximes xurídicos ou colectivos.

Posiblemente quedaron cousas atrás ou algunhas se poden mellorar. Contamos contigo para avanzar.

ACORDO MARCO REGULADOR DE CONDICIÓNS DE TRABALLO

1. ÁMBITO PERSOAL E TERRITORIAL

1. Este Acordo marco establece e regula as normas polas que se rexerán as relacións de carácter xurídico-laboral e funcional entre a Xunta de Galiza e o persoal laboral e funcionario que preste os seus servizos baixo a súa dependencia e a dos seus organismos autónomos da Administración Xeral. Para o persoal recollido polo V Convenio ou Acordos específicos será de aplicación este acordo de xeito subsidiario ou naquelas cuestións máis favorables.
2. Exclúese do ámbito de aplicación deste Acordo marco regulador aquel directamente excluído do V Convenio ou da LEPE.

2. XORNADA DE TRABALLO, HORARIO E DESCANSOS

1. A xornada máxima anual será de 1540 horas.
2. A xornada ordinaria será de 7 horas diarias, de 8 a 15h, de luns a venres (35 h semanais). No caso de horarios ou xornadas especiais negociáranse de xeito específico por servizo.
3. O horario de verán será dende o día 15 de xuño ata o día 15 de setembro, cun horario de 6 horas diarias. O persoal que, por ter horario especial, non poida realizar horario de verán terá unha compensación de 10 días anuais ou a parte proporcional ao tempo traballado nese período.
4. As carteleiras negociáranse coa representación do persoal co fin de que as rotación sexan equilibradas, confeccionáranse antes do 1 de decembro do ano

anterior e serán aprobadas e comunicadas antes do 15 de decembro. As posibles adaptacións extraordinarias por causa maior serán negociadas coa representación do persoal.

5. Traballo a quendas e xornadas irregulares:
 - a. Garantirase o descanso semanal de dous días naturais ininterrompidos, de fins de semana alternos e a metade de festivos en cómputo anual.
 - b. O descanso entre xornadas será dun mínimo de 12 h.
 - c. Con carácter xeral non se sumarán máis de 2 xornadas consecutivas de quenda nocturna.
6. Todo o persoal terá dereito a unha pausa retribuída na súa quenda de 30 minutos, agás aquel de xornada partida (mañá e tarde) que poderá dividilo en dúas pausas de 15 minutos. O persoal que teña quenda continua que remate despois das 16h ou quendas de tarde que comecen antes das 13h, a pausa retribuída será de 60 minutos.
7. En todos aqueles centros que presenten unhas características específicas, naquelas épocas do ano en que haxa ausencia masiva de persoas asistidas ou non se realicen actividades nas súas instalacións, manteranse os servizos mínimos indispensables para a atención das persoas asistidas que permanezan neles e para o mantemento e reposición das instalacións, quedando libre de servizo o resto do persoal. A prestación dos ditos servizos mínimos distribuírase proporcionalmente entre o persoal afectado.

3. COMPENSACIÓN DE DESCANSO POR TRABALLO EN FINS DE SEMANA E FESTIVOS

1. O persoal que traballe en sábado, domingo ou festivo terá unha compensación adicional para o descanso do 0,75.
2. O persoal que traballe os días 24 e 31 de decembro serán a consideración de festivo aos efectos compensatorios. Noiteboa, noitevella e a noite de reis serán unha compensación adicional dunha xornada completa (dun día).

4. VACACIÓNS, LICENZAS E PERMISOS

1. Todo o persoal terá dereito a 22 días hábiles de vacacións máis os días adicionais por antigüidade que correspondan.
2. Os permisos e licenzas e días adicionais de vacacións e asuntos propios por antigüidade serán os establecidos con carácter xeral para o persoal da Administración da Comunidade Autónoma da Galiza.

3. Recupéranse os 9 días de asuntos propios para todo o persoal.
4. Con carácter xeral as vacacións gozaranse entre o 1 xullo e o 30 de setembro.
5. Se por razón do servizo non se puideran desfrutar nese período incrementárase un 100% adicional (cada día sen desfrutar compensase por 2 fora dese período). A partir dos límites deste artigo as condicións de vacacións do persoal con xornadas irregulares serán obxecto de regulamento negociado.
6. Garantirase que no período de verán se poidan desfrutar a metade dos días de vacacións.
7. As vacacións serán obxecto de cobertura temporal.

5. NOCTURNIDADE

1. As quendas que comprendan o 50% da xornada entra as 10 da noite e as 6 da mañá terán a consideración de nocturnas en toda a súa duración.
2. Garantirase o cobro coa nómina mensual da nocturnidade de acordo coa seguinte fórmula: hora nocturna= (salario bruto anualx0,50)/1540
3. Para o persoal con quendas e xornadas especiais negociarase coa representación do persoal os límites máximos, en todo caso a súa distribución será equitativa.
4. A súa retribución será mediante unha cantidade fixa mensual incluída no complemento específico.
5. Aos efectos de computo de xornada anual se lle aplicará un 0,30 adicional a hora nocturna.

6. SISTEMA ORDINARIO DE PROVISIÓN E SELECCIÓN DE POSTOS

O concurso de traslados constitúe o sistema normal de provisión definitiva de postos de traballo cun sistema aberto e permanente e, en tanto non se active, este será como mínimo anual.

Nos procesos selectivos e ofertas de emprego, reservarase un mínimo do 50% das prazas para a quenda promoción interna que con carácter xeral será en convocatoria separada.

7. SISTEMA EXTRAORDINARIO DE PROVISIÓN E SELECCIÓN DE POSTOS

No caso de necesidade excepcional e urxente, polo tempo mínimo imprescindible e de forma xustificada, poderanse prover os postos por :

1. Comisións de servizo: estableceranse criterios obxectivos, avaliados e iguais para todo o persoal ou atendendo a antigüidade na Administración.

2. Promoción interna temporal: negociarase un sistema de promoción interna temporal con criterios regulados e obxectivos do persoal funcionario público mediante o desempeño temporal dos postos vacantes.
3. Estes postos serán ofertados no seguinte concurso, promoción interna ou outro proceso selectivo.

8. DEREITO A COMEDOR.

1. Naqueles centros que contén con servizo de comedor xestionado directamente pola Administración, garántese o dereito a utilizalo; será de balde para o persoal que preste servizos no centro sempre que se atope en xornada de traballo ao remate da súa quenda, do seguinte xeito: o persoal en quenda de mañá terá dereito ao xantar, o de quenda de tarde á cea, e o da quenda de noite a bebidas frías e quentes.
2. Nos centros de traballo todo o persoal terá ao seu dispor bebidas frías e quentes e establecementos adecuados para quecer os alimentos.

9. ROUPA DE TRABALLO

1. O Uniforme, roupa e calzado profesional da Xunta de Galiza regulado no Anexo I do V Convenio Colectivo Unico trasládase integramente a este Acordo marco regulador.
2. Para o persoal con outros acordos de uniformidade, roupa e calzado de traballo, garantirase en todo caso a dotación anual ou bianual, así como a renovación se hai deterioro.
3. Os EPIS negociarase nos Comités de Seguridade e Saúde Laboral en atención as Avaliacións de Riscos Laborais e segundo a súa propia normativa.

10. FONDO PÚBLICO PARA A COBERTURA NO CASO DE FALECIMENTO, ACCIDENTES OU/E INCAPACIDADE

1. Este fondo irá destinado as seguintes coberturas: falecemento, incapacidade permanente derivada de accidente e enfermidade profesional, infarto agudo de miocardio e accidente cerebrovascular.
2. Os seguros/fondos específicos serán compatibles co fondo da Xunta e con calquera outro seguro adicional previsto por accidentes ou falecemento derivado da actividade profesional.
3. Nos vehículos da Xunta o seguro de accidentes será de igual contía para todo o parque móbil sen diferenciar entre condutor e ocupantes ou cargo/escala.

4. A implantación de fondos ou incluso a concertación de seguros e a súa cobertura e cantidades serán obxecto de negociación coa representación sindical. As cantidades aseguradas serán revisadas e actualizadas (*as da Xunta son hoxe en día das máis baixas do estado español*).

10. ESTRUCTURA DO SALARIO

1. Establecerase o salario correspondente que retribúa as especiais dificultades, tanto materias e técnicas como de natureza funcional e ocasional, que esixa o desempeño ou deriven das características especiais destes traballos. No caso do persoal laboral manterase a estrutura e condicións salariais establecidas no V Convenio.
2. A retribución salarial específica das condicións especiais inherentes á actividade do persoal se realiza mediante pluses salariais non absorbibles e independentes. No caso do persoal funcionario deben integrarse dentro do complemento específico e se reflectirá a súa correspondencia na RPT.
3. Igualdade salarial. As prazas que se funcionan deben conter o complemento específico sen que poidan existir diferencias entre unha praza e outra de igual posto e iguais funcións e condicións.
4. O trienio mínimo será o do A1. Establecerase un complemento de antigüidade que cubrirá a diferenza co trienio do A1.

11. RÉXIME DE COMPATIBILIDADES

1. O persoal con relación laboral fixa-descontinua poderá compatibilizar nos tempos de suspensión de contrato a actividade laboral con calquera outra no sector público ou privado.
2. O persoal que teña xornadas inferiores a normal derivadas da súa relación laboral coa administración, agás por solicitude do traballador/a por redución de conciliación (etc), poderá completar a súa xornada con outra actividade laboral no sector público ou privado.
3. Nas compatibilidades en ningún caso se poderá superar a xornada ordinaria.

12. XUBILACIÓN

1. No prazo de un ano acordarase a xubilación parcial anticipada coa representación sindical. Nos mesmos termos acordarase a xubilación anticipada para aqueles colectivos de persoal empregado público que cumpra as condicións que se pacten.
2. A Administración Autonómica instará de inmediato á