

ACORDO REGULADOR DAS CONDICIÓN\$ DE TRABALLO DO PERSOAL DO CONCELLO DA CORUÑA

(Acordo aprobado polo Pleno do Concello con data de 15 de xuño de 1992)

CAPÍTULO I: DISPOSICIÓN\$ XERAIS

1º. Ámbito persoal.- Este convenio será de aplicación a todo o persoal funcionario e contratados/as laborais fixos ou eventuais, que ocupen praza en persoal. Entenderanse incluídos no ámbito persoal os funcionarios en prácticas regulados polo art. 22 do RD 2223/1984.

Será de aplicación aos xubilados/as, viúvas e orfos/as menores de 21 anos, cuxo dereito pasivo traia causa dunha relación estatutaria ou laboral co Ayto. da Coruña, aos únicos efectos do establecido nos arts. 14, 17, 18, 19 e 20.

Quedan excluídos do ámbito de aplicación deste convenio:

- a) O persoal contratado para a realización de traballos específicos e concretos, non habituais, de carácter excepcional, regulados polo RD 2357/85
- b) O persoal incluído no ámbito de aplicación do RD 1382/85, do persoal de alta dirección.
- c) O persoal que preste os seus servizos en virtude dun contrato de asistencia regulado polo RD 1005/74.
- d) O persoal que sexa contratado para a execución de plans de fomento de emprego, formación de parados/as, programas de servizos sociais ou similares, en desenvolvemento de convenio ou con cargo a subvencións nas que interveña outra entidade; xa sexa da admón.. central, autonómica, local ou institucional.
- e) O persoal que realice traballos de colaboración social.

2º. Ámbito temporal,- A vixencia do presente acordo estenderase até o 31 de decembro de 1993 e entenderase prorrogado por anos naturais, por tática recondución, se non se formula denuncia de rescisión ou revisión por calquera das partes cunha antelación mínima de 3 meses respecto da data sinalada para a finalización da súa vixencia.

No entanto o establecido anteriormente, prorrogaranse automaticamente as condicións contidas no texto do presente acordo até tanto non se proceda á súa modificación total ou parcial.

3º. Vinculación á totalidade.- As condicións de traballo pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, aos efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

4º. Comisión paritaria de interpretación, estudo e seguimento.- Constitúese unha única Comisión Paritaria de Seguimento, integrada por representantes da Corporación e un representante por cada unha das organizacións sindicais, que subscriban ou se adheriron ao presente Convenio, e polos presidentes da Xunta de Persoal e do Comité de Empresa. Devandita Comisión será presidida polo Tenente Alcalde Delegado do Área de Interior ou persoa en quen delegue.

A Comisión de Seguimento terá as seguintes funcións:

- a) Interpretar o texto do Convenio en todos os seus aspectos, cando xurdan dúbidas na súa concreta aplicación.
- b) A vixilancia e seguimento do cumprimento do establecido no Convenio.

c) Cantas outras actividades tendan á maior eficacia práctica do Convenio
A Comisión paritaria de interpretación, estudo e seguimento reunirse cunha periodicidade trimestral, como mínimo; debendo reunirse, así mesmo, a petición de calquera das partes.

CAPÍTULO II: RETRIBUCIÓNS

5º. Retribucións básicas.- SOLDO BASEE, é o que corresponde a cada un dos grupos de clasificación, que se determinarán no art. 25º da Lei 30784. A súa contía será a que anualmente veña reflectida na Lei de Orzamentos Xerais do Estado. TRIENIOS, consiste na percepción dunha cantidade igual para cada grupo de clasificación por cada 3 anos de servizos efectivos prestados en calquera das Admones. Públicas; xa sexa como funcionario de carreira, como contratado en réxime de dereito administrativo, interino ou laboral, de acordo co establecido na lei 70/78, de recoñecemento de servizos prestados na admón.. Pública. As cantidades a percibir en concepto de trienios serán as que establezan para cada un dos diferentes grupos de funcionarios na LPGE. PAGAS EXTRAORDINARIAS, abonaranse dúas pagas extraordinarias cada ano, por importe cada unha delas dunha mensualidade íntegra (compreensiva de retribucións básicas, C. de destino e c. específico) Ditas pagas abonaranse coas nóminas correspondentes aos meses de xuño e decembro. Retribucións complementarias.- COMPLEMENTO DE DESTINO, corresponde ao nivel do posto de traballo que se desempeñe ou, no caso de que sexa superior, o que teña consolidado o funcionario. A contía a abonar por este concepto será determinada na LPGE. COMPLEMENTO ESPECÍFICO, destinado a retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, incompatibilidade, responsabilidade, perigo ou penosidad. En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo, aínda que ao fixalo poderán tomarse en consideración conxuntamente dúas ou máis das condicións particulares mencionadas que poidan concorrer nun posto de traballo. Este complemento non será consolidable en ningún caso; e a súa percepción dependerá do posto ao que estea adscrito o traballador/a. A contía a percibir por este concepto será a que se fixou por acordo do Pleno para cada un dos postos de traballo.

6º. Incremento salarial, ano 1992.- Con efectos económicos de 1 de xaneiro de 1992, os funcionarios/as e contratados/as laborais pertencentes ao persoal do Ayto. da Coruña, aumentarán as retribucións nun 5% sobre as fixadas en 1991, incrementadas estas en un 0,6667% para os conceptos de soldo basee, trienios, complemento de destino e complemento específico. En canto ao persoal laboral incrementaranse as retribucións fixadas en 1991 para cada unha das categorías no mesmo porcentaxe que se indica para os funcionarios.

7º. Incremento salarial, ano 1993.- Aplicarase o incremento que sinale o Estado para o conxunto do sector público para o exercicio de 1993, na Lei de PGE.

8º. Cláusula de revisión.- O Ayto. da Coruña aplicará unha revisión salarial ao persoal incluído no ámbito do Convenio, no caso de que o incremento de prezos ao consumo (IPC) previsto sexa superado polo IPC rexistrado no exercicio, segundo os datos que sinale o INE.

Devandita revisión fixarase de forma que o incremento das retribucións, unha vez incorporada devandita revisión, manteña a mesma diferenza en puntos, respecto ao

IPC rexistrado, que o orixinal incluída na LPGE en relación co IPC previsto. Para o ano 1992, dita cláusula aplicarase a partir do 5%.

A instrumentación desta revisión establecerase, cando cumpra, a partir da desviación existente do IPC previsto e a taxa interanual de prezos, novembro sobre novembro. Devandita revisión será consolidable para todos os efectos.

9º. Dietas e quilometraxe.- A todo traballador/a, que de forma circunstancial e debidamente autorizado deba exercer o seu labor fose do termo municipal aplicaráselle o réxime de dietas vixente para os funcionarios públicos.

Os traballadores que utilicen vehículo propio coa correspondente autorización, para desprazarse fose o termo municipal por motivos de traballo percibirán a cantidade por quilometraxe, que estea aprobada para os funcionarios públicos Na disposición transitoria 3ª inclúese o valor actual das dietas e quilometraxe.

10º. Gratificaciónes por servizos especiais e extraordinarios.- Os traballos que deban realizarse por persoal municipal fóra da xornada normal de traballo, deberán contar coa a autorización expresa da concellaría con delegación en materia de persoal. Establécese un sistema de franqueo das horas traballadas fose do horario habitual por horas libres dentro da xornada laboral, a razón dunha hora e media libre por cada hora traballada. Se as horas traballásense en xornada festiva ou nocturna compensaranse dúas horas por cada hora. A devandito efecto entenderase como xornada festiva os días libres, aínda que non consten no calendario como talles, e como horas nocturnas as comprendidas entre as 22 e as 6 horas, ambas inclusive, así como aquelas que se realicen por necesidades do servizo en prolongación da xornada nocturna. Únicamente en caso de imposibilidade de franqueo, procederase ao abono da gratificación correspondente.

Trimestralmente facilitarase unha estatística sobre as gratificaciónes por servizos especiais e extraordinarios realizados en devandito período.

11º. Gratificaciónes por servizos especiais realizados fose do termo municipal.-

Naqueles supostos en que por motivos de traballo (ou por asistencia a cursos de formación ou perfeccionamento) debidamente autorizados realícense servizos especiais fose do termo municipal, o Concello asignará ao que se atope nesta circunstancia, unha axuda económica por día completo de ausencia, de acordo coas seguintes cantidades:

- Grupos A e B e asimilados 1200 ptas.
- Grupo c e asimilados 3200 ptas.
- Outros grupos ou non asimilables 4800 ptas.

Aos efectos do establecido no apartado anterior, o cómputo do día de ausencia comezará a contarse desde as 0 horas do día de saída cando aquela supere as 24 horas ininterrompidas.

Cando a ausencia non chegue ás 24 horas ininterrompidas ou, en calquera caso, na fracción final que resulte nas que superen devandito prazo, as cantidades a percibir serán:

- Grupos A e B e asimilados 1200 ptas.
- Grupo c e asimilados 2100 ptas.
- Outros grupos ou non asimilables 2900 ptas.

O abono desta gratificación farase efectivo antes de que se preste o servizo, aínda que condicionado a que con posteridade se xustifique que o mesmo foi realizado.

Establécese unha gratificación especial para os supostos en que o funcionario/a deba asistir a comisión de servizo como responsable ou monitor/a de campamentos xuvenís, excursións da 3ª Idade ou fins similares, fóra do termo municipal por períodos que excedan de 24 horas. Neste caso terase dereito a percibir diariamente as seguintes cantidades:

- Grupos A e B e asimilados 10000 ptas.
- Grupo c e asimilados 9000 ptas.
- Outros grupos ou non asimilables 8000 ptas.

Neste suposto non se terá dereito a percibir as cantidades que se citan nos apartados 1 e 3 do presente artigo.

No caso de que existan fraccións que excedan de 24 horas e que non completen un día enteiro, terase dereito a percibir o 50% dela cantidades que se fixan no presente parágrafo, cando a fracción exceda de 10 horas e o 25% cando non chegue ás 10 horas.

12º. Transporte.- Para aqueles traballadores/as, que teñan necesidade de utilizar o seu propio vehículo para o exercicio das súas funcións dentro do termo municipal, establécese un sistema de vales de gasolina, que lles serán entregados conforme vaian xustificando a súa necesidade, cos seguintes topes:

a) 5250 ptas. Ao mes cando non superen a cantidade de 200 km. Percorridos no citado período, promediándolo cos dous meses que lle precederon.

b) 10500 ptas. Ao mes cando non supere devandita quilometraxe, nos mesmos termos que no parágrafo anterior.

Estas cantidades repartiranse en 4 e 8 vales que caducarán ao mes e nos que se fará constar a matrícula do vehículo utilizado, así como a quilometraxe e a folla de ruta.

Váelos deberán ser conformados polo Xefe de Servizo

respectivo, e será preceptivo para a obtención dos correspondentes a un mes, presentar a xustificación do mes anterior.

Ao persoal que presta os seus servizos no cemiterio de Feans e ao destinado no colexio de Feans, entregaránelles mensualmente vales conforme ao disposto no apartado b) do punto 1, facilitándoselles pases de autobús no caso de que carecesen de automóbil.

En calquera caso estes vales non serán abonados durante o período de baixa ou vacacións.

En tanto non estea en funcionamento o sistema establecido neste artigo abonaranse aos funcionarios/as a que afecte, as cantidades que se citan nos apartados a e b do número 1 deste artigo.

13º. Complemento de produtividade.- Está destinado a retribuir o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese e iniciativa con que o funcionario/a desempeña o seu traballo.

Constitúese un fondo por importe de 50 millóns de pesetas para o abono das retribucións por devandito concepto durante o ano 1992. Devandita cantidade incrementarase co mesmo porcentaxe que se fixe para o conxunto das retribucións no ano 1993: O 70% da expresada cantidade aplicarase ao persoal en función da asistencia ao traballo. Abonarase a cantidade que corresponda por este concepto

cando o traballador/a non falte ningún día ao traballo, exceptuando.

a) Baixa por accidente laboral, en toda a súa extensión.

b) Permisos, licenzas ou dispensas regulados nos arts. 27.28 e 29 do presente Acordo ou compensacións por horas traballadas fóra da xornada habitual.

c) Baixas por enfermidade, até o 12º día inclusive, no período dun ano, computándose a estes efectos como baixa as ausencias contempladas no apartado 4 do artigo 25º.

A existencia dun día de baixa ao mes suporá a perda de 1/12 parte da cantidade a percibir por este concepto, agás se no período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro tivéronse menos de doce días laborables de baixa.

O 30% distribuirase en función dos seguintes factores: Disponibilidade, grao de cumprimento de obxectivos, trato co público, capacidade de traballo e calidade de traballo.

Corresponderá ao Alcalde a fixación das asignacións individuais oídos os Xefes de Servizo correspondentes, quen, á súa vez, solicitarán os informes que estimen pertinentes.

As cantidades que perciba cada traballador/a serán de coñecemento público, tanto polos restantes traballadores/as como polos representantes sindicais.

En ningún caso as contías asignadas durante un período de tempo polo concepto de produtividade orixinarán ningún tipo de dereito individual.

CAPÍTULO III: PRESTACIÓNS SOCIAIS

14º. Axudas Sociais.- O Concello obrígase a consignar anualmente, nos orzamentos municipais, unha cantidade global para subvenir ao persoal suxeito ao presente acordo aos gastos orixinados polos seguintes conceptos:

a) Servizos sanitarios non concertados.

b) Garda e coidado de fillos ou cónxuxe diminuído/a físico ou psíquico.

c) Bolsa de estudos e gardaría.

d) Odontoloxía e oftalmoloxía.

e) Adquisición de vivenda.

A estes efectos, e para o ámbito de vixencia temporal do presente acordo, consignarase no exercicio orzamentario de 1992, a cantidade de 44.964.102 pesetas.

Para o exercicio de 1993, incrementarase dita cantidade no mesmo porcentaxe que se fixe para o conxunto das retribucións do sector público pola lei de PGE.

A distribución dos fondos consignados cada ano entre estes conceptos realizarase polo órgano correspondente previo informe da Comisión Mixta de conformidade co disposto no Regulamento de Axudas Económicas, que se incorpora como Anexo nº 1 deste acordo. Devandito Regulamento poderá ser modificado, previa proposta dos órganos de representación dos traballadores, que deberá ser formulada no prazo de dous meses, a contar desde a data da firma do presente acordo e aprobada polo Órgano Corporativo competente.

15º. Anticipos.- A petición dos interesados, o Concello concederá aos seus empregados, anticipos de até 4 mensualidades, cun tope máximo de 750.000 ptas., cuxa devolución se efectuará mediante deducións mensuais en nómina, e sen que xeren ningún tipo de interese, nos prazos que se sinalan a continuación:

-Unha mensualidade 10 meses

-Dúas mensualidades 20 meses

-Tres mensualidades 30 meses

-Catro mensualidades 40 meses

Concederanse anticipos de máis de dúas mensualidades só como consecuencia de necesidades de carácter social, definíndose como tales, en principio, tan só as derivadas de investimentos para compra ou mellora de vivenda propia, e de gastos de enfermidade, nos termos que se sinalan a continuación:

a) Destinados á compra de vivenda, que sirva ou vaia servir de residencia única e habitual do peticionario.

b) Destinados a obras de mellora da vivenda, que reúna as características do parágrafo anterior.

c) Destinados a amortización de préstamos por adquisición de vivenda, que haberá de reunir as mesmas condicións citadas.

d) Destinados a cubrir gastos derivados de compra de mobiliario necesario para o primeiro establecemento da vivenda que se vaia a ocupar.

En calquera destes catro supostos, quedará excluído como beneficiario quen teña en propiedade outra vivenda.

Os anticipos a que se refire este apartado, e que traian causa de gastos por enfermidade, outorgaranse tan só cando os gastos se deriven directa ou indirectamente do solicitante, o seu cónxuxe, fillos ou persoa do mesmo dependente economicamente, a condición de que aqueles prevéxanse superiores ao importe de dúas mensualidades do solicitante. Na concesión destes anticipos por razón de gastos derivados de enfermidade, intervirá necesariamente o médico do Concello, quen informará sobre a razón do gasto e demais circunstancias concorrentes.

Queda reservada á Comisión Mixta a interpretación das cláusulas establecidas no número dous deste artigo, así como a apreciación doutras necesidades que sen estar previstas nos anteriores apartados, merezan a consideración de necesidade social e, por tanto, a concesión deste tipo de anticipo.

A concesión de anticipos de máis de dúas mensualidades non poderá superar o número de dous por solicitante nun período de cinco anos.

O período máximo de amortización non poderá exceder, en ningún caso, da data en que se produza legalmente a xubilación do solicitante, debéndose prorratear, neste caso, o importe do mesmo entre as mensualidades que resten até devandita data.

Non se concederán novos anticipos se o interesado/a non amortizou, cando menos, un 50% do que xa tiña concedido, e transcorra a metade do período de amortización, salvo que concorra unha causa de especial transcendencia, valorada como tal pola Comisión Mixta.

16º. Auxilio por enfermidade.- O Concello proverá os auxilios necesarios para a percepción do 100% das retribucións a que o persoal suxeito ao ámbito deste acordo teña dereito, nos supostos de baixa por enfermidade debidamente comprobada polos servizos médicos desta Administración, que valorará os casos en que dito auxilio estea plenamente xustificado.

17º. Gastos de farmacia.- Namentres a Mupal non se faga cargo das prestacións por gastos de farmacia nas mesmas condicións que as que rexen na S.S., para os enfermos crónicos e os que se atopen ingresados, o Concello farase cargo dos referidos gastos que se orixinen polos traballadores ao seu servizo, até o límite que rexe no sistema xeral da Seguridade Social.

Os gastos de farmacia realizados fose do termo municipal serán abonados polo Concello, previa xustificación, na contía que corresponda.

18º. Bolsas, estudos, orfos.- Pola Comisión Mixta proporase á Corporación a contía, requisitos e procedementos con arranxo aos cales se outorgará unha axuda económica destinada a bolsas de estudo para orfos menores de 21 anos.

19º. Gastos de próteses.- O Concello farase cargo dos gastos orixinados pola implantación de prótese nos casos en que non se cubran polas entidades aseguradoras e que se están cubertos no réxime xeral da S.S.

20º. Pensión mínima.- Con efectos económicos do 1 de xaneiro de 1992 consignarase polo Concello unha cantidade suficiente para que os ingresos mínimos anuais dos xubilados/as, viúvos/as e orfos/as menores de 21 anos, cuxa pensión traia causa dunha relación laboral ou funcional co Concello da Coruña, non sexa inferior á pensión mínima, que se fixe, respectivamente, para cada unha de devanditas pensións no sistema de clases pasivas dos funcionarios/as do Estado. Considerarase a fin de calcular os ingresos mínimos anuais, calquera tipo de ingresos distinto da propia pensión, sumándose ambas as cantidades.

Na disposición transitoria 4ª, reflíctese o importe das pensións mínimas fixadas pola LPGE (31/1991), para o ano 1992.

21º. Seguro de responsabilidade civil.- Subscribirase polo Concello, unha póliza que garanta a cobertura por responsabilidade civil que poida derivarse das actividades profesionais do persoal municipal, salvo o caso de manifesta negligencia, debidamente probada.

22º. Seguro de accidentes laborais.- Concertarase, polo Concello, unha póliza, cuxos asegurados/as son todos os traballadores/as do persoal municipal en situación de activo. As condicións de devandita póliza serán as seguintes:

COBERTURA: Falecemento, invalidez absoluta e permanente ou invalidez parcial, exclusivamente para aqueles casos de accidente sufrido durante o exercicio das ocupacións profesionais ou "in itinere"

CAPITAIS GARANTIDOS:

-Falecemento = 6.000.000 ptas.

-Invalidez absoluta e permanente = 6.000.000 ptas.

-Invalidez parcial = segundo baremo.

En todos os caos de accidentes laborais, a Corporación farase cargo dos gastos ocasionados polo accidente aos traballadores/as municipais.

23º Asistencia xurídica.- A Corporación obrígase a prestar asistencia xurídica aos seus empregados/as, nos supostos de conflitos xurdidos con terceiros, como consecuencia da prestación dos seus servizos, salvo en caso de manifesta negligencia debidamente probada.

CAPÍTULO IV: CONDICIÓNS DE TRABALLO.

24º. Calendario laboral.- O calendario laboral será o que os organismos competentes das Administracións central, autonómica e o propio Concello establezan, dentro das súas respectivas competencias.

Os días da constitución, noiteboa, noitevella e sábado santo permanecerán pechadas as oficinas e servizos municipais, a excepción do Rexistro Xeral e demais, que se presten habitualmente en festivos.

Establécese, ademais, como festa propia dos traballadores/as do Concello da Coruña,

con carácter non recuperable, o 22 de maio, festividade de Sta. Rita. Nos centros de carácter permanente compensarase, o goce de devandito día libre, ao longo do ano; téndoo en conta no momento de elaborar a xornada de traballo anual de cada un dos centros.

25º Xornada laboral.- A xornada laboral común será a que se sinale na lexislación vixente para os funcionarios da admón.. Pública.

O horario laboral establecido, con carácter xeral, será de luns a venres e de 7:45 a 15:00 horas, salvo o período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de agosto, ambos os incluídos, durante o cal a xornada diaria acurtarase 1 hora á saída e, dentro de devandito período, o correspondente á Semana Grande, durante a cal a saída se efectuará ás 13:00 horas.

Establécese unha marxe de flexibilidade no horario de $\frac{1}{4}$ de hora diario, que haberá de recuperarse no mesmo día. A citada marxe de flexibilidade á entrada enténdese referido ao primeiro cuarto de hora e deberá ser recuperado á hora da saída, co mesmo tempo demorado na entrada., ou a costa do período de descanso que se cita no parágrafo sétimo do presente artigo.

As baixas por indisposición dun día de duración e até un máximo de tres días ao ano, baixo control dos servizos médicos municipais, non darán lugar a dedución algunha, sen necesidade de xustificalas mediante parte médico. Con todo devandita circunstancia será posta en coñecemento do responsable do centro ou servizo, con carácter inmediato na mesma data en que se produza, quen dará traslado, á súa vez, á Unidade de Administración de Persoal.

Os servizos que pola súa peculiaridade han de organizar o seu traballo en réxime de quendas ou non admitan tratamento común en canto a horario de traballo, axustaranse aos horarios que serán establecidos pola concellaría delegada en materia de persoal, previa negociación coa representación sindical, que se materializará a través da Xunta de Persoal, Comité de Empresa e Seccións Sindicais. Devanditos horarios uniranse como anexos ao presente acordo. En tanto non se proceda á súa aprobación, manteranse os horarios e xornadas actuais en todos os centros. Sinálanse a continuación as datas límites, dentro do ano en curso, en que deberán estar aprobados os horarios, sistemas de quendas e xornada, dos centros que se citan:

Estación de Autobuses 20 de xuño
Centros de EGB 30 de xuño
Serv. Mpal. de Deportes 30 de setembro
Cemiterios Mpales. 30 de setembro
Bibliotecas Mpales. 31 de outubro
Museo Arqueolóxico 31 de outubro
Casa das Ciencias 31 de outubro
Salga de Exposicións 31 de outubro
Policía Local 30 de novembro
S.E.I.S 31 de decembro
Teatro Rosalía de Castro 31 de decembro
Mercados Mpales. 31 de decembro
Rede de sumidoiros 31 de decembro

Calquera modificación dos horarios actuais será pactada cos representantes dos traballadores, tal como exprésase no apartado 5 do presente artigo e trasladado o resultado de devandita negociación aos correspondentes anexos. En caso de cambio de quenda ou de ter que traballar en día libre, deberá comunicarse dita circunstancia a

quen resulte afectado con catro días de antelación como mínimo, salvo nos supostos en que non resulte posible por corresponder a situacións de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade pública.

Todos os traballadores disporán dun período de 30 minutos diarios de descanso, dentro da xornada laboral, con carácter non recuperable.

26º. Dedución proporcional de haberes.- A diferenza, en cómputo mensual, entre a xornada regulamentaria de traballo e a efectivamente realizada polo traballador/a dará lugar, salvo xustificación, á correspondente dedución proporcional de haberes. Para o cálculo do valor hora aplicable a devandita dedución tomarase como basee a totalidade das retribucións íntegras mensuais, que perciba o traballador, dividida por 30 e, á súa vez, este resultado polo número de horas que o traballador/a teña obrigação de cumprir de media, cada día. Todo iso, sen prexuízo das medidas disciplinarias que puidesen proceder, no seu caso.

27º. Vacacións.- As vacacións anuais, que terán a duración dun mes, gozaranse entre os meses de maio e setembro, ambos inclusive, salvo que o interesado faga solicitude expresa de gozalas fóra deste período e autoríceselle, se as necesidades do servizo permíteno. As vacacións poden ser fraccionadas en dous períodos, sen que o cómputo de ambas as fraccións poida exceder de 31 días.

Nos servizos nas vacacións organícense en quendas rotatorias, o ciclo deberá discorrer, en primeiro lugar, en sentido inverso á sucesión de meses no calendario, para comezar, unha vez chegado á inicial, na orde cronolóxica natural.

Antes do día 1 de marzo cada unidade administrativa ou servizo terá elaborado o seu cadro de vacacións, referido a postos de traballo que quedarán cubertos durante os meses de vacacións. Darase traslado de devandito cadro á Unidade de Administración de Persoal e exporase no Taboleiro de Anuncios do centro ou dependencia, cando se trate de servizos aos que afecte o parágrafo segundo de apartado 1 deste artigo. No entanto o aquí establecido, poderán realizarse variacións ás previsións contidas no cadro de vacacións xa elaborado, debendo ser comunicada devandita incidencia á Unidade de Administración de Persoal, co visto e praxe do Xefe do Servizo correspondente, cunha antelación mínima de 1 mes.

O calendario do período vacacional quedará suspendido a instancias do interesado, cando se presente unha situación de baixa con anterioridade á data prevista como inicio das mesmas.

Igualmente poderá dar lugar á interrupción das vacacións, con suspensión do período que lle resta ao interesado, nos casos en que durante o seu goce acredítese unha situación de baixa, por resolución da Alcaldía, previo informe e baixo o control dos servizos médicos municipais, e ouvida a Xunta de Persoal ou Comité de Empresa, segundo trátase de funcionarios/as ou laborais.

Tanto nun como noutro suposto, de producirse colisión de intereses entre quen ve modificado o seu cadro de vacacións por esta causa e outros empregados adscritos ao seu mesma dependencia ou unidade que xa as teña programadas, terán preferencia estas sobre aquel, quen, en todo caso, haberá de supeditarse a estes efectos, ás necesidades do servizo ao que está adscrito.

A duración do período vacacional dos traballadores que non alcancen en ano de servizo en activo será proporcional á vez que medie entre a data do seu ingreso e o 31 de decembro do mesmo ano, redondeando o resultado en días por exceso.

28º. Premio especial de antigüidade.- Establécese un premio especial de antigüidade por cada 7 anos de servizos prestados ao Concello da Coruña, consistente no goce,

por unha soa vez e por período cumprido, dunha semana adicional e ininterrompida de vacacións, que non se pode gozar durante o período vacacional. Será necesario, ademais, comunicalo ao Xefe do Servizo e á Unidade de Administración de Persoal, con 15 días de antelación.

Devandito premio será gozado dentro do ano en que se cumpra a citada antigüidade.

29º. Licenzas e permisos.- Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento, establécese o seguinte réxime de licenzas, que non darán lugar a dedución algunha nas retribucións:

a) 15 días naturais en caso de matrimonio.

b) 3 días naturais por nacemento de fillos.

c) 2 días por enfermidade grave de parentes de até o 2º grao de consanguinidade ou afinidade, concretándose dita enfermidade grave nos supostos de hospitalización ou intervención cirúrxica.

d) 4 días por falecemento do cónxuxe e dos parentes do 1º grao de consanguinidade ou afinidade.

e) 3 días en caso de falecemento de parentes de 2º grao de consanguinidade ou afinidade.

f) 2 días en caso de falecemento de parentes de 3º grao de consanguinidade, e 1 día en caso de falecemento de parentes de 3º grao de afinidade.

g) Licenza de maternidade de 16 semanas ou de 18, en caso de parto múltiple ás traballadoras, que se regulará polo disposto na lei 3/1989 (licenza irrenunciable)

h) 1 día por traslado de domicilio habitual.

i) Poderán concederse pola Alcaldía, licenzas para realizar estudos sobre materias directamente relacionadas coa función pública, previo informe favorable do Xefe de Servizo e autorización do Concelleiro Delegado do Área correspondente e do que sexa competente en materia de persoal.

j) Poderanse obter licenzas nos termos establecidos nas disposicións de carácter xeral para asistir a cursos de formación sindical ou realizar funcións relacionadas con devanditas materias, polo persoal que desempeñe calquera cargo sindical.

k) Disporase, tamén, de licenza para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de actitude e avaliación en centros oficiais durante os días da súa celebración.

l) O funcionario/a con un fillo menor de 9 meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo para atender á súa alimentación. Este período poderá dividirse en dúas fraccións ou substituírse por unha redución da xornada laboral en media hora. Este dereito é optativo parda o home ou a muller, sempre que un dos dous renuncie a el.

m) Poderán concederse permisos polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

n) Disporase de 9 días de permiso para asuntos persoais, ademais das vacacións anuais e á marxe do calendario de festas que non terán o carácter de recuperable. Poderase elixir libremente as datas, respectando as necesidades do servizo e coa única limitación de que non poderán acumularse ás vacacións anuais. O goce do día libre deberá ser autorizado pola Xefatura do Servizo correspondente e comunicado previamente á unidade de Administración de Persoal.

ou) Até 15 días por outras circunstancias distintas das sinaladas, previa xustificación e autorización expresa do Concelleiro delegado para materia de Persoal.

Os prazos dos apartados b), c), d), e) e f) prorrogaranse un día máis cando concorran dous días inhábiles ou o suceso prodúzase fose do termo municipal.

Consanguinidad

- 1º Pais e fillos
- 2º Avós, netos e irmáns.
- 3º Sobriños e tíos

Afinidade

- 1º Sogros, xenro e nora
- 2º Cuñados
- 3º Tíos e sobriños políticos

Así mesmo, e con repercusión nas retribucións a que a interesado tanga dereito, poderán concederse licenzas nos seguintes supostos:

- a) A quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos ou a un diminuído físico ou psíquico, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución en 1/3 ou en 1/2 da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións.
- b) Poderán concederse licenzas por asuntos propios, sen retribución algunha, cando o interesado así o solicite e con única limitación de que a súa duración acumulada non poderá exceder, en ningún caso, de tres meses cada dous anos.

CAPÍTULO V: OUTROS DEREITOS.

30º. Formación profesional.- Considerando que a formación é un instrumento fundamental para a profesionalización do persoal e a mellora dos servizos, a Administración comprométese a elaborar un plan de Formación. A Comisión Mixta fará un seguimento da elaboración e aplicación de devandito Plan Xeral de Formación Profesional, que será aprobado antes do 31 de decembro de 1992, sen prexuízo de que durante devandito ano síganse desenvolvendo accións concretas en materia de formación.

Para facilitar a formación e reciclaxe profesional, o Concello, no marco do Convenio 140 da OIT, comprométese a adoptar as seguintes medidas concretas:

- a) Concesión de permisos retribuídos para concorrer a exames finais e probas de aptitude e avaliación para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Concesión de 40 horas ao ano, como máximo, para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, cando o curso se celebre fóra da Administración e o contido do mesmo estea directamente relacionado co posto de traballo ou a súa carreira profesional na Administración.
- c) Concesión de permiso non retribuído, dunha duración máxima de tres meses para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, sempre que a xestión do servizo e a organización do traballo permitanlo.

O persoal comprendido no ámbito do presente acordo realizará os cursos de capacitación profesional ou de reciclaxe que determine a administración para a adaptación a un novo posto de traballo. O tempo de asistencia a estes cursos considerarase tempo de traballo para todos os efectos.

O persoal que realice cursos específicos de elevado custo relativos a unha área funcional a cargo da Administración, asumirá un compromiso expreso de maior vinculación temporal a devandita área.

Constitúese un fondo de 8.000.00 de pesetas para o exercicio orzamentario de 1992, para financiar as accións de formación a desenvolver durante o mesmo. No caso de que as clases ou cursos sexan impartidos por funcionarios ou contratados laborais do Concello da Coruña, fíxanse as gratificacións a percibir por devandito concepto nas seguintes cantidades por cada hora.

Grupo traballo	Durante a xornada de traballo	Fóra da xornada de
A	1000	4000
B	1000	3500
C	1000	3250
D	1000	3000
E	1000	2750

31º. Promoción profesional.- A fin de facilitar ao máximo a promoción interna e profesional, durante os anos de vixencia do acordo, a Administración adopta os seguintes compromisos:

- a) Nas convocatorias que se efectúen para cubrir prazas vacantes en execución das ofertas públicas de emprego de 1992 e 1993, incorporárase unha reserva suficiente de prazas para promoción interna, en función do número de candidatos potenciais e do límite máximo establecido na 1ª convocatoria vixente respecto diso. Exclúese desta regra a 1ª convocatoria que se tramite para cubrir prazas de auxiliares administrativos.
- b) A Administración organizará cursos para a preparación das probas de acceso ao grupo ou escala superior, segundo os criterios que se establezan.
- c) Poderán suprimirse algunhas das probas de aptitude, en función dos coñecementos xa demostrados.

d) No caso de postos de traballo adscritos a máis dun grupo, procurarase o mantemento no posto de traballo dos empregados públicos que accedan a un grupo superior mediante promoción interna.

e) A posibilidade de acceso por promoción interna a todos os corpos ou escalas desde o grupo inmediatamente inferior. Enténdense incluídos aos efectos do establecido neste apartado os funcionarios do grupo E de Administración Xeral.

Constitúese un fondo para o ano 1992 por importe de 10.000.000 de pesetas para financiar o maior custo anual que supoña a cobertura daqueles postos da estrutura que na actualidade non están cubertos en propiedade e que implican a posibilidade de promoción profesional para o persoal do Concello.

A concreción dos postos cuxa cobertura se convoque, suporá en todo caso o cumprimento do compromiso de que o 15% do conxunto dos funcionarios/as e contratados/as laborais do grupo E teñan o nivel de complemento de destino 14 e o 60% o 12.

A relación de postos de traballo que se cubrirán por promoción interna someterase a coñecemento da Comisión Mixta.

Considerando que unha excesiva e indiscriminada mobilidade produce efectos negativos na estrutura organizativa e na profesionalización do persoal, as partes acordan adoptar as seguintes medidas:

- a) As relacións de postos de traballo tenderán a especificar , para cada posto de traballo, a área funcional ou de actividade a que aquel se adscribe.
- b) Nos concursos valorárase, segundo a natureza do posto de traballo, a cualificación e experiencia na área funcional ou de actividade á que estea adscrito o posto.
- c) Unha permanencia mínima nos postos de traballo valorárase positivamente.

As partes consideran que un sistema de avaliación do desempeño que prime o maior e mellor rendemento no posto de traballo, é un factor necesario para a profesionalización da Administración. Este sistema debe permitir un maior estímulo para a promoción, fomentando, á súa vez, a responsabilidade dos Xefes de Unidades e Servizos correspondentes.

únesese como anexo nº 2 a este documento o Regulamento de Provisión de postos de traballo deste Concello.

32º. Saúde laboral.- Considerando que os empregados públicos teñen dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a súa saúde no traballo e que a Administración ten o deber de promover, formular e aplicar unha adecuada política de prevención de riscos, as partes comprométense a colaborar estreitamente para elevar os niveis de saúde e seguridade no traballo nos distintos centros municipais.

A fin de garantir unha atención coordinada en relación coa saúde laboral, que afecta tanto ao colectivo de persoal funcionario como ao de réxime laboral, a representación e participación en materia de prevención farase de forma conxunta para ambos os colectivos. A devandito efecto, constituirase no prazo dun mes a Comisión Mixta de Saúde Laboral, integrada por 10 membros, a partes iguais, por representantes da Administración e da representación sindical.

ás reunións de devandita Comisión poderán asistir en calidade de asesores os técnicos ou expertos na materia que se considere conveniente.

A Comisión Mixta de Saúde Laboral terá como función prioritaria a elaboración dun mapa de riscos, garantindo a investigación das enfermidades profesionais.

Así mesmo serán funcións de devandita Comisión:

- a) Promover a difusión, divulgación e coñecemento da normativa vixente na materia.
- b) Participar na elaboración de plans e programas xerais de prevención e na súa posta en práctica.
- c) En xeral, formular as propostas que consideren oportunas nesta materia, a fin de lograr unha normal e eficaz aplicación da normativa vixente en materia de Saúde Laboral.

33º. Recoñecemento médico.- Configúrase como dereito de todos os traballadores o de realizar un recoñecemento médico de tipo xeral cunha periodicidade bianual e correndo todos os gastos del derivados a conta do Concello. O ano 1993 será realizado polo 50% do persoal, facéndoo en 1994 os funcionarios restantes.

Co obxecto de garantir a efectividade deste dereito, o Concello subscribirá, previa a consignación orzamentaria correspondente, a póliza ou concerto que proceda.

34. Regulamento de vestiario.- No mesmo prazo e condicións fixadas para cada un dos Centros no art. 25º.5, referente a xornadas e horarios, determinarase o vestiario ou roupa de traballar que se deberá entregar a cada traballador e a periodicidade de devandita entrega.

Para aqueles centros que non figuren relacionados no citado artigo, fíxase como data límite a de 31 de decembro de 1992 para a determinación de vestiario a entregar e periodicidade.

35º. Segunda actividade.- Crearanse postos de 2ª actividade dentro de cada servizo que serán cubertos polo persoal adscrito ao mesmo ou a outros servizos diferentes, previo informe dos servizos médicos municipais, e tendo en conta a idade e o estado físico do traballador, debéndose elaborar a proposta da Comisión Mixta de Saúde Laboral, unha vez que por parte dos xefes de servizo sexa remitida antes do 31 de xuño a relación correspondente dos citados postos. En todo caso, estes destinos serán voluntarios e causarán vacante no destino orixinario.

36º. Xubilación anticipada.- O Ayto. establecerá un sistema que permita a xubilación anticipada dos seus empregados. Para iso a Corporación, previo acordo co solicitante,

adoptará resolución na que se recollerán as condicións en que ha de producirse a citada xubilación anticipada.

CAPÍTULO VIN: DEREITOS SIINDICALES

37º. Da representación dos traballadores.- No exercicio dos dereitos que contemple a lexislación vixente, o Concello da Coruña recoñece á Xunta de Persoal como órgano representativo dos funcionarios municipais e ao Comité de Empresa como órgano de representación dos contratados laborais municipais, con capacidade xurídica e de obrar para a defensa dos intereses dos traballadores, de conformidade co establecido na normativa vixente.

Recoñécese tamén a capacidade xurídica e de obrar, de acordo co establecido na lexislación vixente, aos sindicatos, Seccións Sindicais e, en xeral, ás organizacións legalmente establecidas e creadas para a defensa dos intereses dos traballadores, as cales poderán, a través dos seus órganos acreditados ante o Concello, realizar todo tipo de acción sindical das previstas na normativa vixente.

38º. Da Xunta de Persoal e o Comité de Empresa.- A Xunta de Persoal e o Comité de Empresa terán as seguintes competencias:

- a) Recibir a información dos asuntos que afecten a materias de persoal.
- b) Ter coñecemento previo dos expedientes que se refiran a materia de persoal e que vaian ser sometidos a acordo do Pleno, así como ás disposicións referentes a premios e sancións, réxime de prestación de servizos, e, en xeral, a cantas disposicións con transcendencia para a organización xeral e réxime de prestacións dos servizos municipais vaian adoptarse, a cuxos efectos haberán de estar devanditos asuntos a disposición dos citados órganos coa antelación suficiente. O informe que a Xunta ou Comité emitan non formará parte do expediente que se someterá ao coñecemento do Pleno.
- c) Propor a disgnación do traballador/a que haxa de asistir aos tribunais de oposicións ou concursos para a contratación, selección ou promoción do persoal.
- d) Ter acceso aos expedientes que regulen materias de persoal.
- e) Expor e negociar ante os órganos correspondentes, as materias que afecten a condicións de seguridade e hixiene no traballo, réxime de asistencia, e seguridade e previsión no que sexa competencia da Corporación.

A Xunta de Persoal e o Comité de Empresa han de ter un funcionamento democrático, asegurando a participación nas súas tarefas, de todas as candidaturas que obteñan representación en devanditos órganos, mantendo na medida do posible a proporcionalidade de representación das mesmas nos diversos órganos colexiados de que oportunamente se dote. Para asegurar estes principios de proporcionalidade e funcionamento democrático haberán de contar en todo momento cun Regulamento de organización e funcionamento.

Garántese o dereito á libre sindicación e organización dos traballadores, así como o exercicio do dereito de folga, coas limitacións impostas pola Lei e non discriminación, prexuízo nin sanción por razóns de afiliación e exercicio dos dereitos sindicais.

Fíxase en 40 horas mensuais as de libre disposición para cada un dos membros da Xunta de Persoal e do Comité de Empresa, debéndose xustificar o uso das mesmas ante a Unidade de Administración de Persoal, xa sexa con carácter previo para os que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade á súa utilización para as demais.

Non se considerarán computables como horas sindicais non as de negociación, nin

aquelas utilizadas para reunións con órganos da Administración, a iniciativa destes. Por cada organización sindical ou candidatura con representación na Xunta ou Comité poderanse acumular mensualmente as horas dos seus distintos membros nun ou varios dos seus compoñentes, até o máximo total establecido, dando conta deles á Unidade de Administración de Persoal, con especificación de persoas e período para o que se acumulan. Do mesmo xeito, comunicarase a desaparición das condicións citadas.

39º. Garantías sindicais.- Os membros da Xunta de Persoal e do Comité de Empresa non poderán ser sancionados nin despedidos durante o exercicio das súas funcións, non no ano seguinte ao seu cesamento, como consecuencia das súas actividades sindicais.

Tampouco poderán ser trasladados de unidade ou posto de traballo, en contra da súa vontade expresa, durante lle período citado no parágrafo anterior.

Os membros da Xunta e do Comité non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional, en razón precisamente do desempeño da súa representación.

40º. Locais sindicais.- O Concello comprométese a dotar á Xunta de Persoal, Comité de Empresa e Seccións Sindicais de locais adecuados para realizar as súas funcións e a manter en condicións que fagan posible a súa utilización polos mesmos para os fins que lles son propios.

41º. Asembleas.- O Concello comprométese a facilitar un local para a celebración de Asembleas Xerais ou de centro, fóra do horario normal de traballo e até un máximo de 36 horas, de conformidade coa Lei 9/87.

Sen prexuízo do anteriormente establecido, cada centro de traballo poderá realizar Asembleas dentro da xornada laboral e na última ou primeira media hora, até un límite de 4 ao ano, con intervención e presenza sempre dalgún membro da Xunta de Persoal ou Comité de Empresa, debendo comunicarse a súa celebración ao Concelleiro de Persoal cunha antelación de dous días hábiles. Devandito período de media hora non poderá computarse negativamente a ningún efecto.

42º. Gastos Sindicais.- Nos orzamentos municipais consignarase anualmente unha partida con destino a gastos sindicais. Para o período que abarca o presente acordo, e en tanto non se proceda á súa modificación, fíxase dita consignación en 350.000 pesetas, que se distribuirán da seguinte forma:

-300.000 ptas. á Xunta de Persoal -50.000 ptas. Ao Comité de Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Constituirase un fondo adicional de 12.000.000 de ptas. No exercicio orzamentario de 1992 para financiar o custo anual das modificacións puntuais que se establezan en canto a específicos de determinados postos de traballo. Fíxase un prazo máximo de 4 meses para o estudo e concreción dos postos de traballo e contías a que afecta este fondo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS:

PRIMEIRA: A todo o persoal municipal incluído no ámbito do Convenio que preste servizo activo durante o ano 1991 abonaráselle unha paga de compensación equivalente ao 0?6667% da súa retribución polos seguintes conceptos, como consecuencia da desviación do IPC entre novembro de 1990 e o mesmo mes de 1991.

a) Persoal sometido á lexislación laboral: O total das retribucións devengadas correspondentes a 1991, con excepción de:

- Paga de compensación establecida polo art. 1º do RDL 2/91.
- Complemento familiar.
- Complementos persoais e transitorios.
- Indemnización por razón de servizo.
- Cantidades percibidas en concepto de acción social.

b) Persoal Laboral: Un total das retribucións devengadas correspondentes a 1991, polos conceptos que teñan a condición de legal de salario, con excepción de:

- Paga de compensación establecida no art.1º do RDL 2/91.
- Cantidades percibidas en concepto de acción social.
- Complementos persoais e transitorios.
- Indemnizacións por razón de servizo.

A percepción de devandita paga será incompatible coa aplicación de calquera outra medida compensatoria da desviación do índice de prezos ao consumo de 1991, respecto da súa previsión inicial.

Os complementos persoais e transitorios non serán absorbidos por esta paga de compensación.

Esta paga de compensación do 0,6667%, calcularase sobre o total das retribucións realmente devengadas, correspondentes ao ano 1991, con excepción das expresamente excluídas, non procedendo elevar a cómputo anual ningún concepto retributivo, tanto se o persoal afectado deixou de prestar servizo activo durante o transcurso do mesmo.

SEGUNDA: Con respecto ao disposto no artigo 25º, e en tanto non se establezan os horarios dos servizos aos que devandito artigo se refire, os mesmos adaptaranse ás seguintes regras xerais:

- Librarán ao longo do ano os mesmos días libres de que gocen os traballadores suxeitos ao réxime xeral, acumulando, ademais, en días completos, os períodos fraccionales referidos á xornada de verán e semana grande dos que non poden gozar.
- Non traballarán máis de cinco días seguidos.
- As quendas de tarde e noite non poderán prolongarse para unha mesma persoa por períodos superiores a un mes, salvo petición do interesado/a.
- Todo traballador/a, terá dereito a gozar, cando menos, de dous fins de semana ao mes.
- En calquera caso, entre a terminación da xornada laboral aplicable e o comezo da seguinte deberá mediar, como mínimo, un descanso de 12 horas.

A efectos do disposto no parágrafo anterior e, para o suposto de que non fose posible neste momento dar cumprimento ao establecemento de quendas que cumpran a regra xeral que se deixa indicada no apartado b), os traballadores afectados pola citada imposibilidade veranse compensados co goce dunha semana enteira de libranza, fóra dos meses reservados ao período vacacional.

TERCEIRA: A efectos do disposto no artigo 9º do presente texto, establécese a continuación o importe das indemnizacións por razón de servizo establecidas no RD 236/1988 actualizadas por acordo de Consello de Ministros de 1991.

- O importe da indemnización a percibir como gasto de viaxe polo uso do vehículo

particular en Comisión de Servizo queda fixado en 22 pesetas por quilómetro percorrido.

b) Dietas en territorio nacional:

Grupos	Aloxamento	Manutención	Dieta enteira
1	13.300	7.600	20.900
2 (A,B)	6.800	5.000	11.800
3 (C)	4.900	3.800	8.500
4 (D,E)	3.800	2.700	6.500

CUARTA. En relación co disposto no artigo 20º do presente texto, as contías mínimas das pensións de clases pasivas quedaron fixadas por Lei 31/1991, de PGE para o ano 1992, en cómputo anual, clase de pensión e requisitos concorrentes no titular, nos importes seguintes:

-----TITULARES-----		
Clase de pensión	Con cónxuxe a cargo (ptas/ano)	Sen cónxuxe a cargo (ptas/ano)
Xubilación ou retiro	742.280.-	630.840.-
Viuvez		630.840.-
Outros familiares, sendo o nº de beneficiario da pensión/é		630.840
		----- N

QUINTA: Aos efectos do disposto no apartado 6 do artigo 25º, considéranse como horarios actuais dos servizos da Policía Local e de Extinción de Incendios, os seguintes:

Policía Local: Distribuirán o seu traballo en quendas de mañá, tarde e noite, de conformidade co seguinte horario:

- Quenda de mañá: de 7:30 a 14:30 horas.
- Quenda de tarde: de 14:30 a 21:30 horas.
- Quenda de noite: de 21:30 a 04:30 horas.

De 00:30 a 07:30 horas.

Servizo de Extinción de Incendios: O persoal adscrito a devandito servizo traballará en quendas de 24 horas, librando 4 días tras xornada traballada no inverno e 3 no verán.