

# XUNTA DE GALICIA

## Consellería de Traballo

Delegación Provincial de Lugo

RELACIONS LABORAIS

CONVENIOS COLECTIVOS

Exp. 002-2007 (Código 2700772)

Visto o texto do convenio colectivo para o "PERSONAL LABORAL DO CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS", da provincia de Lugo, asinado o día 15 de decembro de 2006 (aprobado polo Pleno do Concello en sesión de 28 de decembro de 2006), por parte do Concello, o Sr. Alcalde-Presidente e a Concelleira de Emprego e pola parte social os representantes de U.G.T e C.I.G., e de conformidade co disposto no artigo 90 apartados 2 e 3 do Real Decreto Legislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e no Real Decreto 1.040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

ESTA DELEGACIÓN PROVINCIAL, ACORDA:

PRIMEIRO: Ordena-la inscrición do citado convenio colectivo no rexistro de convenios desta Delegación, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Remiti-lo texto do mentado convenio colectivo á Dirección Xeral de Relacións Laborais da Xunta de Galicia.

TERCEIRO: Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 16 de xaneiro de 2007.- O DELEGADO PROVINCIAL, José Miguel Vázquez Calvo.

ACTA DE SESION DE 15/12/2006 DA MESA NEGOCIADORA DO CONVENIO DO PERSOAL DO CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS QUE DEROGARA, SI PROCEDE O CONVENIO ANTERIOR

Nomes e apelidos dos seus compoñentes:

POLA EMPRESA:

SEVERINO RODRIGUEZ DÍAZ (O ALCALDE)

MARÍA JOSÉ VEGA BUJÁN (CONCELLEIRA DE EMPREGO)

POLA PARTE SOCIAL:

ELISEO RIVAS PERNAS (ASESOR UXT)

XOSÉ MANUEL LÓPEZ PÉREZ (ASESOR CIG)

CONCEPCIÓN ENRIQUEZ VAZQUEZ (SECRETARIA DO COMITÉ DE EMPRESA)

JOSE ANTONIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ (REPRESENTANTE UXT)

FCO. JAVIER RODRIGUEZ CASARES (REPRESENTANTE CIG)

CARLOS RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ (REPRESENTANTE CIG)

JOSE MANUEL GALLEGO FELÍOPEZ (REPRESENTANTE CIG)

VICTORIANO ESTRADA GONZÁLEZ (REPRESENTANTE UXT)

FERNANDO CAO PÉREZ (REPRESENTANTE CIG)

Actúa como Secretaria: SONIA ROIS FERNANDEZ

Revísase a acta das sesións anteriores por si se detecta algún erro e se asina, dase por constituída validamente a sesión.

Recóllese a aspiración sindical de 35 horas de xornada semanal, deixando constar que calquer modificación legal da xornada semanal será de aplicación automática.

Unha vez revisado o borrador do convenio se asina ó estar todas as partes dacordo.

Asinan:

POLA EMPRESA:

SEVERINO RODRIGUEZ DÍAZ (ALCALDE)

MARÍA JOSÉ VEGA BUJÁN (CONCELLEIRA EMPREGO)

POLA PARTE SOCIAL:

VICTORIANO ESTRADA GONZÁLEZ (UXT)

FERNANDO SANMARTINO PÉREZ (UXT)

FERNANDO CAO PÉREZ (CIG)

CONCEPCIÓN ENRIQUEZ VAZQUEZ (UXT)

J. ANTONIO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ (UXT)

ELISEO RIVAS PERNAS (UXT)

FCO. JAVIER RODRIGUEZ CASARES (CIG)

CARLOS RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ (CIG)

J. MANUEL GALLEGO FELÍPEZ (CIG)

XOSÉ MANUEL LÓPEZ PÉREZ (CIG)

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DO CONCELLO DE MONFORTE DE LEMOS

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTIGO 1: ÁMBITO SUBXECTIVO DE APLICACIÓN.

1. O contido do presente convenio colectivo será de aplicación a todo o persoal laboral do Concello de Monforte de Lemos incluído na RPT.

2. Mentras non se aprobe a RPT, exclúese do ámbito de aplicación do presente convenio ao persoal laboral temporal con contrato substancialmente subvencionado por Administracións Públicas distintas da Administración Local.

ARTIGO 2: ÁMBITO TEMPORAL.

1. Este convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2007. Porén, os seus efectos salariais recoñécense dende o 1 de xaneiro de 2006.

2. O presente convenio prorrogarase automaticamente de non existir denuncia por escrito por algunha das partes cun período de antelación de dous meses. En caso de denuncia, o convenio prorrogarase a todos os efectos ata a aprobación do que o substitúa.

CAPÍTULO II: PARTES DO CONVENIO. DEREITOS SINDICAIS E PRINCIPIO DE NON DISCRIMINACIÓN POR MOR DO XÉNERO

ARTIGO 3: PARTES.

Concertan este convenio colectivo, o Concello de Monforte de Lemos, representado polo seu Alcalde, e o persoal laboral do devandito Concello, representado polo comité de empresa consonte o previsto no artigo 87 e do Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 4: DEREITOS SINDICAIS.

1. No Concello de Monforte de Lemos será de aplicación no relativo á representación sindical o disposto na Lei 11/1985, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical e no Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

2. As partes comprométense a defender o cumprimento e disfrute das horas sindicais dos delegados electos ou, no seu caso, dos membros do Comité de Empresa.

3. As partes comprométense á defensa da libre sindicación e da acción sindical.

4. As partes comprométense asimesmo á garantía do dereito de folga cos límites legalmente previstos, especialmente en materia de prestación de servizos mínimos.

5. As partes comprométense a defender que os representantes sindicais dispoñan de medios para realizar as súas funcións.

6. As partes defenden as garantías persoais dos representantes sindicais sinaladas na Lei 11/1985 e no Estatuto dos Traballadores.

7. As partes comprométense a garantir o respecto ao dereito de reunión dos empregados, segundo as previsións legais e sen perxuízo do bo funcionamento dos servizos municipais.

ARTIGO 5: PRINCIPIO DE NON DISCRIMINACIÓN POR MOR DO XÉNERO.

O Concello e os representantes dos traballadores comprométense ao fomento da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e á erradicación das discriminacións por mor do xénero no acceso ao emprego, na formación e promoción profesionais e nas condicións de traballo. Asimesmo, comprométense ao fomento da conciliación da vida familiar e laboral e da corresponsabilidade entre ambos os dous sexos.

CAPÍTULO III: DEREITOS E DEBERES.

ARTIGO 6: DEREITOS E DEBERES.

Os dereitos e deberes do persoal laboral do Concello son todos aqueles previstos na lexislación vixente de aplicación, así como en toda aquela que se dicte durante a vixencia do presente convenio e resulte aplicable.

CAPÍTULO IV: CALENDARIO LABORAL E XORNADA

ARTIGO 7: CALENDARIO LABORAL.

1. O calendario laboral é o instrumento técnico a través do cal se procede a distribución da xornada e a fixación dos horarios do persoal ao servizo do Concello.

2. A festividade de Santa Rita, Patrona da Administración Local, é festa non recuperable.

ARTIGO 8: XORNADA.

1. Duración.- A duración da xornada laboral común máxima será de 37,5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.647 horas anuais.

2. Xornada de mañá.- O horario fixo de presenza no posto de traballo será de 9,00 a 14,30 horas de luns a venres. O tempo restante, ata completar a xornada semanal, realizarase en horario flexible, entre as 7,30 e as 9,00 de luns a venres e entre as 14,30 e as 20,00 de luns a venres.

3. Xornada de mañá e tarde.- O horario fixo de presenza no posto de traballo será de 9,00 a 17 horas, de luns a venres, cunha interrupción mínima de unha hora para a comida, e de 9,00 a 14,30 os venres. O resto da xornada, ata completar as 37,5 horas semanais, realizarase en horario flexible entres as 7,30 e as 9,00 horas e entre as 17,00 e as 20,00 horas, de luns a venres.

4. Os calendarios laborais, atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos, poderán, previa consulta dos representantes dos traballadores, establecer outros límites horarios para a presenza obrigada do persoal.

5. Os días laborables que coincidan coas festas patronais de Monforte, así como os propios festivos no caso de traballadores que desenvolvan a súa actividade durante os mesmos, a xornada laboral diaria reducirase nunha hora. No caso de traballadores que presten servizos os días sinalados e aos que, pola natureza da actividade desempeñada, non resulte aplicable a sinalada redución, ésta será obxecto de posterior compensación por equivalente período de descanso.

6. Nos supostos de prestación de servizos en quen-das, a súa organización e distribución horaria negociaranse anualmente entre o Concello e os representantes dos traballadores e funcionarios.

7. Durante a xornada de traballo disfrutarase dunha pausa, por un período de trinta minutos, que se computará como traballo efectivo. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos.

8. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comenzo como ao final da xornada, o persoal se atope nas dependenzas onde desenvolve as súas tarefas.

#### ARTIGO 9: VACACIÓNS.

1. O calendario de vacacións deberá elaborarse dentro do primeiro trimestre de cada ano. A tal efecto, cada traballador presentará a súa proposta de disfrute do período vacacional.

2. As vacacións anuais retribuídas, que terán a duración legalmente establecida, disfrutaranse entre os meses de xuño a setembro, ambos incluídos, agás que o interesado solicitara disfrutalas en calqueira outro mes.

3. Se por razóns de servizo as vacacións non poidesen disfrutarse no período citado compensarase ao traballador mediante o abono dunha contía equivalente ao haber íntegro de 15 días. Cando o traballador o solicite, previa aceptación da Administración, poderá resultar compensado mediante o recoñecemento e disfrute de 15 días adicionais de vacacións.

#### ARTIGO 10: PERMISOS.

1. En materia de permisos ao persoal laboral do Concello de Monforte seralle de aplicación o establecido no artigos 70 da Lei 4/1988, de 26 de maio, da Función Pública de Galiza e 30 da Lei 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para a reforma da Función Pública.

2. En todo caso, e con independencia do anterior tódolos traballadores poderán dispor ao longo do ano dun período de permiso retribuído de nove días a disfrutar preferentemente en Semana Santa e no Nadal, axustándose as necesidades do servizo.

#### ARTIGO 11: SUSPENSÍONS POR INCAPACIDADE TEMPORAL.

1. Con carácter xeral disfrutaranse as suspensións establecidas na lexislación vixente.

2. As licencias por enfermidade xenerarán o dereito a percepción dun complemento ata o 100 por 100 da base reguladora da prestación por incapacidade temporal por un período de ata 12 meses.

3. En tódolos casos o Alcalde Presidente efectuará a comprobación de baixas por enfermidade dos traballadores municipais a través dos facultativos que designe.

#### ARTIGO 12: HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo. A realización das horas extraordinarias, que terá que ser comunicada aos representantes dos traballadores, será voluntaria agás cando sexan precisas para a realización de servizos de carácter urxente ou inaprazable.

2. A realización de horas extraordinarias será obxecto de compensación de carácter económico ou mediante o recoñecemento de descansos.

3. A realización de horas extraordinarias será obxecto de compensación económica nos termos seguintes:

a. Valor da hora extraordinaria en día hábil: incremento do valor hora nun 75 %.

b. Valor da hora extraordinaria efectuada en horario nocturno ou día inhábil: incremento do valor hora nun 150%.

4. Cando o solicite o traballador, previa aceptación da Administración, a realización de horas extraordinarias será obxecto de compensación mediante descansos, que terán que disfrutarse nos catro meses seguintes a súa realización, nos termos seguintes:

a. No caso de horas extraordinarias efectuadas en día hábil, éstas compensaranse polo mesmo número horas de descanso incrementadas nun 75%.

b. No caso de horas extraordinarias efectuadas en horario nocturno ou día inhábil, éstas compensaranse polo mesmo número de horas descanso incrementadas nun 150%.

5. O número de horas extraordinarias realizadas non poderá superar as 80 anuais por cada traballador, agás supostos xustificadas de prevención ou reparación de sinistros ou outros danos extraordinarios ou urxentes.

6. Co obxecto de promover a conciliación da vida familiar e laboral, a Administración e os representantes

dos traballadores expresan o seu compromiso de incentivar a compensación de horas extraordinarias mediante o disfrute dos correspondentes descansos.

7. O Concello e os representantes dos traballadores expresan a súa vontade de configurar o recurso ás horas extraordinarias como excepcional, comprometéndose a súa paulatina erradicación mediante os incrementos de plantilla que se revelen necesarios segundo a RPT.

#### CAPÍTULO VI: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

##### ARTIGO 13: SITUACIÓNS ADMINISTRATIVAS.

Nesta materia estarase ao disposto para o persoal funcionario na Lei 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para a reforma da Función Pública, e na Lei 4/1988, de 26 de maio, da Función Pública de Galiza

#### CAPÍTULO VII: RETRIBUCIÓN E CONDICIÓNS ECONÓMICAS

##### ARTIGO 14: RETRIBUCIÓNS.

1. En materia de incremento retributivo, estarase ao disposto anualmente nas correspondentes Leis de Presupostos Xerais, do Estado e da Comunidade Autónoma de Galiza, sen perxuízo da súa concreción anual na correspondente mesa negociadora.

2. Asimesmo, establécese unha cláusula de garantía salarial, no marco da legislación vixente, que terá en conta calquera desviación que poida producirse sobre a inflación prevista para cada ano a efectos de posteriores incrementos retributivos. A devandita cláusula ten por obxecto que os traballadores non perdan poder adquisitivo polos incrementos reais do IPC.

3. En todo caso, de apreciarse unha perda de poder adquisitivo nos complementos salariais competencia da Administración Local procederase á apertura da correspondente negociación.

4. O disposto nos apartados anteriores enténdese sen perxuízo dos conflitos plantexados con arreglo ao anterior convenio, que deberán resolverse consonte este.

##### ARTIGO 15: CONDICIÓNS ECONÓMICAS.

Anualmente negociaranse as retribucións deste convenio. A meta final da negociación é a aplicación do réxime retributivo que supoña unha total homologación salarial de tódolos empregados públicos do Concello, combinándose coa descrición e valoración dos postos de traballo, dentro dun sistema de promoción profesional que corresponda tanto aos intereses da Corporación como aos dos traballadores.

##### ARTIGO 16: INDEMNIZACIÓNS.

A percepción de indemnizacións (dietas, gastos de viaxe, asistencias, etc.) axustarase á normativa legal vixente en cada momento e que sexa de aplicación ao persoal funcionario.

##### ARTIGO 17: PREMIOS POR ANTIGÜIDADE E GRATIFICACIÓNS POR XUBILACIÓN.

1. Establécense premios especiais de antigüidade para tódolos traballadores nos termos seguintes:

- Na nómina en que se cumplan cinco trienios: un

premio de 240 euros.

- Na nómina en que se cumplan oito trienios: un premio de 600 euros.

2. Establécese un premio especial por xubilación ou incapacidade permanente de 2.400 euros, logo de ser recoñecida a correspondente xubilación ou incapacidade permanente pola Entidade Xestora correspondente.

#### CAPÍTULO VIII: PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABAJO, ESTABILIZACIÓN DO PERSOAL E PROMOCIÓN INTERNA.

##### ARTIGO 18: PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.

1. A selección de persoal efectuarase conforme os procedementos legalmente aplicables, garantizándose en todo caso a aplicación do principios de publicidade, igualdade, mérito e capacidade.

2. A selección do persoal laboral deberá realizarse conforme á Oferta Pública de Emprego do Concello polo sistema de oposición ou concurso-oposición e, excepcionalmente, o de concurso.

3. O Concello de Monforte de Lemos someterá a consulta do comité de empresa, con carácter previo a súa publicación, as correspondentes Ofertas Públicas de Emprego.

4. Nos tribunais garantirase a presenza dun representante do persoal designado polo Alcalde Presidente a proposta do Comité de Empresa, con titulación académica ou profesional igual ou superior á esixida para acceder á praza convocada.

##### ARTIGO 19: ESTABILIZACIÓN DO PERSOAL LABORAL TEMPORAL.

O Concello de Monforte de Lemos comprométese a estabilización do persoal laboral temporal conforme as necesidades de emprego reflexadas na RPT, sen perxuízo da aplicación da lexislación laboral vixente.

##### ARTIGO 20: PROMOCIÓN INTERNA.

1. Concederase prioridade á promoción interna, parte fundamental da promoción profesional, facilitando o ascenso dos traballadores dunha categoría inferior a unha superior logo de superar as probas que se determinen. A Corporación comprométese a reservar o 60 por 100 de prazas para promoción interna con anterioridade á aprobación da Oferta Pública de Emprego.

2. Nos tribunais ou comisións de valoración garantízase a presenza dun representante do persoal designado polo Alcalde Presidente a proposta do Comité de Empresa.

#### CAPÍTULO IX: FORMACIÓN PROFESIONAL.

##### ARTIGO 21: FORMACIÓN.

1. Constitúese unha comisión de formación de carácter paritario coa finalidade de negociar e establecer un plan de formación do Concello coas Administracións Públicas competentes, con cargo aos presupostos de Formación Continúa dos traballadores ocupados. O Concello aportará uns fondos complementarios equivalentes a 12.000 euros anuais.

2. O plan de formación pactado perseguirá tres

obxectivos básicos: formación permanente do persoal para o desenvolvemento da súa actividade no Concello, formación dirixida á promoción profesional e formación dirixida á adaptación ao medio municipal para a mellora dos servizos.

3. Computaranse como tempo de traballo as horas consumidas en formación sempre e cando se integren no Plan de formación do Concello e coincidan coa xornada laboral dos interesados. Porén, non se compensarán por tempo de descanso as horas adicadas a formación que se desenvolvan fora de dita xornada. O punto 3 foi proposto polo delegado sindical de CC.OO.

4. Garántese o dereito subxectivo a asistir a cursos de formación aos servidores públicos do Concello. Sen perxuízo deste dereito, a asistencia aos cursos terá que compatibilizarse coas necesidades dos servizos.

#### CAPÍTULO X: FONDO SOCIAL.

##### ARTIGO 22: CREACIÓN DO FONDO SOCIAL.

1. Anualmente, no orzamento do Concello, dotarase unha partida en concepto de Fondo Social destinada ao financiamento de gastos de acción social do seu persoal. Dita partida consistirá nunha contía global equivalente ao 3% da masa salarial do exercicio correspondente. De non resultar adecuada a devandita contía poderá procederse a súa revisión.

2. Tódolos gastos de acción social financiados con cargo ao devandito Fondo deberán xustificarse antes do 15 de outubro do exercicio correspondente. Os gastos xenerados con posterioridade a data citada serán obxecto de reembolso, nos termos que procedan conforme ao sinalado nos artigos posteriores, na anualidade seguinte.

3. No prazo de 30 días a partir da publicación do Convenio Colectivo no Boletín Oficial da Provincia, constituirase unha Comisión paritaria de carácter consultivo conformada por 2 representantes do Concello e 2 representantes do Comité de Empresa. As funcións da citada Comisión serán as seguintes:

a) Revisión dos expedientes de reintegro de gastos.

b) Priorización de solicitudes no caso de non ser suficiente a dotación anual para a súa cobertura total. A tales efectos acórdase a seguinte orde de prioridades: atenderanse, en primeiro lugar, as solicitudes de axudas para o coidado de persoas con discapacidade; en segundo termo, as solicitudes de prestacións sanitarias; en terceiro lugar, as solicitudes de axudas ao estudo; finalmente, procederase a tramitación das solicitudes de axudas para a adquisición de vivendas.

c) Coñecemento con carácter semestral da situación do Fondo de Acción Social.

4. Os membros da Comisión gardarán sixilo profesional sobre as materias debatidas na mesma. Asimesmo, o Concello tomará as medidas necesarias para preservar a identidade dos interesados en eventuais procesos de revisión ou priorización de solicitudes.

##### ARTIGO 23. AXUDAS COMPLEMENTARIAS PARA O COIDADADO DE PERSOAS CON DISCAPACIDADE.

1. Á vista da Lei reguladora do Sistema Nacional de Dependencia que se aprobe durante a vixencia do Convenio así como do correspondente desenvolvemento

reglamentario, a Comisión de Fondo Social poderá aprobar axudas complementarias para o coidado de persoas con discapacidade a cargo de servidores públicos do Concello.

Transitoriamente e en exclusiva ata que entre en vigor a citada Lei de Dependencia así como o seu correspondente desenvolvemento regulamentario, establécese unha axuda de 500 euros anuais por fillo a cargo menor diminuído complementaria á recoñecida polo Sistema público de Seguridade Social.

2. Asimesmo e coa mesma vixencia temporal, establécese unha axuda de 500 euros anuais para os servidores públicos que acrediten ter ao seu coidado un maior dependente co que convivan segundo certificación expedida polos Servizos Sociais do Concello, sempre e cando a citada persoa dependente teña unha diminución da súa capacidade, recoñecida pola Autoridade Autonómica competente, de ao menos o 65%. Esixírase ademais que o maior dependente non teña rentas superiores a 1,5 veces o IPREM.

##### ARTIGO 24: AXUDAS AO ESTUDO.

1. Con cargo ao Fondo Social proporciónanse axudas ao estudo destinadas á compra de material escolar e de estudo polos membros da unidade familiar -traballador, cónxuxe e fillos- matriculados nun centro de ensino oficial. As axudas consistirán como máximo no abono das seguintes contías, determinadas en función do nivel estudo do alumno:

- Ensino obrigatorio: 60 euros.

- Ensino post-obrigatorio: 150 euros.

- Ensino universitario: 300 euros.

2. Estas axudas serán abonadas anualmente previa presentación da documentación acreditativa dos gastos ocasionados pola compra de material escolar e de estudo.

3. A duración das axudas non poderá exceder o número de anos legalmente previsto no correspondente plan de estudos.

##### ARTIGO 25: AXUDAS PARA A ADQUISICIÓN DA PRIMEIRA VIVENDA.

1. Con cargo ao Fondo Social establécense unhas axudas para a adquisición da primeira vivenda no Concello de Monforte de Lemos, que terá que constituir a residencia habitual e permanente do traballador durante ao menos 10 anos.

2. Tales axudas consistirán nunha contía a tanto alzado equivalente a 1.800 euros, que será abonada por unha soa vez durante a relación laboral ou funcional co Concello, previa presentación da documentación acreditativa da devandita adquisición.

3. Poderán solicitar as axudas os traballadores e funcionarios do Concello cunha antigüidade mínima ininterrompida de 5 anos que adquiran a vivenda a partir da entrada en vigor deste Convenio. Asimesmo, poderán acollerse a estas axudas os traballadores e funcionarios que adquiriran a súa vivenda nos últimos 15 anos ou procederan ao seu pago durante tal período e, asimesmo, non disfrutaran de axuda do Concello.

## ARTIGO 26: PRESTACIÓNS SANITARIAS.

1. Coa finalidade de complementar as prestacións sanitarias, establécese o seguinte baremo de subvencións:

## a) Próteses dentarias:

- Prótese dental completa: 300 euros.
- Prótese dental superior ou inferior: 150 euros.
- Prótese dental de cada peza: 50 euros.

## b) Próteses de visión:

- Lentes comúns ou lentes de contacto: 100 euros.
- Lentes bifocais: 150 euros.

A duración mínima duns lentes establécese en tres anos, agás rotura en accidente laboral ou cambio de graduación debidamente acreditado, especialmente no caso de traballadores que desenvolvan a súa actividade con pantallas de visualización de datos.

c) Próteses auditivas: o 50% do orzamento ata un máximo de 300 euros.

## d) Próteses ortopédicas:

- Sobreplantas: 50 euros.
- Xustillos, colaríns, cadeiras de rodas, muletas, etc: o 75% do orzamento ata un máximo de 300 euros.

2. Para percibir estas prestacións será necesario presentar prescrición facultativa e xustificante do pagamento. Se o sistema público de Seguridade Social ou organismos semellantes subvencionan parcialmente as prestacións sanitarias citadas, o Concello, mediante as axudas que se regulan no presente artigo, abonará as contías precisas para acadar os importes deste baremo. En todo caso estas axudas son incompatibles coas que proporcione na súa totalidade o Sistema Público de Seguridade Social.

3. Os membros da unidade familiar que se beneficiarán das prestacións sanitarias reguladas no apartado 1º do presente artigo serán os seguintes:

- Cónxuxe e parexas de feito do traballador ou funcionario. No caso de convivencias non matrimoniais precisárase a constatación da convivencia estable e notoria durante o período mínimo que acorde a Comisión Paritaria.

- Fillos ou menores acollidos, menores de 26 anos o maiores incapacitados que convivan co traballador ou funcionario que non perciban rentas de calqueira natureza superiores ao 75 por 100 do IPREM, excluída a parte proporcional de dúas pagas extraordinarias.

- Aqueles familiares dependentes recoñecidos como ao cargo do traballador, que convivan co mesmo segundo certificación expedida polos Servizos Sociais do Concello, sempre e cando a citada persoa dependente teña unha diminución da súa capacidade, recoñecida pola Autoridade Autonómica competente, de ao menos o 65%. Esixírase ademais que o maior dependente non teña rentas superiores a 1,5 veces o IPREM. O abono das prestacións sanitarias destinadas a tales familiares do traballador queda condicionado á verificación por parte do Concello da citada situación de dependencia do beneficiario mediante solicitude, no seu caso, da correspondente certificación negativa.

4. Cada membro da unidade familiar non poderá beneficiarse de prestacións sanitarias contempladas no presente artigo por un importe superior a 300 euros anuais.

## CAPÍTULO XII: PÓLIZA DE VIDA E ACCIDENTES. ASITENCIA XURÍDICA

## ARTIGO 27: POLIZA DE VIDA E ACCIDENTES.

O Concello suscribirá para todos os seus empregados unha póliza de vida e accidentes, para facer fronte as continxencias profesionais.

## ARTIGO 28: ASISTENCIA XURÍDICA.

O Concello comprométese a prestar asistencia jurídica ao seu persoal nos supostos de conflitos xurdidos con terceiros como consecuencia da prestación dos seus servizos.

## CAPÍTULO XIII: ANTICIPOS

## ARTIGO 29: ANTICIPOS.

1. O Concello, a petición do interesado, procederá ao recoñecemento de anticipos, sobre o total das súas retribucións. Tales anticipos concederanse ata o importe máximo permitido pola normativa de aplicación.

2. Non se concederán novos anticipos ata que o interesado proceda á devolución do anterior anticipo xa concedido.

3. A devolución das contías anticipadas efectuarase segundo a normativa legal aplicable.

## CAPÍTULO XIV: SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL.

## ARTIGO 30: SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL.

1. O Concello promoverá a Seguridade e a Saúde dos traballadores mediante a aplicación das medidas e do desenvolvemento das actividades necesarias para a prevención de riscos laborais, someténdose para elo á Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e a súa normativa de desenvolvemento, así como á normativa dictada en materia de prevención de riscos laborais no marco da Comunidade Autónoma de Galiza.

2. Plan de prevención.- Consonte o previsto nos artigos 16 e 22 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, implantarase e aplicarase un plan de prevención de riscos laborais, conformando os instrumentos esenciais para a súa xestión e aplicación a avaliación dos riscos profesionais e a planificación da actividade preventiva. Na elaboración do plan de prevención prestarase especial atención ás particulares características que presentan policía local e bombeiros.

3. Servizo de prevención.- En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, o Concello, previa consulta cos representantes do persoal, atendendo a súa estrutura organizativa, aos riscos específicos presentes en determinadas actividades e a incidencia dos mesmos sobre o persoal, determinará a modalidade de organización dos recursos necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas máis axustado as súas características.

4. Delegados de prevención e Comité de Seguridade e Saúde.- Os delegados de prevención -representantes

dos traballadores con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo- serán designados por e entre os representantes do persoal conforme á normativa de aplicación. Segundo ésta, constituirase asimesmo un Comité de Seguridade e Saúde, composto paritariamente por Delegados de prevención e representantes do Concello.

5. Información, consulta e participación dos traballadores.- Coa finalidade de dar cumprimento ao seu deber de protección, o Concello informará, consultará e permitirá a participación dos traballadores en materia de prevención de riscos laborais, segundo o previsto nos artigos 18, 33 e 34 da Lei de Prevención de Riscos Laborais. A estes efectos os representantes do persoal conformarán os canles de comunicación axeitados para a información, consulta e participación dos traballadores. Non obstante, deberase informar directamente a cada traballador dos riscos específicos que afecten ao seu posto de traballo ou función e das medidas de protección e prevención aplicables a ditos riscos.

6. Formación dos traballadores.- En cumprimento do seu deber de protección, o Concello deberá garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da contratación, calquera que sexa a súa modalidade ou duración, como cando teñan lugar cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo. A formación terá que centrarse especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición de outros novos.

7. Vixilancia da saúde.- O Concello garantiralles aos traballadores ao seu servizo a vixilancia periódica da súa saúde en función dos riscos inherentes ao traballo. A estes efectos, os traballadores do Concello, que presen o seu consentimento para elo, serán sometidos a un exame médico anual.

8. Datos relativos á vixilancia da saúde.- Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán ser utilizados con fins discriminatorios ni en perxuízo do traballador. O acceso á información médica de carácter persoal limitarase ao persoal médico e ás autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores, sen que poida facilitarse ao empresario ou a outras persoas sen consentimento expreso do traballador. Non obstante o anterior, o empresario e as persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados das conclusións que se deriven dos recoñecementos efectuados en relación coa aptitude do traballador para o desempeño do posto de traballo ou coa necesidade de introducir ou mellorar as medidas de protección e prevención, coa finalidade de desenvolver correctamente as súas funcións en materia preventiva.

9. Equipos de traballo e medios de protección.- O Concello adoptará as medidas necesarias para que os equipos de traballo sexan adecuados ás funcións desempeñadas garantindo a seguridade e saúde dos traballadores na súa utilización. Asimismo, o Concello terá que proporcionarlle aos traballadores equipos de protección individual adecuados para o desenvolvemento das súas funcións e velar polo uso efectivo dos mesmos

cando, pola natureza dos traballos realizados, sexan necesarios. De xeito particular, o Concello comprométese a facilitarlle ao seu persoal a roupa de traballo e calzado profesional homologado de uso obrigatorio.

10. Medidas de emerxencia.- En aplicación do disposto no artigo 20 da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, o Concello analizará as posibles situacións de emerxencia e adoptará as medidas necesarias en materia de primeiros auxilios, loita contra os incendios e evacuación dos traballadores, designando para elo ao persoal encargado de poñer en práctica estas medidas e comprobado periódicamente, no seu caso, o seu correcto funcionamento. O citado persoal deberá poseer a formación necesaria, ser suficiente en número e dispoñer do material adecuado. Para a aplicación das medidas adoptadas, o Concello deberá organizar as relacións que sexan necesarias cos servizos externos á empresa, en particular en materia de primeiros auxilios, asistencia médica de urxencia, salvamento e loita contra incendios, de forma que quede garantida a rapidez e a eficacia das mesmas.

#### CAPÍTULO XV: RÉXIME DISCIPLINARIO

##### ARTIGO 31: RÉXIME DISCIPLINARIO.

1. As faltas cometidas polos traballadores no exercicio das súas funcións poderán ser moi graves, graves e leves, segundo o previsto no Decreto 94/1991, de 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de réxime disciplinario da Función Pública da Administración Autonómica de Galiza.

2. Por razón das faltas cometidas poderán impoñerse as sancións sinaladas no Regulamento de réxime disciplinario da Función Pública da Administración Autonómica de Galiza.

3. O órgano competente para a imposición de sancións disciplinarias é o pleno da Corporación reunido en sesión extraordinaria.

4. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves requirirá a apertura dun expediente disciplinario suxeito ao procedemento descrito a continuación:

a) Cando o Concello teña coñecemento da comisión de feitos constitutivos de falta grave ou moi grave acordase a apertura de expediente disciplinario pola Alcaldía. O devandito acto terá que ser comunicado por escrito ao interesado, ao comité de empresa, aos delegados sindicais e no caso de que o traballador estivera afiliado a un sindicato, ao propio sindicato. Tal acto interrompíra os prazos legais de prescripción de faltas e infraccións.

b) No mesmo acto de incoación do expediente acordase a designación e nomeamento do instructor do procedemento, que ordenará a instrución de cantas dilixencias sexan adecuadas para a determinación e comprobación dos feitos e, en particular, de cantas probas poidan conducir ao seu esclarecemento e á determinación das responsabilidades susceptibles de sanción.

O instructor, como primeiras actuacións, procederá a recibir declaración do presunto infractor e a evacuar cantas dilixencias sexan deducibles da comunicación ou denuncia que motivou a incoación do expediente, e das alegacións de aquél.

O Concello está obrigado a facilitarlle ao instructor os antecedentes e informes necesarios, así como os medios persoais e materiais que precise para o desenvolvemento da súa actuación.

c) Á vista das actuacións practicadas nun prazo non superior a un mes, contado a partir da incoación do procedemento, o instructor formulará o correspondente pliego de cargos ou proposta de sobreesamento. O pliego de cargos incluirá os feitos imputados, con expresión no seu caso das faltas cometidas e das sancións que poidan ser de aplicación segundo o previsto no Regulamento de réxime disciplinario da Función Pública da Administración Autonómica de Galiza. O instructor, por causas xustificadas, poderá solicitar a ampliación do prazo anteriormente referido.

d) O prego de cargos seralle notificado ao inculpado, ao Comité de Empresa, aos delegados sindicais e, no caso de que o traballador estivera afiliado, ao propio sindicato. O inculpado disporá dun prazo de 10 días para que poida contestar coas alegacións que considere convintes a súa defensa e coa aportación de cantos documentos considere de interese. Neste trámite terá que solicitar a práctica das probas que considere necesarias para a súa defensa.

e) Contestado o prego ou transcurrido o prazo sen contestación do inculpado, o instructor poderá acordar a práctica das probas solicitadas que xulgue oportunas, así como de todas aquelas que considere pertinentes. Para a práctica das probas disporase dun prazo dun mes.

Os feitos relevantes para a decisión do procedemento poderán acreditarse por calquera medio de proba admisible en dereito.

f) Cumpridas as dilixencias previstas no presente artigo daráselle vista ao inculpado con carácter inmediato para que no prazo de dez días alegue o que estime pertinente para a súa defensa e aporte cantos documentos considere de interese. Cando o inculpado así o solicite facilitaráselle unha copia completa do expediente.

g) O instructor formulará dentro dos dez días seguintes a proposta de resolución na que se fixarán con precisión os feitos probados, motivando, se fose o caso, a denegación das probas propostas polo inculpado, e na que realizará a valoración xurídica dos feitos, determinando se procede a falta cometida, a responsabilidade do traballador e a sanción que xulgue procedente impoñer.

A proposta de resolución será notificada ao interesado para que, no prazo de dez días, poida alegar ante o instructor canto estime pertinente para a súa defensa.

Tal proposta de resolución será asimesmo trasladada ao Comité de Empresa, aos delegados sindicais e, no caso de que o traballador estivera afiliado, ao propio sindicato.

Oído o inculpado ou transcurrido o prazo sin que realizara ningunha alegación, remitiráselle con carácter inmediato o expediente completo ao órgano que acordou a incoación do expediente, o cal a súa vez o remitirá ao pleno do Concello que procederá a dictar a resolución que corresponda ou, no seu caso, ordenaralle ao instructor a práctica das dilixencias que considere necesarias.

h) A resolución que poña fin ao procedemento disciplinario terá que adoptarse no prazo de dez días, agás no caso de separación do servizo, e resolverá tódalas cuestións plantexadas no expediente. A resolución terá que ser motivada e na mesma non se poderán aceptar feitos distintos aos que serviron de base ao pliego de cargos e á proposta de resolución, sen perxuízo da súa distinta valoración xurídica. O prazo máximo no que deberá dictarse e notificarse a resolución non poderá exceder de seis meses dende a data do acordo de iniciación. Esta resolución seralle comunicada ao interesado, ao Comité de Empresa, aos delegados sindicais e, no caso de que o traballador estivera afiliado, ao propio sindicato.

i) A omisión do procedemento descrito no presente artigo determinará a nulidade do expediente cando xenere indefensión do interesado.

5. A sanción de faltas que non precisen a incoación de expediente disciplinario, se lle comunicará ao comité de empresa e aos delegados sindicais, con tres días hábiles de antelación á notificación ao interesado.

6. No non previsto no presente artigo estarase ao sinalado no Regulamento de Réxime disciplinario dos funcionarios ao servizo da Xunta de Galiza, que conformará a normativa supletoria.

## CAPÍTULO XVI: COMISIÓN PARITARIA E PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DAS CONTROVERSIAS

### ARTIGO 32: COMISIÓN PARITARIA

1. No prazo de dous meses dende a publicación do convenio, constituirase unha comisión paritaria de composición proporcional á comisión negociadora do convenio. Á devandita comisión paritaria corresponderá o seguimento e interpretación do convenio, velando pola súa correcta aplicación.

2. A comisión paritaria reunirse á petición de calquera das partes, en exercicio das seguintes facultades:

- Vixiar o cumprimento do pactado.
- Interpretar o convenio colectivo.
- Coñecer dos conflitos que se susciten no ámbito deste Convenio.

### ARTIGO 33: PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DAS CONTROVERSIAS.

No suposto de que no marco da comisión paritaria non se chegara a un acordo de interpretación das materias obxecto de estudo, o conflito someterase á xurisdicción social competente.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA:

Á vista da publicación no Boletín Oficial do Estado no día de hoxe (BOE de 15 de decembro de 2006) da Lei 39/2006, de 14 de decembro, de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás Persoas en situación de dependencia, remítense á Comisión Paritaria o desenvolvemento do artigo 23 do presente convenio.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

O Concello e o comité de empresa comprométense a realización da RPT na maior brevidade posible, iniciándose no ano 2007 os traballos de elaboración.



PERSONAL LABORAL FIJO DE PLANTILLA 2006

GRUPO	NIVEL	Posto	Nome e apelidos	T. Posesión	SUELDO	Nº Tr.	TRIMENIO	CUMPLE TRIMENIO	FE	SUMAS BASICAS	COMBENA PLUS CONVENIO	Nº PUNTOS	VALOR PUNTO	PLUS CONVENIO	ATRASOS 2005	GRATIFICACION	COMPLEMENTARIAS	PRODUCTIVIDAD	TOTAL	CUOTA S. S.
D	16	Oficini	URBENISMO(SUBFUNCIÓN 432) Antonio Prieto Alvarez SUMA URBANISMO	8-may-87	6.772,68 € 6.772,68 €	6	1.211,76 € 1.211,76 €	05/2008	1.953,59 € 1.953,59 €	9.939,03 € 9.939,03 €	4.152,36 € 4.152,36 €	20	352,31 €	6.646,20 € 6.646,20 €	889,31 € 889,31 €	0,00 €	11.697,97 € 11.697,97 €	432,55 €	21.625,96 € 22.058,42 €	8.261,10 € 8.429,34 €
E	14	Peon	PARQUES E XARDÍN (SUBFUNCIÓN 454) José Esteban Arias SUMA PARQUES E XARDÍN	19-ene-87 19-mar-86	6.183,12 € 6.183,12 € 12.366,24 €	6 6	909,36 € 909,36 € 1.818,72 €	04/2008 11/2007	1.724,98 € 1.724,98 € 3.449,96 €	8.817,46 € 8.817,46 € 17.634,92 €	3.619,32 € 3.619,32 € 7.238,64 €	18 18	309,33 € 309,33 €	5.517,94 € 5.517,94 € 11.135,88 €	309,33 € 309,33 € 799,44 €	1.803,04 € 1.803,04 €	11.302,03 € 11.302,03 € 22.604,06 €	2.672,24 €	20.207,48 € 20.640,44 € 41.287,88 €	7.719,26 € 7.903,50 € 15.782,73 €
E	14	Peon	CEMENTERIO ( SUBFUNCIÓN 443) José Luis Rodríguez Rodríguez SUMA CEMENTERIO	19-nov-86	6.183,12 € 6.183,12 €	6	909,36 € 909,36 €	11/2007	1.724,98 € 1.724,98 €	8.817,46 € 8.817,46 €	3.619,32 € 3.619,32 €	20	309,33 €	6.183,60 € 6.183,60 €	702,98 € 702,98 €	0,00 €	10.508,95 € 10.508,95 €		19.330,38 € 19.330,38 €	7.382,67 € 7.382,67 €
b	16	Oficinal	SERVICIOS (SUBF 444) José Manuel Galligo Felipez SUMA SERVICIOS	1-mar-91	6.772,68 € 6.772,68 €	4	942,48 € 942,48 €	05/2006	1.920,71 € 1.920,71 €	9.623,87 € 9.623,87 €	4.152,36 € 4.152,36 €	20	352,31 €	6.646,20 € 6.646,20 €	903,95 € 903,95 €	180,30 € 180,30 €	11.852,81 € 11.852,81 €		21.509,68 € 21.509,68 €	7.859,29 € 7.859,29 €
E	14	Subalternos	CULTURA (SUBFUNCIÓN 451) Vacante SUMA CULTURA	1-mar-88	8.501,56 € 8.501,56 € 11.344,44 €	5 5	1.500,31 € 1.500,31 € 3.000,62 €	10/2006	816,87 € 816,87 € 1.633,74 €	13.938,43 € 13.938,43 € 15.572,17 €	3.091,64 € 3.091,64 € 6.183,28 €	19 22	309,33 € 405,88 €	2.218,64 € 2.218,64 € 11.391,92 €	0,00 € 0,00 € -139,41 €	0,00 € 0,00 € 0,00 €	4.748,36 € 4.748,36 € 18.672,39 €		8.550,73 € 8.550,73 € 34.678,82 €	2.795,26 € 2.795,26 € 11.261,31 €
D	16	Aux.Adio	ADMON XERAL ( SUBFUNCIÓN 121) Fernando Cas Rerez SUMA ADMON XERAL	02-ene-94 19-dic-90 20-ene-95	6.772,68 € 6.772,68 € 20.318,04 €	4 5 3	807,84 € 1.009,80 € 807,84 €	01/2008 12/2008 01/2007	1.885,27 € 1.919,93 € 5.695,32 €	9.460,79 € 9.702,41 € 28.403,38 €	4.152,36 € 4.152,36 € 12.467,04 €	17	352,31 € 352,31 €	7.189,04 € 7.189,04 € 21.397,12 €	0,00 € 0,00 € 0,00 €	11.341,40 € 11.341,40 € 34.204,36 €		20.988,20 € 21.241,12 € 64.898,96 €	6.718,97 € 6.693,27 € 20.619,42 €	
D	16	Aux.Admón	ADMON FINANCIERA ( SUBFUNCIÓN 611) Inés Pérez Saborino SUMA ADMON FINANCIERA	19-dic-90	6.772,68 € 6.772,68 €	5	1.009,80 € 1.009,80 €	12/2008	1.919,93 € 1.919,93 €	9.702,41 € 9.702,41 €	4.152,36 € 4.152,36 €	17	352,31 €	7.189,04 € 7.189,04 €	0,00 € 0,00 €	180,30 € 180,30 €	11.521,70 € 11.521,70 €		21.648,60 € 21.648,60 €	6.990,33 € 6.990,33 €
			TOTAL XERAL		70.559,88 €		9.992,61 €		19.860,82 €	100.323,01 €	42.799,62 €			71.124,64 €	3.187,27 €	2.843,94 €	118.455,47 €	1.252,10 €	224.559,82 €	77.828,61 €

PERSONAL LABORAL DE FINANCIO 2006

GRUPO	NIVEL	Posto	Nome e apelidos	T. Posesión	SUELDO	Nº Tr.	TRIMENIO	CUMPLE TRIMENIO	FE	SUMAS BASICAS	COMBENA PLUS CONVENIO	Nº PUNTOS	VALOR PUNTO	PLUS CONVENIO	ATRASOS 2005	GRATIFICACION	COMPLEMENTARIAS	PRODUCTIVIDAD	TOTAL	CUOTA S. S.
D	16	Aux.Adio	ADMON XERAL ( SUBFUNCIÓN 121) Fernando Cas Rerez SUMA ADMON XERAL	02-ene-94 19-dic-90 20-ene-95	6.772,68 € 6.772,68 € 20.318,04 €	4 5 3	807,84 € 1.009,80 € 807,84 €	01/2008 12/2008 01/2007	1.885,27 € 1.919,93 € 5.695,32 €	9.460,79 € 9.702,41 € 28.403,38 €	4.152,36 € 4.152,36 € 12.467,04 €	17	352,31 € 352,31 €	7.189,04 € 7.189,04 €	0,00 € 0,00 €	11.341,40 € 11.341,40 €		20.988,20 € 21.241,12 €	6.718,97 € 6.693,27 €	
D	16	Aux.Adio	ADMON FINANCIERA ( SUBFUNCIÓN 611) Inés Pérez Saborino SUMA ADMON FINANCIERA	19-dic-90	6.772,68 € 6.772,68 €	5	1.009,80 € 1.009,80 €	12/2008	1.919,93 € 1.919,93 €	9.702,41 € 9.702,41 €	4.152,36 € 4.152,36 €	17	352,31 €	7.189,04 € 7.189,04 €	0,00 € 0,00 €	180,30 € 180,30 €	11.521,70 € 11.521,70 €		21.648,60 € 21.648,60 €	6.990,33 € 6.990,33 €
			TOTAL XERAL		70.559,88 €		9.992,61 €		19.860,82 €	100.323,01 €	42.799,62 €			71.124,64 €	3.187,27 €	2.843,94 €	118.455,47 €	1.252,10 €	224.559,82 €	77.828,61 €

PERSONAL LABORAL TEMPORAL 2006

GRUPO NIVEL	Posto	Nombre e apellidos	Soldo	C-PLUS CONVENIO	Puntos	Valor punto	PLUS CONVENIO	ATRASOS 2005	TOTAL	Productividad	S.S. Empresa
B 16	Asistente S.	SERVICIOS SOCIAIS (SUBP.313)	12.963,44 €	4.775,22 €	20	414,41 €	8.288,20 €	3.029,71 €	29.056,57 €		9.382,37 €
B 16	Asistente S.	Gloria Otero Saco	12.963,44 €	4.775,22 €	20	414,41 €	8.288,20 €	3.029,71 €	29.056,57 €		9.382,37 €
B 16	Asistente S.	M <sup>te</sup> C. Rodríguez Antón	12.963,44 €	4.775,22 €	20	414,41 €	8.288,20 €	3.029,71 €	29.056,57 €		9.382,37 €
B 16	Asistente S.	María Babin Gómez Rodríguez	12.963,44 €	4.775,22 €	20	414,41 €	8.288,20 €	3.029,71 €	29.056,57 €		9.382,37 €
D 15	Aux.Administrativo	Karina López López	7.901,46 €	4.775,22 €	20	414,41 €	7.189,03 €	9.989,13 €	107.035,44 €	2.140,71 €	35.292,96 €
		SUMA SERVICIOS SOCIAIS	46.791,78 €	19.100,88 €			32.653,63 €				
D 18	Capataz- Estabilizar	URBANISMO(SUBFUNCION 432)	7.901,46 €	5.387,95 €	22	338,37 €	7.444,14 €	886,49 €	22.662,09 €		8.815,55 €
D 16	Oficial-Estabilizar	Victoriano Estrada González	7.901,46 €	4.775,21 €	20	332,31 €	6.646,20 €	918,15 €	21.183,50 €		8.240,38 €
D 16	Oficial-Estabilizar	José Ramón Rodríguez Rodríguez	7.901,46 €	4.775,21 €	20	332,31 €	6.646,20 €	918,15 €	21.183,50 €		8.240,38 €
D 16	Oficial-Estabilizar	José Luis Fernández Rodríguez	7.901,46 €	4.775,21 €	20	332,31 €	6.646,20 €	918,15 €	21.183,50 €		8.240,38 €
E 14	Peón-Estabilizar	Francisco Quiroga Dopazo	7.213,64 €	4.162,22 €	18	309,33 €	5.667,94 €	410,11 €	18.707,55 €		6.886,24 €
E 14	Peón-Estabilizar	Luis De La Fuente Rodríguez	7.213,64 €	4.162,22 €	18	309,33 €	5.667,94 €	410,11 €	18.707,55 €		6.886,24 €
		SUMA URBANISMO	38.131,66 €	23.605,38 €			31.872,42 €	3.643,01 €	101.162,71 €	2.023,25 €	39.352,30 €
B 16	Tec. MA	PARQUES E XARDINS (SUBF.434)	19.863,44 €	4.775,22 €	19	414,41 €	7.873,79 €	1.151,33 €	26.763,78 €		10.901,35 €
E 14	Peón-Estabilizar	José Antonio Fernández Fernández	7.213,64 €	4.162,22 €	18	309,33 €	5.667,94 €	410,11 €	17.572,57 €		7.365,25 €
E 14	Peón-Estabilizar	Manuel Lopez Fernandez	7.213,64 €	4.162,22 €	18	309,33 €	5.667,94 €	410,11 €	17.572,57 €		7.365,25 €
		SUMA PARQUES E XARDINS	27.390,72 €	13.095,66 €			19.009,67 €	2.774,81 €	63.012,60 €	1.260,25 €	10.901,35 €
E 14	Peón - Estabilizar	CEMENTERIO ( SUBFUNCION 443)	7.213,64 €	4.162,22 €	20	309,33 €	6.186,60 €	410,11 €	18.533,62 €		7.365,25 €
E 14	Peón - Estabilizar	Jesús Pol Rodríguez	7.213,64 €	4.162,22 €	20	309,33 €	6.186,60 €	410,11 €	18.533,62 €		7.365,25 €
		SUMA CEMENTERIO	14.427,28 €	8.324,44 €			12.373,20 €	820,22 €	36.906,39 €	738,13 €	14.356,59 €
A 20	TECNICO	PROMOCION ECONOMICA (SUBF. 322)	3.818,57 €	1.521,87 €	18	565,89 €	2.501,95 €	- €	7.842,40 €	208,88 €	2.599,76 €
		SUMA PROMOCION ECONOMICA	3.818,57 €	1.521,87 €			2.501,95 €		7.842,40 €		2.599,76 €
D 18	Capataz-Estabilizar	SERVICIOS (SUBF 444)	7.901,46 €	5.387,95 €	23	338,87 €	7.794,01 €	820,38 €	22.472,79 €		8.741,91 €
D 18	Capataz-Estabilizar	Juan Antonio Pérez Pérez	7.901,46 €	5.387,95 €	23	338,87 €	7.794,01 €	820,38 €	22.472,79 €		8.741,91 €
D 16	Oficial-Estabilizar	Camilo Fernández Martínez	7.901,46 €	4.775,21 €	20	332,31 €	6.646,20 €	903,95 €	20.236,82 €	1.296,06 €	7.868,23 €
		SUMA SERVICIOS	23.704,38 €	15.550,25 €			22.234,22 €	2.544,72 €	64.802,99 €		25.130,56 €
D 16	Prof.Gaita	CULTURA (SUBF-451)	7.901,46 €	4.775,25 €	19	332,31 €	5.313,89 €	1.402,00 €	20.302,57 €		7.193,97 €
D 16	Prof.Danza	Emilio Estévez Nuez	7.901,46 €	4.775,25 €	19	332,31 €	5.313,89 €	1.402,00 €	20.302,57 €		7.193,97 €
D 16	Prof.Guitarra	Teresa Alvarez Rodríguez	7.901,46 €	4.775,25 €	19	332,31 €	5.313,89 €	1.402,00 €	20.302,57 €		7.193,97 €
E 14	Conserxe-Estabilizar	Francisco Javier Rodríguez Casares	7.213,64 €	4.162,22 €	24	309,33 €	6.415,30 €	4.438,50 €	61.195,85 €	1.223,92 €	21.181,37 €
		TOTAL CULTURA	22.893,27 €	13.458,84 €			19.823,24 €	4.438,50 €	61.195,85 €		21.181,37 €
B 16	Prof.Música Interioro	CONSERVATORIO ( SUBF- 451)	10.370,75 €	3.820,18 €	24	331,53 €	7.956,67 €	1.148,51 €	23.296,11 €		7.752,95 €
B 16	Prof. Piano Interioro	Fernando Samartino Pérez	10.370,75 €	3.820,18 €	24	331,53 €	7.956,67 €	1.148,51 €	23.296,11 €		7.752,95 €
B 16	Prof. Piano Interioro	Paula López Lopez	9.259,60 €	3.410,83 €	16	290,09 €	4.611,39 €	651,29 €	17.863,15 €		5.978,14 €
B 16	Prof. Piano Interioro	Teresa Dominguez Pereira	9.259,60 €	3.410,83 €	16	290,09 €	4.611,39 €	651,29 €	17.863,15 €		5.978,14 €
B 16	Prof. Piano Interioro	Rodríguez Curroga Monserat	9.259,60 €	3.410,83 €	16	290,09 €	4.611,39 €	651,29 €	17.863,15 €		5.978,14 €
B 16	Prof. Piano Interioro	Santiballa Lopez M <sup>te</sup> Jesus	8.660,88 €	3.197,65 €	16	271,96 €	4.351,31 €	1.303,08 €	17.622,95 €		6.041,15 €
B 27%	Prof. Violín Interioro	Rigo Marín Diana	3.182,98 €	1.172,15 €	16	99,72 €	1.595,48 €	464,35 €	6.415,30 €		2.199,17 €
B 50%	Prof. Violín Interioro	Aquilino Pileiro Costas	5.787,25 €	2.131,73 €	16	181,30 €	2.900,87 €	866,97 €	6.221,89 €		4.006,95 €
B 27%	Prof. Guitarra Interioro	Andrés Campaño Rodríguez	3.182,99 €	1.172,15 €	16	99,72 €	1.595,48 €	464,35 €	6.415,30 €		2.199,17 €
		TOTAL CONSERVATORIO	58.983,65 €	21.727,35 €			32.323,98 €	6.099,72 €	119.134,60 €	3.574,04 €	40.838,34 €
D 16	Aux. Admvo	OFICINA DE INFORMACION XUVENIL(SUBF461)	7.901,46 €	4.775,25 €			7.189,05 €	- €	19.865,73 €	397,31 €	6.542,94 €
		SUMA OFICINA I. XUVENIL	7.901,46 €	4.775,25 €			7.189,05 €		19.865,73 €		6.542,94 €
		CIM ( SUBF. 323)	15.912,00 €				15.912,00 €		15.912,00 €		5.136,00 €
		Belen Lopez Somoza	7.935,96 €				7.935,96 €		7.935,96 €		2.646,54 €
		Patricia Payo Moure	7.976,04 €				7.976,04 €		7.976,04 €		2.489,46 €
		Guadalupe Gomez Varela	33.660,00 €				33.660,00 €		33.660,00 €	673,20 €	11.172,47 €
		SUMA CIM	57.494,00 €				57.494,00 €		57.494,00 €		19.304,46 €
		EDUCADORAS FAMILIARES ( SUBF. 313)	8.956,84 €				8.956,84 €		8.956,84 €		2.891,84 €
		M <sup>te</sup> Nilda Vidal Ruada	8.956,84 €				8.956,84 €		8.956,84 €		2.891,84 €
		Purificación Losada Vazquez	17.911,69 €				17.911,69 €		17.911,69 €		5.899,38 €
		TOTAL EDUCADORAS FAMILIA	26.868,53 €				26.868,53 €		26.868,53 €		8.791,22 €
		XESTION FINANCIERA (SUBF 611)	7.901,46 €	4.775,22 €			7.189,05 €		19.865,73 €	397,31 €	6.542,94 €
		Concepción Enriquez Vázquez	7.901,46 €	4.775,22 €			7.189,05 €		19.865,73 €		6.542,94 €
		SUMA XESTION FINANCIERA	7.901,46 €	4.775,22 €			7.189,05 €		19.865,73 €		6.542,94 €
		SUMA PERSONAL TEMPORAL	234.854,02 €	83.232,16 €			127.279,64 €	21.905,16 €	409.389,82 €	10.631,17 €	147.475,43 €

PERSONAL LABORAL EVENTUAL

GRUPO NIVEL	Posto	Nombre e apellidos	Soldo	C.Destino	C. Especifico	Productividad	S.S. Empresa
D 16	Aux. Admvo.	PERSONAL LABORAL CONFIANZA (SUBF. 111)	7.901,46 €	4.775,25 €	7.189,05 €	397,31 €	6.542,94 €
		Manuel Lora Vazquez	7.901,46 €	4.775,25 €	7.189,05 €	397,31 €	6.542,94 €
		SUMA PERSONAL DE CONFIANZA	7.901,46 €	4.775,25 €	7.189,05 €	397,31 €	6.542,94 €
		SUMAS TOTAIS	234.854,02 €	83.232,16 €	127.279,64 €	10.631,17 €	147.475,43 €