

# **Primeiro convenio colectivo das condicións de traballo do persoal laboral ao servizo do Concello de Boqueixón (Ano 2005)<sup>1</sup>**

## Capítulo I

### Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito de aplicación ao persoal.

As normas contidas neste convenio colectivo serán de aplicación a todo o personal fixo e indefinido suxeito á lexislación laboral, con excepción, se é o caso, do persoal de alta dirección definido segundo o establecido no artigo 2.1º do Estatuto dos traballadores. As normas contidas neste convenio aplicaranse, así mesmo, ao persoal laboral que non teña a condición de indefinido coas adaptacións singulares que deriven del e de cada contrato individual, e no que sexa compatible coas particularidades da súa específica relación laboral.

Artigo 2º.-Ámbito de vixencia temporal.

1. Este acordo entrará en vigor a partir do día 1 de xaneiro de 2005, unha vez aprobado polo Pleno da Corporación e publicado no BOP.

2. Este acordo prorrogarase anualmente de forma automática ata que non se proceda á súa modificación total ou parcial. Poderá formularse denuncia de rescisión ou revisión por calquera das partes cunha antelación mínima de dous meses respecto á data sinalada para o remate da súa vixencia.

Artigo 3º.-Condicións máis beneficiosas.

As melloras establecidas en calquera outra disposición, calquera que sexa o seu rango, e todas aquelas situacións colectivas que, comparadas analítica e globalmente, sexan superiores ás do acordo, serán de aplicación conforme o principio de norma máis favorable ou condición máis beneficiosa para o persoal laboral, por decisión da súa maioría.

## Capítulo II

### Organización do traballo

Artigo 4º.-A organización do traballo.

A organización do traballo e a súa aplicación práctica é facultade da Administración, quen, en todo caso, respectará os principios de racionalidade, economía e eficacia. Procederá a obriga de consulta e negociación previa cos representantes sindicais do persoal, cando se trate de disponibilidades orzamentarias en materia de persoal, ou cando repercutan directa ou indirectamente sobre as condicións de traballo do persoal ao servizo do concello. Quedan excluídos da obriga de consulta as decisións do concello que afecten o exercicio dos dereitos dos cidadáns ante a Administración e o procedemento de formación dos actos ou disposicións administrativas.

Artigo 5º.-Racionalización do traballo.

A racionalización do traballo terá, entre outras, as seguintes finalidades:

- a) A mellora das prestacións do servizo ao cidadán.
- b) A simplificación do traballo, mellora de métodos e procesos administrativos e técnicos.
- c) A descrición, clasificación e valoración clara e obxectiva da relación de postos de traballo, determinando, así mesmo, as funcións ou tarefas que vai desempeñar en cada un deles.

Artigo 6º.-Funcións e tarefas do persoal laboral e funcionario.

---

<sup>1</sup> Publicado no DOG núm. 42, do 2 de marzo de 2005.

Para a mellora da dignidade persoal e profesional dos traballadores, non se lles poderá asignar nin obrigar a realizar funcións ou tarefas que non garden relación co posto de traballo que desempeñan.

### Capítulo III

Vacacións, licenzas e permisos

Artigo 7º.-Vacacións.

1. As vacacións anuais para a persoal laboral terán unha duración dun mes, sen prexuízo de que o mes

teña 30 ou 31 días, podéndose fraccionar en períodos mínimos de quince días consecutivos. Como norma xeral os períodos de vacacións comezarán os días 1 e 15 de cada mes.

2. Desfrutaranse preferentemente e con carácter xeral entre os meses de maio e setembro, respectando sempre as necesidades do servizo.

3. De se producir baixa médica de máis de dez días de duración durante o disfrute do período de vacacións, este quedará suspendido e fixarase unha nova data consensuada entre o concello e o traballador. No suposto de que a dita baixa médica acontecese con anterioridade ao inicio das vacacións e subsistise no día sinalado para o comezo destas, non comezarán a computarse como tales.

4. O persoal ten dereito a desfrutar, ademais das súas vacacións anuais regulamentarias e á marxe do calendario de festas establecido no artigo 10º, nove días ao ano retribuídos e non recuperables, que poderán desfrutar libremente, coa única limitación de non ser acumulables ás vacacións anuais regulamentarias. Os días para desfrutar serán laborables e en ningún caso o servizo quedará desatendido. Os membros de Protección Civil que traballen en quendas de 24.00 horas consecutivas terán dereito a tres quendas libres por ano.

6. O plan de vacacións anuais será elaborado antes do 1 de abril de cada ano, para a súa negociación cos representantes dos traballadores, de modo que cada traballador poida coñecer as datas que lle correspondan polo menos con dous meses de antelación.

7. Nos servizos onde se poidan producir colisión de intereses con respecto ao disfrute das vacacións, organizaranse as quendas de forma obrigatoria, de xeito rotativo, comezando polo traballador con máis antigüidade.

Artigo 8º.-Licenzas.

1. Haberá que averse ao disposto na lexislación vixente sobre a materia, reflectido no Estatuto dos traballadores e na Lei de conciliación da vida laboral e familiar.

2. Por asistencia a cursos, seminarios, etc., relacionados directamente coa función pública para a formación, perfeccionamento, reciclaxe e promoción profesional, convocados polas institucións ou escolas da Administración: o tempo de duración destes.

Artigo 9º.-Permisos.

a) Por matrimonio propio: 15 días.

b) Por casamento dos avós, pais, fillos, irmáns e netos: o día da cerimonia no caso de que o casamento teña lugar en Galicia e o día anterior e o día da cerimonia cando teña lugar noutra Comunidade Autónoma ou noutro Estado.

c) Polo nacemento dun fillo: 3 días cando o suceso se produza na mesma localidade e 4 días cando sexa en localidade distinta.

d) Polo falecemento ou enfermidade grave de familiar ata o 1º grao de consanguinidade ou afinidade: 3 días se o suceso se produce na mesma localidade, e 5 días se ocorre na localidade distinta. No mesmo caso pero para familiares de segundo grao de consanguinidade ou afinidade: 2 días se o suceso se produce na mesma localidade, e 4 días se ocorre na localidade distinta.

e) Por traslado de domicilio habitual 2 días.

f) Por exames: o mesmo día do exame no centro oficial.

#### Capítulo IV

Calendario, xornada e horarios laborais

Artigo 10º.-Calendario.

Independentemente do que os organismos competentes sinalen, serán festas propias do persoal do concello con carácter non recuperables e retribuídos as festividades de carácter local e o día de Santa Rita, patroa dos funcionarios e persoal laboral da Administración. Nesta última xornada permanecerá de garda no servizo de información e rexistro un traballador, do xeito e horario que establece o artigo 12.

Artigo 11º.-Xornada.

1. A xornada laboral será a determinada na lexislación vixente e o horario conforme o establecido no artigo 12º.

2. Aqueles traballadores que realicen estudos oficiais ou asistan a cursos de formación terán preferencia á adaptación do seu horario de traballo para a asistencia a estes. Deberán contar coa pertinente autorización da alcaldía.

Artigo 12º.-Horarios.

1. Xeral: de luns a venres de 8.00 a 15.00 horas.

2. O persoal que realice xornada contínua terá dereito ao desfrute dun descanso de 20 minutos durante a súa xornada, que se computará para todos os efectos como tempo de traballo efectivo. No caso de non utilizar o dito período, o traballador pode adiantar o seu horario de saída ou atrasar a súa entrada.

3. O persoal que realice xornada contínua encargárase, de xeito rotatorio, do servizo de información e rexistro que se presta no concello os sábados laborables e os días 24 e 31 de decembro e 22 de maio, en horario de nove a trece horas.

4. Nos servizos onde non se poida establecer o horario xeral, adoptaranse as quendas de traballo que serán fixadas pola alcaldía en función das necesidades do servizo.

5. Horario nocturno, de fin de semana e festivos. Os traballadores que deban prestar de xeito excepcional os seus servizos nestes horarios especiais terán unha redución de xornada no seguinte día laborable dunha hora e media por cada hora traballada.

Neste caso, os traballadores deberán contar cunha orde directa da alcaldía. Este punto non será de aplicación para os traballadores dos servizos de emerxencia con quendas especiais.

#### Capítulo V

Réxime de retribucións

Artigo 13º.-Normas xerais e comúns.

1. Os persoal será remunerado polo concello segundo os conceptos e as contías que determine a lexislación vixente en materia de función pública e neste acordo.

2. A ordenación do pagamento de gastos do persoal ten carácter preferente sobre calquera outro que deba realizarse con cargo aos fondos correspondentes da corporación.

Artigo 14º.-Conceptos retribuídos.

Serán os establecidos na lexislacion vixente e neste convenio.

Artigo 15º.-Retribución básicas.

Establécese a equiparación das retribución do persoal laboral á dos funcionarios de posto equivalente.

Artigo 16º.-Normas de aplicación de axudas sociais.

1. O concello asignará anualmente nos orzamentos municipais unha cantidade de 6.000 euros para sufragar os gastos dos traballadores e funcionarios e fillos ou orfos destes, destinado a axudas de carácter social. O remanente que exista en cada exercicio económico será incorporado ao exercicio seguinte con carácter prioritario.

2. Os conceptos para os que se poderán solicitar estas axudas de carácter social serán os seguintes:

a) Bolsas de estudos.

As solicitudes deberá xuntárselles da xustificación debidamente documentada de matrícula no centro de estudos correspondente. Os traballadores que por razón do seu posto asistan a cursos de formación ou complementarios desta terán dereito a que o concello lles aboe os gastos de matrícula ou inscrición dos ditos cursos.

b) Servizos sanitarios non incluídos na Seguridade Social.

Oftalmoloxía.

Odontoloxía.

As solicitudes deberán ir xunto coa copia compulsada das facturas destes servizos.

3. A concesión destas axudas terá carácter anual, logo de solicitude do traballador. Unha comisión, formada polo alcalde, o 1º tenente de alcalde e o concelleiro de economía (ou en quen deleguen) e polo presidente e o secretario do comité de empresa

e o representante sindical dos funcionarios reunirse na primeira semana do mes de novembro co fin de establecer a repartición equitativa e racional destas axudas sociais, tendo en conta as solicitudes efectuadas polos traballadores.

4. Recoñecemento médico: o concello adoptará as medidas precisas para que os traballadores poidan efectuar un recoñecemento médico completo de periodicidade anual.

5. En todo os casos de accidentes laborais a corporación farase cargo dos gastos ocasionados polo accidente aos traballadores/as municipais relativos a medicamentos e que non sexan cubertos pola Seguridade Social, e durante o tempo que o organismo competente non lle aboe a pensión ou retribución que lle corresponda ao traballador de baixa. En caso de baixa por enfermidade ou accidente e ata que o traballador pase a situación de IP ou IA ou reproduza a alta médica, o concello aboará a diferenza entre o aboado nesa situación pola Seguridade Social e o propio traballador e o soldo total que viña percibindo o traballador antes de producirse a baixa.

d) Xubilación.

O concello, en colaboración cos representantes dos traballadores, promoverá a contratación dun plan de xubilación privado para o persoal municipal que desexe acollerse a este. O concello subvencionará co 0,5% da masa salarial individual a cada traballador que contrate o dito plan.

Artigo 17º.-Seguro de responsabilidade civil.

O concello subscribirá unha póliza que garante a cobertura por responsabilidade civil que poida derivar das actividades profesionais do persoal municipal, salvo no caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 18º.-Seguro de accidentes laborais.

O concello concertará unha póliza de accidentes de traballo, e asegurará todos os traballadores do cadro de persoal municipal en situación de servizo activo. As condicións da dita póliza serán as seguintes:

a) Cobertura: falecemento, invalidez absoluta e permanente ou invalidez parcial, exclusivamente para aqueles casos de accidentes sufridos durante o exercicio das ocupacións profesionais ou in itinere.

b) Capitais garantidos: falecemento: 36.000 euros. Invalidez absoluta e permanente: 36.000 euros. Invalidez parcial: segundo baremo.

Artigo 19º.-Asistencia xurídica. A corporación obrígase a prestar asistencia xurídica aos seus empregados nos supostos de conflitos xurídicos con terceiros como consecuencia da prestación dos seus servizos, salvo en caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 20º.-Anticipos reintegrables.

1. Por petición do interesado, o concello concederalle ao persoal laboral anticipos de cantidades

sobre o soldo, e a súa devolución efectuarase mediante deducións mensuais en nóminas e sen que xeren ningún tipo de xuros.

2. A contía dos citados anticipos será de ata catro mensualidades dos haberes totais líquidos. A devolución efectuarase nos seguintes prazos:

a) Dez meses para os anticipos dunha mensualidade.

b) Catorce meses para os anticipos de dúas mensualidades.

c) Vinte e catro meses para os anticipos de tres mensualidades.

d) Trinta meses para os anticipos de catro mensualidades.

3. En calquera momento, a contía pendente de amortización poderá ser liquidada polo traballador.

4. En todo caso, o período máximo de devolución solicitado polo persoal non poderá superar a data da súa xubilación.

5. Non se concederán novos anticipos se o empregado non amortizase, cando menos, o 75% do que tiña concedido con anterioridade, salvo que por causa de imperiosa necesidade, debidamente xustificada, así o considerase a alcaldía.

Artigo 21º.-Axudas de custos e quilometraxe.

1. A todo traballador que de forma circunstancial e debidamente autorizado deba exercer o seu labor fóra do termo municipal aplicaráselle o réxime de axudas de custos vixente para os empregados públicos, presente no real decreto sobre indemnizacións por razón de servizo.

2. Os traballadores que utilicen vehículo propio coa correspondente autorización, para desprazamentos fóra do termo municipal, por motivos de traballo, percibirán as cantidades por quilometraxe que estean aprobadas para os empregados públicos. En caso de que para os membros da corporación se fixe unha cantidade maior, aplicarase esta última. Estas cantidades aboaranse igualmente en servizos realizados dentro do termo municipal.

3. Estas axudas de custo tamén se percibirán cando se asista, logo da autorización, a cursos de formación, perfeccionamento, xornadas de traballo, xornadas de debate, charlas, etc..

4. En caso de que o vehículo do traballador sufrise algún estrago por motivo de sinistro, o concello, logo do informe favorable dunha comisión paritaria formada polo xefe do persoal e os representantes do persoal laboral, farase cargo da contía total da reparación do vehículo e dos gastos de tal contratempo, coa dilixencia precisa, sempre e cando o sinistro non se producise por imprudencia temeraria do condutor do vehículo, ou ben que a culpabilidade sexa de terceira persoa, a cal tería que responder destes danos, a menos que careza de cobertura suficiente

por parte do seu seguro, caso no que se faría cargo o concello.

5. Terán dereito ao concepto de indemnización por asistencia os traballadores:

a) Os que asistan como vogais, secretarios ou asesores a órganos de selección de persoal (tribunais de oposicións, órganos de selección, comisións de valoración, etc..).

b) Os delegados de persoal cando se reúnan na comisión mixta paritaria ou en calquera comisión ou representación da corporación para tratar temas relativos ao persoal fóra da xornada normal de traballo. Non obstante, establecerase que as reunións da comisión mixta paritaria ou dos delegados de persoal con calquera órgano do concello serán preferentemente en horas de traballo.

6. A contía das asistencias será a que se establece na lexislación vixente e nos casos non previstos nesta, determinarase por analoxía ou similitude, do que resulta:

a) Que os asesores do punto 3 percibirán igual contía que os vogais.

b) Que os delegados de persoal a que alude a letra b) do punto 3, percibirán o mesmo importe que lles corresponda aos vogais.

7. As indemnizacións serán aboadas do seguinte xeito:

a) Cando se trate de asistencia a cursos de formación adiantarase o seu importe.

b) Nos restantes casos no prazo máximo de 30 días a partir do seu devengo, podendo adiantarse o importe no caso de desprazamento por razón de servizo, logo de solicitude do traballador.

Artigo 22º.-Gratificacións por servizos especiais e extraordinarios.

1. Os traballos que deba realizar o persoal municipal fóra da xornada normal de traballo deberán contar coa autorización expresa do alcalde ou persoa en quen delegue, procedéndose ao aboamento da gratificación acordada, ou a aplicación das horas libres previamente consensuadas.

2. Semestralmente facilitaráselles aos representantes dos traballadores unha estadística sobre as gratificacións por servizos especiais e extraordinarios realizados no dito período.

## Capítulo VI

Dereitos profesionais

Artigo 23º.-Normas xerais.

1. O persoal ten dereito a carreira administrativa para a cal o concello potenciará e realizará a formación profesional dos seus empregados mediante o ascenso destes aos postos de traballo de niveis superiores ao grao persoal que todo traballador posúa, dentro dos termos establecidos na lexislación vixente.

2. A corporación creará e dotará no orzamento anual as prazas ou postos de traballo que sexan precisas, tendo en conta os principios de racionalidade, economía e eficacia.

3. Condición indispensable para calquera clase de mobilidade, promoción ou provisión é a previa existencia da relación de postos de traballo, debidamente aprobada polos órganos competentes para isto.

4. Ningún posto de traballo deberá ser cuberto por adscrición indiscriminada ou arbitraria.

Artigo 24º.-Provisión de postos de traballo.

1. Toda provisión de postos de traballo que se realice por concurso de méritos terá como méritos de necesaria consideración os seguintes:

- a) Posesión dun grao persoal adecuado.
- b) Cursos de formación e perfeccionamento.
- c) Antigüidade, que se valorará por esta orde de prioridades: 1º, no servizo; 2º, no concello.

d) As particulares, en atención ás características específicas de cada posto.

2. Efectuarase mediante a oportuna convocatoria, entre os empregados do concello. Tanto a convocatoria como o concurso deberán responder, en todo caso, aos principios de igualdade, méritos, capacidade e publicidade.

3. No caso de non presentarse solicitudes para cubrir os postos durante o prazo estipulado nas bases da convocatoria, a corporación, logo da proposta-informe preceptiva da comisión establecida, obrará en consecuencia.

Artigo 25º.-Promoción interna.

1. A promoción interna consiste no ascenso dos empregados dun grupo inferior a outro superior.

2. Non poderán efectuarse promocións internas sen aprobar previamente a preceptiva relación de postos de traballo.

3. Quenda restrinxida. Os postos de traballo vacantes e as prazas de nova creación serán cubertas por promoción interna, reservándose para cada convocatoria, para tal efecto, unha porcentaxe que, en todo caso, non poderá ser inferior ao 50%. Para poder optar á quenda restrinxida será necesario reunir as condicións que en cada caso sinalen as bases establecidas. No caso de que a praza ou o posto de traballo sexa só un, este será en todo caso de quenda restrinxida.

4. Aquelas prazas ou postos de traballo que non fosen cubertos ou destinados a quenda restrinxida, serán as que constitúan a oferta pública de emprego anual.

## Capítulo VII

Dereitos e deberes do persoal laboral

Artigo 26º.-Dereitos e deberes.

Os dereitos e deberes do persoal laboral serán os establecidos na lexislación vixente. Mención

expresa merece o dereito e deber de empregar o galego, tanto oral como por escrito, por parte dos traballadores, e o deber do concello de facilitar a formación neste terreo.

## Capítulo VIII

Dereitos sindicais

Artigo 27º.-Dos delegados de persoal.

1. O concello facilitará os medios técnicos e material necesario para o normal desenvolvemento das funcións dos delegados de persoal:

- Local de xuntanzas.
- Sala de asembleas.
- Fotocopiadora.
- Teléfono.
- Telefax.
- Material de oficina, etc.

2. Recoñéceselles tamén a capacidade xurídica e de obrar, de acordo co establecido na lexislación vixente, aos sindicatos, seccións sindicais e, en xeral, ás organización legalmente establecidas e creadas para a defensa dos intereses dos traballadores, que poderán, a través dos seus órganos acreditados ante o concello, realizar todo tipo de accións sindicais das previstas na normativa vixente.

3. Recoñécense todos os dereitos sindicais establecidos por lei.

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

5. Fíxanse en 40 horas mensuais as de libre disposición para cada un dos delegados sindicais, debéndose xustificar o seu uso ante o xefe de persoal, xa sexa con carácter previo para as que estean previstas de antemán, xa sexa con posterioridade á súa utilización para as demais. Non se consideran computables como horas sindicais, nin as de negociación nin aquelas que se utilicen en reunións con órganos de administración a iniciativa destes.

Artigo 28º.-Garantías sindicais.

1. Os delegados sindicais non poderán ser sancionados nin despedidos durante o exercicio das súas funcións, nin no ano seguinte ao seu cesamento, como consecuencia das súas actividades sindicais.

2. Tampouco poderán ser trasladados da unidade, centro ou posto de traballo, en contra da súa vontade expresa, durante o período citado no punto anterior.

3. Os delegados sindicais non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional, en razón precisamente do desempeño da súa representación.

Artigo 29º.-Asembleas.

1. O concello comprométese a facilitar un local para a celebración de asembleas xerais ou de centro, e a disposición de tempo de ata un máximo de 36 horas, de conformidade coa Lei 9/1987.

2. Sen prexuízo do anteriormente establecido, cada centro de traballo poderá realizar asembleas dentro da xornada laboral e dentro da primeira ou última media hora, con intervención e presenza sempre dalgún delegado sindical, comunicada a súa celebración ao xefe de persoal cunha antelación de dous días hábiles. O dito período de media hora non se poderá computar negativamente para ningún efecto.

Capítulo IX

Seguridade e hixiene no traballo

Artigo 30º

1. O persoal laboral ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e psíquica, e á protección da súa saúde, así como a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo, e á participación na formulación da política de prevención no seu centro de traballo e no control e vixilancia das medidas adoptadas no seu desenvolvemento.

2. O concello obrigarase a promover, fomentar e pór en aplicación unha adecuada política de seguridade e hixiene en todos e cada un dos departamentos, servizos e centros de traballo del dependentes.

Artigo 31º.-Vestuario de traballo.

1. Os concellos proporcionarán vestuario de traballo en concordancia co posto de traballo e a función que se realice. A mesa negociadora velará para que as pezas e elementos de protección reúnan as condicións adecuadas e estean homologadas pola autoridade laboral competente.

2. Aos traballadores suxeitos a riscos específicos dotaráselles das pezas e elementos de protección adecuados e homologados para afrontar a natureza do risco.

Artigo 32º.-Caixa de primeiros auxilios.

En todo os centros de traballo haberá, como mínimo, un caixa de primeiros auxilios debidamente provista.

Disposicións xerais

Primeira.-Os postos de traballo proveranse, sempre e cando proceda, polo sistema de concurso de méritos entre empregados existentes no cadro de persoal no concello, logo da convocatoria para o efecto.

Segunda.-Entenderase por cónxuxe a persoa ligada ao empregado de forma permanente por vínculo legal ou análoga relación de afectividade. Neste último caso, deberá aceditarse co certificado de convivencia para os efectos oportunos.

Terceira.-O feito de que un traballador non faga a súa xornada laboral (por vacacións, ILT, permiso,

etc...) non implicará, en ningún caso, o aumento da xornada laboral do resto dos traballadores dese servizo ou dependencias.

Cuarta.-En caso de despedimento improcedente, o concello poderá optar entre incorporar o traballador ao seu posto ou indemnizalo.

Quinta.-O concello entregará copia deste acordo e as súas posibles modificacións a todo os empregados que figuren no cadro de persoal.

Sexta.-O concello comprométese a xestionar a través do INSS as contingencias comúns.

Boqueixón, 22 de novembro de 2004.

Polo Concello de Boqueixón:

O alcalde-presidente

Adolfo Gacio Vázquez

O 1º tte. de alcalde

Ovidio Rodeiro Tato

Asesores:

UXT-Galicia

María Luisa Rodríguez Vázquez

UXT-FSP

Carlos Silva

Pola representación social:

Ricardo Romero Pérez

Juan Manuel Corral Sánchez

José M. Abelleira Freiría

Ansemo Caeiro Vilar

Isabel Iglesias Rey

Isabel Serto Rosende

**ANEXO I**

**Táboa salarial 2005 (laborais)**

<b>Denominación</b>	<b>Nº</b>	<b>Salario</b>	<b>Complemento convenio</b>	<b>Complemento específico</b>	<b>Total salario mensual</b>
Admo. Interv.	1	676,70	382,73	97,79	1.157,22
Admo. secretaría	1	676,70	382,73	97,79	1.157,22
Trab. familiar axuda domic.	2	505,13	252,11	59,80	817,04
Aux. admo. de dev. local	1	553,32	382,73	64,67	1.000,72
Técnico aux. urbanismo	1	676,70	382,73	407,41	1.466,84
Encargdo de obras	1	553,32	382,73	924,26	1.860,31
Oper. limp. de instal. municip.	3	505,13	252,11	59,80	817,04
Conductor recolledor	1	505,13	252,11	588,28	1.345,52
Admo. servizos	1	676,70	382,73	112,63	1.172,06

Capataz servizos	1	553,32	382,73	236,01	1.172,06
Oficiais servizos	2	553,32	339,23	175,32	1.067,87
Operarios servizos	6	505,13	252,11	269,30	1.026,54
Técnico aux. deportes	1	553,32	339,23	120,68	1.013,23
Conserxe A	1	505,13	252,11	214,09	971,33
Conserxe B	1	505,13	252,11	154,16	911,40