

Como consecuencia do anterior, recoñecen a importancia da Mesa de Formación do Concello da Coruña na participación e seguimento dos plans e programas de formación con tres funcións esenciais:

- Aprobación de mapas de formación por áreas funcionais e itinerarios formativos de cada grupo profesional, previos para o desenvolvemento dos plans e programas de Formación Continua.
- A detección, valoración e análise das necesidades formativas.
- Seguimento e avaliación dos plans de formación.

Artigo 32. Plans de Formación.

Os plans de formación que se presenten ante a Mesa de Formación Continua terán, como mínimo, o seguinte contido:

- Obxectivos e descrición das accións que se deben desenvolver.
- Ámbito de aplicación do plan
- Colectivo afectado e número de participantes.
- Calendario previsto de execución.
- Custo estimado das distintas actividades formativas.
- Criterios de selección, que garantirán o principio de equidade.
- Modalidade de xestión das actividades formativas.
- Criterios de avaliación do plan de formación.

Artigo 33. Detección de necesidades, avaliación e accións formativas.

1.- Os asinantes deste Convenio, a través da Mesa de Formación Continua, realizarán a detección das necesidades formativas dos traballadores do Concello da Coruña co obxectivo de que os plans de formación unha vez avaliados, se elaboren en congruencia cos mapas de formación aprobados e cos itinerarios formativos, e se integren na planificación estratéxica da Administración Municipal.

2.- Para facilitar a adquisición das competencias profesionais, a Administración municipal comprométese nas seguintes medidas concretas:

- a) Concesión de permisos retribuídos para concorrer ós exames finais e probas de aptitude para a obtención dun título académico ou profesional.
- b) Concesión dun máximo de 40 horas ó ano para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional, sempre e cando o curso se celebre fóra da Administración municipal e o contido do mesmo garde unha relación directa co posto de traballo ou a carreira profesional dentro da 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 o permitan.

3.- O persoal comprendido no ámbito do presente convenio deberá realizar as actividades de formación e reciclaxe que determine o Concello para obter ou mellorar as competencias profesionais que o seu posto de traballo requira. Este tempo de asistencia ás actividades formativas considerarase tempo de traballo para tódolos efectos. A solicitude de asistencia a unha actividade formativa suporá a obriga de asistir no caso de ser seleccionado.

4.- O traballador que realizase, a cargo da Administración, cursos específicos de elevado custo, relativos a unha área funcional ou servizo, asumirá un compromiso expreso de maior vinculación temporal á devandita área ou servizo.

Artigo 34. Financiamento da Formación.

1.- Sen prexuízo do financiamento externo que a través dos correspondentes convenios ou acordos se instrumente para o desenvolvemento dos plans de Formación Continua, anualmente consignarase no orzamento municipal o crédito preciso para o efectivo cumprimento dos mesmos.

2.- Para o exercicio 2005, o fondo destinado para a formación de todo o persoal municipal, tanto funcionario coma laboral, ascende a 100.000 euros.

3.- O persoal municipal que imparta accións formativas dentro dos plans anuais de formación retribuirase de acordo coa seguinte táboa:

	Prezo/hora en xornada de traballo	Prezo/hora fóra da xornada de traballo
Grupo 1	15,45 €	37,00 €
Grupo 2	13,90 €	33,95 €
Grupo 3	12,35 €	32,40 €
Grupo 4	10,80 €	30,85 €
Grupo 5	9,30 €	29,30 €

O persoal que percibe o complemento de especial dedicación será unicamente retribuído polo concepto de “en xornada de traballo”

CAPÍTULO IV INCOMPATIBILIDADES

Artigo 35. Réxime de Incompatibilidades.

Serán aplicables ó persoal afectado por este Convenio as normas contidas na lexislación sobre incompatibilidades do persoal ó servizo das Administracións Públicas.

CAPITULO V SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL

Artigo 36. Introducción.

En materia de seguridade e saúde laboral as partes asumen o compromiso claro e ineludible de mellorar continuamente as condicións de traballo de todo o persoal municipal. Para iso comprométense a recoñecer a prevención de riscos laborais como parte integrante da xestión que desenvolva en tódolos servizos e actividades a través do estricto cumprimento da Lei 31/95, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, e os reais decretos dictados como desenvolvemento da mesma así como o establecido no Plan Xeral de Prevención de Riscos Laborais do Concello da Coruña.

Artigo 37. Dereitos e obrigas.

Os traballadores municipais teñen dereito a un axeitado nivel de protección da seguridade e saúde fronte ós riscos derivados das condicións de traballo. Terán así mesmo o correlativo deber de observación e cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas con carácter xeral e específico en cada centro ou posto de traballo. Os dereitos de información, consulta e participación en materia preventiva, paralización da actividade en casos de risco grave e inminente e vixilancia do seu estado de saúde forman parte do dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

Os traballadores están expresamente obrigados a cooperar co Concello na mellora das condicións de traballo e, en concreto:

- A formar parte dos equipos de actuación para casos de emerxencia, cando fosen designados para o efecto, consonte as instrucións e a formación facilitada polo Concello.
- A recibir formación con carácter obrigatorio sobre os riscos derivados do posto de traballo e as medidas adoptadas ou previstas fronte ós mesmos.
- Ó uso dos equipos de protección individual facilitados.

O incumprimento por parte do persoal municipal das obrigas que nesta materia se establezan dará lugar á esixencia das responsabilidades que procedan.

Artigo 38. Actividades tóxicas, penosas e perigosas.

As tarefas que, no desenvolvemento da súa función, leven a cabo os traballadores do Concello da Coruña, terán a consideración de tóxicas, penosas e perigosas cando se deduza esta natureza da avaliación de riscos do posto de traballo, realizada de conformidade co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade, adoptándose nos devanditos casos as medidas de prevención e de protección máis eficaces para tratar de eliminar, reducir ou controlar os devanditos riscos.

A execución de actividades que teñan a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas será compensada economicamente mediante a específica remuneración do traballo realizado nesas condicións nas contías que para cada posto de traballo se establezan.

En calquera caso, a medida que se eliminen de forma efectiva as causas que orixinan as condicións de toxicidade, penosidade ou perigosidade que puidesen existir, desaparecerán as percepcións económicas que compensen as devanditas condicións.

O compoñente retributivo non poderá consolidarse, para ningún efecto, nin orixinar ningún tipo de dereito individual, cando cambien as circunstancias tidas en conta para a valoración das mencionadas condicións nos complementos asignados ós postos de traballo.

Artigo 39. Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

Todo traballador ten dereito a participar, por medio dos seus representantes, en materia de seguridade e saúde laboral no traballo. Para estes efectos, os devanditos representantes integraranse no Comité municipal de Seguridade e Saúde Laboral, co obxecto de velar pola adopción, mantemento e perfeccionamento dunhas medidas axeitadas de seguridade e saúde laboral en tódolos centros de traballo dependentes do Concello da Coruña.

Este Comité estará composto por representacións paritarias do Concello e dos traballadores. O Comité de Seguridade e Saúde Laboral elaborará o seu propio regulamento de funcionamento, no que se determinaran as funcións que deberá asumir.

CAPÍTULO VI ACCIÓN SOCIAL

Artigo 40. Fondo Municipal de acción social.

1.- O Concello obrigase a consignar anualmente nos orzamentos municipais unha cantidade global suficiente para subvencionar ó persoal suxeito ó presente acordo os gastos orixinados polos conceptos que se recollen no vixente Regulamento de Axudas Económicas do Persoal do Concello da Coruña.

2.- Para o exercicio 2005, o fondo destinado para acción social de todo o persoal municipal, tanto funcionario coma laboral, ascende a 390.241 euros.

A devandita cantidade actualizarase anualmente conforme ó incremento salarial establecido pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado, para o persoal ó servizo das Administracións Públicas.

3.- O Concello asume o compromiso de manter unha dotación orzamentaria, en concepto de fondo de acción social, na proporción que actualmente supón a contía que se indica no punto segundo deste artigo respecto da masa salarial.

4.- O réxime de prestacións, funcionamento e tramitación deste fondo réxese polo Regulamento de Axudas Económicas do Persoal do Concello da Coruña.

Artigo 41. Plan de Pensións.

O Concello, como promotor do Plan de Pensións “Empregados do Concello da Coruña” (sistema de emprego e achega definida) comprométese a consignar anualmente no orzamento municipal o crédito necesario para facer fronte ás súas achegas a favor dos empregados partícipes adheridos ó mesmo.

O réxime de funcionamento, achegas e prestacións do Plan de Pensións Municipal será o establecido nas Especificacións do mesmo aprobadas polo Pleno municipal e debidamente autorizadas polo órgano competente da Administración do Estado en materia de plans e fondos de pensións.

Para o exercicio 2005 e en concepto de achega municipal do promotor ó Plan de pensións figura consignada a cantidade de 310.031,81 euros. As achegas do Concello como promotor do Plan revisaranse anualmente, a favor de cada partícipe, de conformidade co incremento que experimente o Índice xeral de Prezos ó Consumo, certificado polo INE.

Artigo 42. Anticipos de haberes.

1.- Por petición do interesado, o Concello concederá ós seus empregados anticipos de ata catro mensualidades, cun tope máximo de 4.500 euros, dos que a devolución se efectuará mediante deducións mensuais na súa nómina, e sen que xeren ningún tipo de xuro, nos prazos que se sinalan a continuación:

- a) Dez meses para os anticipos dunha mensualidade.
- b) Vinte meses para os anticipos de dúas mensualidades.
- c) Trinta meses para os anticipos de tres mensualidades.
- d) Corenta meses para os anticipos de catro mensualidades.

2.- 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:

2.1.- Os anticipos a que se fai referencia neste apartado e que traian a súa consecuencia de investimentos en vivenda propia, abarcarán:

- a) Os destinados á compra de vivenda que sirva ou vaia servir de residencia única e habitual do peticionario.
- b) Os destinados a obras de mellora da vivenda que reúna as características do parágrafo anterior.
- c) Os destinados a amortización de préstamos por adquisición de vivenda que deberá reunir as mesmas condicións anteriormente citadas.
- d) Os destinados a cubrir gastos derivados de compra de mobiliario necesario para o primeiro establecemento da vivenda que se vaia a ocupar.

2.2.- En calquera destes catro supostos antes citados quedará excluído como beneficiario quen teña en propiedade outra vivenda.

2.3.- Os anticipos ós que se refire este apartado e que traian causa de gastos de enfermidade, outorgaranse tan só cando os gastos se deriven directa ou indirectamente do solicitante, o seu cónxuxe ou parella de feito con convivencia debidamente acreditada cun mínimo dun ano de antigüidade, fillos ou persoa do mesmo dependente economicamente, sempre e cando aqueles se prevexan superiores ó importe de dúas mensualidades do solicitante. Na concesión destes anticipos por razón de gastos derivados de enfermidade intervirá necesariamente o servizo médico do Concello, quen informará sobre a razón do gasto e demais circunstancias concorrentes.

2.4.- Queda reservada para a Comisión paritaria de seguimento do convenio a interpretación das cláusulas establecidas no número dous deste artigo, así como a apreciación doutras necesidades que, sen estar previstas nos apartados anteriores, merezan a consideración de necesidade social e, polo tanto, a concesión deste tipo de anticipos.

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

3.- O período máximo de amortización non poderá exceder en ningún caso da data en que se produza legalmente a xubilación, baixa definitiva ou finalización do contrato do solicitante, debéndose ratear neste caso o importe do mesmo entre as mensualidades que resten ata a devandita data

4.- Non se concederán novos anticipos se o interesado non amortizou polo menos un 50% do que xa tiña concedido, e transcorrese a metade do período de amortización, agás que conorra unha causa de especial transcendencia valorada como tal pola Comisión Mixta. Nestes casos, a concesión dun novo anticipo comportará a completa amortización do anterior.

Artigo 43. Asistencia xurídica.

A Administración Municipal obrigase a prestar asistencia xurídica ós seus empregados nos supostos de conflitos xurdidos con terceiros como consecuencia da prestación dos seus servizos, agás no caso de manifesta negligencia debidamente probada.

Artigo 44. Seguros.

1.- O Concello subscribirá unha póliza de seguros que garanta unha cobertura suficiente das responsabilidades civís dos seus traballadores que puidesen derivarse da súa prestación de servizos municipais, agás nos casos de negligencia debidamente probada.

2.- O Concello concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os empregados municipais que cubra os riscos de morte e invalidez, garantindo polo menos, os seguintes capitais:

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| a) Morte | 54.000 euros. |
| b) Invalidez permanente total | 54.000 euros. |
| c) Invalidez permanente parcial | segundo o baremo. |

Unha vez extinguida a vixencia da póliza actual, por parte do Concello promoverase a concertación dunha nova na que se primará o risco de invalidez con capitais superiores respecto ó risco de morte.

A concertación dunha nova póliza ou as modificacións da póliza vixente deberán comunicarse ós representantes sindicais. A contratación destes seguros incluirá a correspondente cláusula de actualización das primas en función da evolución do IPC.

O incumprimento do disposto no presente artigo suporá a obriga do Concello de asumir subsidiaria e directamente as indemnizacións establecidas en cada caso.

Artigo 45. Incapacidade laboral.

Nos supostos de Incapacidade Temporal, o Concello complementará , durante o tempo de permanencia na devandita situación, a prestación económica regulamentaria da Seguridade Social ata acadar o 100% das retribucións do traballador. Os servizos médicos municipais supervisarán o cumprimento das obrigas relativas ós partes de alta e baixa médica para a asignación xustificada deste auxilio.

Excepto nos supostos de incapacidade temporal por accidente de traballo ou enfermidade profesional, a prestación sinalada no parágrafo anterior non acadará ós complementos ou pluses de produtividade.

Artigo 46. Capacidade diminuída.

1.- No caso de declaración dunha incapacidade laboral permanente total, a Administración procederá, por petición do traballador e logo das actuacións e coas garantías establecidas no art. 25 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, ó cambio de posto de traballo por outro máis axeitado á situación do traballador, dando lugar con iso a unha novación do contrato. O devandito cambio comunicarse ós representantes dos traballadores. Os complementos do posto e aqueles outros que retribúan unha maior cantidade ou calidade no traballo, percibiranse de conformidade coas retribucións que correspondan ó novo posto de traballo, sen prexuízo do mantemento no computo anual das retribucións básicas.

Se o traballador non exercitase este dereito, mediante a correspondente solicitude, no prazo de dous meses a partir da notificación da resolución do Instituto Nacional da Seguridade Social pola que se declara na situación de incapacidade laboral permanente total extinguirase a relación laboral, sen prexuízo do disposto no art. 48.2 do Estatuto dos Traballadores.

2.- A mobilidade por diminución da capacidade do traballador para o desempeño do seu posto de traballo poderá levarse a cabo por petición do traballador ou por decisión da Administración, logo do informe do servizo médico designado pola Administración, a postos de traballo de igual ou inferior grupo ou categoría profesional.

Cando as circunstancias así o requiran, será necesaria a previa formación profesional para adaptar ó traballador ó seu novo posto de traballo, que será facilitada pola Administración municipal.

3.- Sen prexuízo do establecido nos apartados anteriores, con carácter xeral os traballadores maiores de 55 anos que desempeñen postos de traballo en condicións de penosidade, perigosidade

e toxicidade, poderán solicitar a adscrición a postos de segunda actividade, preferentemente dentro do propio servizo.

4.- Destas situacións darase conta ó Comité de Seguridade e Saúde que actuará de conformidade co establecido na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

5.- A segunda actividade prevista no presente artigo desenvolverase a través do correspondente regulamento.

Artigo 47. Outros beneficios sociais.

1.- O Concello facilitará o acceso e o coñecemento por parte dos seus traballadores das instalacións deportivas, culturais e científicas de titularidade municipal; así mesmo, promoverá fórmulas de bonificación específicas para o persoal municipal que faciliten o acceso ás mesmas dentro do proxecto municipal da tarxeta cidadá, no que tamén se estudiarán outros mecanismos de bonificación específica para o uso do transporte público por parte do devandito persoal.

2.- Co obxecto de mellorar as condicións de conciliación da vida laboral e familiar, recoñécese a necesidade de facilitar servizos de gardería para os fillos dos traballadores deste Concello, no intervalo de 0 a 3 anos, e ata 5 anos durante as vacacións escolares; estas medidas deberán estudiarse e articularse mediante o correspondente regulamento específico que regulará o sistema de xestión, o réxime de beneficiarios e os mecanismos de financiamento. Tenderase a que este regulamento estea aprobado para a cobertura do curso escolar 2005-2006.

Artigo 48. Carnés de conducir profesionais.

O Concello da Coruña correrá cos gastos que se ocasionen pola necesidade da renovación dos carnés de conducir dos seus traballadores, sempre que os mesmos sexan un requisito imprescindible para o desempeño do seu traballo, de conformidade co establecido na Relación de Postos de Traballo.

CAPITULO VII CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 49. Sistema de clasificación.

O sistema de cualificación que se contempla no presente Convenio estruturase en grupos profesionais e establécese co fin de facilitar a mobilidade funcional do persoal e de favorecer a súa promoción establecendo para iso mecanismos de carreira dentro do sistema.

O grupo profesional agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, as titulacións e o contido xeral da prestación laboral que se corresponde coas mesmas.

A determinación da pertenza a un grupo profesional será o resultado da ponderación, entre outros, dos seguintes factores: titulacións, coñecementos e experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Artigo 50. Grupos profesionais.

Establécense os seguintes grupos profesionais:

GRUPO 1: Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que desempeñan funcións que supoñen a realización de tarefas complexas e heteroxéneas que implican o máis alto nivel de competencia profesional así como a integración, coordinación e supervisión das funcións realizadas por un conxunto de colaboradores.

Formación: Título de Doutor, Licenciado, Enxeñeiro, Arquitecto ou equivalentes.

GRUPO 2: Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que desempeñan funcións que consisten en integrar, coordinar e supervisar a execución de tarefas heteroxéneas, como a responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores. Inclúense tamén a realización de tarefas complexas pero homoxéneas, que sen implicar mando esixen unha elevada preparación específica.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Enxeñeiro Técnico, Arquitecto Técnico ou equivalentes.

GRUPO 3: Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que desempeñan funcións que requiren un alto grao de autonomía no seu deseño, programación, preparación e execución, e que poden supoñer a integración, coordinación e supervisión de tarefas con contido homoxéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores.

Formación: Título de Bacharelato, Bacharelato Unificado Polivalente ou Formación Profesional de segundo grao ou equivalente. No caso de non ter a titulación sinalada, a mesma poderase suplir, en procesos de promoción interna, con experiencia durante dez anos en funcións do grupo 4 ou durante cinco anos no devandito grupo máis un curso de capacitación, con aproveitamento.

GRUPO 4: Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que desempeñan funcións que supoñan a integración, coordinación e supervisión de tarefas con contido homoxéneo, realizadas por un grupo reducido de colaboradores ou aquelas que sen implicar responsabilidade de mando, requiren un alto grao de autonomía na súa execución.

Formación: Título de Graduado Escolar, Ensinanza Secundaria Obrigatoria, Formación Profesional de primeiro grao ou equivalente. No caso de non ter a titulación sinalada, a mesma poderase suplir, para procesos de promoción interna, coa experiencia durante cinco anos en funcións do grupo 5 e un curso de capacitación.

GRUPO 5: Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que desenvolven tarefas consistentes na execución de tarefas de contido homoxéneo que se realicen con autonomía, seguindo instrucións precisas.

Formación: Certificado de Escolaridade.

CAPITULO VIII SELECCIÓN E PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

Artigo. 51 Selección.

1.- Ante o carácter primordialmente funcionarial do cadro de persoal do Concello da Coruña, só se procederá á selección de persoal laboral fixo nos casos e nos supostos que determina a lexislación reguladora da función pública.

2.- Sen prexuízo do establecido no apartado anterior, nos casos en que así se determine nas correspondentes relacións de postos de traballo, convocaranse procesos selectivos para o acceso a prazas que deban cubrirse con persoal laboral fixo de novo ingreso.

A selección deste persoal farase por concurso, concurso-oposición ou oposición libre, tendo en conta as condicións que requira a natureza dos postos de traballo a desempeñar e de conformidade coas bases aprobadas pola Corporación, respectándose sempre os sistemas de promoción profesional e rexéndose en todo caso polas súas regulamentacións específicas e o presente convenio.

Nos supostos de concurso ou concurso-oposición, especificaranse os méritos, a súa correspondente valoración, así como os medios de acreditación dos mesmos.

O ingreso, como persoal laboral fixo do Concello da Coruña, realizarase, con carácter xeral, a través do sistema de oposición, agás que, pola natureza das prazas ou das funcións que se deben desempeñar, sexa máis axeitada a utilización do sistema de concurso-oposición ou concurso.

3.- Para a celebración de contratos laborais de carácter temporal poderá acudirase a aqueles procesos selectivos para prazas de funcións análogas finalizados ó abeiro da convocatoria unitaria correspondente, nos que houbera aspirantes que, superando algún dos exercicios, non obtivesen praza, debendo optarse polos opositores que superasen maior número de exercicios e que acumulen mellor puntuación. Ademais, tomaranse en consideración nos correspondentes baremos os servizos prestados na Administración municipal; todo ilo de conformidade coa regulamentación que nesta materia se adopte para a selección xeral de persoal temporal ou interino ó servizo do Concello. Dos movementos de candidatos destas listas darase coñecemento ós representantes dos traballadores.

4.- O disposto no apartado anterior non rexeirá cando se trate de Convenios de Colaboración con outras Administracións Públicas ou de subvencións outorgadas por estas en programas de fomento de emprego e inserción laboral, e acudirase neste caso ó Servizo Público de Emprego para a preselección do persoal incluído no ámbito de aplicación dos citados convenios ou subvencións.

5.- Os Tribunais cualificadores dos procesos selectivos para o ingreso de persoal laboral designaranse de conformidade co sinalado no RD. 896/1991 polo que se establecen as regras básicas e programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración Local, sendo un deles un representante dos traballadores proposto polo Comité de Empresa.

Tódolos membros dos tribunais deberán posuír un nivel de titulación igual ou superior ó esixido para o ingreso nas prazas convocadas. No caso de acceso ós grupos 3, 4 e 5, o feito de estar a

desempeñar un posto de traballo de igual ou superior grupo profesional ou categoría poderá suplir a esixencia de titulación.

Artigo 52. Acceso de persoas con discapacidade.

1.- Nas ofertas de emprego público, nas que tamén se incluírán as correspondentes prazas de persoal laboral fixo, reservarase unha cota non inferior ó cinco por cento das vacantes para ser cubertas entre persoas con discapacidade na que o grao de minusvalía sexa igual ou superior ó 33 por cento, de xeito que, progresivamente se acade o dous por cento dos efectivos totais da Administración municipal, sempre que superen as probas selectivas e que acrediten o indicado grao de discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes á praza obxecto da convocatoria.

2.- Nas convocatorias que inclúan a opción de prazas reservadas a persoas con discapacidade, teranse en conta as seguintes cuestións:

- Os aspirantes que soliciten participar pola quenda de reserva para discapacitados indicaranos na instancia, achegando fotocopia do documento que acredite o grao de minusvalía así como a súa compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes.
- Así mesmo para as persoas que reúnan tal condición legal, farase constar na solicitude de participación que optan pola quenda de discapacitados. Se omitisen tal referencia, entenderase que a elección é pola quenda libre.
- Os aspirantes con discapacidade farán constar na mesma se precisan adaptación para as probas. A solicitude de adaptación poderá ser formulada por calquera aspirante con discapacidade debidamente acreditada, sen prexuízo da quenda pola que concorra ás probas selectivas.

3.-Ademais do anterior, e avanzando no propósito de conseguir a igualdade de oportunidades, os procesos selectivos deberán incluír a posibilidade de que nas convocatorias nas que se estableza unha cota de reserva para discapacitados, unha vez cubertas as prazas desta cota, os aspirantes que superaran a fase de oposición sen obter praza pola devandita cota poidan optar, en igualdade de condicións, ás prazas do sistema xeral, tanto no caso de acceso por promoción interna coma no de ingreso libre.

Artigo 53. Período de proba.

1.- O persoal de novo ingreso estará sometido a un período de proba no que non se computará o tempo de incapacidade temporal e do que a duración será de tres meses para os grupos profesionais 1 e 2 e dun mes para os demais traballadores, agás para o persoal non cualificado que será de quince días.

2.- No caso de persoal laboral temporal, o período de proba terá, con carácter xeral, unha duración de quince días.

3.-Transcorrido o período de proba quedará automaticamente formalizada a admisión, computándose este período para tódolos efectos.

4.- Durante este período, tanto a Administración coma o traballador poderán dar fin á relación laboral, sen que ningunha das partes teña por iso dereito a algunha indemnización. O traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ó seu grupo profesional e ó posto de traballo que desempeña. Do fin das relacións laborais reguladas neste artigo informarase ós representantes dos traballadores.

5.- Será nulo o pacto que estableza un período de proba cando o traballador desempeñara as mesmas funcións con anterioridade, baixo calquera modalidade de contratación, dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio.

Artigo 54. Provisión de postos de traballo.

Os postos de traballo adscritos a persoal laboral fixo, nas correspondentes relacións de postos de traballo, proveranse de acordo cos sistemas xerais de provisión de postos de traballo establecidos para os funcionarios do Concello da Coruña.

Artigo 55. Promoción profesional.

Naqueles servizos e centros nos que os postos de traballo estean adscritos nas relacións de postos a persoal laboral fixo, observaranse os mecanismos de promoción profesional previstos para o resto do persoal ó servizo do Concello da Coruña. A título indicativo, e sempre que o cadro de persoal municipal reúna os requisitos necesarios, reservaranse as seguintes porcentaxes para a cobertura de prazas laborais por promoción interna:

- Para promoción do Grupo 5 ó 4: o 25%.
- Para promoción do Grupo 4 ó 3: a maior porcentaxe posible.
- Para promoción do Grupo 3 ó 2: o 50%
- Para promoción do Grupo 2 ó 1: o 25 %

CAPITULO IX RETRIBUCIÓNS

Artigo 56. Principios Xerais.

Considerase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais, por conta allea, que retribúan ben o

traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ben os períodos de descanso computables coma de traballo.

Artigo 57. Estructura retributiva.

A estrutura retributiva do presente convenio é a seguinte:

- a) Salario Base
- b) Pagas Extraordinarias
- c) Complementos salariais

Artigo 58. Salario Base.

O salario base é a parte de retribución do traballador, fixada por unidade de tempo, de obra ou de ambas á vez, sen atender a aquelas circunstancias que se teñen en conta para percibir os complementos, que se percibe en doce mensualidades e da que a súa contía aparece determinada para cada grupo profesional no Anexo I do presente convenio.

Artigo 59. Pagas Extraordinarias.

Os traballadores acollidos a este Convenio percibirán dúas gratificacións extraordinarias ó ano por un importe cada unha delas dunha mensuralidade de salario base, complemento de antigüidade, de categoría e de posto de traballo, aboándose nos meses de xuño e decembro. Para os efectos do computo do pago destas gratificacións se entenderá que a de xuño retribúe o período comprendido entre o 1 de decembro e o 31 de maio, e a correspondente ó mes de decembro, o período de servizos entre o 1 de xuño e o 30 de novembro.

Ó traballador que ingresase ou cesase no transcurso do ano aboaráselle a gratificación extraordinaria proporcionalmente ó tempo de servizos prestados no semestre de que se trate, computándose a fracción dun mes como mes completo.

Os traballadores que presten os seus servizos en xornada inferior á normal ou por horas teñen dereito a percibir as citadas gratificacións en proporción á xornada que efectivamente realicen.

Artigo 60. Complementos salariais.

Son as cantidades que se suman ó salario base, e que se fixan en atención a circunstancias relativas ó propio traballador, ó traballo realizado ou á situación e resultados da organización.

Dentro destes complementos, distinguirase entre:

1.- Complemento de antigüidade: Retribúe a antigüidade e consiste nunha cantidade igual para cada grupo profesional por tres anos de servizo no grupo ou categoría profesional, de conformidade cos criterios de aplicación da Lei 70/1978, de 26 de decembro e segundo as contías que se relacionan para cada grupo no Anexo I deste Convenio, con independencia das recoñecidas a favor do persoal laboral integrado por sucesión de empresa en virtude de decisión xudicial firme.

2.- Complemento de categoría: Retribúe a categoría profesional segundo as contías correspondentes que se recollen no Anexo I. Este complemento ten carácter consolidable, producíndose a consolidación cando se permaneza na categoría profesional durante dous anos continuados ou tres con interrupción.

3.- Complemento de posto de traballo: Retribúe certas características do posto de traballo tales coma especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade, toxicidade, penosidade, quendas, traballos nocturnos, etc. Este complemento é de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio da actividade profesional no posto asignado ou da permanencia das circunstancias, polo que non terá carácter consolidable. As contías deste complemento serán as que veñan determinadas nas correspondentes relacións de postos de traballo e por asimilación a aqueles postos de funcionarios que desempeñan funcións de categorías similares ou análogas.

O plus de especial dedicación que, segundo as correspondentes relacións de postos, se asigne dentro deste complemento, calcularase de acordo coa seguinte fórmula:

$$\text{Salario base} + \text{complemento de categoría} * 0,4148334$$

4.- Complemento de produtividade: Está destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese e iniciativa co que o traballador desempeña o seu traballo.

A apreciación da produtividade deberá realizarse en función das circunstancias obxectivas relacionadas directamente co desempeño do posto de traballo , tales coma:

- Asistencia ó traballo: Aboarase a cantidade que corresponda por este concepto cando o traballador non falte ningún día ó traballo exceptuando:
 - a) Baixa por accidente laboral en toda a súa extensión.
 - b) Permisos, licenzas ou dispensas regulados nos artigos 27, 28 e 29 do presente Convenio ou compensacións por horas traballadas fóra da xornada habitual.
 - c) Baixas por enfermidade, ata o duodécimo día inclusive no período dun ano, computándose para estes efectos como baixa as ausencias contempladas no apartado 5 do art. 18.

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

- Disponibilidade.
- Grao de cumprimento de obxectivos.
- Trato co público.
- Capacidade de traballo.
- Calidade de traballo.

Corresponderalle ó órgano municipal competente 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 por este concepto serán de coñecemento público, tanto polos restantes traballadores coma polos representantes sindicais.

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

Este complemento non se poderá ratear, non acadando polo tanto a aqueles traballadores que por calquera circunstancia non prestasen servizos durante polo menos seis meses consecutivos e anteriores á data en que se ten dereito a percibir o mesmo.

Para o exercicio 2005 consígnase na correspondente partida orzamentaria a contía de 391.317,78 euros en concepto de complemento de produtividade xeral, destinada tanto ó persoal laboral coma ó funcionario e eventual ó servizo do Concello.

Artigo 61. Complementos non salariais.

Pola súa banda, non teñen carácter salarial as cantidades aboadas polos seguintes conceptos:

- Aquelas cantidades percibidas polo traballador como indemnizacións ou suplidos polos gastos que se lle ocasionan pola realización do traballo (plus de transporte, de distancia, de roupa e ferramenta, dietas e quilometraxe ou quebranto de moeda).
- As indemnizacións consecuencia de traslados, suspensións ou despido do traballador.

O plus de transporte recoñecerase a aqueles traballadores que deban utilizar o seu propio vehículo para o exercicio das súas funcións dentro do termo municipal e nas seguintes contías:

- 32 euros ó mes, cando no se superen os 200 quilómetros percorridos no devandito período, de termo medio cos dous meses precedentes.
- 64 euros ó mes, cando se supere o devandito quilometraxe, có termo medio disposto no parágrafo anterior

Para o recoñecemento deste plus, a unidade de Persoal requirirá o correspondente informe previo do Servizo afectado. En ningún caso se terá dereito a percibir este plus durante os períodos de vacacións ou de baixa.

Aplicarase ó persoal laboral o réxime de indemnizacións por razón de servizo aplicable ó persoal funcionario municipal, de acordo coa táboa de equivalencia de grupos de clasificación que se recolle no artigo 25.5 deste Convenio.

Todos estes conceptos non aboan a realización dun servizo, senón que teñen carácter compensatorio.

Artigo 62. Cláusula de revisión.

As cantidades referidas no Anexo I actualizaranse anualmente e con efectos do 1 de xaneiro na porcentaxe de incremento xeral de retribucións que se fixe nos Orzamentos Xerais do Estado para tódolos empregados públicos.

Artigo 63. Retribucións dos contratos laborais temporais.

Nos casos de Convenios de colaboración con outras Administracións Públicas ou de subvencións outorgadas por estas para o fomento do emprego e a inserción laboral, as retribucións serán as determinadas polo propio convenio de colaboración ou subvención; nos supostos en que estes convenios ou subvencións consideren aplicables as retribucións establecidas no Convenio colectivo de empresa que corresponda, estas serán as correspondentes ó salario base e ó complemento de categoría regulados nos artigos 57 e seguintes do presente Convenio con exclusión dos restantes complementos, que serán unicamente aplicables ó persoal laboral do cadro de persoal; ademais, nestes supostos, velarase por adecuar estrictamente as funcións destes traballadores ás estipuladas no correspondente convenio ou subvención.

No resto de contratos laborais temporais, o traballador será retribuído dentro do seu grupo profesional pola categoría inferior do devandito grupo, coa excepción daqueles supostos determinados pola singularidade do obxecto do contrato.

**CAPITULO X
RÉXIME DISCIPLINARIO**

Artigo 64. Réxime aplicable.

Serán de aplicación ó persoal afectado por este Convenio as normas contidas na lexislación sobre réxime disciplinario do persoal funcionario ó servizo das Administracións Públicas aplicables ó persoal funcionario do Concello da Coruña, e en especial a enumeración de faltas disciplinarias, as sancións aplicables e a tramitación do procedemento.

**CAPÍTULO XI
XUBILACIÓN**

Artigo 65. Xubilación forzosa.

Con carácter xeral, a xubilación será obrigatoria ó cumprir o traballador os sesenta e cinco anos de idade.

A idade de xubilación establecida con carácter xeral no parágrafo anterior non impedirá que todo traballador poida completar os períodos de carencia para a xubilación, e nestes supostos, esta producirase ó completar o traballador os devanditos períodos na cotización á Seguridade Social.

CAPITULO XII RÉXIME DE REPRESENTACIÓN DO PERSOAL

Artigo 66. Da Representación dos traballadores.

1.- No exercicio dos dereitos que contempla a lexislación vixente, o Concello da Coruña recoñécelles ó Comité de Empresa e os Delegados de Persoal a representación na acción sindical nos termos establecidos na Lei Orgánica de Liberdade Sindical e o Estatuto dos Traballadores.

2.- Recoñécese así mesmo a capacidade xurídica e de obrar das Seccións Sindicais nos termos previstos nas normas antes indicadas, e nos Estatutos do propio Sindicato.

Artigo 67. Do Comité de Empresa.

É o órgano específico de representación do persoal laboral na Empresa, do que as funcións e atribucións aparecen establecidas no artigo 62 e seguintes do Estatuto dos Traballadores, e terá as seguintes competencias:

- a) Recibir información trimestral dos asuntos a que se refire o artigo 64 do Estatuto dos Traballadores.
- b) Recibir a copia básica dos contratos , no prazo de dez días seguintes á que tiveren lugar.
- c) Emitir informe con carácter previo á execución por parte do Concello das decisións adoptadas por este sobre as seguintes cuestións:
 - Reestructuracións do cadro de persoal e ceses totais ou parciais, definitivos ou temporais daquel.
 - Reducións de xornada, así como traslado total ou parcial das instalacións.
 - Plans de formación profesional.
 - Implantación ou revisión de sistemas de organización e control do traballo.
 - Estudio de tempos, establecemento de sistema de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo, e modificacións das Relacións de Postos de Traballo que afecten ó persoal laboral.
- d) Coñecer os modelos de contratos de traballo escrito que se utilicen así como os documentos relativos ó remate da relación laboral.
- e) Ser informados de tódalas sancións impostas por faltas graves.
- f) Coñecer as estatísticas sobre o índice de absentismo e as súas causas; os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de siniestralidade, os estudos periódicos ou especiais do medio ambiente laboral e os mecanismos de prevención que se utilicen.

- g) Vixiar o cumprimento das normas vixentes en materia laboral, de Seguridade Social e Emprego, así como o resto dos pactos, condicións e usos de empresa en vigor, formulando de se-lo caso as accións legais oportunas ante o empresario e os organismos ou tribunais competentes; vixiar así mesmo o control das condicións de seguridade e hixiene no desenvolvemento do traballo.
- h) Participar na distribución de axudas económicas ó persoal laboral nos termos establecidos nos correspondentes regulamentos.
- i) Colaborar cos responsables de persoal para conseguir o establecemento de cantas medidas procuren o mantemento e o incremento da produtividade.
- j) Informar ós seus representados en tódolos temas e cuestións sinaladas anteriormente na medida que directa ou indirectamente poidan ter repercusións nas relacións laborais.
- k) Exercer accións xudiciais ou administrativas en todo o relativo ó ámbito das súas competencias, por decisión maioritaria dos seus membros.

Artigo 68. Garantías sindicais.

Fíxanse como dereitos dos membros do Comité de Empresa os seguintes:

- a) Liberdade de circulación e acceso polas dependencias das unidades e centros municipais.
- b) Liberdade de distribución de publicacións profesionais e sindicais.
- c) Ser oídos nos expedientes disciplinarios contra os seus membros.
- d) O crédito horario establecido no Estatuto dos Traballadores, atendendo en cada momento ó número de traballadores laborais ó servizo do Concello, para realizar tarefas sindicais.
- e) Non ser trasladado nin discriminado na súa promoción económica e profesional por causa da súa representación.

Artigo 69. Bolsa de horas sindicais.

En canto ó crédito horario de horas sindicais, poderase acumular na súa totalidade ou en parte, constituíndose unha bolsa por cada organización sindical, que poderá ser utilizada para a dispensa total ou parcial do seu traballo dun ou de varios traballadores, mediante comunicación dirixida para o efecto ó órgano municipal competente en materia de persoal.

Estas dispensas serán comunicadas á unidade de Persoal polo menos con vinte días de antelación á data en que producirá efecto, agás as excepcións debidamente xustificadas. Á solicitude de acumulación deberase acompañar o documento de cesión efectuada polos representantes sindicais afectados.

Para estes efectos, acordase que o crédito horario necesario para a liberación total dun traballador sexa de cento corenta horas mensuais.

Artigo 70. Locais sindicais.

O Concello manterá a dotación dos locais e material axeitados para realizar as funcións tanto das Seccións Sindicais coma do Comité de Empresa, comprometéndose a mantelos nas condicións que fagan posible a utilización polos traballadores para os fins que lle son propios.

Artigo 71. Taboleiros de anuncios.

Facilitarase ás Seccións Sindicais e o Comité de Empresa taboleiros de anuncios, para que baixo a súa responsabilidade, coloquen cantos avisos e comunicacións teñan que efectuar e se estimen pertinentes. Para permitir que a información chegue ós traballadores facilmente, os devanditos taboleiros instalaranse en lugares claramente visibles nas dependencias, atendendo ás características do Centro.

Artigo 72. Xuntanzas e asembleas.

1.- De conformidade co disposto no artigo 4. 1 f) do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores e con suxeición ó establecido no presente artigo e, no non previsto no mesmo, nos artigos 77 e seguintes do Texto Refundido antes citado, os traballadores teñen dereito a reunirse en asemblea.

Para a realización das asembleas fóra das horas de traballo e en Centros de Traballo estarase en todo caso ó previsto no artigo 78 do Estatuto dos Traballadores.

As Asembleas poderán ser convocadas, dentro do seu respectivo ámbito, polos Comités de Empresa, as Seccións Sindicais ou o 33% total do cadro de persoal. Cando por traballarse en quendas, pola insuficiencia de non poder reunirse simultaneamente todo o cadro de persoal convocado, sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da actividade, as diversas reunións parciais que deban celebrarse, consideraranse unha soa e datadas no día da primeira.

2.- As asembleas ás que se refire o numero 1 anterior estarán presididas polos Delegados Sindicais, mancomunadamente, cando sexan convocadas polas Seccións Sindicais e polo Comité de Empresa no resto dos casos.

Quen ostente a presidencia será responsable do normal desenvolvemento das asembleas, así como da presenza nelas de persoas non pertencentes á Administración.

3.- Nas asembleas só poderán tratarse asuntos que figuren previamente incluídos na Orde do día.

4.- O lugar de xuntanza serán as propias dependencias ou lugares de traballo, se as condicións das mesmas o permiten. A Administración deberá facilitar as dependencias ou lugares para a súa celebración, agás nos casos previstos no artigo 78.2 do Estatuto dos Traballadores.

5.- A Convocatoria comunicarase por escrito ó órgano municipal competente en materia de persoal, cunha antelación mínima de tres días hábiles, ou de corenta e oito horas en caso de urxencia debidamente acreditada, debéndose indicar o día, lugar e hora da súa celebración, a orde do día así como os datos dos asinantes que acrediten estar lexitimados para convocar a xuntanza.

6.- Para a realización de asembleas dentro das horas de traballo disporase de 36 horas anuais.

Artigo 73. Delegados de Prevención.

Ademais do crédito horario previsto para os membros do Comité de Empresa, os Delegados de Prevención de riscos laborais gozarán dun crédito de sete horas mensuais para fins exclusivamente propios da devandita condición e dentro do marco de traballo e a estrutura organizativa establecidos no Plan Xeral de Prevención de Riscos Laborais do Concello da Coruña; das actividades e horas desenvolvidas nesta función, darase conta por cada Delegado de Prevención ó Servizo municipal de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 74. Gastos do Comité de Empresa.

Nos Orzamentos Municipais consignarase anualmente unha partida con destino a gastos do Comité de Empresa, da que a contía se negociará cos seus representantes antes da aprobación do mesmo. De non acadarse un acordo, consignarase a cantidade existente no Orzamento do exercicio anterior incrementada de acordo coa variación experimentada polo Índice xeral de Prezos ó Consumo que se aplique ó resto do gasto corrente municipal.

Para o ano 2005 consignase por este concepto un importe de 377 euros.

Artigo 75. Cotas sindicais.

De conformidade co establecido no artigo 11 da Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical, mediante solicitude de calquera Sindicato, e logo da conformidade dos traballadores afectados, a Administración municipal descontará na nómina mensual destes a cota sindical que proceda e realizará a correspondente transferencia a favor do sindicato.

Para facer efectivo este desconto deberá remitirse ó órgano municipal competente en materia de xestión de persoal un escrito no que conste expresamente a conformidade do traballador sobre a orde de desconto, o sindicato ó que procede facer a transferencia e o número de conta corrente á que deber facerse a mesma así como a contía da cota.

CAPÍTULO XIII DEREITO SUPLETORIO

Artigo 76.

En todo o non previsto neste Convenio se estará ó disposto no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais ou regulamentarias que resulten aplicables ó persoal municipal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

Os efectos económicos derivados do presente Convenio, aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2005, consolidándose o incremento das retribucións do persoal laboral fixo na contía do 2%,

prevista na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o exercicio 2004, que se abonou “a conta” da negociación deste convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

No Anexo II establecece a integración dos actuais postos de traballo ocupados por persoal laboral fixo ou indefinido na nova estrutura de clasificación profesional prevista neste convenio; non obstante, aqueles postos de traballo incluídos no devandito Anexo II que pasen a reservarse exclusivamente para persoal funcionario ou que deban variar de grupo ou categoría de clasificación nas relacións de postos de traballo, extinguiranse ou moficaranse, segundo o que corresponda, na relación de postos laborais e, polo tanto, na táboa de integración recollida no indicado anexo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA

En tanto en canto non se acade un novo acordo xeral cos Sindicatos presentes na Mesa xeral de negociación do Concello da Coruña en materia de crédito horario para a realización de funcións sindicais e de representación do persoal, tanto laboral coma funcionario, continuará observándose, no ámbito do persoal laboral, o réxime previsto no Acordo regulador das condición de traballo do persoal municipal de 15 de xuño de 1992.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

1.- O novo valor das horas extraordinarias para cada grupo profesional, a que fai referencia o artigo 25.5 do Convenio e que se cuantifica no Anexo I, no será aplicable en tanto en canto non se proceda á súa homologación para os funcionarios municipais no correspondente Acordo regulador das súas condicións de traballo, e con idénticos efectos temporais, polo que para o persoal afectado polo presente Convenio continuará aplicándose o valor/hora actualmente vixente para o conxunto do persoal municipal.

2.- Mentres non se proceda á negociación e aprobación das novas relacións de postos de traballo, nas que se deberán contemplar, para os reservados ó persoal laboral, a nova estrutura profesional e retributiva derivada deste Convenio, o persoal laboral do cadro de persoal percibirá en concepto de complemento de posto de traballo a contía correspondente ó actual complemento de actividade, do que o importe está asimilado ó complemento específico dos postos funcionariais.

ANEXO I

TÁBOA SALARIAL 2005

SALARIO BASE	COMPL. DE ANTIGÜIDADE
--------------	-----------------------

Grupos profesionais	Euros/mes	Euros/mes
Grupo 1	1.069,62	41,10
Grupo 2	907,80	32,89
Grupo 3	676,70	24,69
Grupo 4	553,32	16,50
Grupo 5	505,15	12,38

CATEGORIA PROFESIONAL		
Grupo Prof.	Categoría	Euros/mes
1	1	807,03
	2	771,59
	3	676,93
	4	565,16
	5	494,29
2	6	676,93
	7	565,16
	8	494,29
	9	426,29
	10	404,52
	11	382,74
3	12	494,29
	13	426,29
	14	382,74
	15	360,96
	16	339,24
4	17	382,74
	18	360,96
	19	339,24
	20	295,69
5	21	295,69
	22	252,12
	23	208,61

Valor/hora extraordinaria para cada grupo profesional	
Grupo Profesional	Euros/hora
Grupo 1	22,79

Grupo 2	18,89
Grupo 3	15,83
Grupo 4	14,51
Grupo 5	13,35

ANEXO II

INTEGRACIÓN DE POSTOS NA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Os actuais postos de traballo ocupados por persoal laboral fixo ou indefinido intégranse da seguinte forma na nova estrutura de clasificación profesional regulada no Capítulo VII do Convenio.

POSTO	GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA
COORD. SERVIZO INFORMÁTICA	1	1
ADXUNTO Ó XEFE DE SERVIZO DEPORTES	1	3
COORDINADOR EDUCACIÓN	1	3
ARQUIVEIRO	1	4
XEFE DE SECCIÓN INFORMÁTICA	1	4
CONSERVADOR EXP. E COLECC.	1	4
TÉCNICO DE URBANISMO E EDIFICACIÓN	1	5
DIRECTOR INSTAL. DEPORTIVAS	1	5
TIT. SUPERIOR PSICÓLOGO	1	5
DIRECTOR DE PROGRAMAS SERV. SOC.	1	5
XEFE DE SECCIÓN INFORMÁTICA B	2	7
XEFE DE UNIDADE INFORMÁTICA	2	8
AXUD. MUSEO	2	9
FISIOTERAPEUTA	2	10
TIT. MEDIO -ASISTENTE SOCIAL	2	11
MÚSICO	2	11
ANALISTA Progr.	3	13
ENCARGADOS-ADMINISTRATIVOS	3	13
X. DE GRUPO-ADMINISTRATIVO	3	14
ADMINISTRATIVO-RECADACIÓN	3	14
ADMTVO. PAGOS RECADACIÓN	3	14
DELINEANTES	3	14
XESTORES	3	16
ADMINISTRATIVO-FACENDA	3	16
AUX. CAIXA	3	16
AUX DE RECADACIÓN-PRIMEIRA	3	16
AUX. RECAD-TERCEIRA	4	18
AUX. ADMTVOS-RECADACIÓN	4	19

AUX. OFIC. 1ª	4	19
AUX. REC. 2ª	4	19
X. DE EQUIPO-RECADACIÓN	4	19
X. DE GRUPO-RECADACIÓN	4	19
AUX. ATENCIÓN CIDADÁ	4	19
OFICIAL-RECADACIÓN	4	20
AUX. ADMTVOS	4	20
OFICIAL-RECADACIÓN	4	20
T. AUXILIAR-LABORATORIO	4	20
CONDUCTOR	4	20
AXTE. AUXILIAR-MEGAFONISTA	4	20
OF. ENCADERNADOR	4	20
SUBALTERNO CONDUCTOR	4	20
AXUDANTE-COIDADOR GARDERÍA	5	21
CRXE. COLEXIO	5	21
NOTIF. CONDUCTOR	5	21
SOCORRISTA	5	21
ORDENANZA	5	21
SUBALTERNO -OPERARIO	5	21
AXUDANTE-MOZO PORTEIRO	5	22
VIXILANTE	5	22
SUBALTERNO-MOZO PORTEIRO	5	22