



ACTA DA MESA DE NEGOCIACIÓN DA RELACIÓN DE POSTOS DE TRABALLO DO PERSOAL FUNCIONARIO E LABORAL DO CONCELLO DE VIMIANZO.

SESIÓN 4/2017

Na Vila de Vimianzo, ás doce horas e cinco minutos do día dous de xuño de dous mil dezasete, na sala de sesións da casa do Concello, reúnese a Mesa de Negociación, ó obxecto de levar a cabo a sesión convocada para este día e coa asistencia do Sr. alcalde-presidente D. Manuel Antelo Pazos (quen preside a sesión), e os seguintes membros convocados:

a) En representación do Concello de Vimianzo:

- Don Fernando Mancebo Amigo, concelleiro de Persoal e membro da comisión mixta para a elaboración da RPT.
- Dona RMSM, funcionaria municipal e membro da comisión mixta para a elaboración da RPT.
- Dona MLCP, interventora municipal.

b) En representación dos sindicatos máis representativos:

Asisten:

- Don AEE, representante da Central Sindical Independente de Funcionarios (CSI-F).
- Dona LPF, en calidade de asesora da Central Sindical Independente de Funcionarios (CSI-F).
- Don EFP, representante de Comisións Obreiras (CC.OO.).
- Dona SAF, en calidade de asesora de Comisións Obreiras (CC.OO.).

Non asisten:

- O representante da Unión Xeral de Traballadores (UXT).
- O representante da Confederación Intersindical Galega (CIG).

c) En representación dos traballadores:

Asiste:

- Don JRLP, delegado do persoal laboral polo sindicato Comisións Obreiras (CC.OO.).

Non asisten:

- O representante do persoal funcionario, Don JLCD (CSI-F).
- Os delegados do persoal laboral Dona RAM (CSI-F) e Don FRO (CSI-F).

Da fe do acto a secretaria da Corporación D.^a María Cristina Varela García.

Declarado aberto o acto pola presidencia, seguidamente pásase a tratar os seguintes asuntos da,

ORDE DO DÍA

1. Proposta de Relación de Postos de Traballo (RPT) para o Concello de Vimianzo.

Aberto o acto, a secretaria aclara que se detectou un erro na acta da mesa nº 3-2017, posto que figura no encabezamento que foi o "vintedous de maio", sendo a data correcta o "vinteseis de maio", erro que xa foi corrixido e vaise publicar o documento coa data correcta na web.

O alcalde sinala que na última reunión o CSIF plantexou unha dúbida respecto ao método de valoración, e pediuse nota aclaratoria ao catedrático Carlos Amoedo, que realmente non aporta nada novo ao xa dito no informe que consta no expediente, asinado o 11/05/2017.



De orde do alcalde, a secretaria le o informe presentado o 31/05/2017, con RE 3321, que se transcribe íntegramente:

“NOTA ACLARATORIA SOBRE O SISTEMA DE VALORACIÓN DOS POSTOS DE TRABALLO INCLUÍDOS NA PROPOSTA DE RPT ELABORADA PARA O CONCELLO DE VIMIANZO

En relación coas dúbidas suscitadas pola representación do sindicato CSI-F durante as negociacións da proposta de RPT por min suscrita en decembro do 2016¹, e por pedimento do Alcalde da Corporación, fago constar o seguinte, para un mellor entendemento da nosa proposta neste punto.

Para entender correctamente as opcións plasmadas na proposta de RPT, convén insistir nos dous niveis sucesivos que conforman as fontes do rexime legal da ordenación e retribución dos postos de traballo das entidades locais:

- **O nivel do Dereito estatal básico**, sustentado no art. 149.1.18º CE.
- **O nivel do Dereito propio de Galicia**, que desenvolve e complementa o anterior nivel básico, de conformidade co lícito exercicio dos títulos competenciais de desenvolvemento autonómico da normativa básica local e da normativa básica de emprego público (art. 27. Dous e 28 un, respectivamente, do noso Estatuto de Autonomía de 1981).

a) NORMATIVA BÁSICA

Na normativa básica do réxime local actualmente en vigor non consta ningún método específico para determinar e individualizar as contías correspondentes aos complementos específicos dos postos de traballo.

A densidade normativa básica é especialmente baixa neste punto. O artigo 93 da LBRL establece que “Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado. 3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública”.

En desenvolvemento desta determinación legal, o Real Decreto 861/1986, do 25 de abril, estableceu o rexime das retribucións dos funcionarios de Administración Local.

Ademais de sinalar os límites globais das contías das retribucións complementarias no seu artigo 7 – parámetros que determinan límites autorizables de gasto de capítulo I vinculantes para o concello, aos que hoxe se suman os previstos nas Leis de orzamentos do Estado, de conformidade co artigo 103 bis da LBRL, na redacción dada pola LARSAL² –, os artigos 3 e 4 se dedican respectivamente ao establecemento das regras aplicables para a determinación das contías dos complementos de destino e específicos.

En particular, sinalou no seu artigo 3 os seguintes criterios de determinación dos complementos de destino:

- 1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.*
- 2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.*

1 Dúbidas que constan na acta da reunión negociadora do pasado día 22 de maio do seguinte xeito: “Tampouco conseguiron ver unha táboa coas porcentaxes dos factores que se tiveron en conta na valoración do específico. Tampouco atoparon causas económicas ou doutra natureza para facer a RPT desa maneira. No informe de Carlos Amoedo non aparece lexislación respecto dos criterios de valoración. Considera que deberían graduarse os criterios, atribuíndo unha puntuación a cada un dos postos. Non discrepa da contía, que pode estar ben, senón de que non haxa unha puntuación”.

2 O novo artigo 103 bis da LBRL, en redacción introducida pola LARSAL, estableceu que “As corporacións locais aprobarán anualmente a masa salarial do persoal laboral do sector público local respectando os límites e as condicións que se establezan con carácter básico na correspondente lei de orzamentos xerais do Estado”. A contía da masa salarial do persoal laboral, na que se debe incluír a do persoal das entidades locais instrumentais, debe publicarse no BOP.



3. En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.

4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.

5. Los funcionarios sólo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública, y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

Pola súa parte, o artigo 4 establece as seguintes regras de determinación das retribucións correspondentes ao complemento específico:

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma.

Como pode observarse, a normativa básica non establece ningún sistema concreto de valoración: o único que fai o artigo 4.2 é vincular ou facer recaer a valoración sobre os criterios, conceptos ou circunstancias expresadas na alínea 1: especial dificultade técnica, dedicación, incompatibilidade, responsabilidade, perigosidade ou penosidade.

A partir daí, na proposta pasouse a analizar o Dereito propio de Galicia, pois este nivel de *lex specialis* comeza a operar lícitamente do punto de vista constitucional como complemento ou engádega ás regras básicas establecidas polo lexislador ou, no seu caso, o titular da potestade regulamentaria estatal cando esta ten un contido materialmente básico. Tal é o caso que nos ocupa.

b) O DEREITO PROPIO DE GALICIA

Neste ámbito, tal e como sinalámos na páxina 11 do noso informe, o título X da Lei 2/2015, reguladora do emprego público de Galicia, establece as especialidades para o persoal funcionario das administracións locais galegas e, no que proceda, para o seu persoal laboral.

Porén, o artigo 211 límitase a reiterar os límites básicos descritos:

"1. A contía global das retribucións complementarias do persoal ao servizo das entidades locais será fixada polo pleno de cada corporación dentro dos límites máximos e mínimos que sinale a normativa estatal aplicable.

2. O persoal ao servizo das entidades locais non pode participar na distribución de fondos de ningunha clase nin percibir remuneracións distintas das previstas nesta lei, incluídas as derivadas da confección de proxectos, a dirección ou inspección de obras, os orzamentos, as asesorías ou a emisión de ditames e informes. As cantidades procedentes dos indicados fondos incluíranse no orzamento de ingresos da respectiva entidade".

Deste repaso cabe concluir, así pois, que a **determinación do sistema ou regras de valoración dos postos de traballo é unha opción discrecional que o ordenamento fai recaer en cada concello en función das súas**



potestades de autoorganización, sen que exista ningunha norma que indique preferencias por un sistema de puntos ou por outro.

En todo caso, calquera sistema debe garantir que o exercicio desa discrecionalidade organizativa satisfaga os criterios ou principios de obxectividade, racionalización do gasto, motivación e non discriminación que presiden esta materia. Xustamente por iso, no noso informe

a) Procedeuse en primeiro lugar a definir con detalle os criterios ou conceptos de valoración legalmente previstos no artigo 4.1 do Real Decreto 861/1986.

b) A continuación se estableceu como parámetro de comparación dos complementos específicos locais as contías dos complementos específicos fixados anualmente polas lei de orzamentos do Estado ou da Comunidade Autónoma, tendo en conta neste sentido a finalidade homoxeneizadora e racionalizadora das retribucións públicas que se deriva do actual marco integrado pola Lei Orgánica 2/2012 e das leis anuais de orzamentos, cuxo alcance afecta tamen, como temos visto, ás retribucións locais grazas ás reformas introducidas na LBRL pola LARSAL.

c) Este sistema homoxeneizador se plasmou, en primeiro lugar, nunha escala proporcional de retribución específica, cuxos tramos se establecen en función do nivel ou grao correspondente, así como o grupo. En segundo lugar, nunha serie de retribucións típicas por cada factor valorativo concorrente. A explicación e concreción deste sistema, tanto para os complementos do persoal funcionario como do persoal laboral, realízase nas páxinas 38 e seguintes do noso informe, ás que nos remitimos.

d) A aplicación ou subsunción deste sistema para cada un dos postos de traballo valorados e incluídos na RPT faise no anexo das fichas que acompaña a proposta.

e) Indicar, por último, que este sistema de determinación por escalas ou tramos correlativos ao complemento de destino permite un mellor control e axuste das contías totais da masa salarial derivadas da proposta de RPT aos parámetros autorizados de gasto en Capítulo I.

O que asino en A Coruña a 31 de maio do 2017, para que así conste aos efectos oportunos."

EFP sinala que o método de valoración lle parece correcto e non teñen nada que obxectar.

AEE di que non teñen nada que dicir do informe pero a pregunta está mal plantexada porque CSIF o que dixo é que non entendía a valoración, non que estiveran en desacordo co método.

A secretaria puntualiza que ao Sr. Amoedo se lle remitiu a acta por correo, polo tanto aparte da pregunta formulada tamén tiña a acta da reunión.

AEE di que CSIF non está dacordo coas actas, xa o dixo antes e por eso non as asinaron nin as van asinar.

O alcalde aclara que as actas as redacta a secretaria da mesa, que é a da Corporación, funcionaria con habilitación nacional. Se os asistentes teñen algunha observación que facer á acta, deben dicilo na seguinte reunión e faise constar. Aclara que no informe inicial do Sr. Amoedo se adican catorce páxinas a explicar os factores de valoración, e así calquera empregado pode coñecer a valoración do posto que ocupa. Pode entender que CSIF diga que o seu método é outro, pois xa na primeira reunión dixeran que ninguén debía ver minorado o seu complemento específico, pero eles non están dacordo con ese método porque non é obxectivo nin serve como instrumento de ordenación do persoal para o futuro. CSIF ata o de agora plantexou na primeira reunión que se parta dos complementos específicos existentes e que ninguén perda. Di que eles fixeron ese cálculo e o gasto incrementaríase en catrocentos mil euros, o que representa un incremento inasumible. Pregunta á interventora se sería viable.

A interventora di que ese incremento non sería viable.



O alcalde di que a día de hoxe o que temos é o documento que presentamos e trouxemos a esta mesa con intención de que mellorase e así foi. Reitera o seu disgusto pola ausencia dos representantes dos traballadores de CSIF, xa que o delegado do persoal funcionario non está presente e a ver que canle de comunicación teñen. Non obstante, di que tiveron unha canle oficial a través do correo electrónico rpt@vimianzo.gal e tamén extraoficial, atendendo ás dúbidas dos traballadores. Anuncia que, unha vez estudadas todas as peticións realizadas nas reunións anteriores, así como ás dos propios empregados municipais, xa están en condicións de presentar un documento definitivo para aprobar. Considera que o CSIF tiña razón cando reclamaba graduación dos factores, e repasa os cambios introducidos:

1º. Elimínese o posto de oficial da Policía local, tal como pedira CSIF, e nun sentido semellante se pronunciou a Dirección Xeral de Emerxencias nunha consulta plantexada por correo electrónico polo oficial.

~~2º.~~ Na área económica prevíuse eliminar o posto de administrativo cando se xubile o titular, pero a petición de CC.OO., e tamén porque eles mesmos o consideran un factor positivo, decidiron mantela e cubrila por promoción interna.

3º. O posto de capataz-coordinador, despois de pensalo decidiron eliminalo porque consideran que esas funcións pode desempeñalas un dos operarios de protección civil.

4º. Valorouse nos funcionarios o factor de incompatibilidade, establecendo tres niveis en función do grupo de titulación.

5º. Recoñeciuse o factor "penosidade" aos funcionarios, en concreto unicamente á Policía local, dado que realizan as súas funcións á intemperie, e valorouse con 500 euros.

6º. Graduouse o factor "atención ao público" en tres niveis, en función da súa intensidade.

7º. Recoñeceuse especial dedicación ao Xefe da Policía local.

O anterior no que respecta ao persoal funcionario, e no que respecta aos laborais, as novidades son as seguintes:

8. Graduouse o factor "coordinación e mando", en función do número de traballadores a cargo.

9º. Incrementouse a valoración do factor "dispoñibilidade", que pasa de 1.500 a 2.000 euros.

10º. Graduouse o factor "manexo de maquinaria" en catro niveis, en función da súa intensidade durante a xornada laboral, e recoñeceuse ao persoal de limpeza de instalacións, operarios de lixo e conserxe do castelo.

11º. Graduouse o factor "centro traballo variable", en función do número de centros e da súa previsión ao longo da xornada, e recoñeceuse ao técnico de deportes e á auxiliar de cultura.

12º. No apartado das fichas descritivas, faise unha breve descrición de cada un dos campos, e limitáanse as funcións que poden ser ordenadas polo alcalde "ás relacionadas co posto de traballo", como non pode ser doutra maneira.

Agradece as propostas dos sindicatos CSIF e CC.OO. porque melloran moito a RPT e sentan unhas bases para a modificación do documento nun futuro.

EFP agradece ao concello que fora sensible coas propostas que presentou CC.OO., que foron tidas en conta, e considera que pouco máis queda que pronunciarse sobre o documento definitivo por parte das tres partes que participaron no proceso de negociación.



AEE agradece que se lles dea a razón e se gradúen algúns factores e seguen dicindo respecto ao persoal funcionario se nestas modificacións que se propoñen, cales son as funcións e tarefas que xa non van facer respecto ás que viñan facendo. En concreto, pregunta que funcións non vai facer a traballadora social con respecto ás que viña facendo. Pregunta se as valoracións se fixeron conforme ás fichas que achegou o persoal. Se contesta o alcalde, despois intentará seguir negociando cos funcionarios. Respecto aos laborais, seguen dicindo que hai modificacións substanciais graves e esas cousas non están subsanadas. Queren que se especifique que as funcións ordenadas teñen que estar relacionadas co posto de traballo. Considera que poñer a un dos operarios de protección civil como capataz merece unha explicación.

O alcalde di que xa se concretou que as funcións teñen que estar relacionadas co posto.

AEE di que hai algunhas categorías que pasan a facer funcións diferentes ás que viñan facendo e queren saber como quedan estas situacións.

O alcalde lembra que xa dixo na anterior reunión que determinados postos reconvírtense, en concreto: técnico de urbanismo pasa de ser laboral a funcionario, porque así o esixe a natureza das funcións que realiza, e monitor de tempo libre pasa a ser auxiliar de cultura, dado que esas son as funcións que ven facendo. Están dispostos a recoller nun anexo como quedan as persoas que están ocupando eses postos, pois debe quedar claro que van seguir desempeñándoos.

Respecto do capataz, o alcalde di que tal como se ven facendo as funcións de protección civil, entenden que pode asumir as funcións de coordinación adicándolle unha parte do seu tempo, e óptase por esta solución por motivos de racionalización do gasto, pois é indiscutible que se precisa esa coordinación. Considera que tampouco son un concello dun volume de persoal tan importante como para ter un posto exclusivamente para coordinar.

Explica o alcalde que a RPT iniciouse cun correo electrónico e pode ter razón CSIF en que os termos non eran os axeitados, pois se falaba de "debe cubrir", apesares de non existe obriga legal de que os traballadores manden a ficha cuberta.

Respecto das funcións, o alcalde di que, por poñer un exemplo, hai un funcionario que nas súas bases de selección tiña recollido facer funcións de intervención, as cales son funcións reservadas a habilitados nacionais. Di que agora a ese posto o que se lle recoñece é un complemento por substitución dos habilitados da área económica. No caso da traballadora social, non sabe de onde ven a actual contía do seu específico, pois sufriu un incremento que califica de ilegal e revisable, vía aprobación do orzamento polo anterior alcalde. Di que non dubidarán en revisalo se esta RPT non sae adiante. O específico deste posto pasou de sete mil e pico euros no 2006 a máis de catorce mil no 2016, e se saca estes datos e porque o preguntou expresamente CSIF.

AEE pide que conste en acta.

O alcalde di que estes datos están no documento e o goberno ten a lexitimidade para revisar aqueles actos que poden estar viciados de nulidade. Xa comentou que hai dous funcionarios que se van xubilar proximamente, e comprometeuse a recoñecerlle un complemento persoal transitorio a ambos.

AEE di que segue sen ter datos para poder explicarlle isto aos traballadores. Non dixo que o correo que se mandou aos traballadores estivera mal redactado, senón que non viron no expediente esas fichas. Manifesta a súa sorpresa polo que comentou antes a interventora respecto dos catrocentos mil euros de incremento.



A interventora repite o que dixo en resposta á pregunta do alcalde: que non se pode incrementar en 400.000 euros o Capítulo I e non fai falla ser interventor para dicir esto.

AEE di que non lle parece ben que o alcalde diga que se van adoptar as medidas que faga falla porque eles viñeron a esta mesa a negociar as veces que sexan necesarias. Di que durante esta negociación aconteceu un feito que considera moi grave: colgouse no taboleiro un documento con comentarios sobre un traballador, pregunta se o alcalde sabe quen o fixo e quen o puxo aí.

O alcalde afirma que ten información suficiente para entender a valoración proposta. Pode entender que a traballadora social lle reclame a CSIF porque sofre unha redución no seu específico, pero agora pode saber que se lle valora, algo que antes non era posible. Di que non pasa nada se algún traballador non quixo presentar a súa ficha, a pesares dos termos do correo. Agradece novamente a CSIF que se sentaran a negociar. Sinala que foi moi desagradable que alguén empregara un formato de ficha manipulada con comentarios desagradables contra un traballador, pero o taboleiro non está controlado e calquera ten acceso a el, non obstante pediulle un informe ao respecto ao conserxe e non se sabe quen o puxo pero está claro que responde a intereses de quen pretende reventar unha negociación.

O alcalde considera que o documento está finalizado e agora precisan completar a redacción de todo isto que acaba de dicir, actualizar os datos económicos do actual exercicio, redactar o anexo ao que se referiu e facer unha valoración económica da RPT. Anuncia que cos datos actuais que manexa o goberno, máis do 70% do persoal sae beneficiado con esta RPT. Lembra tamén que xa anunciou que están traballando nunha proposta de criterios obxectivos de reparto da produtividade. O custe da RPT non vai superar os 40.000 euros. Unha vez dito isto, agora é o momento de falar das persoas que ocupan eses postos. Respecto das baixadas de complemento de destino, atendendo á vontade negociadora e apelando aos sindicatos, van optar, no caso de que haxa acordo, por considerar que todos os funcionarios teñen consolidado o seu grao persoal, compromiso que pode recollese no anexo citado. Afirma que non se vai facer unha RPT contra os traballadores, pero se sae adiante comprométese a recoñecer de oficio, se é posible, o grao persoal.

AEE agradece as primeiras palabras do alcalde pero dixo "se non hai ningún estorbo" e eso non lles gusta porque parece unha ameaza. Hoxe aportou datos novos e teñen que revisar as taboas para ver como quedan.

O alcalde di que se refería a que non se recurrise o documento.

AEE di que ninguén do seu sindicato dixo nesta mesa que ían recurrir e ninguén puido dicilo noutro sitio.

A secretaria sinala que, se permiten facer un breve receso, pode facilitarse copia da cadro-resumo a todos os asistentes, o cal facilitará ir seguindo as explicacións do alcalde.

Todos asenten.

O alcalde repasa o cadro resumo (do que che achega copia á citada acta, como anexo I). Conclúe que, tal como anunciou, máis do 70% do persoal vai saír beneficiado e nos datos teñen en conta manter as retribucións dos funcionarios que se xubilan proximamente, así como a amortización da praza de auxiliar que quedará vacante cando se cubra a de administrativo por promoción interna.

A proposta do alcalde, stando de acordo o resto dos asistentes, prevese que a vindeira reunión sexa o venres 9 de xuño ás doce horas.



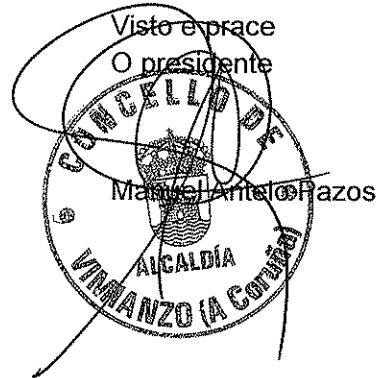
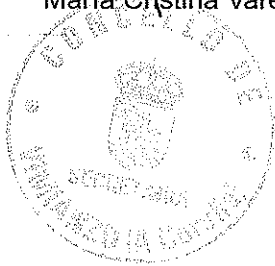
AEE di que precisan ter o documento porque antes da reunión queren reunirse cos traballadores.

O alcalde comprométese a remitirillo o antes posible, unha vez o completen.

Sendo as trece horas e vinte minutos da data referida dáse por rematada a comisión, do que dou fe.

A secretaria

María Cristina Varela García





CONCELLO DE VIMIANZO



CONCELLO DE VIMIANZO

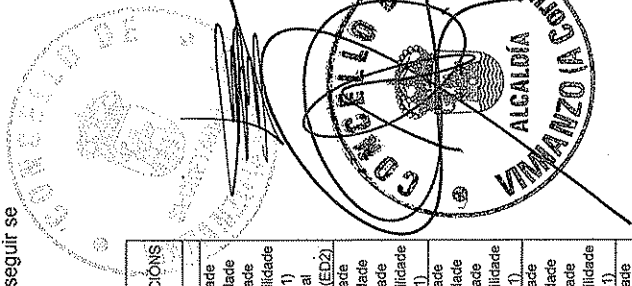
ANEXO I

PROPOSTA DE RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO

Da aplicación dos criterios obxectivos propostos, resulta a proposta de RPT que a seguir se explicita:

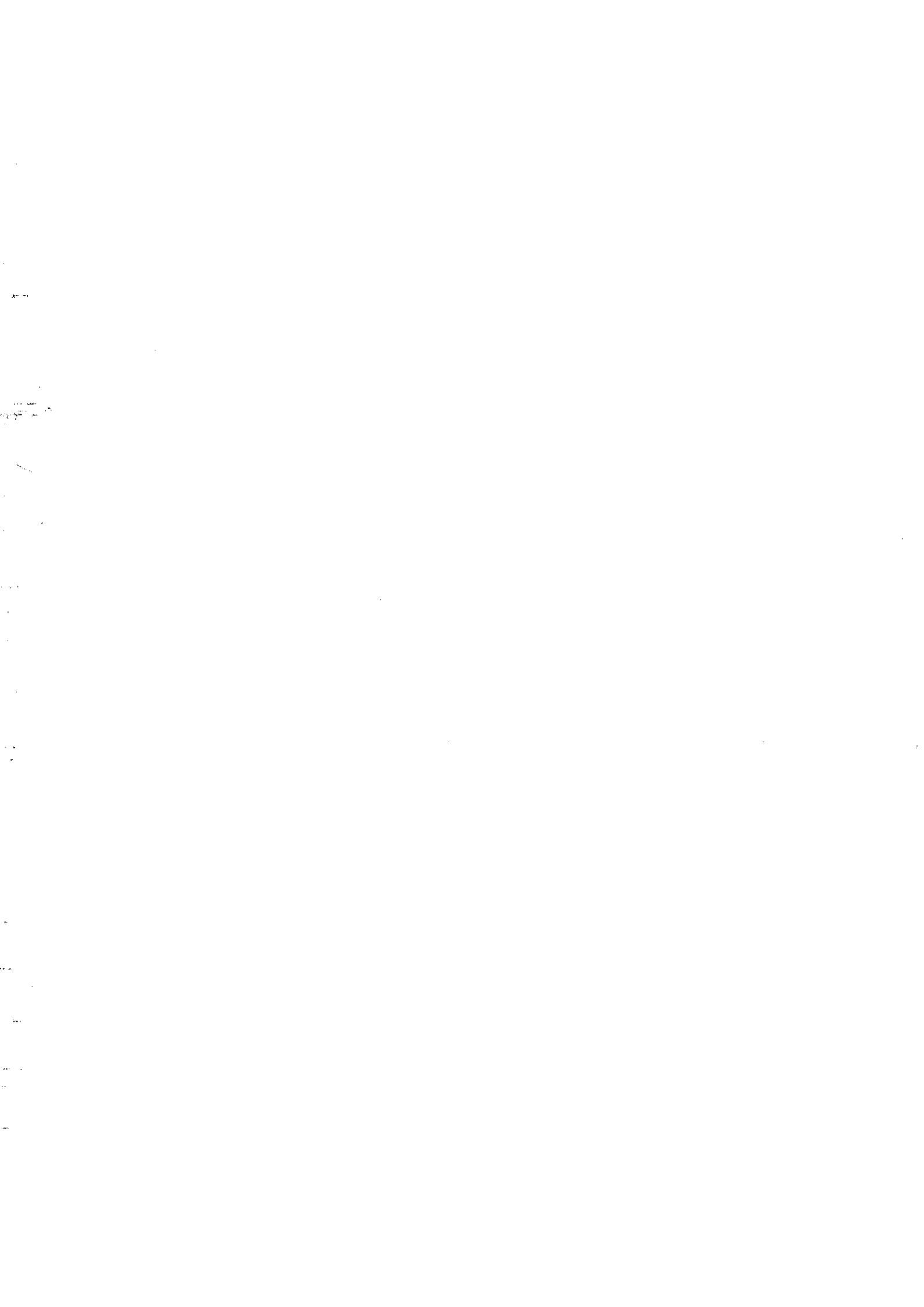
A) PERSOAL FUNCIONARIO:

Table with columns: PRAZAS, CD, ESCALA, SUBESCALA, CATEGORIA, CE, SUBGRUPO, FORMA PROVISIÓN, CODIGO POSTO, OBSERVACIÓN. Includes rows for 'ÁREA DE ALCALDÍA' and 'ÁREA DE XESTIÓN ECONÓMICA'.



B) PERSOAL LABORAL:

Table with columns: DENOMINACIÓN, TITULACIÓN EXIXIDA, GRUPO, CE, Outros complementos, PROVISIÓN, C. POSTO, OBSERVACIÓN.





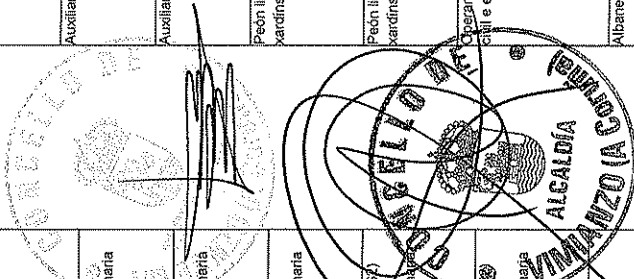
CONCELLO DE
VIMIANZO



CONCELLO DE
VIMIANZO

Operario protección civil-coordinador/a servicios exteriores	C2	6500	11000	C	CSE-01	Coordinación (CM1) Fin de semana (FS2) Disponibilidad Versatilidade Manexo de maquinaria (MQ1) Penosidade Centro de traballo variable (CTV1)	Graduado escolar Permiso condución C
Operario/a Limpeza	E	6000	3000	C	SXL-01	Penosidade Manexo de maquinaria (MQ4) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Operario/a Limpeza	E	6000	3000	C	SXL-02	Penosidade Manexo de maquinaria (MQ4) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Operario/a Limpeza	E	6000	3000	C	SANL-01	Penosidade Manexo de maquinaria (MQ4) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Operario/a Limpeza RSU	E	6000	4000	C	SXT-01	Fin de semana (FS2) Penosidade Manexo de maquinaria (MQ4) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Operario/a Limpeza RSU	E	6000	4000	C	SXT-02	Fin de semana (FS2) Penosidade Manexo de maquinaria (MQ4) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Operario/a Limpeza Viana	E	6000	6000	C	SXT-03	Fin de semana (FS2) Penosidade Manexo de maquinaria (MQ4) Centro de traballo variable (CTV1) Versatilidade	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Conductor servizo RSU	E	6000	7500	C	LIML-01	Penosidade Fin de semana (FS2) Disponibilidad Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución C
Conductor servizo RSU	E	6000	7500	C	LIML-02	Fin de semana (FS2) Disponibilidad Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución C

Operario/a servizo de auga	C2	6500	10000	C	ABAL-01	Fin de semana (FS1) Disponibilidad Versatilidade Manexo de maquinaria (MQ1) Penosidade Centro de traballo variable (CTV1)	Graduado escolar Permiso condución B
Auxiliar electricista	C2	6500	4500	C	IIT-01	Penosidade Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	FP I en electricidade ou similar Permiso condución B
Auxiliar electricista	C2	6500	4500	C	IIT-02	Penosidade Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	FP I en electricidade ou similar Permiso condución B
Peon limpeza viana e xardíns	E	6000	6500	C	RLT-01	Coordinación (CM2) Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Peon limpeza viana e xardíns	E	8000	5500	C	RLT-02	Penosidade Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Operario de protección civil e emerxencias	E	6000	9000	C	PRC-02	Fin de semana (FS1) Disponibilidad Versatilidade Manexo de maquinaria (MQ1) Penosidade Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución C
Albanel	E	7.000		C	ALB-1	Fixo discontinuo 8 meses/ano Penosidade Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Albanel	E	7.000		C	ALB-2	Fixo discontinuo 8 meses/ano Penosidade Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
Tractorista	E	7.000		C	TRA-01	Fixo discontinuo 8 meses/ano Penosidade Manexo de maquinaria (MQ1) Centro de traballo variable (CTV1)	Certificado Escolaridade Permiso condución B
II AREA: CULTURA E DEPORTES							
Auxiliar biblioteca	C1	7000	2000	C	CUL-01	Fin de semana (FS1)	Bacharelato, FP ou equivalente



Auxiliar cultura	Graduado escolar ou equivalente Título de monitor/a de tempo libre Permiso conducción B	C2	6500	1500	C	CUL-03	Fin de semana (FS2) Centro de traballo variable (CTV 3)
Conselleiro Castelo	Certificado Escolaridade Permiso conducción B	E	6000	3000	C	CUL-02	Fin de semana (FS2) Menexo de maquinaria (MQ 3) Centro de traballo variable (CTV2)
Técnico/a deportiva/a	Diplomatura ou grao universitario Permiso conducción B	A2	7500	1000	C	DET-01	Centro de traballo variable (CTV2)

