

# V CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DA XUNTA DE GALICIA 2008 e seguintes

**Edición de setembro de 2013, que recolle reformas (DOG nº 157 de 17.08.2010), así como Acordos sobre Xubilación Parcial e Contrato de Remuda, e Vacacións (DOG nº 137 de 19.07.2013, ver páx. 32 e seg.)**

## Capítulo I. Ámbito do convenio

### Artigo 1º.-Ámbito persoal e territorial.

1. Este convenio colectivo establece e regula as normas polas que se rexerán as relacións de carácter xurídico-laboral entre a Xunta de Galicia e o persoal que, suxeito á lexislación laboral, preste os seus servizos baixo a súa dependencia e a dos seus organismos autónomos.
2. Así mesmo, integrarase neste convenio o persoal laboral que con posterioridade á publicación deste pase a depender da Xunta de Galicia ou dos seus organismos autónomos. Para iso terase en conta o disposto no artigo 46.6º e).
3. Quedan expresamente excluídos do ámbito de aplicación deste convenio:
  - a) Altos cargos contratados/as de acordo co artigo 21 do Estatuto dos traballadores e demais normas concordantes.
  - b) Todas aquelas persoas físicas vinculadas coa Xunta de Galicia por contrato non laboral de prestación de servizos, sexa de natureza civil ou mercantil.
  - c) O persoal experto docente de formación ocupacional, de escolas obradoiro e de obradoiros de emprego.
  - d) Os/as artistas de espectáculos públicos do IGAEM.

### Artigo 2º.-Vixencia e denuncia.

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (DOG). Os efectos económicos serán efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2008 e serán revisados, se é o caso, anualmente de acordo co disposto na Lei de orzamentos para a Comunidade Autónoma de Galicia.

A vixencia deste convenio rematará o 31 de decembro do ano 2009, prorrogándose automaticamente, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes dentro dos tres últimos meses de vixencia; en tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes á denuncia sinalada anteriormente.

De producirse a denuncia do convenio, este prorrogarase ata a aprobación do que o substitúa.

## Capítulo II. Órgano de vixilancia

### Artigo 3º.-Comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio.

1. Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. A dita comisión estará composta por un número de representantes, tanto por parte dos/as traballadores/as como da Administración da Xunta de Galicia, equivalente ao número de consellerías existentes máis un. Os/as representantes dos/as traballadores/as serán designados polas organizacións sindicais negociadoras deste convenio, de acordo co artigo 85.3º e) do Estatuto de traballadores A Xunta de Galicia comprométese a facilitar os locais onde terán lugar as reunións de traballo, así como a realizar as tarefas burocráticas.

A comisión reunirse a pedimento dunha das partes no prazo de 15 días e, con carácter extraordinario, cando as circunstancias así o fagan preciso.

A constitución da comisión paritaria realizarase no prazo máximo dun mes, contado desde o día seguinte ao da publicación do convenio no Diario Oficial de Galicia. A relación de membros que a compoñen seralle comunicada por escrito, no prazo de cinco días a partir da súa sinatura, ao secretario ou secretaria da comisión negociadora.

Os acordos tomaranse por unanimidade de entre ambas as dúas representacións e serán recollidos en acta, dándosele a debida publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros e dependencias da Xunta de Galicia. Ao mesmo tempo deberán publicarse no DOG, excepto os acordos que afecten a traballadores/as de xeito individual e os que así decida a comisión paritaria.

Os ditos acordos vinculan ambas as dúas partes nos mesmos termos que este convenio e incorporaranse a el como anexo.

Cando existan discrepancias referidas á interpretación xurídica das materias contidas neste acordo, as partes poderán nomear de mutuo acordo unha persoa mediadora que, unha vez aceptado o cargo, terá a obriga de presentar no prazo de 48 horas o seu ditame.

As partes deberán manifestar o seu posicionamento con respecto ao ditame, por escrito de xeito razoado, no prazo máximo de dez días.

### 2. Correspóndelle á comisión:

- a) A interpretación da totalidade do articulado ou cláusulas do convenio.
- b) A vixilancia do pactado.
- c) A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegurar a non-discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo, como por parte dos superiores.
- e) Ser oída con anterioridade á publicación da oferta de emprego público.

Denunciado o convenio, e ata que non se inicien novas negociacións, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións verbo do contido normativo deste.

A comisión paritaria, a través da Dirección Xeral da Función Pública, poderá solicitar toda clase de información relacionada coas cuestións da súa competencia, información que a Administración facilitará cando o solicite unha das partes.

Os/as representantes do persoal e da Administración na comisión paritaria poderán ser asistidos nas reunións por un asesor/a técnico/a, con voz e sen voto.

3. A comisión paritaria elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

## Capítulo III. Estabilidade no emprego e incompatibilidades

### Artigo 4º.-Estabilidade no emprego.

De conformidade co principio de estabilidade no emprego, os contratos de traballo abrangidos neste convenio entenderanse pactados por tempo indefinido, coas excepcións legalmente establecidas.

A Xunta de Galicia, con carácter previo, solicitará informe dos delegados de persoal ou comité de empresa respectivo, e se é o caso, do Comité Intercetros, cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá ser emitido no prazo máximo de 12 días.

O rexistro de persoal, mensualmente, facilitaralles ás organizacións sindicais máis representativas, comités de empresas e delegados/as de persoal, razón das altas e baixas que houbese durante o período.

### Artigo 5º.-Incompatibilidades.

Ao persoal laboral da Xunta de Galicia aplicaráselle o réxime de

incompatibilidades, de acordo coas normas estatais e autonómicas sobre a materia.

En concreto, deberase ter presente o cumprimento da dilixencia exixida no artigo 10 da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas en relación co artigo 13 do Real decreto 598/1985, do 30 de abril.

A opción dun/dunha traballador/a incurso en incompatibilidade que renunciase ao seu posto na organización da Xunta de Galicia, non se verá limitada polo prazo mínimo de antigüidade que, para efectos de excedencia, exige este convenio colectivo.

A percepción dos complementos retributivos previstos no artigo 26º deste convenio quedará sometida ao réxime de incompatibilidades previsto na Lei 53/1984 e no Real decreto 598/1985.

## Capítulo IV. Provisión de vacantes e acceso á condición de persoal laboral

### Artigo 6º.-Relación de postos de traballo.

Son postos de traballo reservados ao persoal laboral os que así se determinen nas correspondentes relacións de postos de traballo.

No anexo II do convenio figuran as categorías do persoal laboral que integran cada grupo, así como as categorías análogas ou similares que, se é o caso, se inclúen en cada nova categoría.

Para a elaboración e publicidade das relacións de postos de traballo do persoal laboral terase en conta o disposto no artigo 27 do Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia (DOG do 13 de xuño).

### Artigo 7º.-Provisión de vacantes.

1. Os postos de traballo que, segundo a correspondente relación de postos de traballo, deban ser desempeñados por persoal laboral, proveranse polos procedementos regulados neste artigo.

A Administración da Xunta de Galicia facilitará a mobilidade do persoal que desexe ser trasladado a outras administracións. A partir da sinatura deste convenio a Xunta de Galicia procurará asinar acordos recíprocos con outras administracións que permitan reservar dun xeito parcial ata chegar ao límite do 5% total das prazas vacantes do persoal laboral fixo da Xunta para a súa provisión en concursos de traslados por persoal laboral fixo ao servizo doutras administracións públicas. Unha vez que a Xunta de Galicia teña asegurada a reciprocidade, comunicarllo á comisión paritaria.

A comisión paritaria propondrá á Dirección Xeral da Función Pública a integración do persoal laboral doutras administracións que solicite ser trasladado a esta no grupo e categoría das existentes neste convenio que se considere máis axeitada segundo as funcións que desenvolva na súa administración de orixe e as funcións das categorías do persoal laboral da Xunta de Galicia.

A eficacia desta previsión terá lugar no momento en que se publique no DOG a oportuna modificación da RPT correspondente.

A Administración da Xunta de Galicia facilitará tamén a mobilidade por razón de violencia de xénero ás mulleres vítimas, de conformidade co establecido no artigo 82 do Estatuto básico do empregado público.

#### 2. Provisión definitiva:

##### a) Concurso de traslados.

O concurso de traslados constitúe o sistema normal de provisión definitiva de postos de traballo e previsiblemente serán convocados anualmente.

a.1.1 A provisión de postos de traballo mediante o sistema de concurso realizarase logo de convocatoria pública para o efecto na cal, entre outros aspectos, se fará constar:

- Vacantes que se ofertan e requisitos para o seu desempeño.
- Fase ou fases de resultas, de ser o caso.

No concurso que se convocará no ano 2010 esta medida aplicarase na segunda fase de resultas aos laborais do grupo V unha vez que se publique o nomeamento das/dos

traballadores/as da oferta de emprego público de 2005, dada a situación extraordinaria de destino provisional deste colectivo.

- Baremo de méritos aplicable a cada convocatoria No primeiro concurso de traslados que se convoque despois da entrada en vigor deste convenio, respectarase a preferencias dos/as traballadores/as que ocupen provisionalmente un posto de traballo ao abeiro do artigo 7.4 c) e, en segundo lugar, do artigo 7.4 b) do IV Convenio colectivo único.-Requisitos que deben reunir os/as interesados/as para participar no concurso. En todo caso, terán a condición de persoal laboral fixo da Xunta de Galicia cun mínimo de dous anos desde que os/as interesados/as accedesen á praza que veñan desempeñando con carácter definitivo, agás que esta se provea polo sistema de libre designación. Exceptúase deste requisito o persoal que se atope en excedencia voluntaria por incompatibilidade na categoría desde a que concursa.

-Terán preferencias nas resultas dos concursos de traslados os/as traballadores/as que fagan constar razóns de reunificación familiar na súa solicitude e que o xustifiquen convenientemente. Para tales efectos, enténdese que hai reunificación familiar cando, como consecuencia do concurso, ambos os dous cónxuxes ou parella de feito coincidan nos seus respectivos traballos, na mesma localidade ou en localidade de concello limítrofe ou en distancias non superiores a 30 km. Estas circunstancias cando sexan alegadas pola persoa solicitante terán que xustificarse documentalmente xunto coa súa solicitude.

-Nos concursos posteriores ao do 2010 o persoal laboral poderá concursar a todas as categorías do mesmo grupo sempre que o/a interesado/a posúa a titulación e demais requisitos para poder participar. No concurso que se convocará no ano 2010 esta medida aplicarase na segunda fase de resultas aos laborais do grupo V unha vez que se publique o nomeamento das/dos traballadores/as da oferta de emprego público de 2005, dada a situación extraordinaria de destino provisional deste colectivo. Para estes efectos negociaranse as bases específicas que o posibiliten establecéndose a prelación da antigüidade e méritos en atención á afinidade funcional das categorías a que se concorra vista a proposta presentada polo grupo de traballo técnico.

- Prazo para presentar as instancias.

a.2. A convocatoria dos concursos de traslados será realizada pola persoa titular da consellería competente en materia de función pública.

a.3. Transcorrido o prazo para a presentación de instancias/ou solicitudes, estas serán vinculantes para o/a petionario/a e os destinos adxudicados serán irrenunciabes, agás que se obtivese outro destino mediante convocatoria pública antes de rematar o prazo da toma de posesión. Así mesmo, e con carácter excepcional poderase renunciar á participación no concurso, antes de rematado o prazo de reclamacións das listas provisionais, sempre que exista causa de forza maior debidamente acreditada que, en todo caso, será libremente apreciada pola comisión de valoración.

a.4. Para a resolución das convocatorias de concursos de traslados a persoa titular da consellería competente en materia de función pública nomeará unha ou varias, segundo os casos, comisións de valoración, que terán a seguinte composición:

-Un/unha presidente/a, que será a persoa titular da Dirección Xeral da Función Pública ou persoa en quen delegue.

-Un/unha secretario/a, con voz e sen voto.

-Un máximo de cinco vogais.

Estas comisións terán a categoría primeira das previstas no Decreto 144/2001, do 7 de xuño, ou norma que o substitúa.

a.5. A resolución dos concursos, igual que as súas convocatorias, será publicada no Diario Oficial de Galicia pola consellería competente en materia de función pública ou órgano en que aquela

delegue.

a.6. Os traslados derivados da participación nun concurso terán en todo caso carácter voluntario e, en consecuencia, non xerarán dereito á percepción de indemnización ningunha.

a.7. O persoal laboral que ocupe postos de traballo obtidos por concurso poderá ser removido deles por desaparición do posto como consecuencia dunha modificación da relación de postos de traballo correspondente, ou por falta de capacidade para o seu desempeño manifestada por rendemento insuficiente que non comporte inhibición. Neste caso, a remoción efectuarase logo dun expediente contradictorio mediante resolución motivada da Dirección Xeral da Función Pública, contando co informe previo do Comité Intercentros.

O persoal afectado pola remoción como consecuencia da desaparición do posto derivada dunha modificación da relación de postos de traballo correspondente quedará á disposición do/a secretario/a xeral ou órgano competente en materia de persoal da consellería respectiva, quen lle atribuirá o desempeño provisional dun posto correspondente á súa categoría profesional na mesma localidade do posto do que é removido. Se isto non é posible, a comisión paritaria propondrá que sexa destinado a un posto de traballo correspondente á súa categoría profesional na localidade máis próxima á do posto de que foi removido. Aos postos e ao persoal daráselle o tratamento regulado no punto b.2 deste artigo, tendo preferencia para cubrir as vacantes correspondentes á súa categoría profesional que se inclúan no primeiro concurso de traslados. No suposto de que houber varias peticións para un mesmo destino, a súa adxudicación realizarase de acordo coa seguinte orde de prelación:

1. Antigüidade laboral do/a petionario/a.
2. Número de fillos/as ou conviventes ata o segundo grao de parentesco.
3. Que o cónxuxe ou parella de feito fose trasladado con carácter forzoso a un posto de traballo que implicase cambio de domicilio.

a.8. Unha vez resolto o concurso previsto para o ano 2010 coa finalidade de facer efectivos os concursos anuais do persoal laboral, implantarase un concurso de traslados permanentemente aberto, que terá como mínimo unha periodicidade semestral. As vacantes ofertaranse a medida que se vaian producindo, e a elas poderán concorrer todos aqueles laborais fixos da Xunta de Galicia, que pertencen ao mesmo grupo e posúan a titulación e demais requisitos indispensables para o desempeño do posto de traballo. Para a efectividade deste concurso tanto a oferta de prazas como a solicitude de participación nel efectuaranse por medios telemáticos e non haberá fase de resultados. No baremo establecerase a prelación da antigüidade e méritos en atención á afinidade funcional das categorías. A implantación desta modalidade de concurso iníciarase polo grupo ou grupos que determine pola Dirección Xeral da Función Pública, vista a proposta presentada polo grupo de traballo técnico e negociada no órgano competente.

#### b) Libre designación.

Só poderán cubrirse polo sistema de libre designación con convocatoria pública entre persoal laboral os postos de traballo de directores/as e subdirectores/as de centros e responsables de área, os postos do persoal destinado na residencia oficial do presidente da Xunta de Galicia, así como aqueles outros de carácter directivo ou de especial responsabilidade para os que, excepcionalmente, así se determine nas relacións de postos de traballo cos mesmos criterios que se segue para este tipo de postos no ámbito da función pública de Galicia.

b.1. A convocatoria de libre designación, que fará a consellería respectiva a que pertence o posto ou postos convocados e se publicará no Diario Oficial de Galicia, conterá, entre outros extremos:

- Os postos convocados e os requisitos requiridos para o seu desempeño.

-O prazo para a presentación de instancias.

-Requisitos que deben reunir os/as interesados/as na convocatoria. En todo caso, terán a consideración de persoal laboral fixo da Xunta de Galicia.

b.2. O persoal que sexa destinado a un posto de libre designación poderá ser removido del con carácter discrecional. Neste caso, quedará á disposición da persoa titular da secretaría xeral da consellería respectiva, quen lle encomendará, con carácter provisional, o desempeño dun posto correspondente á súa categoría profesional. Se isto non é posible, a comisión paritaria propondrá que sexa destinado a un posto de traballo correspondente á súa categoría profesional na súa localidade ou na máis próxima á do posto de que foi removido. Os postos así cubertos deberán incluírse no seguinte concurso de traslados e os/as que se atopen nesta situación están obrigados a participar no devandito concurso e a solicitar todos os postos que, correspondendo á súa categoría, se convoquen.

#### 3. Prazo posesorio.

Resultas as convocatorias de concurso ou libre designación, as consellerías procederán, no prazo de tres días, a cesar os/as adxudicatarios/as dos postos convocados, os/as cales disporán, para tomaren posesión, dun prazo de tres días, se o destino do novo posto radica na mesma localidade da residencia habitual do concursante ou dun mes se radica en localidade distinta e supón un cambio efectivo de residencia debidamente xustificada do traballador/a. Se na data de cesamento ou de inicio do cómputo do prazo posesorio o persoal está gozando dun período de licenza, vacacións ou permiso, o cómputo destes comezará ao día seguinte da reincorporación ao posto de traballo.

O prazo posesorio considerarase, para todos os efectos, como de servizo activo.

#### 4. Adxudicación de posto a traballadores/as declarados/as en situación de incapacidade permanente total.

Cando un/unha traballador/a sexa declarado/a polo órgano competente en situación de incapacidade permanente total, poderá adxudicárselle un posto compatible coa súa nova situación e respecto do cal o/a interesado/a cumpra cos requisitos fixados na correspondente relación de postos de traballo. Para estes efectos, entenderase que cumpre os requisitos cando posúa a titulación académica requirida para o acceso á categoría, do mesmo ou inferiores grupos ao da súa, á cal estea reservada o posto de traballo.

Para poder facer efectiva esta modalidade será precisa a concorrencia dos seguintes extremos:

- Instancia dirixida á Dirección Xeral da Función Pública en que se solicite a adxudicación dun posto compatible coa súa situación de incapacidade permanente total.
- Certificado, do organismo competente, de que o/a interesado/a se atopa en situación de incapacidade permanente total.
- Informe de compatibilidade emitido polo equipo de valoración de incapacidades.
- Informe favorable da comisión paritaria.
- Autorización da Dirección Xeral da Función Pública.

Procurarase que a vacante sexa do mesmo centro ou, se é o caso, na mesma localidade, onde o traballador/a presta os seus servizos. No caso de non haber vacante pura, ocuparase a última ocupada por un/ha interino/a no seu centro ou localidade de traballo e, no caso de empate, a vacante ocupada polo/a interino/a con menor antigüidade na Xunta de Galicia nos anteriores.

Se non existe ningún posto adecuado dentro da categoría a que pertence o/a afectado/a, poderá ser adscrito/a, polo procedemento anteriormente exposto, a outro dunha categoría integrada no mesmo grupo ou en grupo inferior, sempre e cando reúna os requisitos exixidos.

Os postos cubertos polo procedemento derivado da situación de incapacidade permanente total terán, en todo caso, natureza de cobertura definitiva.

#### 5. Provisión temporal ou provisional.

Os postos de traballo reservados ao persoal laboral da Xunta de Galicia poderán proverse, con carácter temporal ou provisional, con persoal laboral fixo nos seguintes supostos:

a) Adscrición temporal.

Os postos de traballo vacantes, cando a súa provisión se considere urgente e inaprazable, poderán ser provistos mediante esta figura sempre que concorran as seguintes circunstancias:

-Informe vinculante da consellería de destino do/a traballador/a cando o posto que se provexa por este sistema dependa doutra consellería.

-O/a traballador/a deberá pertencer á mesma categoría e reunir os requisitos que, para o desempeño do posto de traballo, exixa a correspondente relación de postos de traballo.

-No caso de existiren varias persoas solicitantes nas mesmas circunstancias, adxudicarase atendendo preferentemente á antigüidade nas administracións públicas.

-A adscrición terá unha duración máxima dun ano prorrogable por outro se persisten as circunstancias que a motivaron.

-A adscrición temporal terá, en todo caso, carácter voluntario para o/a traballador/a.

-Será competente para autorizar a adscrición a Dirección Xeral da Función Pública. Da autorización darase traslado inmediato ao Comité Intercentros, especificando as causas que a motivaron.

-Esta adscrición temporal poderá ser solicitada en calquera momento antes do informe da consellería.

b) Contratación de persoal laboral temporal.

b.1. Os postos de traballo vacantes que non se provexan polos sistemas regulados no punto 4 deste artigo e se considere necesaria a súa provisión poderán cubrirse mediante a contratación de persoal laboral temporal.

Para a contratación deste persoal laboral non poderá acudir ás empresas de traballo temporal.

Para iso seguirase o seguinte procedemento:

1. Chamarase, segundo a categoría de que se trate, a primeira persoa aspirante da lista elaborada ao abeiro do Decreto 37/2006, do 2 de marzo, ou do sistema de contratación temporal vixente en cada momento.

2. De non existiren listas elaboradas para o efecto, solicitarase da oficina pública do Servizo Público de Emprego, de xeito xenérico, un mínimo de tres traballadores/as en situación de desemprego, por cada unha das vacantes que se pretenda cubrir. Así mesmo, no taboleiro de anuncios da consellería ou centro de que se trate, daráselle publicidade á citada petición, na cal deberá constar o número de prazas, os requisitos que hai que cumprir e o prazo de presentación de instancias, co fin de que os/as interesados/as nas vacantes ofertadas poidan participar no proceso selectivo que se realice para o efecto. A composición do órgano de selección será a regulada no artigo 11º. O tribunal, unha vez constituído, aprobará as bases da convocatoria que rexerá o proceso de que se trate. Na selección aplicarase o baremo que figura como anexo III deste convenio.

As vacantes provistas polos procedementos fixados na alínea a) anterior incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso de traslados que se convoque.

b.2. Nos supostos en que haxa que acudir á modalidade contractual de acumulación de tarefas, o contrato poderase formalizar por un período de ata nove meses dentro dun período de doce, estes traballadores terán os mesmos dereitos económicos e laborais que os/as demais traballadores/as do mesmo centro de traballo.

**Artigo 8º.-Acceso á condición de laboral fixo.**

O órgano competente para convocar as probas de acceso será a consellería competente en materia de función pública; as bases das convocatorias negociarase no órgano competente oída/as a/s

proposta/s do grupo de traballo técnico.

**Artigo 9º.-Quenda de promoción interna e cambio de categoría.**

1. Nas convocatorias de acceso reservarase un mínimo do 50% das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna. A Administración adoptará as medidas necesarias para promover a composición equilibrada entre sexos no persoal laboral.

2. Para participar nesta quenda os/as interesados/as deberán reunir os seguintes requisitos:

-Posuír, polo menos, dous anos de antigüidade como persoal laboral fixo da Xunta de Galicia na categoría desde a que se accede, no caso de persoal fixo discontinuo os períodos de suspensión do contrato contarase como antigüidade para estes efectos.

-Os demais que, con carácter xeral, se fixen na correspondente convocatoria.

3. As persoas aspirantes da quenda de promoción interna terán convocatorias distintas e separadas e serán eximidos dalgunhas das probas previstas para a quenda libre.

4. As vacantes non cubertas por esta quenda acumularanse á quenda de acceso libre.

**Artigo 10º.-Convocatorias.**

1. Será competente para realizar as convocatorias de acceso á condición de laboral fixo o conselleiro/a competente en materia de función pública.

2. Nas convocatorias incluíranse, en todo caso, os seguintes extremos:

-Número de vacantes ofertadas por categorías e requisitos que, para participaren no proceso selectivo correspondente a cada categoría, deben reunir as persoas aspirantes.

-Número de vacantes que, do total ofertado, se reservan para a quenda de promoción interna.

-Sistema de selección, forma de desenvolvemento das probas e valoración destas.

-Baremo de méritos aplicable.

-Prazo para a presentación de instancias.

Nas convocatorias públicas para persoal de novo ingreso garantirase unha reserva do 7% dos postos ofertados nas ditas convocatorias, para as persoas cuxo grao de minusvalidez sexa do 33% ou superior, e acrediten a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes, segundo se determine regulamentariamente.

**Artigo 11º.-Tribunais de selección.**

1. Os órganos de selección serán colexiados e a súa composición deberá axustarse aos principios de imparcialidade e profesionalidade dos seus membros e paridade entre mulleres e homes. Os tribunais de selección estarán formados por un número non superior a sete membros. Para formar parte dos tribunais será necesario posuír unha titulación académica de igual ou superior nivel á solicitada como requisito ás persoas aspirantes. O persoal de elección ou de designación política, os/as funcionarios/as interinos/as, os/as laborais temporais e o persoal eventual non poderán formar parte dos órganos de selección. A pertenza aos órganos de selección será sempre a título individual, non se poderá ter esta en representación ou por conta de ningún.

A Xunta de Galicia acordará coas organizacións sindicais, dentro do respecto á legalidade vixente, as formas de colaboración que no marco do convenio colectivo fixen a actuación das organizacións sindicais no desenvolvemento dos procesos selectivos.

2. Tódolos membros do tribunal actuarán con voz e voto.

3. O tribunal non poderá declarar que superou o proceso selectivo un número superior de aspirantes ao de prazas ofertadas.

4. Os membros dos tribunais deberán absterse de formar parte deles cando concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común e notificaranllo ao órgano convocante. As persoas aspirantes poderán recusalos de acordo co artigo 29 da mencionada lei.

5. Os tribunais poderán dispoñer a incorporación aos seus traballos de asesores/as especialistas para todas ou algunhas das probas. Os ditos asesores/as limitaranse ao exercicio das súas especialidades técnicas,

con base exclusivamente nas cales colaborarán co órgano de selección.

#### Artigo 12º.-Resolución.

1. Concluído o proceso selectivo, o tribunal remitiralle ao órgano convocante a proposta de aspirantes que o superaron para proceder ao seu nomeamento.

De existir máis dun tribunal, será o designado como nº 1 o encargado de recibir as propostas de aprobados dos demais, elaborar a proposta conxunta de aspirantes que superaron o proceso selectivo e elevala ao órgano convocante para o seu nomeamento.

2. Recibida a proposta remitida polo tribunal, o órgano convocante elevará a definitiva a proposta e publicaráa no DOG.

a) As persoas aspirantes incluídas na proposta publicada no DOG disporán dun prazo de 20 días para presentaren, na Dirección Xeral da Función Pública, a documentación acreditativa de cumpriren os requisitos exixidos na convocatoria.

b) Os/as que dentro do prazo indicado, salvo os casos de forza maior apreciada pola Dirección Xeral da Función Pública, non presenten a documentación acreditativa de cumpriren os requisitos exixidos na correspondente convocatoria, non poderán ser nomeados persoal laboral fixo da Xunta de Galicia e quedarán anuladas todas as súas actuacións, sen prexuízo da responsabilidade en que poderían incurrir por falsidade na súa instancia.

c) Na resolución pola que se publique a proposta definitiva poderán incluírse os postos vacantes que se lles oferten ás persoas aspirantes que superaron o proceso selectivo, con indicación dos requisitos necesarios para o seu desempeño.

d) Rematado o prazo, o órgano convocante resolverá o seu nomeamento como persoal laboral da Xunta de Galicia na categoría que corresponda. Esta resolución publicaráse no DOG.

Así mesmo, de utilizarse a previsión a que se refire o punto 2º.3 deste artigo, na resolución de nomeamento incluírse o destino adjudicado a cada aspirante. Esta adjudicación farase tendo en conta os seguintes extremos:

-Terán preferencia para a adjudicación de destinos as persoas aspirantes provenientes da quenda de promoción interna e, dentro destes, a preferencia virá dada pola orde de prelación resultante do proceso selectivo.

-Adjudicado destino ás persoas aspirantes da quenda de promoción interna, adjudicaráselles aos da quenda libre segundo a orde de prelación destes.

e) Os postos de traballo adjudicados, cos requisitos e as condicións que se regulan neste capítulo, ao persoal de novo ingreso e ao que superase procesos selectivos pola quenda de promoción interna, terán natureza de destino definitivo, todo isto de acordo co disposto no artigo 7º.2 deste convenio.

#### Artigo 13º.-Toma de posesión.

1. Concluído o procedemento regulado nos artigos anteriores o persoal nomeado laboral fixo da Xunta de Galicia e adjudicatario dos seus respectivos postos de traballo disporá do prazo dun mes para tomar posesión do seu destino.

2. Os modelos de contrato axustaranse á lexislación vixente.

3. A este persoal, rematado o período de proba, expediráselle un documento acreditativo da súa condición de laboral da Xunta de Galicia.

#### Artigo 14º.-Período de proba.

O período de proba será o seguinte:

a) Para as categorías incluídas nos grupos I e II, tres meses.

b) Para as categorías incluídas no grupo III, dous meses.

c) Para as categorías incluídas nos grupos IV e V, un mes.

Durante o período de proba o/a traballador/a terá os mesmos dereitos e obrigas que o persoal fixo do cadro de persoal da súa mesma categoría profesional, agás os derivados da resolución de relación laboral, que se poderá producir por petición de calquera das partes durante o seu transcurso. As situacións de IT interrompen o período de proba.

En caso de que non se supere o período de proba, a Administración notificarallo ó/a traballador/a por escrito motivado, dando coñecemento ao comité de empresa ou aos/as delegados/as de persoal. A rescisión durante este período non dará dereito a indemnización ningunha.

### Capítulo V. Organización e dirección do traballo

#### Artigo 15º.-Traballos de superior e inferior categoría.

Ademais do establecido no artigo 39 do Estatuto dos traballadores, teranse en conta os seguintes principios:

1. A realización de traballos de categoría superior ou inferior responderá a necesidades excepcionais e perentorias e durará o tempo mínimo imprescindible. En todo caso, terán preferencia os/as traballadores/as do centro, aos cales lles terán en conta os requisitos establecidos no convenio para a promoción interna e os ascensos.

A ser posible, comunicaráselle ao/a traballador/a, por escrito, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ao inicio do cambio de posto de traballo. Ofreceráselle ao persoal do centro, coa requirida publicidade e adjudicándoa pola antigüidade na Xunta de Galicia entre as persoas solicitantes.

2. A ocupación dun posto de traballo en réxime de desempeño de funcións de categoría superior non poderá exceder de seis meses consecutivos ou dez alternos. Transcorrido o período citado, e persistindo as mesmas circunstancias, o desempeño das funcións realizarase por rotación semestral, no suposto de existir máis dun/dunha traballador/a que reúna os requisitos e a capacidade necesarios da categoría que se vai cubrir, sempre que se desenvolvan as funcións adecuadamente. O límite de seis meses consecutivos ou dez alternos non será aplicable cando non sexa posible a rotación por non existiren no centro de traballo outros/as traballadores/as que reúnan as condicións necesarias de acordo co disposto neste punto.

A praza deixada vacante por estes/as traballadores/as ou polos/as seus/súas substitutos/as cubrirase por contratación temporal, de acordo co establecido no artigo 7º deste convenio.

Non poderán asignarse funcións de categoría superior en praza vacante cando exista unha solicitude de reincorporación dun/dunha excedente desa categoría superior.

3. A realización de funcións de categoría superior requirirá autorización expresa da Dirección Xeral da Función Pública. Se a urxencia na cobertura da vacante non permite a autorización previa, requirirase que, no prazo de once días, a Dirección Xeral da Función Pública ratifique o citado desempeño.

Da autorización ou ratificación daráselle conta ao Comité Intercentros.

4. Os postos de traballo cubertos polo procedemento regulado neste artigo incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso de traslados que se convoque, agás que a praza se atope reservada ao seu titular.

5. O simple desempeño dunha categoría superior non consolidará o salario nin a categoría superior nin terá a consideración de mérito para o acceso pola quenda de promoción interna. O único procedemento válido para consolidar unha categoría superior é o de superar o correspondente proceso selectivo nos termos regulados no capítulo IV deste convenio.

6. O/a traballador/a só poderá realizar traballos da categoría inmediatamente inferior á súa durante un só período non superior a trinta días consecutivos, sen prexuízo do establecido no número 2º do artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

7. Ao persoal que realice traballos de inferior ou superior categoría respectaráselle as condicións máis favorables e beneficiosas, tanto salariais como laborais, sen que en ningún caso se lles diminúan as súas percepcións económicas.

Transcorrido o período citado, o/a traballador/a non poderá volver ocupar un posto de categoría inferior ata que transcorra un ano.

As consellerías afectadas comunicaranlles aos comités de empresa ou, se é o caso, delegados de persoal todas as modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos números anteriores.

#### Artigo 16º.-Organización do traballo.

Conforme a lexislación vixente, a organización do traballo é facultade da

Xunta de Galicia e a súa aplicación práctica correspóndelles ás persoas titulares das distintas unidades orgánicas dos ámbitos administrativos afectados por este convenio, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos ao persoal nos artigos 40, 41, 64.1º do Estatuto dos traballadores, así como o lexislado nesta materia na Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS).

As persoas titulares das unidades administrativas reuniranse co persoal adscrito á dita unidade, que poderá ir acompañado da súa representación sindical se así o solicita, cunha periodicidade que se determinará en cada caso coa representación do persoal do centro de traballo respectivo; todo iso para efectos de información sobre os plans de traballo e recibir suxestións verbo dos ditos plans e da maneira de asignar os traballos.

O incumprimento desta norma terá que poñerse en coñecemento dos/as representantes do persoal nos centros, co fin de que estuden as posibles responsabilidades e eleven o informe correspondente á dirección do centro para que tome as medidas oportunas. O dito informe trasladarase á comisión paritaria.

Serán dereitos e obrigas dos/as representantes do persoal:

- Participar, nos termos pactados, nos órganos paritarios, no estudo e proposta das condicións de traballo nas distintas unidades administrativas.

- Trasladar as suxestións que, en tal sentido, lles comuniquen os seus representados/as.

#### Artigo 17º.-Permutas.

Poderanse conceder permutas ou rotacións de posto de traballo entre dous ou máis traballadores/as, persoal fixo, cando concorran as seguintes circunstancias:

- Que contén con máis dun ano de servizos continuados na Administración.

- Que teñan idénticas categorías laborais.

- Que lles falten aos/as traballadores/as máis de cinco anos para a xubilación.

- Que se emita informe previo favorable das xefaturas respectivas e do comité de empresa ou Comité Intercentros cando afecte a máis dun comité de empresa.

No prazo de dous anos a partir da concesión dunha permuta ou rotación, non se lle poderá autorizar outra a calquera dos/as interesados/as.

A concesión da permuta ou rotación non dará dereito ao aboamento de gastos nin de indemnizacións de ningunha clase.

A Xunta de Galicia levará a cabo as xestións precisas para que este tipo de permuta ou rotación se poida realizar con persoal laboral doutras comunidades autónomas. Estas permutas, no caso de se levaren a cabo, comunicaránselle ao Comité Intercentros.

## Capítulo VI. Xornada, horario de traballo, descanso e vacacións

### Artigo 18º.-Xornada de traballo.

1. Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37 horas e 30 minutos semanais, de luns a venres, en todos os centros de traballo da Xunta de Galicia, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá, tarde ou noite, agás naqueles centros en que, pola natureza das súas funcións, se faga necesaria a xornada partida; a xornada máxima anual será de 1.665 horas. Non terán natureza de horas extraordinarias aquelas que, excedendo das 37.30 horas semanais, non superen as 1.665 horas anuais.

2. A dirección de cada centro, logo de autorización da consellería da que depende, e os/as representantes dos/as traballadores/as poderán negociar un horario ou unha xornada distinta á expresada no punto anterior cando, polas súas peculiaridades específicas, así se considere necesario, respectándose, en todo caso, a capacidade organizadora que lle corresponde á Xunta de Galicia.

A xornada de traballo habitual para aqueles colectivos de traballadores/as que prestan os seus servizos en quendas mañá-tarde-

noite, nos centros de atención continuada, será de 7 horas de mañá, 7 horas de tarde e 10 horas de noite.

3. Para os/as traballadores/as que desenvolvan a súa actividade en centros ou lugares de traballo non fixos ou itinerantes o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de reunión establecido, ou centro de control, de acordo co que dispoña a consellería correspondente, tanto na entrada coma na saída do traballo, todo isto coas excepcións previstas neste convenio.

4. Todos/as os/as traballadores/as con xornada continuada afectados por este convenio terán dereito a unha pausa retribuída de 30 minutos durante a xornada de traballo, ou de 15 minutos, de realizaren a xornada partida.

5. Respectarase o dereito adquirido legalmente determinado dos/as traballadores/as que teñan un horario e/ou unha xornada semanal laboral inferior á fixada neste artigo, todo iso sen prexuízo do disposto no punto 2 deste artigo.

6. Naqueles centros de traballo que teñan quendas, negociarase o cadro destas coa representación do persoal co fin de que as rotacións sexan equilibradas entre o persoal.

7. Cando remate unha quenda de noite entenderase que o cesamento se produce, de ser o caso, o día natural da prestación efectiva do servizo.

8. Os cambios voluntarios de quendas entre traballadores deberán ter o informe favorable da dirección do centro.

9. No prazo dun mes desde a entrada en vigor deste convenio constituirase unha comisión técnica integrada por sete membros da administración e un número igual de membros polos asinantes deste convenio para que no prazo de tres meses, da súa constitución, presente unha proposta de principios comúns para harmonizar as carteleiras dos distintos centros de traballo da Xunta de Galicia, que ademais acordará a determinación dos días hábiles en permisos e licenzas e o estudo dos sistemas de quendas na Xunta de Galicia.

### Artigo 19º.-Descanso e festivos.

1. Descanso semanal: os/as traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, abranguerá o sábado e o domingo. Naqueles centros en que sexa necesaria a prestación de servizos nos sábados e/ou domingos poderanse establecer as previsións necesarias para que os/as traballadores/as gocen do descanso semanal anticipadamente.

O goce do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos en que, a pedimento do/a traballador/a e por causa xustificada, se autorice a súa acumulación. A valoración destas situacións farase conxuntamente entre a dirección e o comité de empresa ou os/as delegados/as de persoal, sendo tamén informadas as seccións sindicais.

Dadas as especiais peculiaridades dalgúns centros respectarase a capacidade organizadora da consellería de que dependan, garantindo, se é necesario, a presenza e a dotación de persoal que permita o normal funcionamento dos centros durante a xornada do sábado.

2. Domingos: un domingo inhabilita, como mínimo, a traballar o domingo seguinte.

3. Festivos: un festivo inhabilita a traballar o festivo seguinte. Poñeranse os mecanismos necesarios para que os traballadores alternen os festivos traballados cada ano natural, en relación aos festivos traballados o ano anterior. O segundo inciso deste punto terá efectividade a partir do 1 de xaneiro de 2009.

4. Os/as traballadores/as librarán como mínimo a metade dos domingos e a metade dos festivos en cómputo anual.

5. Para os servizos que haxa que prestar necesariamente en domingos e festivos establecerase un descanso adicional do 75 por 100 do tempo de prestación, agás os especificamente contratados para a fin de semana, aos que se lles compensará economicamente a maiores co 75% do salario bruto/día, por cada día traballado que sexa domingo ou festivo.

6. Todo o persoal laboral vinculado a este convenio gozará como descanso os días 24 e 31 de decembro. Se por necesidades do servizo

non se puidesen gozar eses días, facilitarase un descanso equivalente no mes de xaneiro seguinte, cunha compensación adicional igual á que teñen os domingos e festivos.

7. Independentemente da xornada máxima anual, garantirase o goce do descanso adicional do tempo de prestación en domingos e festivos.

#### Artigo 20º.-Vacacións.

1. Todo o persoal laboral acollido a este convenio cun ano mínimo de servizos terá dereito a unhas vacacións retribuídas de duración igual á do mes natural en que se gocen. De non levar un ano de servizos, gozaranse as vacacións en proporción aos días traballados, que se calculará de acordo coa seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Nº días traballados} \times 30}{360} = \text{días de vacacións}$$

As vacacións anuais gozaranse preferentemente no período abranguido entre o 1 de xullo e o 30 de setembro. Os/as traballadores/as poderán solicitar o fraccionamento das vacacións en dous períodos, comezando sempre nos días 1 ou 16 de cada mes, como norma xeral e rematando o 15 ou no último día do mes respectivamente. Cando a conveniencia do servizo aconselle o peche do centro, o goce das vacacións axustarase a ese período.

A distribución dos períodos de vacacións farase por acordo entre a dirección do centro e a representación do persoal e deberá terse en conta a natureza específica dos centros e o seu correcto funcionamento.

Poderase conceder, condicionado ás necesidades de servizo, o goce das vacacións en períodos mínimos dunha semana. Os ditos períodos comezarán necesariamente o luns de cada semana. Neste caso, o período acumulado non poderá superar os 30 días laborables.

O calendario de vacacións ultimarase en cada centro antes do 30 de abril de cada ano, debéndose efectuar as solicitudes antes do último día do mes de marzo, con previa articulación das preferencias do seu goce, agás naqueles casos en que se pretenda gozar as vacacións antes do 1 de xullo, facéndose entón a petición con antelación de dous meses. En todo caso, teranse en conta as preferencias que as mulleres xestantes e as persoas con responsabilidades familiares teñen consonte o establecido no artigo 43 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega de igualdade de mulleres e homes.

Cando por necesidades do servizo o persoal teña que gozar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán de 30 días laborables.

En todas as situacións de IT ou permiso de maternidade ou paternidade que coincidan coas datas en que deberán gozarse as vacacións, o goce pospoñerase ás datas posteriores á situación de alta agás que o período de baixa se iniciase con posterioridade ao principio do goce das vacacións e que este non se estenda máis alá do trinta e un de decembro do ano en curso. Se a situación de baixa se produce mentres está gozando das súas vacacións, o/a traballador/a non verá interrompido o período de goce das súas vacacións agás que a baixa por enfermidade ou accidente iguale ou supere o 50% do período vacacional xa iniciado, neste caso suspenderase o período vacacional ata a situación de alta, sempre que a baixa non se estenda máis alá do 31 de decembro do ano en curso. No caso de permiso maternal durante o goce das vacacións, suspenderanse estas, e reiniciaranse unha vez que se produza a alta (sempre que teña lugar no mesmo ano).

En todos aqueles centros que presenten unhas características específicas, no suposto de ausencia masiva de asistidos/as ou de que non se realicen actividades en calquera época do ano nas instalacións do centro, manteranse unicamente os servizos mínimos indispensables para a atención dos asistidos que permanezan neles e para o mantemento e reposición das instalacións dos centros, quedando libre de servizo o resto do persoal. A prestación dos ditos servizos mínimos distribuirase proporcionalmente entre os/as traballadores/as afectados.

As vacacións do persoal docente afectado por este convenio colectivo serán as establecidas pola Consellería de Educación e Ordenación Universitaria para o persoal docente dependente dela. Aqueloutras consellerías que, tendo persoal docente, necesiten establecer outras

vacacións ou horario distinto do ordinario, negociaran coa representación dos/as traballadores/as, salvo o persoal que, en tal sentido, xa o teña recoñecido legal ou convencionalmente.

Así mesmo, terán dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo e engadirase un día hábil ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un máximo de catro. Non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao do cumprimento dos anos de servizo sinalados no parágrafo anterior.

2. Modalidade por días hábiles: o persoal laboral que escolla a modalidade de 22 días hábiles para gozar das súas vacacións, poderá facelo en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos que poderán comezar calquera día da semana.

A existencia no dito período dun día inhábil intercalado non impide o seu goce.

Como regra xeral considéranse inhábiles os sábados, domingos e festivos. Agás para os/as traballadores/as a quendas, para os que só se consideran inhábiles:

-Os días de descanso semanal obrigatorio e os festivos que o/a traballador/a teña asignados nas carteleiras ou cuadrantes pendentes de gozar e os festivos que coincidan co período vacacional solicitado.

-Os días de descanso adicional por domingos ou festivos traballados antes de iniciar o período vacacional, que teñan asignados nas carteleiras ou cuadrantes durante o período vacacional.

Tal e como xa se establece nos parágrafos terceiro, cuarto e sexto do punto primeiro deste artigo o calendario de vacacións e a distribución dos períodos de vacacións realizarase tendo en conta a natureza específica dos centros e o seu correcto funcionamento así como as necesidades do servizo no senso de garantir en cada período vacacional unha mínima presenza de efectivos por departamento.

Cando a conveniencia do servizo aconselle o peche do centro, o goce das vacacións axustarase a ese período. Se o período de peche é inferior a 22 días hábiles, outórganse ao/a traballador/a os días pertinentes ata cumprir os mesmos.

## Capítulo VII. Licenzas e excedencias

### Artigo 21º.-Licenzas e permisos con soldo.

Coa finalidade de establecer un único réxime nesta materia para todos os/as empregados/as públicos da Xunta de Galicia, esténdese ao persoal laboral vinculado por este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios), o réxime de permisos e licenzas vixente para o persoal funcionario derivado da regulación establecida na Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, no Decreto legislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia e na Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, modificada pola Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres en Galicia, segundo o anexo IV.

Non obstante, respecto ao permiso para asuntos persoais establécense as seguintes particularidades:

- O persoal laboral poderá gozalos ata o 15 de xaneiro do seguinte ano natural.
- O persoal laboral poderá acumulalos ao período de vacacións.
- Negociarase no órgano competente a extensión ao persoal laboral das licenzas e permisos que en non-mativas posteriores a este convenio se puidesen establecer para o persoal funcionario, oído o grupo de traballo técnico.

### Artigo 21 bis.

a) Se a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización ten cabida no concepto de accidente ou enfermidade grave, aplicarase o artigo 21 do convenio e o/a traballador/a dispoñerá de tres ou cinco días hábiles segundo o suceso teña ou non lugar na mesma localidade por familiares de 1º grao e dous ou catro días segundo o suceso teña ou non

lugar na mesma localidade por familiares de 2º grao.

b) Se a hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización non ten cabida no concepto de accidente ou enfermidade grave, aplicarase o artigo 37.3.b do ET e o/a traballador/a dispoñerá de dous ou catro días hábiles segundo o suceso teña lugar ou non lugar na mesma localidade tanto por familiares de 1º como de 2º grao.

#### Artigo 22º.-Licenzas con soldo parcial e sen soldo.

1. quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún/ha menor de doce anos ou un/ha diminuído/a físico/a, psíquico/a ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional.

A redución da xornada establecida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da Xunta de Galicia xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas.

2. Licenzas sen soldo: os/as traballadores/as fixos/as que leven como mínimo un ano de servizo poderán pedir licenzas sen soldo, por un prazo non inferior a quince días e non superior a seis meses, nun intervalo de tempo de dous anos.

O/a traballador/a solicitará a licenza con, polo menos, quince días de antelación á data do inicio do goce; a Administración contestará dentro deste prazo e, de non facelo, entenderase concedido o permiso.

#### Artigo 23º.-Licenzas especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar, durante o embarazo, un posto de traballo e/ou quenda distintos dos seus, sempre que exista tal posto e quenda alternativos e sempre que, segundo prescrición dun facultativo do sistema da sanidade pública, o seu posto ou quenda resulten nocivos para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin mingua dos seus dereitos económicos.

Finalizada a causa que motivou o cambio de posto de traballo, procederase á reincorporación ao seu destino orixinal.

A traballadora en estado de xestación será trasladada do seu posto de traballo, sempre que a súa permanencia poña en perigo a vida ou integridade do feto ou a súa propia.

A traballadora embarazada terá dereito a escoller a data das súas vacacións regulamentarias.

#### Artigo 24º.-Excedencias.

1. Para o coidado de fillos/as menores de tres anos.

Todos/as os/as traballadores/as terán dereito a unha excedencia por tempo non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, contados desde a data de nacemento deste/a. Os/as fillos/as sucesivos darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese gozando.

Non será preciso que o/a traballador/a esgote o tempo de excedencia para reincorporarse cando, por motivos persoais acreditados, así o solicite.

Concederáselle este mesmo dereito ao/á traballador/a respecto dos/as fillos/as adoptivos/as.

Durante o goce da excedencia para o coidado de fillos/as naturais ou adoptivos/as, ao/á traballador/a reservaráselle o posto de traballo e quenda que viñese desempeñando con carácter definitivo.

O período no que o persoal se atope nesta situación computaráselle para efectos de antigüidade.

Este réxime aplicarase tamén nos supostos de acollemento, tanto

permanente como preadoptivo, contando desde a data da resolución xudicial ou administrativa

2. Para coidado de familiares.

Os/as traballadores/as tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos para atender o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as da Xunta de Galicia xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas.

Cando un novo suxeito causante dese dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin á que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a participación dos cales deberá ser convocada pola Xunta de Galicia, especialmente coa ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

3. Voluntaria.

a) Os/as traballadores/as fixos/as, cunha antigüidade mínima dun ano na Xunta de Galicia, poderán solicitar, cunha antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a un ano.

Unha vez solicitada, resolverase o procedente e notificaráselle ao/á interesado/a con quince días de antelación á data do inicio proposta pola persoa interesada.

O/a traballador/a que solicite o seu reingreso terá dereito a ocupar a primeira vacante, con carácter provisional, que se produza no seu grupo e categoría, agás no caso de concorrer un excedente forzoso, que terá preferencia. Se a vacante for de inferior categoría á que antes tiña, poderá optar a ela, na espera de que xurda a que corresponda á súa categoría.

O reingreso producirase por orde de antigüidade na solicitude.

En todo caso, non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorrido un ano desde a súa reincorporación.

b) Os excedentes voluntarios e os excedentes para o coidado de familiares que xa gozasen máis dun ano da dita excedencia concederáselle o reingreso ao servizo activo, de existiren vacantes, con carácter provisional, ata que obteñan destino con carácter definitivo a través do sistema de provisión de vacantes correspondente.

Os postos de traballo provistos mediante reingreso provisional incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso de traslados que se convoque e os/as reingresados/as provisionais teñen a obriga de participar nel e solicitar todas as vacantes correspondentes á súa categoría profesional; se non o fan, serán declarados de oficio na situación de excedentes voluntarios.

Os/as reingresados/as provisionais que, participando no concurso de acordo co disposto no parágrafo anterior, non obtivesen posto de traballo, quedarán na situación prevista no artigo 7.2º b) 2.

4. Forzosa.

A excedencia forzosa ao persoal laboral, que dará dereito a conservar o posto de traballo, quenda e centro, na que se compute a antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo. Os supostos de servizos especiais previstos na normativa da función pública galega tamén se terán en conta como criterio



para a concesión da excedencia forzosa para o persoal laboral fixo da Xunta de Galicia.

O reingreso deberá efectuarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do cesamento no cargo. Se non solicitan o reingreso no prazo citado serán declaradas de oficio en excedencia voluntaria por interese particular.

A reincorporación producirase na mesma categoría profesional, posto de traballo e quenda que tiña o/a traballador/a ao se iniciar a devandita excedencia, computándose o tempo transcorrido para efectos de antigüidade. Este reingreso terá carácter inmediato desde o momento en que se solicite e, en todo caso, un mes despois do cesamento no cargo.

#### 5. Excedencia voluntaria por incompatibilidade.

Procederá declarar de oficio ou por instancia de parte nesta situación ao persoal laboral fixo cando estea en servizo activo na Xunta de Galicia noutra categoría, corpo ou escala, a non ser que obtivesen a oportuna compatibilidade ou pasen a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público e non lles corresponda quedar noutra situación.

O excedente voluntario por incompatibilidade pode solicitar o reingreso en calquera momento. Este reingreso poderá efectuarse por adscrición temporal a un posto da súa categoría condicionada ás necesidades do servizo e sempre que se reúnan os requisitos para o seu desempeño.

O excedente voluntario por incompatibilidade que cese no outro posto deberá solicitar o seu reingreso no prazo máximo de 30 días hábiles desde o dito cesamento. De non facelo así, quedaría na situación de excedencia voluntaria por interese particular.

#### 6. Excedencia por razón de violencia sobre a muller.

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia nos termos establecidos no Decreto legislativo 1/2008, do 13 de xuño, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia.

## Capítulo VIII. Condicións económicas

### Artigo 25º.-Estrutura do salario.

As retribucións pagaranse mensualmente mediante nómina, na cal se reflectirán con absoluta claridade todos os aspectos retributivos, recollendo, así mesmo, todos os conceptos polos cales se produzan descontos nos haberes dos/as traballadores/as.

O modelo de nómina será obrigatoriamente igual para todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio.

As retribucións do persoal acollido a este convenio son as reflectidas no seu anexo I, estando constituídas polo salario base e os complementos salariais que a continuación se definen:

1. Salario base: é a parte de retribución do/a traballador/a fixada para a xornada ordinaria de traballo, en función da súa categoría profesional. A súa contía figura recollida no anexo I-A por períodos anuais. Así mesmo, no anexo I-B figuran as contías que, en concepto de salario base, terán dereito a percibir, ademais das fixadas no anexo I-A, as categorías que nel se relacionan.

2. Pagas extraordinarias: todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito a percibir dúas pagas extraordinarias, que se aboarán co salario mensual de xuño e decembro.

A contía de cada unha das pagas será igual a unha mensualidade do salario base do convenio máis antigüidade. De non prestar os seus servizos durante os seis meses anteriores completos, o cálculo da contía da paga extraordinaria que corresponda realizarase computando cada día de servizos prestados no importe resultante de dividir a contía da paga extraordinaria que na data do seu devengo lle correspondese por un período de seis meses entre cento oitenta e un (cento oitenta e dous en anos bisestos) ou cento oitenta e catro días, no primeiro e segundo semestre respectivamente, de acordo coa seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base bruto mensual} + \text{antigüidade}) \times \text{n}^\circ \text{ días traballados}}{181 (182)/184}$$

$$181 (182)/184$$

A aqueles/as traballadores/as que na entrada en vigor deste convenio veñan percibindo máis de dúas pagas extraordinarias ao ano, respectaráselle a súa actual contía, sempre que esta última supere a que lle correspondería por aplicación do disposto neste artigo.

#### 3. Complementos salariais:

- Antigüidade.
- Complemento de funcións.
- Complemento de singularidade de posto.
- Dispoñibilidade horaria.
- Nocturnidade.

As retribucións que se teña dereito a percibir con carácter fixo e periodicidade mensual faranse efectivas por mensualidades completas e con referencia á situación e dereitos do persoal referidos ao primeiro día hábil do mes a que correspondan, salvo nos seguintes casos, que se liquidarán por días:

No mes de toma de posesión do primeiro destino na comunidade autónoma, no de reingreso ao servizo activo e no de incorporación por conclusión de licenzas sen dereito a retribución.

No mes de iniciación de licenzas sen dereito a retribución.

No mes en que se cese no servizo activo na comunidade autónoma salvo que sexa por motivos de falecemento, xubilación ou retiro.

No mes en que se modifique a xornada de traballo retribuída.

As retribucións variables e suxeitas a cambios (horas nocturnas, etc.).

Para o cálculo aplicable ás ditas retribucións, tomarase como base a totalidade das remuneracións integras mensuais que perciba o persoal laboral, dividida entre o número de días naturais do correspondente mes.

### Artigo 26º.-Complementos salariais.

1. Antigüidade: o complemento de antigüidade será de vinte e nove euros e trinta e cinco céntimos mensuais para todos/as os/as traballadores/as, calquera que sexa a súa categoría profesional, que perfeccionen trienios a partir da entrada en vigor deste convenio. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel no que se perfeccione, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serían desde o primeiro día do mes de cumprimento.

As cantidades que viñan percibindo os/as traballadores/as polo concepto de antigüidade antes da entrada en vigor do primeiro convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia non experimentarán ningún incremento, agás no seguinte caso:

Se o importe do trienio que resulte do montante que vén percibindo o traballador pola antigüidade perfeccionada antes do 1-1-1989 fose inferior ao valor actual do trienio, aquel incrementarase, con efectos do 1 de outubro de 1994, ata o valor actual.

Para o cómputo de trienios, consideraranse os servizos prestados en período de proba ou excedencia forzosa con cargo público. Así mesmo, teranse en conta os servizos prestados durante o tempo de duración do servizo militar ou equivalente.

Para efectos de antigüidade, e segundo o procedemento fixado pola Orde do 12 de decembro de 1990, da Consellería de Presidencia e Administración Pública, recoñeceranse os servizos prestados en calquera Administración pública con anterioridade á adquisición da condición de persoal laboral fixo ao servizo da Xunta de Galicia.

A remuneración por trienios dos/as traballadores/as a tempo parcial será proporcional á establecida para os/as traballadores/as fixos/as a xornada completa. O cómputo do tempo para a consolidación dos trienios determinarase como se fose contratado a tempo completo.

2. Complemento de funcións: é o complemento salarial que en idéntica contía, con independencia da pertenza a cada un dos grupos do convenio, retribúe o desempeño das funcións propias de cada posto de traballo.

3. Complemento de singularidade de posto: é o complemento salarial que, na contía que para cada posto de traballo, se é o caso, figura na correspondente relación de postos de traballo, retribúe as especiais

dificultades materiais e técnicas que exixa o desempeño do posto de traballo, de acordo cos seguintes conceptos:

a) Especial dedicación: correspóndelle ao persoal que, polas características do seu posto de traballo teña modificacións constantes da súa xornada e/ou cumprimento do seu horario, ben en xornada partida ou en quendas que alternen cada unha das xornadas de mañá, tarde, ou mañá, tarde e noite, segundo a seguinte periodificación de quendas:

Luns-venres: quenda mañá e tarde.

Luns-venres: quenda mañá, tarde e noite.

Luns-venres: xornada partida.

Luns-domingo: quenda tarde.

Luns-domingo: quenda noite.

Luns-domingo: quenda mañá e tarde.

Luns-domingo: quenda mañá, tarde e noite.

Luns-domingo: xornada partida.

b) Responsabilidade: correspóndelle ao persoal que polo posto de traballo que ocupa, realice funcións de coordinación ou mando, ou se lle exixa unha responsabilidade de cualificada complexidade que, sen corresponder ao mando orgánico, exceda do normal exixible á súa categoría profesional, como por exemplo a condución habitual de vehículos cando non sexa función propia da categoría a que pertence o/a traballador/a.

c) Dirección: retribúe o exercicio de funcións de dirección ou subdirección dun centro de traballo. A percepción deste complemento resultará incompatible co de responsabilidade.

d) Perigosidade, toxicidade, penosidade e outras condicións especiais de posto que será efectiva a partir de sentenza xudicial firme que o recoñeza ou da súa inclusión na relación de postos de traballo.

O dereito á percepción do complemento de singularidade de posto de responsabilidade e dirección só será efectivo a partir da súa inclusión na relación de postos correspondente.

O dereito á percepción do complemento de perigosidade, toxicidade, penosidade e outras condicións especiais do posto así como o de especial dedicación será efectiva a partir de sentenza xudicial firme que o recoñeza ou da súa inclusión na relación de postos de traballo.

A contía do complemento de singularidade de posto non poderá exceder do 32% do salario base bruto en cómputo anual atribuído a cada grupo profesional na correspondente lei de orzamentos.

Este complemento determinarase para cada posto de traballo por un procedemento que se iniciará por escrito da consellería proponente dirixido á Dirección Xeral da Función Pública, co fin de que este centro directivo convoque unha mesa co Comité Intercentros en que a consellería proponente motivará e exporá as razóns da dita proposta.

4. Disponibilidade horaria: é o complemento que se aboará polo simple feito de estar dispoñible, estar á disposición da Administración para a realización dun traballo. A percepción deste complemento non pode supoñer aumento de xornada senón a posibilidade de que se produzan alteracións do horario xeral establecido para a Xunta de Galicia.

A dispoñibilidade horaria só dará dereito á percepción dun complemento especial e ao cobramento de indemnización por razón do servizo, conforme o regulado pola normativa de aplicación; non se poderá percibir retribución ningunha por horas extraordinarias, se se percibe complemento de dispoñibilidade horaria por horas de presenza.

A dispoñibilidade horaria non se considerará dentro da xornada de traballo efectivo nin se computará para efectos do límite de horas extraordinarias.

Aos/ás condutores/as, no tempo de traballo efectivo, seralles de aplicación a xornada normal de traballo e os límites establecidos para as horas extraordinarias.

No suposto de retirada do carné de conducir por autoridade xudicial ou gubernativa, os/as condutores/as non sufrirán mingua salarial básica ningunha, salvo que a dita retirada sexa debida a imprudencia temeraria ou a conducir baixo os efectos do alcohol.

Información sindical

A percepción da dispoñibilidade horaria só será posible cando figure expresamente recoñecida para o posto de que se trate na correspondente relación de postos de traballo.

Así mesmo, cando existan razóns que así o xustifiquen, nas relacións de postos de traballo poderá asignárselles dispoñibilidade horaria a postos de traballo reservados a categorías distintas ás de condutores/as e cos mesmos dereitos e obrigas.

As horas de presenza, no suposto de condutores alleos ao Parque Móbil da Xunta de Galicia, non poderán ser ocasionais, senón permanentes e recoñecidas pola autoridade competente.

5. Nocturnidade: o período de tempo abranguido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá, salvo que o salario se establecese atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, considerárase na súa totalidade nocturno, e na súa totalidade festivo ou domingo cando se inicie a xornada na véspera de domingo ou festivo. O salario correspondente á xornada de traballo realizada no período determinado anteriormente incrementarase un 30%, en concepto de complemento de nocturnidade, sobre o salario que corresponda á xornada ordinaria, aboándose soamente ao persoal que realice a xornada completa dentro da quenda; en caso contrario, será proporcional ao tempo investido de xornada nocturna. Este complemento seralle aboado, así mesmo, ao persoal afectado durante o período das súas vacacións ordinarias.

Naqueles centros de traballo en que, por razóns de organización, a quenda de noite finalice despois das seis horas, o complemento de nocturnidade estenderase, unicamente para efectos económicos, ata a terminación da dita quenda.

Establécese, para efectos do cálculo do complemento de nocturnidade, a seguinte fórmula de indemnización por este concepto e por hora nocturna traballada:

Valor do complemento por hora nocturna:

$$\text{Salario bruto anual} \times 0,30 = \frac{30\% \text{ hora nocturna}}{1.665}$$

Este complemento deberalles ser aboado aos vixilantes nocturnos e aos gardas de noite que non o viñan percibindo, así como a todos/as os/as traballadores/as que desempeñen as súas funcións durante o período nocturno, sempre que o seu salario non fose calculado tendo en conta o incremento pola natureza nocturna do posto de traballo.

No suposto daqueles centros en que pola distribución de quendas sexa posible determinar o número de horas nocturnas que realizará o/a traballador/a ao longo do ano, para efectuar o pagamento e coa finalidade de facilitar a xestión, poderase transformar o dito complemento nunha percepción fixa de carácter mensual procedendo da seguinte forma:

1º Determinar o cálculo do número de horas anuais que realice o/a traballador/a durante o período nocturno, que é o comprendido entre as 22.00 horas e as 6.00 horas da mañá.

$$2^\circ \text{ Valor mensual} = \frac{\text{Valor hora} \times \text{n}^\circ \text{ anual de horas nocturnas}}{12}$$

A cada traballador/a que realice a súa xornada en horario nocturno proporcionaráselle café ou bebida quente.

#### Artigo 27º.-Horas extraordinarias.

As horas extraordinarias son aquelas horas ou fraccións que excedan da xornada normal de traballo e teñan un carácter excepcional.

Tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias que non se deban a imprevistos e teñan un carácter excepcional.

Como norma xeral a realización de horas extraordinarias terá sempre un carácter voluntario.

O seu límite será de 80 en cómputo anual.

A dirección do centro ou organismo informará mensualmente os/as delegados/as de persoal ou comités de empresa sobre o número de horas extraordinarias que se van realizar, especificando as causas, distribución, sesións e relacións nominais do persoal laboral que as

realiza e dos efectivamente realizados.

Sempre que a organización do traballo o permita, as horas extraordinarias compensaranse por tempo de descanso.

Para compensar por tempo de descanso as horas extraordinarias, computaranse cada unha destas por 1 hora e 45 minutos de descanso en días laborables, e 2 horas e 15 minutos en domingo e festivos.

Poderanse acumular eses tempos de descanso ata constituírense xornadas completas, que nunca se poderán sumar aos períodos de vacacións e permisos ordinarios pactados no calendario laboral de cada centro.

Para efectos económicos, o valor da hora extraordinaria será o resultante de incrementar nun 75% o valor da hora ordinaria. O seu cálculo farase coa fórmula seguinte:

$$\text{Hora extra} = \frac{\text{Salario bruto anual} \times 1,75}{1.665 \text{ horas}}$$

Para as horas extraordinarias que se fagan en domingos ou festivo o coeficiente multiplicador será de 2,25.

#### **Artigo 28º.-Axudas de custos e desprazamentos.**

Enténdese por axuda de custos a indemnización económica diaria que se lle debe pagar a un/unha traballador/a como compensación dos gastos de mantenza e aloxamento que deba realizar a consecuencia dun desprazamento motivado por orde dos órganos directivos correspondentes.

A contía da axuda de custos, sen exclusión de domingos e festivos, se é o caso, incluído o día de retorno, será a especificada para o grupo III dos funcionarios e aplicarase nas mesmas condicións que a estes, segundo o regulado no Decreto 144/2001, do 7 de xuño (DOG nº 122, do 25 de xuño) ou disposición que o substitúa.

Cando un/unha traballador/a se desprace no vehículo propio terá dereito á indemnización por quilómetro fixada polo dito decreto ou texto que o substitúa, sempre que para isto se conte coa autorización e a orde de desprazamento. Para os desprazamentos ao estranxeiro, a contía será igual que a establecida para os funcionarios do grupo III. Estas contías estarán suxeitas ás modificacións que, con carácter xeral, se establezan para o resto do persoal da Xunta de Galicia.

#### **Artigo 29º.-Dereito a comedor.**

Naqueles centros que contan con servizo de comedor, xestionado directamente pola Administración, garántese o dereito a utilizalo; será gratuíto a partir do 1 de febreiro de 2009 para o persoal que preste servizos no centro sempre que se atope en xornada de traballo ao remate da súa quenda do seguinte xeito: o persoal en quenda de mañá terá dereito ao xantar, o de quenda de tarde á cea, e o da quenda de noite a bebidas frías e quentes.

O persoal laboral da Consellería de Educación poderá usalo nos termos establecidos no Decreto 10/2007, do 25 de xaneiro e ordes de desenvolvemento.

#### **Artigo 30º.-Incapacidade temporal.**

En caso de baixa por IT ou situación de risco durante o embarazo, a Xunta de Galicia, a través da consellería correspondente, incrementará o subsidio económico da Seguridade Social ata acadar a contía igual á base de cotización do traballador do mes anterior a aquel en que se produza a baixa.

Nos centros de asistidos as situacións de incapacidade temporal derivadas de enfermidade común, enfermidade profesional, accidente de traballo, accidente non laboral ou maternidade, nas que a duración previsible sexa dun mes ou superior, cubriranse inmediatamente por contratos de interinidade de acordo co sistema de contratación temporal previsto no artigo 7.5º b) deste convenio, mentres dure esta situación.

Excepcionalmente e por necesidades do servizo, este límite poderá ser inferior.

A duración do contrato de interinidade virá determinada pola ausencia do/a substituído/a e aquela será idéntica a esta, cesando o/a substituído/a ao terminar a dita situación, sen dereito a indemnización ningunha.

Non obstante o anterior, o réxime será o seguinte:

1. Ausencias por enfermidade común ou accidente non laboral de un a

tres días de duración: seguirase o seguinte procedemento:

a) Ausencias dun día: o persoal afectado comunicará a súa ausencia á unidade de persoal, órgano ou persoa responsable, preferentemente dentro da primeira hora de xornada, salvo causas de forza maior que impidan a comunicación e/ou xustificarse posteriormente cun informe dun facultativo médico. Sen prexuízo de que en casos de ausencias reiteradas se poida producir unha constatación dun feito que desvirtúe a causa alegada polo traballador/a. De non producirse a comunicación e/ou xustificación pertinente, descontarase dos haberes o día en que se faltou.

b) Ausencias de dous ou tres días: nestes casos, segundo o disposto na Orde do 19-6-1997 (BOE do 24 de xuño), deberase presentar o parte médico expedido polos servizos médicos oficiais no prazo de tres días, contados a partir da data de expedición do parte.

De non entregarse tal parte, descontarase dos haberes os días en que se faltou. Poderase recorrer contra estas deducións perante a xurisdición laboral.

En ambos os dous casos, a Xunta de Galicia poderá practicar as inspeccións médicas oportunas, segundo o disposto no artigo 20 do Estatuto dos traballadores.

2. Ausencias por accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade, enfermidade común e accidente non laboral, de máis de tres días de duración.

Nestes casos o/a traballador/a percibirá o 100% do seu salario ordinario desde o primeiro día de baixa e ata o termo da IT, sempre que se cumpran os requisitos exixidos na Orde do 19-6-1997.

## **Capítulo IX. Beneficios sociais**

### **Artigo 31º.-Formación e perfeccionamento profesional.**

1. O persoal afectado por este convenio terá dereito a ver facilitada a realización de estudos académicos ou profesionais.

2. A Xunta de Galicia, a través da Escola Galega da Administración Pública, realizará cursos de formación e as actividades que cumpran para perfeccionar e actualizar os coñecementos profesionais do seu persoal laboral.

3. Respecto ao disposto no punto 2 e co obxecto de facilitar a asistencia a estes cursos ou actividades, o/a traballador/a terá dereito a que se lle reduza a xornada ordinaria de traballo no número de horas precisas para a asistencia a eles, sen mingua da súa remuneración.

### **Artigo 32º.-Ocio, recreo, cultura e deportes.**

1. Os/as traballadores/as incluídos/as no ámbito do convenio terán dereito a utilizar de forma gratuíta as bibliotecas dos diferentes centros ou servizos, así como as instalacións deportivas de uso público xestionadas pola Xunta de Galicia, nas condicións que se establezan para o seu uso e que non interfiran na xestión e nas actividades normais dos centros. Os comités de empresa ou delegados/as de persoal terán acceso ás relacións de libros que existan na biblioteca.

Cada centro de traballo terá asignada anualmente unha cantidade para adquisición de novos libros, que será establecida de acordo cos/coas representantes dos/as traballadores/as, dentro das posibilidades orzamentarias.

Para asegurar a efectividade de tal dereito nas instalacións non xestionadas directamente pola Xunta de Galicia, nos novos contratos de xestión que se concerten establecerase unha cláusula que permita a efectividade deste dereito.

2. Os salóns de actos poderán ser utilizados polos/as traballadores/as para poñer en práctica os diversos proxectos culturais, todo isto sempre e cando non interfira nas actividades normais da Administración.

### **Artigo 33º.-Orientación sobre planificación familiar e revisións médicas.**

1. A Xunta de Galicia practicará os seguintes recoñecementos médicos:

- a) Unha vez ao ano, a todo o persoal.
- b) Periódicos e específicos, ao persoal ao que, pola súa actividade, se considere necesario.
- c) A todo o persoal de novo ingreso, antes de incorporarse ao posto

de traballo.

d) Revisión xinecolóxica voluntaria.

e) Revisión urolóxica voluntaria nos termos que se estableza.

Co fin de atender o cumprimento dos distintos puntos, a Xunta de Galicia porá os medios ou correrá co gasto necesario para facilitarlle ao/a traballador/a a súa asistencia aos centros de recoñecemento cando estean en localidade distinta a aquela onde o/a traballador/a presta os seus servizos.

2. Con carácter xeral, a Xunta de Galicia facilitará o acceso dos/as traballadores/as aos seguintes servizos:

a) Planificación familiar.

b) Consello xenético.

c) Consello prenatal.

### Artigo 34º.-Xubilación e fomento de emprego.

1. Modalidades de xubilación:

a) Xubilación forzosa.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego, a xubilación, para o persoal laboral da Xunta de Galicia, terá carácter de forzosa ao cumprir o traballador/a a idade de 65 anos.

Aqueles/as traballadores/as que, ao chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causaren dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servizos ata cumpriren o citado período de cotización, momento en que se causará baixa de xeito inmediato.

b) Xubilación especial.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE do 20 de xullo), para o caso de que os/as traballadores/as con 64 anos se queiran acoller á xubilación co 100 por 100 dos dereitos, a Xunta de Galicia substituirá o que se xubile dese xeito por calquera traballador/a que se atope inscrito como desempleado na correspondente oficina de emprego e nas listas que, se é o caso, se elaboren, mediante un contrato da mesma natureza que a do extinguido.

No caso de que a contratación se decida con carácter indefinido, deberá levarse a cabo de conformidade co regulado no capítulo IV deste convenio.

c) Xubilación voluntaria.

O persoal laboral poderá xubilarse voluntariamente de acordo cos requisitos establecidos no réxime da Seguridade Social ao que pertenza.

2. No momento da xubilación, o persoal laboral suxeito a este convenio percibirá unha gratificación consistente en tres mensualidades do salario.

3. No prazo de dous meses da entrada en vigor deste convenio constituirase un grupo de traballo, composto por sete representantes da Administración e igual número polos asinantes deste convenio, coa finalidade de establecer propostas sobre a xubilación anticipada e parcial.

### Artigo 35º.-Política de axuda a discapacitados físicos, psíquicos e sensoriais.

Todo/a traballador/a que teña baixo a súa dependencia directa e legal e vivindo ás súas expensas consorte, fillos/as e ascendentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que sexan discapacitados físicos, psíquicos ou sensoriais recoñecidos como tales polos órganos competentes na materia e sempre que os ingresos do/a discapitado/a non superen o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirá unha axuda de 180 euros mensuais por cada discapacitado. Así mesmo, terán o mesmo dereito cando exerzan a tutela dunha persoa coa que teñan ou non vínculo familiar.

### Artigo 36º.-Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional.

O persoal acollido a este convenio terá dereito a un seguro que ampare a invalidez ou morte do traballador/a por accidente ou enfermidade profesional, percibindo os seus beneficiarios unha cantidade non inferior a 30.000 euros.

### Artigo 37º.-Fondo de axuda para anticipos.

O persoal acollido a este convenio, dentro das previsións orzamentarias, poderá solicitar anticipos por importe de dúas mensualidades dos seus haberes líquidos, que se devolverán nun prazo de catorce meses como máximo.

### Artigo 38º.-Complemento das pensións de viuvez e orfandade.

A morte do/a traballador/a que preste os seus servizos na Xunta de Galicia no momento do seu falecemento, ou que se atope nalgún dos supostos de suspensión do contrato de traballo recollidos no artigo 45 do Estatuto dos traballadores e posúa o período de carencia exixido polas disposicións vixentes, poderá dar lugar ao recoñecemento dos seguintes complementos:

1. Complemento de garantía de salario real. Serán beneficiarios deste complemento os/as viúvos/as ou persoa que se atopase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante, con fillos/as a cargo menores de 21 anos de idade, ou a que fixe a normativa vixente da Seguridade Social ou orfos/as absolutos/as, sempre que non posúan ingresos, de calquera tipo, superiores ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

A contía será igual á diferenza entre o salario bruto, constituído este polos conceptos recollidos nos artigos 25º, 26º e 27º deste convenio, percibido como media nos 12 meses anteriores ao mes do feito causante, e a suma das pensións de viuvez e orfandade xeradas polo/a traballador/a a consecuencia do falecemento.

Este complemento será fixo no tempo ata o momento da súa extinción, que terá lugar como consecuencia das seguintes causas:

-Cumprimento da maioría de idade dos fillos/as ao seu cargo ou a idade que fixe a normativa específica da Seguridade Social.

-Percepción, por parte do/a viúvo/a ou persoa que estea ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante, e os fillos/as a cargo, de ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

-As causas xerais de extinción das pensións de viuvez e orfandade recollidas na lexislación da Seguridade Social.

Se a morte se produce por accidente de traballo ou enfermidade profesional contraída durante o seu servizo á Administración, non se exixirá antigüidade ningunha para o cobramento dos complementos citados, percibindo os beneficiarios o salario bruto, sempre que non existan outros ingresos superiores ao salario mínimo vixente en cada momento e coas mesmas causas de extinción que as establecidas no parágrafo anterior.

2. Complemento de garantía do salario mínimo interprofesional.

Nas situacións non previstas no punto 1 garantirase en todo caso un complemento sobre a pensión que asigne a Seguridade Social que iguale en cada momento o salario mínimo interprofesional.

Naqueles supostos en que o/a traballador/a tivese unha xornada reducida, este complemento reducirase en proporción á xornada realizada.

Estes complementos concederanse con efectos desde a data en que a Seguridade Social recoñeza as pensións.

O beneficiario virá obrigado a comunicar calquera cambio das circunstancias de carácter familiar ou económicas das que dan lugar ao recoñecemento do complemento.

## Capítulo X. Seguridade e hixiene

### Artigo 39º.-Seguridade e hixiene.

A Xunta de Galicia comprométese a cumprir estritamente as disposicións vixentes en materia de prevención de riscos e seguridade no traballo, de conformidade co establecido na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, no Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

### Artigo 40º.-Roupa de traballo.

A Xunta de Galicia facilitarlle roupa de traballo e calzado profesional homologados e de uso obrigatorio a todo o persoal ao seu servizo cando as condicións e a natureza do traballo o requiran, tal e como se establece no acordo entre a Administración e o Comité Intercentros do

29 de febreiro de 2000, coas modificacións introducidas no seu anexo I polos acordos da Comisión Paritaria do IV convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia de datas 3 de xullo de 2003, 10 de maio de 2004 e 18 de abril de 2005 (anexo V).

#### Artigo 41º.-Servizos médicos.

A Xunta de Galicia incluír nos seus orzamentos as partidas económicas precisas para a dotación dos servizos médicos a que se refire o Decreto do 10 de xuño de 1959, ben constituindo os seus propios cadros de persoal ou ben concertando as prestacións con entidades idóneas.

#### Artigo 42º.-Servizo e traballo.

O persoal suxeito a este convenio non poderá realizar obras por un tanto nin traballo axustado durante a súa xornada laboral.

En ningún caso se poderá obrigar ao persoal que, polo específico do seu labor, desenvolva o seu traballo ao descuberto a realizar as súas funcións cando a situación climatolóxica ou as condicións do terreo supoñan penosidade visible para o/a propio/a traballador/a. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregaranse os/as referidos/as traballadores/as en labores propios do seu posto de traballo que se poidan realizar a cuberto.

O anterior non será de aplicación naqueles casos en que a actividade estea causada ou motivada polas citadas condicións climatolóxicas, salvo sempre o cumprimento das medidas legais sobre seguridade e hixiene.

O comité de empresa, os/as representantes dos/as traballadores/as e as direccións do persoal deberán velar polo dereito á intimidade, pola liberdade dos/as traballadores/as, e pola erradicación das condutas de acoso sexual, procurando silenciar a súa identidade.

## Capítulo XI. Mobilidade

#### Artigo 43º.-Mobilidade xeográfica.

1. O traslado de traballadores/as que non fosen contratados/as especificamente para prestaren os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que exixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da Administración da Xunta de Galicia a través dunha máis adecuada organización dos seus recursos que favoreza a satisfacción do servizo público que, en cada caso, teña encomendado.

A decisión de traslado deberalle ser notificada pola Xunta de Galicia ao/á traballador/a, así como aos/ás seus/súas representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o/a traballador/a terá dereito a optar entre o traslado, percibindo unha compensación por gastos, ou a extinción do seu contrato, percibindo unha indemnización de vinte días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades. A compensación a que se refire o primeiro suposto comprenderá tanto os gastos propios como os dos familiares ao seu cargo, nos termos que se conveña entre as partes, que nunca será inferior a:

- Ao aboamento dos gastos de viaxe do seu cónxuxe ou persoa que estea ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade, que conviva con el e ás súas expensas, e a unha indemnización de tres axudas de custos da súa categoría por cada membro da familia que efectivamente se traslade.
- A unha cantidade global de 3.305,57 euros, en caso de que a Administración lle facilite unha vivenda.
- Se a Administración non lle facilita vivenda, ao/á traballador/a aboarásele unha cantidade global de 6.611,13 euros, máis un 20 por 100 por cada persoa que viva ás súas expensas.
- Para os/as fillos/as dos/as traballadores/as afectados/as por este convenio e que cursen estudos de educación primaria, educación

secundaria obrigatoria e bacharelato, a administración, dentro da normativa vixente, comprométese a xestionar ante a Consellería de Educación e Ordenación Universitaria a consecución de prazas escolares en centros oficiais.

Sen prexuízo da executividade do traslado no prazo de incorporación citado, o/a traballador/a que, non tendo optado pola extinción do seu contrato, se mostre desconforme coa decisión empresarial, poderá impugnalas ante a xurisdición competente. A sentenza declarará o traslado xustificando ou inxustificando e, neste último caso, recoñecerá o dereito do/a traballador/a a ser reincorporado/a ao centro de traballo de orixe.

Cando, con obxecto de eludir as previsións contidas no punto seguinte deste artigo, a Xunta de Galicia realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior aos límites alí sinalados, sen que concorran causas novas que xustifiquen tal actuación, estes novos traslados consideraranse efectuados en fraude de lei e serán declarados nulos e sen efecto.

2. O traslado a que se refire o número anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos/as representantes legais dos/as traballadores/as, de duración non inferior a quince días, cando afecte a totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores/as, ou dun período de noventa días, cando sen afectar a totalidade do centro de traballo, comprenda un número de traballadores/as de, polo menos:

- Dez traballadores/as, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores/as.
- O dez por cento do número de traballadores/as da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos/as traballadores/as.
- Trinta traballadores/as nas empresas que ocupen trescentos/as ou máis traballadores/as.

O dito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os/as traballadores/as afectados.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras as súas conclusións deberanlle ser notificadas á autoridade laboral para o seu recoñecemento. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo.

O dito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos/as delegados/as de persoal, se é o caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Tras a finalización do período de consultas, a Xunta de Galicia notificaralles aos/ás traballadores/as a súa decisión sobre o traslado, que se rexerá para todos os efectos polo disposto no número 1 deste artigo.

Non obstante o sinalado no parágrafo anterior, a autoridade laboral, á vista das posicións das partes e sempre que as consecuencias económicas ou sociais da medida así o xustifiquen, poderá ordenar a ampliación do prazo de incorporación a que se refire o número 1 deste artigo e a conseguinte paralización da efectividade do traslado por un período de tempo que, en ningún caso, poderá ser superior a seis meses.

Contra as decisións a que se refire este número poderase reclamar en conflito colectivo, sen prexuízo da acción individual prevista no número 1 deste artigo. A interposición do conflito paralizará a tramitación das accións individuais iniciadas ata a súa resolución.

O acordo cos/as representantes legais dos/as traballadores/as no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos/as traballadores/as afectados ao exercicio da opción prevista no parágrafo 4 do número 1 deste artigo.

3. Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se é traballador/a da Xunta de Galicia, terá dereito ao traslado á mesma localidade, de haber posto de traballo.

4. Os/as representantes dos/as traballadores/as terán prioridade de permanencia nos postos de traballo a que se refire este artigo.

## Capítulo XII. Dereitos sindicais

### Artigo 44º.-Delegados/as de persoal e comités de empresa.

Os/as delegados/as de persoal e os membros dos comités de empresa, sen prexuízo das competencias, funcións e dereitos en xeral recoñecidos polas disposicións legais, terán os seguintes dereitos específicos:

1. Os membros dos comités de empresa e os/as delegados/as de persoal dispoñerán, avisando previamente, sempre que sexa posible, con 24 horas á dirección do centro de traballo, de tempo retribuído para realizaren xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade fixéanse de conformidade coa seguinte escala:

- Centros de ata 250 traballadores/as: 35 horas.
- Centros de 251 a 500 traballadores/as: 50 horas.
- Centros de 501 traballadores/as en diante: 60 horas.

2. Os membros dos comités de empresa e os/as delegados/as de persoal poderán ser substituídos/as durante as súas horas sindicais, mediante aviso previo con 24 horas de antelación, se ten carácter ordinario, e sen aviso previo, se ten carácter de urxencia.

De non realizarse a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito dos/as representantes do persoal a realizaren as súas actividades sindicais.

3. Coñecer e consultar o rexistro de accidentes de traballo e as súas causas. Terán acceso ao cadro horario, do que recibirán unha copia. Tamén accederán aos modelos TC-1 e TC-2 das cotizacións á Seguridade Social, ao calendario laboral, aos orzamentos dos centros, a un exemplar da memoria anual do centro e a calquera outro documento relacionado coas condicións de traballo que afecten o persoal.

4. Poñeráse á súa disposición un local adecuado, provisto de teléfono, correo electrónico, caso de que se dispoña de material informático e do correspondente mobiliario, para que poidan desenvolver as súas actividades sindicais, deliberar entre si e comunicarse cos/as seus/súas representados/as, facilitándose o material de oficina preciso.

5. Poderán utilizar fotocopiadoras, multicopistas e demais aparellos de reprografía para uso da súa administración interna.

6. Facilitaráselle os taboleiros de anuncios necesarios para que, baixo a súa responsabilidade, coloquen todos os avisos e comunicacións que deban efectuar e consideren pertinentes, sen máis limitacións que as expresamente sinaladas pola lei. Os ditos taboleiros instalaranse en lugares claramente visibles para permitir que a información chegue ao persoal.

7. Os comités de empresa e os/as delegados/as de persoal poderán acordar a acumulación das horas sindicais dos seus membros, nun ou en varios deles ou entre membros de distintos comités de empresa no ámbito autonómico, de acordo co seguinte réxime:

A comunicación da acumulación deberá facerse por escrito, con autorización tanto do cedente como do cesionario, dirixíndoa á Dirección Xeral da Función Pública e á dirección do centro respectivo.

Non se poderán acumular nin sumar as horas non utilizadas nun mes para outro mes.

O crédito horario é de carácter persoal, retribuído, mensual e para o exercicio exclusivo de funcións de representación.

Como excepción ao principio xeral de non participación do crédito horario, neste convenio acórdase a posibilidade da súa acumulación parcial, coas seguintes puntualizacións:

- A cesión e conseguinte acumulación parcial será, como mínimo, do 50 por 100 do crédito horario de que se dispoña.
- A duración mínima da acumulación parcial será de seis meses, e deberase comunicar cunha antelación, polo menos, de 20 días ao seu goce.

8. Os membros do comité de empresa e os/as delegados/as de persoal terán, ademais das garantías recollidas neste convenio, as establecidas nas alíneas a), b) e c) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores, desde o momento da súa proclamación como candidatos e ata dous anos

*Información sindical*

despois do cesamento no seu cargo.

9. Os comités de empresa e os/as delegados/as de persoal recibirán, conxunta e puntualmente, por conta da Xunta de Galicia, un exemplar do Diario Oficial de Galicia, coa frecuencia das súas aparicións/ou acceso á internet que lles permita a dita consulta da forma que se estableza nos seus centros de traballo.

10. Realización de asembleas:

a) Os comités de empresa e os/as delegados/as de persoal dispoñerán dun mínimo de 20 horas anuais para este fin. As asembleas convocadas e cunha duración máxima de media hora, antes do inicio ou do final da xornada, non serán computadas, ben que, con este carácter só poderán convocarse como máximo dúas asembleas mensuais. Para tal fin, a Administración facilitará os locais adecuados en cada centro de traballo.

Os convocantes garantirán en todo momento a prestación dos servizos que se realicen durante as asembleas, así como a orde destas.

En ambos os dous supostos, o aviso previo, con antelación de 24 horas, que se deberá facer perante a dirección do centro ou servizo, deberá ir acompañado da orde do día que se vai tratar na reunión.

b) Cando en determinados casos, pola existencia de varias quendas de traballo, non se poida reunir simultaneamente a totalidade do cadro de persoal, as asembleas parciais das diferentes quendas considéranse, para estes efectos, como unha asemblea. Poderanse, así mesmo, celebrar asembleas convocadas polo 20 por 100 do cadro de persoal do centro.

As asembleas celebraranse en locais facilitados pola Xunta de Galicia para tal fin.

c) A Xunta de Galicia aboará os gastos de desprazamento ou as indemnizacións dos membros do comité de empresa ou dos/as delegados/as de persoal polas súas reunións periódicas, así como por aquelas que sexan convocadas pola Xunta de Galicia.

A Xunta de Galicia dotará os comités de empresa dun orzamento anual para actividades sindicais ou para a compra de libros de consulta, de acordo coa táboa indicada máis abaixo.

Os comités de empresa recibirán, a través da unidade administrativa que xestione o dito orzamento, a subvención que lles corresponda segundo a táboa abaixo establecida.

Así mesmo, cada comité de empresa terá a obriga de levar un libro de contabilidade onde se reflectan as entradas e saídas de diñeiro referente á dita subvención.

-Comité de empresa de 5 membros: 300,51 euros anuais.

-Comité de empresa de 9 membros: 390,66 euros anuais.

-Comité de empresa de 11 ou máis membros: 540,91 euros anuais.

Estas contías incrementaranse na porcentaxe que anualmente se incremente o capítulo II dos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia.

### Artigo 45º.-Das seccións sindicais, dos/as delegados/as sindicais e dos/as afiliados/as.

1. Das seccións sindicais:

Sen prexuízo do disposto na Lei 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical (LOLS), as seccións sindicais pertencentes a unha central sindical que obtivesen máis dun 10 por 100 dos membros do respectivo comité de empresa terán nos centros de traballo os seguintes dereitos:

a) A un número de delegados/as sindicais, previstos no artigo 10.2º da LOLS, conforme a seguinte escala:

-De 1 a 100 traballadores/as: 1.

-De 101 a 500 traballadores/as: 3.

-De 501 a 750 traballadores/as: 4.

-De 751 en diante: 5.

b) A dispoñer dun local sindical, que compartirán co comité de empresa, en centros con máis de 50 traballadores/as, provisto de teléfono, conexión á internet, de mobiliario e do material de oficina necesario para desenvolver a súa actividade representativa.

Nos centros de traballo de menos de 50 traballadores/as, estas seccións sindicais poderán utilizar o mesmo local do que, se é o caso, dispoñan os/as delegados/as de persoal, facilitándolles tamén os materiais de oficina precisos para o desenvolvemento da súa actividade representativa.

c) Realización de asembleas:

A realización de asembleas fóra e dentro da xornada de traballo queda establecida nos mesmo termos en que se configura este dereito para os comités de empresa.

## 2. Dos/as delegados/as sindicais:

Os/as delegados/as sindicais a que se refire a alínea a) do punto anterior terán dereito, sen prexuízo do establecido na LOLS no seu artigo 10.3º, aos seguintes dereitos e garantías:

a) Co fin de dotar as organizacións sindicais de máis flexibilidade e operatividade no exercicio da acción sindical que lles é atribuída por lei, mediante as seccións sindicais que se poidan constituír, no ámbito deste convenio, acórdase articular un marco de acción sindical sobre a base dos seguintes principios:

a.1. Os créditos horarios que poidan corresponder aos/as delegados/as sindicais de cada unha das organizacións sindicais poden acumularse nunha bolsa única correspondente ao ámbito territorial de Galicia.

a.2. O total de crédito horario resultante da acumulación citada no punto 1 pode ser libremente distribuído por cada unha das organizacións sindicais por medio da designación de delegados/as sindicais.

a.3. A designación de delegados/as sindicais e as modificacións sobre asignación individual de créditos horarios e sobre acumulación de horas deben notificarse expresamente á Dirección Xeral da Función Pública cun mínimo de 30 días de anticipación.

a.4. Cada unha dos/as delegados/as sindicais que fose designado poderá dispoñer do crédito horario que lle corresponda:

- Utilizando persoalmente o crédito que lle corresponda.
- Cedendo total ou parcialmente o crédito horario a outro/a delegado/a sindical.
- Cedendo total ou parcialmente o crédito horario á bolsa de ámbito territorial de Galicia da organización sindical a que pertenza.

a.5. O dereito dos/as delegados/as sindicais a gozar do crédito horario correspondente prodúcese aos 30 días de entregar á Dirección Xeral de Función Pública por parte do sindicato correspondente unha copia da acta de constitución ou de modificación da sección sindical, previamente rexistrada na oficina pública da delegación provincial do ámbito territorial afectado.

a.6. Cada organización sindical poderá constituír unha bolsa de horas de ámbito correspondente ao territorio, que pode estar integrada polas horas que corresponden aos seus membros dos comités de empresa, delegados/as de persoal e as que corresponden aos seus delegados/as sindicais. En ningún caso se superará o crédito horario total que lle corresponde á organización sindical.

b) A representación aos/as afiliados/as da sección sindical en todas as xestións necesarias perante a dirección respectiva, e a seren oídos por esta no tratamento daqueles problemas de carácter colectivo que afecten o persoal, en xeral, e aos/as afiliados/as do sindicato, en particular.

c) A seren informados e oídos pola empresa con carácter previo:

- Acerca de despedimentos e sancións que afecten os/as afiliados/as ao sindicato.
- En materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores/as, cando revistan carácter colectivo ou individual, ou do centro de traballo en xeral, e sobre calquera proxecto ou acción administrativa que poida afectar ao persoal.
- Sobre a implantación ou revisión de sistemas de organización

do traballo.

d) Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba poñer á disposición do comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sigilo profesional nas materias en que legalmente proceda.

e) Posuirán as mesmas garantías e dereitos que a lei e o convenio colectivo lles recoñecen aos membros do comité de empresa.

## 3. Dos/as afiliados/as.

Os/as afiliados/as a unha sección sindical que reúnan os requisitos establecidos no parágrafo primeiro do punto 1 deste artigo terán os seguintes dereitos:

a) A obtiren permisos sen soldo durante o tempo que pasen a ocupar postos de responsabilidade sindical con plena dedicación en ámbito superior ao centro de traballo. Este permiso terá unha duración mínima de seis meses e, ao rematar, o/a traballador/a será reincorporado/a na mesma quenda e condicións de traballo.

b) Un 10 por 100 dos/as afiliados/as a unha destas seccións sindicais terán dereito a permisos sen retribucións cando se cumpran os seguintes requisitos:

-Que exista a comunicación previa por parte da comisión executiva do respectivo sindicato, cursada coa necesaria antelación.

-Que non supere os 20 días ao ano por afiliado/a, nin os 200 anuais para o conxunto do 10 por 100 de afiliados/as de cada sección sindical.

c) A que se lle desconte na súa nómina o importe da cota sindical que corresponda, coa conformidade previa do/a afiliado/a. A Administración transferirá as cantidades retidas á conta bancaria que designe cada sindicato, facilitándolle mensualmente á correspondente sección sindical a relación nominal das retencións realizadas.

## Artigo 46º.-Comité intercentros.

1. Ao abeiro do disposto no artigo 63.3º do Estatuto dos traballadores, constituirase un comité intercentros, cun máximo de 13 membros, pertencentes aos comités de empresa e delegados/as de persoal dos centros de traballo contidos no artigo 1º deste convenio.

A súa composición será proporcional, de acordo co establecido no referido artigo do Estatuto dos traballadores.

2. As normas de funcionamento aprobaranse por maioría absoluta, na primeira sesión na que se constituía o dito órgano de representación.

3. Cada un dos membros do Comité Intercentros dispoñerá dun máximo de 100 horas mensuais, excluídas as derivadas da súa condición de membro de comité de empresa ou de delegado/a de persoal ou sindical, para dedicarse ás súas funcións representativas; as ditas horas poderanse acumular noutros membros do Comité Intercentros, noutros/as delegados/as electos/as ou na bolsa de horas.

O cómputo total de horas acumuladas nun/nunha delegado/a para optar a unha liberación sindical será de cento trinta e cinco horas de crédito horario.

4. A Xunta de Galicia aboará os gastos de desprazamento e as axudas de custos dos membros do Comité Intercentros, sempre que fosen orixinados por razón das reunións convocadas previamente polo dito órgano de representación, así como as que fosen convocadas pola Xunta de Galicia.

5. Terán á súa disposición un local sindical na sede dos servizos centrais da Xunta de Galicia, conxunto co do comité de empresa e seccións sindicais, adecuado e apto para a súa propia representación, con material de oficina, medios mecánicos, mobiliario, teléfonos, etc. Así mesmo, recibirán un exemplar do DOG coa frecuencia da súa publicación.

A Xunta de Galicia dotará o Comité Intercentros dun orzamento anual de 601,01 euros, para actividades sindicais ou para a compra de libros de consulta.

6. Entre as súas competencias están as seguintes:

a) Negociación do convenio colectivo, elección dos suplentes e

asesores/as da comisión negociadora e aprobación do anteproxecto correspondente, sempre que así o decida, polo menos, o cincuenta e un por cento dos seus membros; todo isto, sen prexuízo das atribucións que a este respecto se lle recoñezan na LOLS e no Estatuto dos traballadores e outras instancias sindicais.

b) Elección dos/as representantes do persoal na comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio, respectando a proporcionalidade existente no Comité Intercentros e sempre que este asinase o convenio colectivo.

c) Elección dos membros aos cales lles corresponda representar o persoal en todas as comisións creadas a partir da comisión paritaria, ou noutras comisións recollidos neste convenio, respectando a proporcionalidade existente no Comité Intercentros.

d) O Comité Intercentros estará facultado para solicitar conflito colectivo e para interpoñer calquera tipo de reclamación, así como para solicitar a declaración de folga legal.

e) O Comité Intercentros negociará coa Administración as condicións de adscrición de calquera colectivo a este convenio, con ocasión da súa integración por razóns de transferencia.

f) Tratamento nunha mesa cos/as representantes da Administración das ofertas de emprego segundo as necesidades de recursos humanos previstos con anterioridade á súa publicación segundo se establece no estatuto básico do empregado público.

## Capítulo XIII. Réxime disciplinario

### Artigo 47º.-Réxime disciplinario.

1. A imposición de sancións por faltas graves e moi graves, requirirá a realización dun expediente disciplinario, no cal o procedemento, a tramitación e os termos son os seguintes:

a) Cando a Administración coñeza da comisión de feitos presuntamente constitutivos de falta grave ou moi grave, será acordada a incoación, se é o caso, de expediente disciplinario polo responsable ou director/a do centro ou dependencia onde o/a traballador/a preste os seus servizos ou, pola autoridade que normativamente en cada momento teña asignada tal competencia. O dito acto, que se lle deberá comunicar por escrito ao comité de empresa e mais ao/a interesado/a, interromperá os prazos legais de prescrición de faltas e infraccións.

b) No propio acto de incoación de expediente acordarase o nomeamento e designación de instrutor/a do procedemento, quen ordenará a práctica de cantas dilixencias sexan adecuadas para a determinación e comprobación dos feitos e, en particular, de cantas probas poidan conducir ao seu esclarecemento e á determinación das responsabilidades susceptibles de sanción.

O/a instrutor/a, como primeiras actuacións, procederá a recibir declaración do/a presunto/a inculpado/a e a realizar cantas dilixencias se deduzan da comunicación ou denuncia que motivou a incoación do expediente e do que aquel alegou na súa declaración.

Todos os organismos e dependencias da Administración están obrigados a facilitarlle ao/a instrutor/a os antecedentes e informes necesarios, así como os medios persoais e materiais que precise para o desenvolvemento da súa actuación.

c) Nun prazo non superior a dous meses desde o inicio do expediente, o/a instrutor/a proporalle á autoridade competente o arquivo das actuacións, ou procederá á elaboración dun prego de cargos, que lle será notificado respectivamente, segundo o caso, ao/a interesado/a, ao comité de empresa, aos delegados de persoal do centro ou á sección sindical correspondente.

O prego de cargos incluírá os feitos imputados con expresión, se é o caso, da falta presuntamente cometida e das sancións que poidan ser de aplicación. O/a instrutor/a poderá, por causas xustificadas, solicitar a ampliación do prazo referido.

d) O prego de cargos notificaráselle ao/a inculpado/a e concederáselle un prazo de quince días para que poida contestalo coas alegacións que considere convenientes para a súa defensa achegando, así mesmo, cantos documentos considere de interese.

Neste trámite deberá solicitar, se o considera conveniente, a práctica das probas que para a súa defensa crea necesarias.

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

O/a instrutor/a poderá denegar a admisión e a práctica das probas para investigar cuestións que considere innecesarias, debendo motivar a denegación, sen que contra esta resolución caiba recurso do/a inculpado/a.

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

f) Cumpridas as dilixencias previstas neste artigo daráselle vista do expediente ao/a inculpado/a con carácter inmediato para que no prazo de 10 días alegue o que vexa pertinente para a súa defensa e achegue cantos documentos considere de interese. Facilitaráselle unha copia completa do expediente ao/a inculpado/a cando este así o solicite.

g) O/a instrutor/a formulará dentro dos vinte días seguintes a proposta de resolución, da que se lle dará traslado ao comité de empresa ou aos/as delegados/as de persoal, así como ao/a interesado/a, na cal fixará con precisión os feitos probados, motivando, se é o caso, a denegación das probas propostas polo/a inculpado/a, e fará a valoración xurídica dos feitos, determinando, se procede, a falta cometida, a responsabilidade do/a traballador/a e a sanción que xulgue procedente impoñer.

A proposta de resolución notificaráselle ao/a interesado/a, para que no prazo de dez días poida alegar ante o/a instrutor/a todo canto considere pertinente para a súa defensa.

Oído o/a inculpado/a ou transcorrido o prazo sen que haxa ningunha alegación, remitiráselle con carácter inmediato o expediente completo ao órgano que acordou a incoación do procedemento, o cal llo remitirá ao órgano competente para que proceda a ditar a resolución que corresponda ou, se é o caso, ordenaralle ao/a instrutor/a a práctica das dilixencias que considere necesarias.

Desta resolución daráselle conta ao/a interesado/a, ao comité de empresa do seu centro e á sección sindical á que pertenza, de ser o caso.

h) Daráselle traslado da resolución definitiva á comisión paritaria do convenio, para os meros efectos estatísticos e de información.

i) A omisión do procedemento aquí descrito determinará a nulidade do expediente, cando produza indefensión do interesado.

2. A sanción de faltas que non precisen a incoación de expediente disciplinario comunicaráselle ao comité de empresa respectivo, con tres días hábiles de antelación á súa notificación ao/a interesado/a.

3. As infraccións ou faltas cometidas polos/as traballadores/as, derivadas de incumprimentos contractuais, poderán ser leves, graves ou moi graves.

#### 3.a. Faltas leves:

3.a.1. A incorrección cos superiores xerárquicos, cos/as compañeiros/as e co público en xeral.

3.a.2. A negligencia e o descoido no cumprimento do traballo.

3.a.3. A presentación extemporánea de partes de baixa ou de confirmación, en tempo superior a dous días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que por causa de forza maior se probe a imposibilidade de facelo.

3.a.4. De tres a cinco faltas de puntualidade ao mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo. Non obstante as faltas de puntualidade poderán supoñer a dedución proporcional de retribucións.

3.a.5. A negligencia no coidado e na conservación dos materiais e utensilios de traballo, do mobiliario e dos locais onde se presten os servizos.



3.a.6. A falta de asistencia inustificada durante un día ao mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.a.7. O incumprimento dos deberes e obrigas do/a traballador/a, sempre que non deban ser cualificados como falta moi grave ou grave.

### 3.b. Faltas graves:

3.b.1. A indisciplina ou a desobediencia relacionada co seu traballo, e o incumprimento dos deberes previstos nas alíneas a), b) e c) do artigo 5 do Estatuto dos traballadores.

3.b.2. A desconsideración co público, compañeiros/as e subordinados/as no desempeño das tarefas encomendadas, sempre que non sexa falta leve, así como a grave falta de consideración cos administrados ou o abuso da autoridade no exercicio do cargo.

3.b.3. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante dous ou tres días ao mes, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.b.4. A presentación extemporánea dos partes de confirmación de baixa, en tempo superior a sete días, desde a data da súa expedición regular, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.b.5. O abandono do traballo sen causa xustificada por tempo superior a dous días nun mes.

3.b.6. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan a incapacidade laboral transitoria por tempo inferior a tres días. Entenderase, en todo caso, que existe falta cando o/a traballador/a declarado de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do traballador realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

3.b.7. A colaboración ou o encubrimento de faltas doutros/as traballadores/as, en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e utilización dos mecanismos de control.

3.b.8. Máis de cinco faltas de puntualidade nun mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo.

3.b.9. A reiteración na comisión de faltas leves, agás as de puntualidade inferiores a cinco faltas leves, nun prazo de seis meses, aínda que sexan de distinta natureza, todo isto dentro dun mesmo trimestre e aínda que fosen sancionadas.

3.b.10. A diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado.

3.b.11. As condutas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo ou que lles causen dano á Administración ou administrados.

3.b.12. Causar danos graves nos locais, no material ou nos documentos dos servizos.

3.b.13. O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedemento en materia de incompatibilidades, cando non supoñan mantemento dalgunha situación de incompatibilidade.

3.b.14. A grave perturbación do servizo.

3.b.15. Actos que atenten contra a dignidade dos/as traballadores/as ou da Administración.

3.b.16. As accións ou omisións dirixidas a evadir os sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inustificados das xornadas de traballo.

### 3.c. Faltas moi graves:

3.c.1. O incumprimento de deber de fidelidade á Constitución e ao Estatuto de autonomía no exercicio da función pública.

3.c.2. Toda actuación que supoña discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento, veciñanza, ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

3.c.3. O abandono de servizo.

3.c.4. Adopción de acordos manifestamente ilegais que lles causen un prexuízo grave á Administración ou aos cidadáns.

3.c.5. A publicación ou utilización indebida de segredos oficiais así declarados por lei ou clasificados como tales.

3.c.6. A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

3.c.7. A participación en folgas ilegais.

3.c.8. Os incumprimentos das obrigas de atender os servizos esenciais en caso de folga.

3.c.9. Os actos limitativos da libre expresión de pensamento, ideas e opinións.

3.c.10. Ter sido sancionado pola comisión de tres faltas graves nun período dun ano.

3.c.11. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións e no desempeño das funcións encomendadas.

3.c.12. Máis de tres faltas ao mes de asistencia non xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo por causa de forza maior.

3.c.13. A indisciplina e a desobediencia de carácter grave.

3.c.14. Os malos tratos de palabra ou obra cos/as traballadores/as de superior e inferior categoría, compañeiros/as e público.

3.c.15. O acoso sexual, máxime cando vai acompañado de abuso de autoridade ao ser efectuado por un/unha superior/a contra unha subordinado/a.

3.c.16. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles deriven graves riscos ou danos para o propio traballador/a e/ou terceiros.

3.c.17. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou máis días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando o/a traballador/a declarado/a en baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do/a traballador/a realizada para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.

3.c.18. A reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, agás as de puntualidade.

3.c.19. O exercicio de actividades privadas ou públicas sen solicitar e obter autorización de compatibilidade do órgano competente para iso.

4. As sancións que poderán impoñerse, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

a) Por faltas leves:

-Amoestación verbal ou por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo ata por dous días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dous a quince días.

-Suspensión do dereito de concorrer a probas selectivas ou concursos de ascensos por un período de un ano.

c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de dezaseis días a dezaioito meses.

-Inhabilitación para o ascenso por un período de ata un máximo de dous anos.

-Traslado forzoso sen indemnización.

-Despedimento.

5. Serán órganos competentes para a imposición das sancións disciplinarias:

a) O Consello da Xunta, por proposta do/a conselleiro/a competente en materia de función pública, para impoñer o despedimento.

b) As persoas titulares da consellería ou do organismo autónomo en que estea destinado o/a traballador/a, para impoñeren as sancións por faltas graves e moi graves.

Se a sanción se impón pola comisión de faltas en materia de incompatibilidades en relación coas actividades desenvolvidas en diferentes consellerías, a facultade corresponderalle ao/a conselleiro/a competente en materia de función pública.

c) Os directores xerais e os/as delegados/as provinciais, respecto do persoal dependente da súa dirección xeral ou delegación provincial, para a imposición de sancións por faltas leves.

6. Os/as xefes/as ou superiores que toleren ou encubran as faltas dos seus subordinados incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que se considere procedente, tendo en conta a que se lle impoña ao autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da Xunta de Galicia e reiteración ou reincidencia da dita tolerancia ou encubrimiento.

7. Non se considerará falta de ningún tipo a negativa a realizar traballos de categoría distinta á específica de cada traballador/a, salvo cando medien circunstancias de excepcional necesidade.

Todo/a traballador/a poderá dar conta por escrito, a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade humana ou laboral. A Xunta de Galicia, a través do órgano directivo a que estea adscrito o/a interesado/a, abrirá a oportuna información e instruirá, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda.

O aquí exposto tamén será de aplicación cando se lesionen dereitos dos/as traballadores/as recoñecidos neste convenio e na normativa vixente, e deriven prexuízos notorios de orde material para eles.

8. Os prazos de prescrición das faltas e das sancións son os establecidos no artigo 97 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, que se aplica co carácter de disposición de dereito necesario ao persoal laboral das administracións públicas.

9. A cancelación do expediente de faltas e sancións producirase aos tres meses para as faltas leves, ao ano, para as graves e aos dous anos, para as moi graves.

10. No non previsto neste capítulo aplicarase o disposto no Regulamento de réxime disciplinario dos/as funcionarios/as ao servizo da Xunta de Galicia.

11. No caso de despedimento declarado improcedente dun/dunha laboral fixo/a da Xunta de Galicia, como consecuencia do establecido neste capítulo, a opción de indemnización ou readmisión corresponderalle ao dito traballador nos prazos establecidos no Estatuto dos traballadores.

## Disposicións transitorias

**Primeira.-** Respetaranse ad personam e durante o prazo de vixencia deste convenio, como condicións máis beneficiosas, as que estean vixentes no momento da entrada en vigor deste convenio único cando, examinadas no seu conxunto e cómputo anual, resulten máis beneficiosas para o persoal laboral e non contradigan o espírito e o contido do V convenio único.

**Segunda.-** Como complemento do disposto no segundo parágrafo do artigo 6º deste convenio, aquelas categorías profesionais non incluídas no seu anexo II por razóns de transferencias, omisións ou calquera outra causa, serán integradas no citado anexo, logo do estudo e acordo das partes asinantes deste convenio.

**Terceira.-** No prazo dun mes desde a publicación no DOG deste convenio colectivo constituirase unha mesa negociadora co Comité Intercentros co fin de definir as funcións de cada categoría profesional do anexo II.

Mentres non se definan as funcións de cada categoría, en relación con cada posto de traballo efectivamente desempeñado, serán de aplicación as que tiña recollidas cada colectivo no seu convenio de procedencia. No caso de que se creen novos centros ou novas categorías as funcións de aplicación serán as dos centros de traballo similares da consellería a que pertencen, se isto é posible.

**Cuarta.-** O persoal laboral fixo que no momento da entrada en vigor deste convenio se atope en excedencia voluntaria e non poida reingresar ao servizo activo por non existir posto de traballo reservado á súa categoría de pertenza, por estar reservado a corpos ou escalas de

funcionarios nas correspondentes relacións de postos de traballo ou por estaren amortizados ou declarados a extinguir nas correspondentes relacións de postos de traballos, poderá:

1. Solicitar o reingreso provisional, de cumprir todos os requisitos, a postos de traballo reservados a outras categorías do mesmo ou inferiores grupos ao da súa, ou

2. Participar no concurso de traslados que se convoque nas mesmas condicións que no punto anterior.

En ambos os dous casos será necesario posuír a titulación xenérica ou específica que, en cada caso, se precise para o acceso á categoría a que estea reservado o posto de que se trate.

**Quinta.-** Nas convocatorias de acceso á condición de persoal laboral fixo poderá substituírse, naqueles supostos en que se considere conveniente, o requisito de nivel de titulación académica, xenérica ou específica, pola posesión dunha determinada titulación profesional expedida por órganos oficiais das administracións públicas.

**Sexta.-** No momento en que nalgunha das categorías relacionadas no anexo II non conte con ningún/ningunha traballador/a laboral fixo, poderá suprimirse no vixente convenio colectivo único logo de acordo da comisión paritaria.

**Sétima.-** Enténdese en vigor o Acordo do 26 de decembro de 1994, ratificado polo Consello da Xunta de Galicia do día 29 de decembro, polo que se determina un incremento en concepto de complemento de convenio ao posto de traballo.

**Oitava.-** Na nova estrutura salarial enténdense comprendidos todos os complementos salariais que con anterioridade estean recoñecidos nas relacións de postos de traballo ou por sentenza ou resolución administrativa, quedando substituídos os complementos de perigosidade, toxicidade e penosidade, así como outros, desde que se publiquen as novas relacións de postos en que se determinen os complementos que correspondan para cada posto. En todo caso, a contía económica percibida polo/a traballador/a nunca será inferior á que viña percibindo polos mesmos conceptos, agás que o traballador cambie de posto ou varien as circunstancias do posto de traballo.

**Novena.-** A Xunta de Galicia comprométese a respectar os acordos acadados entre a Administración do Estado e as organizacións sindicais con respecto ao persoal transferido do Inem, afectado polo plan de emprego, en relación cos dereitos recoñecidos no convenio de orixe.

**Décima.-** O persoal que, con efectos anteriores ao 7-10-1996, tivese recoñecida a condición de indefinido na súa relación laboral por sentenza xudicial firme ou por resolución da Subsecretaría de Traballo e Asuntos Sociais do 24-7-1997 en virtude das previsións contidas no plan de emprego do Inem así como aquel que teña unha antigüidade con anterioridade ao 1-7-1998 na prestación de servizos para a Xunta de Galicia en virtude de sentenza xudicial que recoñeza a súa condición de persoal laboral indefinido, ou fose contratado directamente pola Xunta de Galicia baixo a modalidade de obra ou servizo determinado, para a realización de programas ou servizos de carácter estrutural, ou aqueloutro integro por transferencia terá os mesmos dereitos que o persoal laboral fixo.

A Administración, no prazo de doce meses creará, de ser o caso, os ditos postos de traballo nas distintas RPT da Xunta de Galicia e posteriormente convocará un proceso selectivo mediante concurso ao cal terá a obriga de concorrer o persoal a que se fai referencia no punto anterior.

O dito concurso respectará os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade e nel valorarase preferentemente a antigüidade e os cursos de formación e perfeccionamento na categoría e procesos selectivos superados. Os que o superen adquirirán a condición de persoal laboral fixo da Xunta de Galicia.

Para aqueloutro persoal que teña unha antigüidade posterior ao 30-6-1998 e anterior ao 1-1-2005 na prestación de servizos para a Xunta de Galicia en virtude de sentenza xudicial que recoñeza a súa condición de persoal laboral indefinido, ou fose contratado directamente pola Xunta de Galicia baixo a modalidade de obra ou servizo determinado, para a realización de programas ou servizos de carácter estrutural, ou aqueloutro integro por transferencia será obxecto dun proceso de

consolidación de emprego segundo o establecido na disposición transitoria cuarta da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público e a disposición adicional décimo quinta deste convenio.

No ano 2010 a Administración convocará un concurso de traslados para o persoal laboral fixo en que se ofertarán a totalidade das prazas vacantes incluídas as de nova creación derivadas dos procesos de consolidación da primeira e segunda parte da disposición transitoria décima. As prazas adxudicadas ao persoal da OEP do 2005 terán a condición de vacante e serán ofertadas neste concurso de traslados.

Neste concurso de traslados o persoal laboral do grupo V poderá solicitar na segunda fase de resultados postos de traballo de categorías distintas á de pertenza, sempre que posúa os requisitos da nova. Para estes efectos establecerase un baremo que será negociado co comité intercentros, oído previamente o grupo de traballo técnico, onde se terán en conta, entre outros méritos, a proximidade funcional de categorías.

**Décimo primeira.-** Medidas do acordo para a ordenación e mellora do emprego público no ámbito da administración da Xunta de Galicia (asinado o día 21 de abril de 2008 pola Administración e as organizacións sindicais CIG, CC.OO. e UGT).

1. Como consecuencia do disposto no acordo de ordenación e mellora do emprego público no ámbito da Administración da Xunta de Galicia, excepcionalmente ao persoal laboral que superou os procesos selectivos derivados da OEP do ano 2005 poderáselle ofertar destino provisional con carácter voluntario. Quen opte por non elixir destino provisional, e non lle corresponda quedar noutra situación administrativa, será nomeado persoal laboral fixo da Xunta de Galicia na categoría que teña superado, quedando na situación de suspensión do contrato establecida no artigo 45.1º a) do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores. A dita suspensión de mutuo acordo rematará coa elección de destino definitivo para o persoal que superou os procesos da OEP 2005 nas categorías correspondentes.

2. No ano 2010 a Administración convocará un concurso de traslados para o persoal laboral fixo en que se ofertarán a totalidade das prazas vacantes, incluídas as de nova creación derivadas dos procesos de consolidación da primeira e segunda parte da disposición transitoria décima. As prazas adxudicadas ao persoal da OEP do 2005 terán a condición de vacante e serán ofertadas neste concurso de traslados.

Neste concurso de traslados o persoal laboral do grupo V poderá solicitar na segunda fase de resultados postos de traballo de categorías distintas á de pertenza, sempre que posúa os requisitos da nova. Para estes efectos establecerase un baremo que será negociado co comité intercentros, oído previamente o grupo de traballo técnico, onde se terán en conta, entre outros méritos, a proximidade funcional de categorías.

Os que como consecuencia do acto de elección de destino provisional, derivadas da letra a), soliciten a excedencia voluntaria por incompatibilidade non poderán participar no concurso de traslados establecido para o ano 2010 e ofertáraselles destino definitivo unha vez rematado este nas vacantes que se produzan nel.

3. A consolidación levarase a cabo mediante un proceso extraordinario de selección con suxeición aos principios de igualdade, mérito, capacidade publicidade e concorrencia competitiva, que se esgotará coa súa resolución e que terá carácter excepcional. Estes procesos en ningún caso poderán ser restrinxidos e garantirán o acceso libre das persoas aspirantes, tiveran ou non relación anterior coa administración. As prazas serán obxecto de convocatoria independente.

4. As prazas a que se refire a disposición décima anteriores a 1-7-1998, cubriranse polo sistema de concurso aberto, respectando os principios establecidos no dito acordo. Neste concurso non haberá fase de promoción interna.

5. Executada a OEP do 2005 ofertándolles destino definitivo aos que solicitaron suspensión, excedencia ou destino provisional, as prazas

vacantes serán obxecto dun plan de estabilización destinado a reducir a temporalidade. Ao abeiro do dito plan ofertaranse a totalidade das prazas vacantes por concurso-oposición ao que serán aplicable as condicións establecidas para o proceso de consolidación. A porcentaxe de promoción interna será do 30% e o persoal laboral fixo poderá acceder por esta quenda a calquera grupo sempre que reúna os requisitos para acceder á categoría.

**Décimo segunda.-** No ano 2008 o persoal que participe en servizos de emerxencia que estean activos no momento da entrada en vigor deste convenio seguirán co sistema de organización do traballo establecido, sen prexuízo do goce das compensacións que correspondan unha vez rematado o dispositivo.

## Disposicións adicionais

**Primeira.-** Os acordos contidos neste convenio único forman un todo orgánico no seu conxunto e, polo tanto, todas as condicións que se establezan nel, sexan ou non de natureza salarial, son compensables e absorbibles no seu conxunto coas melloras de calquera tipo que viñese anteriormente satisfacendo a Administración, ben por norma legal, convenio colectivo, contrato individual, uso ou costume, concesión voluntaria da Administración ou por calquera outra causa.

**Segunda.-** O grupo VIII agrupa aquelas categorías, todas elas a extinguir, que en razón da súa especialidade económica e funcional non teñan cabida no resto dos grupos xerais. Ao persoal integro neste grupo respectaráselle as condicións económicas e sociais que viñese gozando no momento da entrada en vigor deste convenio.

En todo caso, no referido grupo non poderán integrarse máis categorías profesionais que as especificadas no anexo II-A do convenio único.

No caso de levarse a cabo a homologación ou asimilación económica co persoal funcionario, o persoal do grupo VIII pasará a integrarse no resto dos grupos do convenio en función dos criterios que se aproben ao respecto.

Malia o anterior, no anexo II-A deste convenio figuran integradas as diferentes categorías profesionais do persoal informático, permanecendo no grupo VIII aquelas outras, declaradas a extinguir, que, en razón da súa especialidade económica, non teñan cabida no anexo I do convenio.

**Terceira.-** En todos aqueles centros en que, como causa das súas características específicas, os/as traballadores/as viñesen gozando dun período de descanso en Nadal ou Semana Santa, seguirano en todo caso gozando.

**Cuarta.-** Respetarase o carácter de docente dos/as traballadores/as que así o teñan recoñecido.

**Quinta.-** Aos/as traballadores/as fixos/as que no momento da entrada en vigor do primeiro convenio único prestasen servizo na Xunta de Galicia non se lles poderá exixir título académico para a súa promoción profesional, excepto para o seu ascenso aos grupos I e II e para o acceso a aquelas categorías que teñan unha titulación regrada específica ou habilitante.

**Sexta.-** Cando existan causas excepcionais debidamente xustificadas e non abrangidas nos artigos 21º e 22º do convenio, poderase solicitar un permiso retribuído, polo tempo indispensable, para atender tales necesidades.

Así mesmo, pódese establecer a posibilidade de solicitar un período de licenza, con carácter especial e sen soldo, por un tempo máximo dun ano e reincorporación automática, para aqueles colectivos para os que, polas súas especiais características e funcións de atención directa a asistidos, así se considere aconsellable, así como para aqueles/as traballadores/as que teñan fillos/as menores de 16 anos ou familiares enfermos ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade ao seu cargo.

A anterior licenza exige como requisito previo acreditar a antigüidade dun ano no posto de traballo, e non poderá ser solicitada de novo ata que transcorra un período mínimo de dous anos.

**Sétima.-** *Principio de igualdade de oportunidades de trato.*

Os/as traballadores/as afectados/as por este convenio non poderán ser obxecto de decisións e condicións, ou de calquera clase de medidas,

que comporten directa ou indirectamente un trato discriminatorio en función do sexo en canto ao acceso, promoción e conservación do posto de traballo.

En consonancia coas disposicións vixentes de carácter nacional e internacional en materia de igualdade de oportunidades no ámbito laboral, vixiarase e asegurase unha igual prestación económica por un traballo de igual valor, así como o acceso á promoción e á formación profesional sen limitacións ou condicionamentos por razón de sexo.

**Oitava.-** A participación na fase de promoción interna poderá levarse a cabo con independencia da pertenza ou non aos grupos inmediatos superior ou inferior. A convocatoria negociárase expresamente coas organizacións sindicais.

**Novena.-** Quedará exceptuado do ámbito de aplicación deste convenio todo o persoal laboral que preste servizo actualmente nas institucións sanitarias dependentes do Servizo Galego de Saúde, así como o que no futuro se incorpore ou transfira ao dito organismo, sempre que se dea algunha das seguintes condicións:

1. Que teña convenio propio de aplicación ou que, concluída a súa vixencia, se estea a negociar un novo convenio que o substitúa e que, en todo caso, non se producise a súa integración efectiva no ámbito do convenio único do persoal laboral da Xunta de Galicia.
2. Que estea asimilado na totalidade das súas condicións retributivas e laborais ás previstas polos correspondentes estatutos xurídicos do persoal estatutario da Seguridade Social (facultativo, sanitario non facultativo e non sanitario).

Será imprescindible, en todo caso, para a aplicación do convenio único, logo de negociación entre as partes.

Ao persoal laboral ao que nestes momentos se lle aplique o convenio único e non se integre voluntariamente nos referidos estatutos do persoal da Seguridade Social respectaráselle o réxime económico e xurídico que derive da súa situación actual no convenio único, todo iso sen prexuízo de que a súa prestación de servizos se adapte ás características das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde (Sergas) de acordo coa lexislación vixente.

**Décima.-** O proceso de elaboración e consultas das relacións de postos de traballo do persoal laboral farase de xeito que permita o estudo e discusión en profundidade de cada unha delas e, en todo caso, garántese un período mínimo de sete días entre a entrega aos/as representantes dos/as traballadores/as e o inicio da negociación da relación de postos de traballo correspondente a cada consellería.

**Décimo primeira.-** O disposto neste convenio poderá alterarse ou modificarse pola aplicación de pactos que poidan subscribirse entre a Administración e as organizacións sindicais cando no contido destes se faga referencia ao persoal laboral suxeito ao dito convenio.

**Décimo segunda.-** O anexo II deste convenio poderá ser alterado por acordo da comisión paritaria prevista no seu artigo 3º.

**Décimo terceira.-** Como dereito supletorio e para o non previsto neste convenio, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións de xeral aplicación, así como na ordenanza laboral de cada colectivo.

**Décimo cuarta.-** Ao persoal laboral transferido da Xunta a outras administracións facilitaráselle a súa reincorporación á Xunta, vía concurso de traslados ou promoción interna.

**Décimo quinta.-** A cobertura dos postos vacantes na relación de postos de traballo de persoal laboral da Consellería de Medio Ambiente e Desenvolvemento Sostible, vinculada aos acordos de consolidación de emprego estrutural público, efectuarase, con carácter excepcional, e na primeira convocatoria pública de cada categoría, non aplicando o previsto no artigo 9 do IV convenio único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Igual medida poderá ser, logo de acordo entre as partes, de aplicación para outros procesos de consolidación de emprego que se poidan dar no ámbito de aplicación do IV convenio único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

**Décimo sexta.-** Creación das seguintes categorías coas funcións e sistema de selección.

#### *Categoría IV-41. Oficial/a de defensa contra incendios forestais:*

Persoal que tendo coñecementos completos das funcións que vai desenvolver realiza traballos e obras de prevención e extinción de incendios forestais baixo a supervisión do seu superior, colaborando na transmisións das ordes, responsabilizándose dos medios postos á súa disposición. Conducirá vehículos cando o demanden as necesidades do servizo.

A selección do persoal para a ocupación definitiva dos postos desta categoría farase mediante concurso. Dado o ámbito de actuación, vinculado ao traballo na prevención e extinción de incendios forestais teranse en conta a experiencia acreditada mediante os servizos prestados en categorías da Xunta de Galicia que desenvolvan estes labores na Consellería do Medio Rural primando no baremo de méritos os servizos prestados na categoría 100 do grupo III ao ser estes os máis afíns. O requisito de titulación será o xenérico para acceder ao grupo IV do IV convenio máis o requisito do permiso de conducir que se incluírá na correspondente RPT.

#### *Categoría IV-42. Oficial/a de establecemento:*

Persoal que tendo coñecementos completos dos traballos e obras que se van a realizar, colabora, baixo a supervisión do seu superior, na transmisións das ordes e na realización dos traballos propios dos establecementos forestais, cinexéticos, piscícolas e análogos respecto ás operacións que demanda o axeitado funcionamento das instalacións de que se trate, responsabilizándose dos medios postos á súa disposición. Conducirá vehículos cando o demanden as necesidades do servizo.

A selección do persoal para a ocupación definitiva dos postos desta categoría farase mediante concurso. Dado o ámbito de actuación que implica colaboración cos seus superiores xerárquicos e o traslado das ordes e os traballos que se realizarán, o coñecemento do medio e a experiencia en funcións de conservación do medio natural, teranse en conta a experiencia acreditada mediante os servizos prestados en categorías da Xunta de Galicia que desenvolvan este tipo de labores na Consellería de Medio Ambiente e Desenvolvemento Sostible primando no baremo de méritos os servizos prestados na categoría 80 do grupo III ao ser estes os máis afíns. O requisito de titulación será o xenérico para acceder ao grupo IV do IV convenio máis o requisito do permiso de conducir que se incluírá na correspondente RPT.

Os postos de traballo que se crearán terán todos os complementos de convenio derivados das características do desenvolvemento das súas funcións.

Este acordo supón a modificación do convenio incluíndo estas dúas novas categorías previndo o concurso como forma de selección do persoal. Dado que ao dito concurso se poden presentar todos os/as interesados/as que o desexen, non haberá quenda de promoción interna.

Os que superen o concurso para o acceso a condición de laborais fixos da Xunta de Galicia destas categorías, deberán tomar posesión dos postos de traballo que se lles adxudique na elección de destino nos ditos postos de traballo.

**Décimo sétima.-** O persoal laboral con independencia de que ocupe un posto de funcionario terá todos os dereitos que recolle este convenio.

**Décimo oitava.-** No prazo de dous meses da entrada en vigor deste convenio constituirase unha comisión técnica integrada por sete membros da administración e un número igual de membros polos asinantes deste convenio, para que presente unha proposta para determinar as titulacións exixibles para o acceso ás distintas categorías deste convenio; garantindo o dereito a que calquera traballador fixo poida acceder a todos os postos de traballo da súa categoría de orixe.

**Décimo novena.- Grupo de traballo técnico.** Créase un grupo de traballo formado por dous membros, como máximo, por cada unha das organizacións sindicais asinantes deste convenio e igual número de membros por parte da Administración, que terá como finalidade facer propostas á Dirección Xeral da Función Pública sobre a homoxeneización do réxime de licenzas do persoal funcionario e do persoal laboral e as demais establecidas no convenio.

O grupo constituirase no prazo de quince días da publicación da modificación do V Convenio colecti-vo para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Cada organización asinante do convenio e pola súa participación no grupo de traballo técnico disporá dun crédito horario mensual de sesenta horas non acumulables, que se destinarán, logo de aviso e posterior xustificación, á asistencia ás xuntanzas que se convoquen.

## Condicións especiais de traballo do Persoal do Servizo de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais (SPDCIF) da Xunta de Galicia

### 1. Introducción.

O Servizo de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais da Xunta de Galicia estivo ata o de agora orientado basicamente á extinción de lumes no monte, contando cun importante volume de recursos públicos que apenas se empregaron como investimento na valorización do monte galego.

A partir de 2006 acometeuse un novo despregamento do servizo que, racionalizando e rendibilizando os recursos dispoñibles, execute accións preventivas e de valorización e fomento agroforestal do monte, co obxectivo final de que a maior parte das accións dese servizo teñan un carácter precautorio e contribúan a minimizar o risco de incendios forestais en Galicia.

Este novo enfoque exige adecuar os compromisos acadados entre a Administración e os representantes dos traballadores e traballadoras do servizo, a fin de que o réxime de prestación de servizos contribúa a atinxir os obxectivos sinalados e con iso que se produza unha mellora nas condicións en que se realizan eses traballos.

A consideración de servizo preventivo, ademais de emerxencias, permitirá anticiparse a situacións impredecibles, planificando mellor os recursos existentes, sendo conscientes da necesidade dun período transitorio para avaliar os resultados acadados. O primeiro paso que se dá neste acordo é a extensión do tempo de traballo do persoal fixo-descontinuo e a prestación ininterrompida dos seus servizos, o que dará pé a unha reorganización global do disposto e con iso á racionalización dos horarios de traballo, quendas, reténs e vacacións.

De igual xeito, na medida en que o gasto dedicado á extinción de incendios forestais se vexa reducido, aplicaranse os fondos públicos liberados desa finalidade a aumentar progresivamente as actividades de prevención, e con iso o tempo de permanencia e mellora das condicións laborais do persoal do servizo de prevención e defensa contra os incendios forestais.

### 2. Ámbito de aplicación.

2.1. Este acordo é de aplicación ao persoal laboral das categorías definidas no punto 3.12º Categorias e funcións, que presta o seu servizo no Servizo de Prevención e Defensa Contra Incendios Forestais da Xunta de Galicia(en diante SPDCIF) a través da Dirección Xeral de Montes e Industrias Forestais.

2.2. O réxime laboral previsto no convenio do persoal laboral da Xunta de Galicia seralle de aplicación ao persoal laboral que realiza o seu traballo no SPDCIF, agás nos aspectos especificamente desenvolvidos neste acordo, que terán aplicación prevalente.

### 3. Réxime laboral específico.

#### 3.1. Superación de probas de aptitude física nos procesos de acceso.

Nos procesos selectivos o Servizo de Defensa contra Incendios Forestais establecerá os requisitos de saúde e aptitude física que deben reunir as persoas aspirantes.

De xeito periódico, a Consellería do Medio Rural establecerá sistemas permanentes que faciliten o mantemento físico, incluíndo avaliacións e probas periódicas acordadas coa idade e co posto de traballo.

#### 3.2. Período de traballo do persoal fixo-discontinuo.

Co fin de contribuír na mellora da estabilidade laboral do persoal do SPDCIF acórdase, con efectos desde o ano 2008, a contratación por un período ininterrompido de nove meses do persoal laboral fixo-descontinuo.

A Consellería do Medio Rural, como consecuencia da mellora dos resultados da política de prevención, comprométese a estender os contratos do persoal fixo-descontinuo do SPDCIF ata nove meses, modificando a RPT actual. As tarefas deste colectivo serán prioritariamente de prevención nos meses en que haxa un menor risco de incendios forestais e de vixilancia e extinción na tempada de alto risco.

#### 3.3. Xornada de traballo, horario e descansos.

1. A xornada de traballo do persoal do SPDCIF será a establecida no convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia en cómputo anual, realizando o seu traballo entre as 0 e as 24 horas en xornadas continuadas e quendas rotativas.

2. A xornada máxima de traballo será de 12 horas no caso de incendio, que comezará e rematará contada a partir do lugar de reunión ou centro de control establecido. No caso do peón condutor, a xornada máxima é de 11 horas para permitir un descanso previo antes do retorno. En todo caso, para esta categoría, dispoñeráse dun descanso adicional dunha hora no suposto de xornada de extinción e de media hora en xornada normal.

3. Confeccionaranse dous cuadrantes de traballo, segundo dous niveis de risco de incendios, baixo e alto. Establécese, con carácter xeral, como época de perigo alto os meses de xullo, agosto e setembro, máis un, sendo os meses restantes de risco baixo.

O mes restante poderá engadirse aos outros tres, formando un continuo de catro meses, eliminarse ou fraccionarse como máximo en dous períodos de 15 días, cun aviso previo de sete días de antelación para pasar do cuadrante de perigo baixo ao de perigo alto.

Non obstante, o establecemento da época de perigo alto poderá variar en función da situación climática de cada ano, de acordo coas previsións, obxectivamente fundamentadas, que realice a Subdirección Xeral de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais.

4. Os cadros de servizos negociaranse cos/as representantes dos traballadores, fixando as quendas de traballo e serán confeccionados con carácter anual a nivel provincial e postos en coñecemento do persoal afectado, facéndolle entrega a cada traballador dunha copia dos ditos cuadrantes a primeiros de cada ano e axustándose periodicamente pola administración os períodos das quendas, conforme as necesidades do servizo, cunha antelación de 72 horas con carácter xeral, e mínima de 48 horas en casos especiais, isto é, cando se produza un lume que non se poida atender cos medios dispoñibles e co horario normal. Os axustes para a transición dunha quenda a outra, faranse en función da climatoloxía e manteranse un mínimo de sete días.

5. Na época de perigo baixo realizaranse fundamentalmente labores de prevención e extinción e na de perigo alto de vixilancia e extinción. Os domingos e festivos realizaranse labores de vixilancia e mantemento de instalacións, vehículos e maquinaria a cargo, e aquelas outras que, en caso de emerxencia, sexa imprescindible levar a termo.

6. A duración das quendas será, en xornada continuada, de sete horas durante a época de perigo baixo de incendios, e de oito horas o resto do ano, respectándose a xornada máxima anual que con carácter xeral establece o convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia. O período de descanso de xornada procurarase facer na metade dela.

7. As bandas horarias en época de perigo baixo serán das 8.00 ás 15.00 horas, das 14.00 ás 21.00 horas, e das 21.00 ás 04.00 horas Poderá haber en cada distrito forestal unha quenda das 24.00 ás 7.00 horas, en casos excepcionais e debidamente xustificadas, logo de comunicación da Subdirección Xeral de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais á comisión de seguimento, coas excepcións sinaladas no punto 4 deste acordo.

En época de perigo alto as bandas horarias serán das 7.00 ás 15.00 horas, das 14.00 ás 22.00 horas, das 15.00 ás 23.00 horas, das 16.00 ás 24.00 horas, e das 24.00 ás 8.00 horas. En casos excepcionais e debidamente xustificadas, e logo de comunicación

da Subdirección Xeral de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais á comisión de seguimento, poderanse axustar as quendas anteriores nos distritos forestais que así sexa necesario, e unha vez rematada esa excepcionalidade, volverán ás quendas mencionadas anteriormente. No caso de que as quendas coincidan co horario habitual de comida, habilitarase unha hora para realizala. En caso de incendio a Administración facilitará o fornecemento de comida e bebida.

No caso das brigadas helitransportadas o seu horario estará en función do orto e do ocaso.

No caso dos/as emisoristas do 085 deberán cubrir as 24 horas.

8. A cada persoa do SPDCIF garáteselle un descanso semanal de dous días naturais ininterrompidos.

Na época de perigo baixo de incendios garantirase polo menos o descanso en domingos alternos e na metade dos festivos como mínimo, sendo a outra metade dos festivos e domingos compensados con días de descanso segundo se determine nos cuadrantes anuais de traballo.

Na época de perigo alto de incendios, garantirase o descanso da metade dos festivos e un domingo ao mes como mínimo. A metade dos festivos e os domingos traballados serán compensados en días de descanso segundo se determine nos cuadrantes anuais de traballo.

A compensación será efectuada conforme o previsto no convenio colectivo único.

9. O persoal do SPDCIF gozará dun descanso mínimo entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte de 12 horas ininterrompidas segundo regula o artigo 34.3º do Estatuto dos traballadores.

10. Aquelas brigadas que pernoiten fóra do seu distrito terán unha compensación dun día de descanso adicional por cada pernoita, que se fará efectivo segundo as necesidades do servizo, por petición do traballador. No caso de desprazamentos que impliquen a perda de días de descanso reflectidos no cuadrante, estes serán gozados por solicitude do traballador.

11. O horario de traballo dos/as operadores/as codificadores/as será de luns a venres en xornada de maná.

### 3.4. Vacacións e licenzas.

1. A principios de ano confeccionaranse cuadrantes de traballo onde se inserirán as vacacións de todo o persoal segundo se regula no convenio colectivo único. Para tal efecto, os traballadores solicitarán as vacacións antes do 1 de marzo.

2. O traballador ten dereito a elixir 15 días de vacacións ao ano e os restantes serán determinados pola Administración en funcións das necesidades do servizo logo de comunicación con sete días de antelación. Cando as vacacións se gocen fóra do período de alto risco, serán de 30 días laborais segundo se regula no convenio colectivo único.

3. Dentro do período estival de alto risco de incendios poderase gozar durante os meses de xullo e setembro dun período de 15 días naturais consecutivos como máximo. O resto dos días serán gozados fóra do período de alto risco en quendas de sete días laborables como mínimo. A concesión do goce das vacacións no período estival de alto risco virá determinada polas seguintes condicións:

- Só poderá concederse este período vacacional a unha persoa por cada brigada.
- As categorías de emisorista, vixilante fixo, vixilante móbil, condutor de motobomba, oficial/a 2º de maquinaria e operador-codificador poderán acceder a este período vacacional de maneira rotatoria.
- Na falta de acordo, o criterio para seleccionar os traballadores/as será o que marca o Estatuto básico do emprego público.

4. Nos períodos e tempadas de perigo alto de incendios forestais, os permisos e licenzas debidos a circunstancias que non permitan

pospoñer o seu goce, quedarán regulados segundo o convenio colectivo único.

5. O resto dos permisos (asuntos propios, asistencia a cursos, traslado de domicilio, etc.) serán solicitados no distrito cun mínimo de tres días hábiles de antelación. A denegación destes permisos será sempre motivada e por escrito.

### 3.5. Prolongación da xornada de traballo.

1. As horas de prolongación de quendas por necesidades de extinción de incendios non excederán das catro horas diarias e das 80 anuais e serán compensadas con días libres, de acordo co previsto no convenio único.

Con previo aviso de 48 horas de antelación, poderán concederse días libres con anterioridade ao exceso de horas traballadas, debendo equilibrarse en cómputo anual.

2. No caso de prolongación da xornada, o SPDCIF garantirá a subministración da comida aos traballadores e traballadoras afectados, ou no seu defecto aboará a correspondente axuda de custo.

3. Para as categorías do SPDCIF, peón, peón condutor, vixilante móbil, condutor/a de motobomba e xefe/a de brigada, establécense unha garda localizable que será de 15 días en grupos de cinco días consecutivos de traballo como máximo cada mes, distribuídos ao longo dun período de tres meses coincidente coa época de inactividade dos traballadores/as fixos-descontinuos. En todo caso respectarase o criterio xeral das 12 horas como xornada máxima de traballo.

A brigada ou motobomba con garda localizable será sempre a que entre en primeira quenda de forma que en caso de que haxa que adiantarlle o seu horario, continuará de servizo ata que entren outros medios do distrito.

### 3.6. Estrutura do salario.

1. As retribucións do persoal do SPDCIF estarán constituídas polo salario base, pagas extraordinarias e os complementos salariais conforme o previsto no convenio colectivo único para o persoal laboral, que retribúen as especiais dificultades, tanto materias e técnicas como de natureza funcional e ocasional, que exixa o desempeño ou deriven das características especiais destes traballos ao longo das quendas establecidas neste convenio.

2. Compensación por garda localizable. Para as categorías suxeitas ao réxime de garda localizable establécense unha compensación de 150 € por cada mes de garda localizable, realizada segundo se determina no punto 3.5.3. durante o período de vixencia deste acordo.

### 3.7. Formación e seguridade.

1. A Consellería do Medio Rural elaborará, dentro do primeiro trimestre de cada ano, un plan anual de formación específica e de saúde laboral sobre os aspectos relacionados coa actividade profesional de cada categoría. Os cursos obrigatorios serán financiados pola consellería e procurarán realizarse na xornada de traballo. En caso de realizarse fóra do horario de traballo, computarase como tempo de traballo e compensarase nos días inmediatamente anteriores ou posteriores ao curso.

2. Elaborarase un plan de avaliación de riscos específico co obxectivo de determinar as medidas preventivas que se adoptarán. Nos incendios declarados de nivel 1 mobilizarase unha ambulancia dotada con equipo médico de emerxencia.

3. No prazo de tres meses desde a sinatura deste acordo procederase a presentar aos/ás representantes dos traballadores e traballadoras o plan de avaliación de riscos.

### 3.8. Mobilidade xeográfica e funcional.

1. A mobilidade xeográfica, nos caso de labores de extinción, para as categorías de peón, peón condutor/a, condutor/a de motobomba, vixilante móbil, oficial/a 2º mecánico, xefe/a de cuadrilla e técnico/a forestal comprenderá preferentemente o territorio dos distritos limítrofes, e no seu defecto todo o territorio da Comunidade Autónoma, terá a duración que exixan as ditas necesidades e os

gastos que orixinen non darán dereito a ningunha indemnización nos casos en que se realicen eses medios fixados pola Administración.

2. Para as categorías de vixilante fixo, emisorista, e operador/codificador de datos comprenderá o territorio do seu distrito e, no seu defecto, o territorio limítrofe do distrito, logo de comunicación á comisión de seguimento, por parte da Subdirección Xeral de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais, sen dereito á percepción de ningunha indemnización polos desprazamentos que deban efectuarse a outro lugar ou centro de traballo nos casos en que se efectúen cos medios da Administración.

3. A mobilidade xeográfica, nos caso de labores de prevención, para todas as categorías, excepto as do número 2 deste punto, comprenderá o territorio do distrito en que se sitúe o lugar de traballo, así como dos concellos limítrofes co distrito nos casos de emerxencia en que os labores de prevención así o aconsellen, sen dereito a percibir ningunha indemnización polos desprazamentos nos casos en que se efectúen con medios propios da Administración.

4. Os traballos do persoal do SPDCIF abranguen todos os propios da súa categoría en relación coa prevención, que abrangue a vixilancia, labores silvícolas preventivos, detección e extinción de incendios forestais, así como a realización e mantemento de obras e infraestrutura relacionadas con esas funcións.

### 3.9. Deberes específicos.

Ademais dos deberes laborais que teñen os/as traballadores/as suxeitos/as ao convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, este persoal ten especialmente a obriga de cumprir estritamente os seguintes:

- Realizar o seu traballo con suxeición aos horarios e gardas localizables establecidos. Neste sentido, deberá acudir ao lugar de reunión ou centro de control fixado para prestación dos servizos extraordinarios nun tempo máximo de 30 minutos.
- Conservar en bo estado os materiais e outros bens do servizo que estean ao seu cargo. Os equipos persoais e vehículos do servizo serán obxecto de especial coidado e conservación e deberán dedicarse ao cumprimento exclusivo das funcións encomendadas.

### 3.10. Xubilación.

1. Todo o persoal laboral dedicado á extinción de incendios, unha vez cumpridos os 60 anos, poderá pasar voluntariamente a unha segunda actividade, desligada da extinción directa, que desenvolverá no mesmo ámbito territorial en que viña desempeñando o seu posto.

2. Este persoal poderá xubilarse voluntariamente de acordo cos requisitos establecidos no réxime da Seguridade Social ao que pertenza.

### 3.11. Dereito de folga.

O exercicio do dereito de folga por parte deste persoal estará condicionado ao mantemento dos servizos esenciais de conformidade co disposto no Decreto 155/1988.

### 3.12. Categorias e funcións.

#### 1. Peón do SPDCIF.

Persoal que realiza labores que exixen predominantemente esforzo físico, vinculadas ás funcións de prevención e de defensa contra incendios, ocupándose, así mesmo, de levar a termo labores silvícolas preventivos de diminución da combustibilidade das masas forestais e obras de construción, mellora e mantemento da infraestrutura da citada defensa. Para tal fin, utilizarán maquinaria e apeiros de manexo manual propio de tarefas encomendadas de prevención e de defensa contra incendios.

#### 2. Peón condutor do SPDCIF.

Persoal que realiza labores que exixen predominantemente esforzo físico, vinculados ás funcións de prevención e de defensa contra incendios, ocupándose, así mesmo, de levar a termo labores

silvícolas preventivos de diminución da combustibilidade das masas forestais e obras de construción, mellora e mantemento da infraestrutura da citada defensa. Para tal fin, utilizarán maquinaria e apeiros de manexo manual propio de tarefas encomendadas de prevención e de defensa contra incendios e, ademais, conducirá vehículos dedicados ao transporte das cuadrillas e materiais do servizo.

#### 3. Vixilante móbil do SPDCIF.

Persoal que se ocupa da vixilancia de incendios utilizando os medios de desprazamento postos á súa disposición, dando os oportunos avisos e iniciando as tarefas propias da extinción, no caso de detectar algún incendio. Así mesmo, realiza labores que exixen predominantemente esforzo físico, vinculados ás funcións de prevención e de defensa contra incendios, ocupándose tamén de levar a termo labores silvícolas preventivos de diminución da combustibilidade das masas forestais e obras de construción, mellora e mantemento da infraestrutura da citada defensa. Para tal fin utilizarán maquinaria e apeiros de manexo manual propios das tarefas encomendadas de prevención e de defensa contra incendios.

#### 4. Vixilante fixo do SPDCIF.

Persoal que se ocupa da vixilancia de incendios, desde puntos fixos predeterminados, avisando destes mediante a utilización dos medios de comunicación postos á súa disposición e coidarán do mantemento das súas instalacións. Segundo as situacións de risco, poderá ser destinado a realizar labores de apoio aos emisoristas.

#### 5. Oficial/a 2ª mecánico de maquinaria do SPDCIF.

Persoal que, tendo os coñecementos que correspondan de mecanización, se ocupa das reparacións e mantemento dos vehículos e maquinaria que se poidan realizar e os medios dos parques de maquinaria dos Servizos de Prevención e Defensa contra Incendios Forestais. Así mesmo, deberá conducir vehículos cando se demanden as necesidades propias da súa categoría: traslado de vehículos avariados, etc.

#### 6. Emisorista do SPDCIF.

Persoal que ten como función principal a realización das transmisións entre as distintas unidades do SPDCIF a través dos medios postos á súa disposición, para asegurar unha adecuada comunicación dos avisos, ordes ou instrucións dentro do servizo. Cando as circunstancias o requiran poderán ser dedicados a funcións administrativas vinculadas á prevención e defensa contra incendios forestais.

#### 7. Conductor/a de motobomba do SPDCIF.

Persoal que ten como misión principal conducir os vehículos motobomba do servizo e o mantemento destes en bo estado. Así mesmo, poderá levar a termo obras de construción, mellora e mantemento de infraestrutura vinculadas á prevención e defensa contra incendios forestais, manexando para tal fin tractores e diferentes tipos de maquinaria mecanizada que demanden as referidas tarefas.

#### 8. Xefe/a de brigada do SPDCIF.

Persoal que, estando en posesión da titulación correspondente, ten ao seu cargo de modo persoal e directo a vixilancia e execución das tarefas de prevención e extinción de incendios. Será o responsable directo e inmediato do persoal e medios ao seu cargo. Así mesmo, deberá conducir vehículos en ausencia do peón condutor cando o demanden as necesidades de servizo.

#### 9. Operador-codificador de datos do SPDCIF.

Persoal que manexa os medios materiais das oficinas do SPDCIF, para o tratamento da información, interpretando e desenvolvendo as instrucións e ordes tendentes á execución dos sistemas operativos dos SPDCIF. Cando as circunstancias o requiran, poderán ser dedicados a outras funcións administrativas vinculadas á prevención e defensa contra incendios forestais.

#### 10. Técnico/a de apoio do SPDCIF.

Persoal que realiza as funcións inherentes á súa titulación de

enxeñaría técnica forestal, de dirección de traballos de prevención e extinción de incendios forestais, coordinando todos os medios humanos e materiais postos á súa disposición.

**11. Xefe/a de brigada helitransportada do SPDCIF.**

Persoal que reunindo as características definidas para o xefe/a de brigada, dirixe brigadas helitransportadas do SPDCIF, tendo dispoñibilidade xeográfica en todo o ámbito de actuación do SPDCIF, e manexando equipamento específico para actuar en situacións de risco extremo. Será o responsable directo e inmediato do persoal e medios ao seu cargo. Así mesmo, deberá conducir vehículos en ausencia do peón condutor cando o demanden as necesidades de servizo.

**12. Peón/a condutor/a de brigada helitransportada do SPDCIF.**

Persoal que reunindo as características definidas para o peón condutor, exerce as súas funcións en brigadas helitransportadas do SPDCIF, tendo dispoñibilidade xeográfica en todo o ámbito de actuación do SPDCIF, e manexando equipamento específico para actuar en situacións de risco extremo.

**13. Peón/a de brigada helitransportada do SPDCIF.**

Persoal que reunindo as características definidas para o peón de brigada, exerce as súas funcións en brigadas helitransportadas do SPDCIF, tendo dispoñibilidade xeográfica en todo o ámbito de actuación do SPDCIF, e manexando equipamento específico para actuar en situacións de risco extremo.

**14. Técnico/a de brigada helitransportada do SPDCIF.**

Persoal que reunindo as características definidas para o técnico de brigada, exerce as súas funcións en brigadas helitransportadas do SPDCIF, tendo dispoñibilidade xeográfica en todo o ámbito de actuación do SPDCIF, e manexando equipamento específico para actuar en situacións de risco extremo.

**15. Oficial/a de defensa contra incendios forestais**

Persoal que tendo coñecementos completos das funcións que ten que desenvolver realiza traballos e obras de prevención e extinción de incendios forestais baixo a supervisión do seu superior, colaborando na transmisións das ordes, responsabilizándose dos medios postos á súa disposición. Conducirá vehículos cando o demanden as necesidades do servizo.

A selección do persoal para a ocupación definitiva dos postos desta categoría farase mediante concurso. Dado o ámbito de actuación, vinculado ao traballo na prevención e extinción de incendios forestais teranse en conta a experiencia acreditada mediante os servizos prestados en categorías da Xunta de Galicia que desenvolvan estes labores na Consellería do Medio Rural primando no baremo de méritos os servizos prestados na categoría 100 do grupo III ao ser estes os máis afíns. O requisito de titulación será o xenérico para acceder ao grupo IV do V convenio máis o requisito do permiso de conducir que se incluírá na correspondente RPT.

**3.13. Regularización do sistema de contratacións temporais e substitucións.**

A cobertura de prazos do SPDCIF realizarase de acordo co legalmente establecido, no Decreto 37/2006, do 2 de marzo, ou normas ou acordos que o substitúan.

**3.14. Establecemento dun plan de creación e mellora das instalacións.**

1. A Consellería do Medio Rural elaborará un plan plurianual de creación e mellora das instalacións: bases do persoal de distrito, bases aéreas e puntos de vixilancia e accesos a estes.

2. No último trimestre de cada ano a Consellería do Medio Rural elaborará un plan específico de mellora das instalacións que vai acometer no ano seguinte.

**3.15. Equipamentos de protección individual.**

1. Os traballadores do SPDCIF serán dotados regularmente pola Administración con EPI adecuados aos riscos a que están sometidos os traballadores, homologados e de calidade adecuada para desenvolver o seu traballo -tanto de prevención como de extinción- en condicións de seguridade.

2. Os EPI serán renovados anualmente ou, se é o caso, ao final da súa vida útil cando a súa deterioración non permita cumprir con garantías as funcións dos traballadores do SPDCIF.

**3.16. Constitución da Comisión de Seguimento do Acordo.**

1. Para efectos de velar polo cumprimento deste acordo, constituirase unha comisión de seguimento, composta por dous representantes de cada organización sindical con representación, e ata un máximo de oito representantes da Administración.

2. A comisión estará presidida por un representante da Administración designado por proposta da Consellería do Medio Rural, e aprobará o seu réxime de funcionamento no prazo de dous meses desde a súa constitución.

3. De xeito específico, a Comisión será a encargada de desenvolver e avaliar o cumprimento do disposto nos puntos 3.8, 3.15 e 3.17, correspondéndolle determinar os EPI necesarios para as distintas categorías de persoal así como a periodicidade na súa dotación.

4. A comisión determinará, naqueles casos en que haxa dificultades para desenvolver a actividade nun posto de traballo ou problemas de acceso, as medidas preventivas que procedan para resolver esta situación.

**3.17. Compromiso de diálogo permanente para a mellora funcional e organizativa do servizo.**

A Dirección Xeral de Montes e Industrias Forestais manterá un diálogo permanente coas organización sindicais e profesionais para a optimización do servizo naquelas cuestións de funcionamento cotiá non establecidas neste acordo, e que teñan por obxecto lograr un maior grao de rigor, eficiencia e informización en todo o territorio que axuden á aplicación correcta deste acordo.

**3.18. Compromiso de cambio de denominación das categorías profesionais do SPDCIF, peón, peón-condutor, xefe/a de brigada, condutor de motobomba e vixilante móbil a bombeiros forestais.**

**3.19. Compromiso do mantemento das brigadas helitransportadas existentes no SPDCIF.**

A Consellería do Medio Rural comprométese ao mantemento das brigadas helitransportadas existentes na data da sinatura deste acordo. Cabe a posibilidade da creación de máis brigadas helitransportadas, repartidas, en todo caso, por puntos estratéxicos da comunidade autónoma.

**3.20. Estado de reclasificación de categorías.**

Na Comisión de Seguimento deste acordo, durante 2008 estudarase a reclasificación das categorías de peón condutor e emisorista do grupo V ao grupo IV, para a súa aplicación no exercicio seguinte.

**ANEXO I-A**

**Retribución básicas Ano 2008**

Grupos e categorías	Brutas anuais (14 meses)
I. Titulados/as superiores	25.724,86 €
II. Titulados/as de grao medio	21.478,10 €
III. Especialistas e encargados/as	18.044,6 (cat. 1-59) 17.245,06 (cat. 60 en diante)
IV. Oficiais de 2ª administrativos/as e oficiais de 2ª	14.612,64 €
V. Persoal subalterno, de vixilancia e de servizos específicos non titulados	13.097,84 €

**ANEXO I-B**

**Ano 2008**

Trienio	29,35 /mes
Especial dedicación	27,07 /mes
Complemento de perigosidade	80,81/mes
Complemento de penosidade	80,81 / mes
Complemento de toxicidade	80,81 /mes
Dispoñibilidade horaria	404,12 /mes
Complemento de funcións	121,21 /mes



## ANEXO II-A

## Grupo I. Titulados/as superiores. Categorías:

- (1) Director/a de residencia. Director/a de residencia de estudantes. Director/a de residencia de anciáns. Director/a de residencia internado. Director/a de centro educativo. Director/a de residencia xuvenil. Técnico/a deportivo. Xefe/a de internado.
- (2) Titulado/a superior médico/a. Médico/a xeriatra. Médico/a CEI. Médico/a adxunto/a. Médico/a.
- (3) Titulado/a superior químico/a. Ciencias químicas.
- (4) Titulado/a superior.
- (5) Titulado/a superior veterinario/a.
- (6) Titulado/a superior psicólogo/a.
- (7) Titulado/a superior dentista.
- (9) Titulado/a superior economista. Xefe/a superior de administración.
- (10) Titulado/a superior biólogo/a.
- (11) Titulado/a superior pedagogo/a.
- (14) Titulado/a superior sociólogo/a.
- (15) Titulado/a superior rehabilitador/a. Médico/a rehabilitador/a.
- (17) Bibliotecario/a.
- (18) Licenciado/a informático/a (antigo/a técnico/a de sistemas e analista titulado/a superior).
- (19) Titulado/a superior especialista. Titulado/a superior farmacéutico/a.
- (21) Técnicos/as de protocolo.
- (23) Documentalista.
- (25) Titulado/a superior médico/a (especialidade medicina deportiva).
- (26) Titulado/a superior neurólogo/a.
- (27) Coordinador/a de actividades externas.
- (29) Xefe/a departamento persoal e xestión económico-administrativa do IGAEM.
- (30) Relacións públicas do IGAEM.
- (31) Titulado/a superior de formación ocupacional.
- (32) Técnico/a superior en centros de arte.
- (36) Profesor/a de música.
- (37) Titulado/a superior ambiental.
- (38) Técnico/a superior defensa contra incendios forestais.
- (39) Licenciado/a en ciencias do mar.
- (40) Titulado/a superior lingüista.

## Grupo II. Titulados/as de grao medio. Categorías:

- (1) Director/a-administrador/a. Director/a de centro social. Director/a casa da xuventude. Subdirector/a residencia xuvenil. Preceptor/a residencia. Director/a centro. Xefe/a do servizo administrativo do IGAEM. Secretario/a de residencia. Director/a de cociña de irmandade. Director/a de clínica deportiva.
  - (2) ATS. Enfermeiro/a. Practicante. DUE.
  - (3) Estimulador/a. Psicomotricista.
  - (4) Mestre/a instructor/a. Instructor/a. Mestre/a taller da C. de Educación FP. Monitor/a de actividades docentes. Monitor/a (titulado/a medio/a).
  - (5) Profesor/a. Profesor/a titular. Profesor/a EXB. Mestre/a. Profesor/a de educación física. Profesor/a de matemáticas.
  - (6) Educador/a. Profesor/a especial.
  - (7) Titulados/as grao medio.
  - (8) Director/a de gardaría infantil.
  - (9) Axudante/a de desenvolvemento rural.
  - (11) Fisioterapeuta.
  - (13) Logopeda.
  - (15) Asesor/a de prensa.
  - (16) Capelán.
  - (17) Asistente/a social.
  - (20) Terapeuta ocupacional.
  - (21) Monitor/a ocupacional.
  - (22) Monitor/a de capacitación agraria.
  - (25) Divulgador/a.
  - (27) Técnico/a superior diplomado/a en informática (antigo analista de aplicacións (titulado medio) e antigo analista programador/a (titulado/a medio).
  - (30) Técnico/a en animación sociocultural.
  - (31) Restaurador/a.
  - (33) Profesor/a de danza clásica.
  - (33 bis) Fotógrafo/a artístico/a.
  - (35) Pianista.
  - (37) Titulado/a medio/a formación ocupacional.
  - (38) Perito/a-xudicial diplomado/a.
  - (39) Técnico/a forestal defensa contra incendios forestais.
  - (40) Mestre/a especialista en educación infantil.
  - (41) Técnico/a ambiental.
  - (42) Xestor de documentación.
- Grupo III. Especialistas e encargados/as.  
(Categorías en que, para o acceso, se necesita posuír titulación académica de nivel de bacharelato, FP 2º grao ou equivalente).
- Categorías:
- (1) Encargado/a equipamentos mecánicos. Mecánico/a supervisor/a. Encargado/a talleres e parque maquinaria. Inspector/a revisor/a maquinaria. Axente auxiliar de inspección (antigo mecánico/a supervisor/a ITV). Contramestre.
  - (54 bis) Hixenista dental.
  - (2) Encargado/a administrativo/a. Xefe/a de negociado. Xefe/a administración. Xefe/a 2ª administración. Administrador/a. Secretario/a-administrador/a residencia xuvenil. Administrador/a de produción de centros. Secretario/a de dirección do IGAEM. Axudante/a de dirección e difusión da música. Axudante/a de dirección e difusión do CDG.
  - (3) Controlador/a pecuario/a. Axudante/a técnico/a pecuario/a.
  - (4) Gobernante/a. Gobernante/a servizos domésticos. Encargado/a lavadoiro, roupeiro, ferro de pasar.
  - (5) Intendente. Encargado/a de establecemento. Encargado/a de almacén.
  - (6) Xefe/a de servizos técnicos. Encargado/a de mantemento. Conservador/a de edificios. Encargado/a oficios varios mantemento. Xefe/a de taller. Encargado/a de traballos. Especialista de oficios.
  - (7) Técnico/a práctico/a en C. e vixilancia de O. Técnico/a auxiliar de obras.
  - (8) Encargado/a xeral.
  - (9) Técnico/a práctico/a en control e vixilancia de obras, explotación e conservación de estradas.
  - (9) Encargado/a de unidade.
  - (11) Encargado/a agrario/a.
  - (12) Mestre/a de taller.
  - (14) Xefe/a de cociña.
  - (15) Experto/a en exposicións.
  - (17) Analista de laboratorio.
  - (18) Marcador/a de metais preciosos. (
  - (20) Mestre/a industrial.
  - (22) Encargado/a de sección de enerxía da Consellería de Industria.
  - (23) Celador/a de estradas. Capataz de brigada.
  - (24) Encargado/a de rede estatística.
  - (25) Capataz coordinador/a de pesca.
  - (27) Mestre/a sondista.
  - (28) Mecánico/a naval 1ª.
  - (29) Delineante de 1ª.
  - (30) Programador/a.
  - (32) Encargado/a de reprografía.
  - (33) Encargado/a supervisor/a de telefónica.
  - (34) Especialista de oficios (debuxante).
  - (36) Experto/a audiovisuais.
  - (37) Técnico/a de son.
  - (38) Supervisor/a radioteléfono. Xefe/a sala do CECOP.
  - (39) Rexedor/a de escena.
  - (40) Axudante/a de produción.
  - (43) Encargado/a de estrutura escénica. Encargado/a de taller de escenografía. Técnico/a de máquinas do IGAEM.
  - (45) Técnico/a de luces.
  - (48) Axente auxiliar inspección tributaria.
  - (49) Axente auxiliar inspección transportes.
  - (50) Técnico/a especialista xardín de infancia.
  - (51) Perito/a xudicial. BVP.
  - (52) Tradutor/a. Intérprete da Administración de xustiza.
  - (53) Técnico/a en restauración cinematográfica.
  - (54) Técnico/a especialista en radioloxía (TER)
  - (55) Patrón/oa de embarcación.
  - (60) Auxiliar técnico/a de obra. Auxiliar técnico/a obra TIE.
  - (62) Oficial/a administrativo/a. Oficial/a 1ª administrativo/a. Secretario/a administrativo/a. Administrativo/a provincial. Administrativo/a agrupación. Administrativo/a. Inspector/a administrador/a.
  - (63) Oficial/a 1ª condutor/a. condutores/as 1ª. Condutores/as altos cargos. Conductor/a mecánico/a.
  - (64) Oficial/a 1ª tractorista. Tractorista. Operador/a maquinaria pesada.
  - (65) Oficial/a 1ª cociña. Oficial 1ª cociñeiro/a. Xefe/a cociña. Cociñeiro/a 1ª.
  - (66) Axudante/a taller. Adxunto/a taller.
  - (67) Capataz de obras. Capataz cuadrilla. Xefe/a equipo. Oficial 1ª obra COTOP. Capataz.
  - (68) Oficial/a 1ª agrario. Capataz agrario.
  - (69) Oficial/a servizos técnicos. Oficial 1ª mantemento. Oficial 1ª oficios varios. Oficial de primeira.
  - (71) Oficial/a de primeira xardineiro/a.
  - (74) Oficial/a de primeira albanel.
  - (76) Oficial/a de primeira electricista.
  - (78) Subgobernante/a.
  - (80) Capataz de establecemento.

- (82) Mecánico/a inspector. Oficial/a de 1ª mecánico/a. Técnico/a auxiliar.
- (84) Oficial/a de primeira calefactor/a.
- (88) Capataz de explotacións marisqueiras.
- (90) Animador/a sociocultural.
- (91) Técnico/a especialista en informática (antigo/a operador/a de ordenadores).
- (92) Capataz forestal.
- (93) Técnico/a auxiliar en electrónica de comunicacións.
- (94) Técnico/a auxiliar en imaxe e son.
- (95) Práctico/a de topografía. Oficial/a de 1ª topógrafo/a.
- (97) Auxiliar de son.
- (98) Auxiliar de luces.
- (99) Coidador/a a extinguir.
- (100) Xefe/a cuadrilla defensa contra incendios forestais.
- (101) Proxeccionista.
- (102) Encademador/a.
- (103) Entrevistador/a-enquisador/a.
- (104) Intérprete de linguaxe de signos.
- (105) Mestre/a de música tradicional.

#### Grupo IV. Oficiais de 2ª administrativos e oficiais de 2ª.

(Categorías en que, para o acceso, se necesita posuír titulación académica de nivel de graduado en educación secundaria obrigatoria, graduado escolar, FP 1º grao ou equivalente).

##### Categorías:

- (1) Auxiliar gravación. Oficial/a 2ª linotipista. Auxiliar administrativo/a. Oficial 2º administrativo/a. Técnico/a auxiliar en informática. Operador/a máquina elemental. Auxiliar.
- (2) Auxiliar mecánico/a. Oficial/a 2ª mecánico/a. Mecánico/a reparación obras.
- (3) Auxiliar sanitario. Auxiliar clínica. Auxiliar psiquiátrico/a. Auxiliar de enfermaría. Coidador/a xeriátrico. Coidador/a.
- (4) Auxiliar fogar. Coidador/a auxiliar. Auxiliar coidador/a. Auxiliar de internado.
- (5) Oficial/a 2ª cociña. Cociñeiro/a oficial 2ª.
- (6) Axudante/a servizos técnicos. Oficial/a 2ª mantemento.
- (7) Garda xuramentado/a fluvial. Garda explotación.
- (8) Oficial/a 2ª topógrafo. Axudante/a topografía.
- (9) Oficial/a 2ª agrario/a.
- (11) Auxiliar de laboratorio.
- (13) Auxiliar especialista en farmacia.
- (16) Conductor/a.
- (17) Almaceneiro/a. Despenseiro/a.
- (18) Oficial/a de segunda.
- (20) Conserxe (cando teñan ao seu cargo persoal subalterno ou ordenanza).
- (21) Oficial/a 2ª carpinteiro/a. Auxiliar carpintaría.
- (22) Oficial/a 2ª en reprografía.
- (23) Mestre/a gaitero/a.
- (24) Xastre/a.
- (25) Cargador/a. Tremeiro/a.
- (28) Auxiliar produción-dirección.
- (29) Mariñeiro/a.
- (30) Auxiliar formación ocupacional.
- (31) Legoeiro/a.
- (32) Operador/a codificador/a de datos de defensa contra incendios forestais.
- (33) Conductor/a autobomba defensa contra incendios forestais.
- (34) Axudante/a restauración e proxección cinematográfica.
- (35) Auxiliar de arquivos e bibliotecas.
- (36) Auxiliar de museos.
- (37) Oficial/a 2ª mecánico máquinas defensa contra incendios forestais.
- (39) Auxiliar de autopsia.
- (40) Oficial/a 2ª forestal.
- (41) Oficial/a de defensa contra incendios forestais.
- (42) Oficial/a de establecemento.

#### Grupo V. Persoal subalterno, de vixilancia e de servizos específicos non titulados.

(Categorías en que, para o acceso, se necesita posuír titulación académica de nivel de certificado de escolaridade).

##### Categorías:

- (1) Camareiro/a-limpador/a. Axudante/a cociña. Pasador/a de ferro-lavandero/a. Costureiro/a. Cortador/a. Pasador de ferro/a. Lavandero/a.
- (2) Axudante/a traballos ou oficios. Axudante/a albanel. Peón/oa especializado/a. Fontaneiro/a. Axudante/a. Hortelán/n. Axudante/a traballos. Encargado/a xardín.
- (3) Ordenanza. Celador/a. Vixilante oficinas. Vixilante nocturno/a. Vixilante.

- Subalterno/a. Porteiro/a. Recepcionista. Telefonista. Sereno/a. Garda. Garda xuramentado.
- (5) Perruqueiro/a. Barbeiro/a.
- (8) Peón/oa agrario/a.
- (9) Celador/a de segunda. Vixilante de recursos naturais.
- (10A) Vixilante móbil defensa contra incendios forestais.
- (10B) Vixilante fixo/a de defensa contra incendios forestais.
- (10C) Emisorista de defensa contra incendios forestais. Escolta incendios.
- (10D) Socorrista.
- (10E) Vixilante de arquivos, bibliotecas e museos.
- (10F) Peón/oa forestal.
- (11) Limpador/a. Fregador/a. Empregado/a comedor. Empregado/a cociña-pinche. Servizo doméstico. Mozo/a de limpeza. Pinche de cociña. Persoal servizos xerais.
- (12) Peón/oa. Laborante. Varredor/a. Mozo/a servizos. Mozo/a laboratorio. Mozo/a. Pastor/a. Xardineiro/a. Mozo/a transportes. Peón/oa xardineiro/a/EFU. Mozo/a mantemento. Mozo/a subalterno.
- (14) Peón/oa defensa contra incendios forestais.
- (14A) Peón/oa condutor de defensa contra incendios forestais.

#### Grupo VIII. Persoal non asimilable.

Coordinador/a do INEF.

Colectivo de medios de comunicación do Estado.

Outro persoal non asimilable.

## ANEXO II-B

### Categorías do anexo II do IV convenio colectivo único da Xunta de Galicia suprimidas e integradas noutras categorías do mesmo anexo

#### Grupo I. Titulados/as superiores. Categorías:

- (20) Licenciado/a en ciencias da información. Intégrase no grupo 1 categoría.4
- (24) Musicólogo/a. Intégrase no grupo 1 categoría.4

#### Grupo II. Titulados/as de grao medio. Categorías:

- (54) ETAR. Encargado/a de tarefas asistenciais e reparadoras, Intégrase no grupo II categoría 6.

#### Grupo III. Especialistas e encargados/as.

(Categorías en que, para o acceso, se necesita posuír titulación académica de nivel de bacharelato, FP 2º grao ou equivalente).

##### Categorías:

- (26) Axudante/a técnico de laboratorio. Intégrase no grupo III. Categoría 17.
- (61) Oficial/a laboratorio. Analista 2ª. Axudante/a técnico/a laboratorio. Intégrase no grupo III. Categoría 17.

#### Grupo IV. Oficiais de 2ª administrativos e oficiais de 2ª.

(Categorías en que, para o acceso, se necesita posuír titulación académica de nivel de graduado en educación secundaria obrigatoria, graduado escolar, FP 1º grao ou equivalente).

##### Categorías:

- (38) Auxiliar teléfono información ao cidadán. Intégrase no grupo IV. Categoría 1.

## ANEXO III

### Baremo para a selección do persoal de non existir listas elaboradas ao abeiro do Decreto 37/2006, do 2 de marzo, ou sistema de contratación vixente en cada momento

1. Por cada mes de servizos prestados na Xunta de Galicia na mesma categoría a que se pretende acceder: 0,15 puntos/mes.
  2. Por cada mes de servizos prestados noutras administracións públicas na mesma categoría e referidos aos últimos 5 anos: 0,10 puntos/mes.
  3. Por cada mes de servizos prestados nas empresas privadas na mesma categoría e referidos aos últimos 5 anos: 0,05 puntos/mes.
- A suma da puntuación das alíneas a), b) e c) non poderá exceder de 5 puntos.
4. Por cada curso directamente relacionado coas funcións propias da categoría á que se opta organizado e impartido directamente pola Escola Galega de Administración Pública, Fegas, Academia Galega de Seguridade Pública, INAP, escolas oficiais de formación das restantes comunidades autónomas, universidades, Inem, Dirección Xeral de

Formación Ocupacional da Consellería de Traballo, cursos de formación continua do AFCAP, segundo a relación de materias que se establezan na convocatoria:

- Cursos ata 25 horas: 0,1 puntos.
- Cursos de máis de 25 horas e menos de 75 horas: 0,2 puntos.
- Cursos de 75 horas ou máis: 0,3 puntos.

5. Polo coñecemento acreditado do idioma galego (só se valorará o grao superior alegado) e que sexa superior ao establecido como requisito de acceso.

- En grao de iniciación/celga 3: 0,50 puntos.
- En grao de perfeccionamento/celga 4: 0,75 puntos.
- Outros de grao superior ao anterior: 1 punto.

Só se concederá validez, polo que á acreditación do galego se refire, aos cursos ou titulacións homologados polo órgano competente en

materia lingüística da Xunta de Galicia.

6. De producirse empate na puntuación, acudirase para dirimilo á outorgada polos méritos alegados segundo a orde establecida neste anexo e de persistir, a favor da primeira letra do primeiro apelido, segundo a orde establecida anualmente na resolución da Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza pola que se publica o resultado do sorteo a que se refire o Regulamento de selección do persoal da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Non obstante o anterior, no suposto de infrarrepresentación do sexo feminino nos termos establecidos no artigo 37 da Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes, o primeiro criterio de desempate será o de ter a condición de muller.

## ANEXO IV Catálogo de permisos e licenzas

Motivo	Duración
Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do 1º grao de consanguinidade ou afinidade na mesma localidade.	3 días hábiles
Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do 1º grao de consanguinidade ou afinidade en distinta localidade.	5 días hábiles
Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do 2º grao de consanguinidade ou afinidade na mesma localidade.	2 días hábiles
Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do 2º grao de consanguinidade ou afinidade en distinta localidade.	4 días hábiles
Permiso por traslado de domicilio.	1 día na mesma localidade e 2 se hai cambio. Se a unidade familiar ten dous ou máis membros o permiso será de 2 días sen cambio de localidade e de 4 se hai cambio. *Gozanse nos días inmediatamente posteriores a aquel en que se produza o feito causante do permiso con independencia de que estes sexan hábiles ou festivos.
Permiso para realizar funcións sindicais, de formación sindical, ou de representación do persoal.	Nos termos legalmente establecidos.
Permiso para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude.	Os días da súa realización.
Permiso de lactación por fillo menor de 12 meses. No caso de adopción ou acollemento durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa.	A traballadora terá dereito á ausencia de 1 hora diaria do traballo. Poderá substituírse por unha redución da xornada normal en ½ hora ao inicio e ao final da xornada, ou nunha hora ao inicio ou aofinal da xornada. Poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores no caso de que ambos traballen. Incrementarase proporcionalmente en caso de parto múltiple. Permiso substitutivo: poderá substituírse o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente (4 semanas ininterrompidas), ou ben por crédito horario (150 horas). Pódese aproveitar en calquera momento despois do goce do permiso de maternidade. Incrementarase proporcionalmente en caso de parto múltiple.
Ausencia por nacemento de fillo prematuro ou que por calquera outra causa deba permanecer hospitalizado a continuación do parto.	2 horas diarias como máximo, percibindo as retribucións íntegras.
Redución de xornada con diminución proporcional de retribucións para o coidado directo dun familiar ata o 2º grao de consanguinidade ou afinidade que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.	Redución de 1/3 ou 1/2 da xornada.
Ausencia para exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.	Tempo necesario logo de xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Goce por traballadoras embarazadas.
Permiso retribuído para asistir a tratamentos de fecundación asistida.	Tempo necesario con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada, sempre que se faga en centros do ámbito do Sistema Nacional de Saúde. Se fose necesario o desprazamento o permiso será de 2 días, sempre que se pemoite fóra do domicilio habitual.
Permiso retribuído a favor de traballadores/as para acompañar o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida.	Tempo necesario con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada, sempre que se faga en centros do ámbito do Sistema Nacional de Saúde. Se fose necesario o desprazamento o permiso será de 2 días, sempre que se pemoite fóra do domicilio habitual.
Permiso retribuído a favor de traballadores/as para acompañar o seu cónxuxe o parella en análoga relación de afectividade a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto.	Tempo necesario previa xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.
Permiso retribuído por accidente ou enfermidade moi graves do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, acollidos/ acollidas ou familiares conviventes, e para atender o seu coidado.	30 días naturais máximo. Pode gozarse de maneira separada ou acumulada.
Redución de xornada para coidar un familiar de 1º grao, por razóns de enfermidade moi grave.	Ata o 50% con carácter retribuído e polo prazo máximo de 1 mes, prorrogable en circunstancias excepcionais ata un período máximo de dous meses.

Para acompañar ás revisións médicas aos fillos/as e a persoas maiores ao seu cargo.	Polo tempo necesario con aviso previo, e xustificación da necesidade realización dentro da xornada de traballo.
Permiso para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.	Tempo indispensable.
Permiso para asuntos persoais sen xustificación.	9 días Ademais 2 días adicionais ao cumprir o 6º trienio, incrementándose 1 día adicional por cada trienio cumprido a partir do 8º. O dereito ao seu goce nace a partir do día seguinte do cumprimento do trienio.
Permiso por parto.	16 semanas ininterrompidas (6 delas deberán ser gozadas pola nai no período inmediatamente posterior ao parto).
Permiso por parto no suposto de discapacidade do fillo/a.	16 semanas ininterrompidas máis 2 semanas máis.
Permiso por parto no suposto de parto múltiple.	16 semanas ininterrompidas máis dous semanas máis por cada fillo a partir do 2º.
Permiso por parto en caso de falecemento da nai.	16 semanas ininterrompidas. O outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.
Permiso por parto prematuro e aqueles que por calquera outra causa o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto.	Ampliarse en tantos días como o neonato estea hospitalizado ata un máximo de 13 semanas adicionais.
Permiso por adopción ou acollemento.	16 semanas ininterrompidas á elección do traballador/a a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. En ningún caso un mesmo menor pode dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.
<b>Motivo</b>	<b>Duración</b>
Permiso por adopción ou acollemento no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido.	16 semanas ininterrompidas máis 2 semanas máis.
Permiso por adopción ou acollemento no suposto de adopción ou acollemento múltiple.	16 semanas ininterrompidas máis dous semanas máis por cada fillo a partir do 2º.
Permiso por adopción ou acollemento internacional.	16 semanas ininterrompidas. Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado ou acollido, poderá iniciarse o permiso ata 4 semanas antes da resolución xudicial, pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.
Permiso retribuído por adopción ou acollemento internacional se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado ou acollido.	3 meses, percibindo exclusivamente as retribucións básicas. Poderá gozarse de forma fraccionada, sempre que non se superen os tres meses de duración máxima.
Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo/a.	29 días naturais que gozará o pai ou outro proxenitor, a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial, pola que se constituía a adopción. No caso de parto, adopción ou acollemento múltiples: 35 días naturais. A nai poderá gozar deste permiso a continuación do permiso por parto ou a continuación do permiso por adopción ou acollemento nos seguintes supostos: -Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso. -Se a filiación paterna non estivese determinada. -Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade. Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso se lle recoñecese á nai a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.
Ausencias do posto da traballadora por razón de violencia de xénero.	As ausencias e faltas de asistencia totais ou parciais terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou saúde segundo o proceda. Terán dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables.
Licenza por matrimonio, ou parella en análoga relación de afectividade.	15 días naturais ininterrompidos.
Licenza por estudos sobre materias relacionadas coa Administración pública.	Sen determinar (logo do informe favorable do superior xerárquico), percibindo as retribucións básicas e o complemento familiar.

## ANEXO V

Resolución do 15 de marzo de 2000, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se ordena o rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do acordo adoptado entre a Administración da Xunta de Galicia e o Comité Intercentros do Persoal Laboral sobre roupa de traballo e calzado profesional.

En cumprimento do disposto na normativa legal sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo, Real decreto 1040/1981, artigo 2 e), para os efectos previstos nel, faise público que no correspondente servizo desta dirección xeral se presentou o 15 de marzo de 2000 certificación do secretario da comisión paritaria do III convenio colectivo único da Xunta de Galicia, na cal se fai constar o acordo acadado sobre roupa de traballo e calzado profesional.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

**Primeiro.-** Ordenar a inscrición do dito acordo no rexistro correspondente desta dirección xeral.

**Segundo.-** Dispoñer a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 15 de marzo de 2000.

José María Fernández Olea

Director xeral de Relacións Laborais

Acordo entre a Administración da Xunta de Galicia e o Comité Intercentros do Persoal Laboral.

**O artigo 40.2º da Constitución española de 1978 di:**

Os poderes públicos fomentarán unha política que garanta a formación e readaptación profesionais, velarán pola seguridade e hixiene do traballo e garantirán o descanso necesario, mediante a limitación da xornada laboral, as vacacións periódicas retribuídas e a promoción dos centros adecuados.

A nivel da Unión Europea atopámonos, entre outras, coa Directiva marco 89/391, do 12 de xuño de 1989, relativa á aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde dos/as traballadores/as no traballo, e a Directiva 89/656, do 30 de novembro de 1989, relativa ás prescricións mínimas que deben ter os equipamentos de protección persoal dos/as traballadores/as.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, garante no seu artigo 14.1º o dereito dos/as traballadores/as a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, e no artigo 17.2º establece o deber do empresario de proporcionar aos seus traballadores/as os equipamentos de protección individual adecuados para o desempeño das súas funcións.

Por outra banda, o artigo 33.1º da devandita Lei 31/1995, preceptúa o deber do empresario de consultar os/as representantes dos/as traballadores/as a adopción de decisións relativas, entre outras, á planificación e á organización do traballo na empresa e á introdución de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puidesen ter para a seguridade e a saúde dos/as traballadores/as, derivadas da elección dos equipos, a determinación e a adecuación das condicións de traballo e o impacto dos factores ambientais no traballo.

Por último, o artigo 42 do III convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia obriga a facilitar ao persoal ao servizo da Xunta de Galicia roupa e calzado profesional, cando as condicións e a natureza do traballo o requiran, comprometéndose as partes asinantes do convenio a adaptaren o contido do devandito artigo ás peculiaridades de cada categoría.

**En virtude de todo o anterior e coa autorización da Consellería de Economía e Facenda os representantes da Administración na comisión paritaria e as organizacións sindicais UGT, CC.OO., CSI-CSIF e CIG acordan:**

**Primeiro.-** Este acordo é de aplicación ao persoal laboral que estea en activo e preste os seus servizos na Xunta de Galicia desde o 1 de xaneiro de 1999.

**Segundo.-** Este acordo ten o carácter de mínimo e non impide que as consellerías poidan melloralo, someténdose, en todo caso, ás condicións xa pactadas ou que se poidan pactar no futuro entre os comités de empresa e as consellerías respectivas. No suposto de desacordo entre a consellería e o comité de empresa, a comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio determinará a solución máis axeitada ao suposto formulado.

**Terceiro.-** O persoal sometido a este acordo ten dereito a que se lle entregue a cantidade e clase de roupa especificada no anexo I do acordo.

**Cuarto.-** A roupa e calzado profesional facilitado adaptárase ás traballadoras que se atopan na situación de embarazo ou lactación.

**Quinto.-** Se se observase na roupa de traballo facilitada unha deterioración superior á normal de forma que imposibilite ou menoscabe a súa utilización, sempre que a deterioración non responda á acción voluntaria do traballador, será reposta no momento anterior ao vencemento da data de entrega establecida.

**Sexto.-** No suposto de cobertura temporal de postos de traballo, se a duración do contrato se prevé que será dun tempo mínimo de seis meses, entregáraselle a roupa prevista para a súa categoría, obrigándose ao/á traballador/a a devolver a roupa usada no momento do seu cesamento.

Os stocks existentes en almacéns de uniformes usados e devoltos que poidan ser reutilizables, aproveitaranse asignándoos ao persoal non fixo das distintas categorías que teñan un contrato temporal dunha duración inferior aos seis meses.

O calzado profesional que se entregue ao persoal laboral temporal terá que posuír unhas adecuadas condicións mínimas de hixiene e calidade. Se existise conflito entre o traballador/a temporal e a consellería respectiva sobre a calidade do calzado entregado, será a comisión paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio a encargada de dirimir o conflito presentado.

**Sétimo.-** A Xunta de Galicia comprométese a entregar ao persoal

sometido a este acordo, ademais da roupa e calzado profesional relacionado no anexo I deste acordo, a roupa prevista na normativa específica e que sexa de obrigado cumprimento.

**Oitavo.-** O persoal a que se refire este acordo estará obrigado a vestir, durante a relación do seu traballo, a roupa ou elementos de identificación facilitados pola Xunta de Galicia. O uniforme é de uso exclusivo durante a xornada laboral, a excepción de que se realicen xestións ou traballos específicos que requiran a súa utilización.

**Noveno.-** Os equipamentos de protección individual de riscos para a saúde e a seguridade que se entreguen ao persoal afectado por este acordo deberán contar coa correspondente certificación de prototipos expedida polo Centro Nacional de Medios de Protección dependente do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene.

**Décimo.-** O presente acordo entrará en vigor a partir do día seguinte ao da súa publicación no DOG, por un período de catro anos, prorrogables anualmente, a non ser que exista denuncia del por algunha das partes asinantes.

*E para que conste, remátese a sinatura do presente acordo en Santiago de Compostela, o vinte e nove de febreiro de dous mil.*

*-Ramón del Valle López, presidente.*

*-Rafael López Aguilera, secretario.*

*-Polas consellerías:*

*Consellería da Presidencia, Relacións Institucionais e Administración Pública: Santiago Suárez Martínez.*

*Consellería de Economía e Facenda: Alejandro Fernández Rodríguez.*

*Consellería de Política Territorial, Obras Públicas e Vivenda: José Antonio Fraga Calza.*

*Consellería de Industria e Comercio: Lourdes Courtier Ramos.*

*Consellería de Cultura, Comunicación Social e Turismo: Miguel Ares Casal.*

*Consellería de Agricultura, Gandería e Política Agroalimentaria: Elena Nimo Mayo.*

*Consellería de Pesca, Marisqueo e Acuicultura: Marta Ramos Lage.*

*Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais: Mª Dolores Sáez Madrid.*

*Consellería de Medio Ambiente: Jaime Baltar Tojo.*

*Consellería de Educación e Ordenación Universitaria: Marina García Valeiras.*

*Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude: Alfonso Barros Castro. Consellería de Sanidade e Servizos Sociais: Rodrigo López Asorey.*

*-Polas organizacións sindicais:*

*A representante de CC.OO.: Manuela Domínguez Amoscótegui.*

*O representante de UGT: Manuel Pena Santar.*

*O representante da CIG: Manuel Facorro Casal.*

*O representante do CSI-CSIF: Inés Seoane Díaz.*

**ANEXO I**

**Roupa e calzado profesional para o persoal laboral da Xunta de Galicia**

Categoría	Número	Descrición	Entrega
<b>* Grupo I</b>			
(11) Pedagogo/a	2	Batas brancas	Anual
(6) Psicólogo/a	2	Pares de zocos ou tenis	
(23) Documentalista			
(2) Médico/a	2	Batas ou pixamas	Anual
(15) Médico/a rehabilitador	2	Pares de zocos ou tenis	
(3) Químico/a		Batas brancas	

(10) Biólogo/a (22) Farmacéutico/a	2 2	Pares zocos ou tenis Roupa de auga para o persoal que traballa nos departamentos de condicións oceanográficos e fitoplancto e microbioloxía e patoloxía, no centro de control de cultivos mariños, que consiste en: -1 chaquetón e pantalón de auga -1 par de botas de auga -1 forro polar -1 chaleco salvavidas -1 mandilón antiácidos para a categoría (3) químico	Anual  Bienal Anual Bienal Bienal C/3 anos
<b>* Grupo II</b> (2) ATS (3) Estimulador/a (11) Fisioterapeuta	2 2 1	Pixamas sanitarios ou batas Pares zocos Chaqueta punto azul	Anual Anual Bienal
(20) Terap. ocupacional (13) Logopeda (3) Psicomotricista (21) Monitor/a ocupacional	2 2	Batas brancas ou 2 pixamas sanitarios Pares zocos	Anual Anual
(6) Educadores/as	2 1	Batas Par de zocos ou tenis	Anual
(6) Educador/a centros de menores	1 1	Par tenis Chándal	Anual Anual
(17) Asistente/a social <sup>3</sup>	2 2	Batas brancas Pares de zocos	Anual Anual
(31) Restaurador/a	2 2	Batas brancas Pares tenis	Anual Anual
<b>* Grupo III</b> (4) Gobernante/a (78) Subgobernante/a	1 2 2 1	Saia ou pantalón Camisas Pares zapatos Chaqueta punto azul	Anual Anual Anual Bienal
(32) Encargado/a reprografía	2	Batas	Anual
(5) Encargado/a almacén (6) Encargado/a Mantemento (1) Encarg. Equipo mecán. (81) Almaceneiro (10) Encargado/a traballos	2 2 1	Conxunto cazadora/pantalón ou funda Camisas Par zapatos de goma Cando as circunstancias do traballo o requiran, unhas botas de auga e anorak	Bienal Anual Anual Bienal
(8) Encargado/a CPTOPV (23) Celador/a-legoeiro/a (60) Aux. téc. obras (64) Oper. Máquina pes. (67) Capataz obras (68) Capataz agrícola (7) Técnico/a vix. obras (19) Capataz de brigada (92) Capataz forestal	2 1 1 1 1 1 1 2	Conxuntos cazadora/pantalón ou funda Par zapatos goma ou botas Par botas de auga Traxe de auga Anorak Xersei Camisas	Bienal Anual Anual Bienal Anual Anual Anual
(3) Controlador/a pecuario/a (11) Encargado/a agrario/a	1 1 1 1 1 2	Conxunto cazadora/pantalón ou funda Par zapatos goma ou botas Par botas de auga Traxe auga Anorak Camisas	Anual Anual Bienal Bienal Bienal Anual
(88) Capataz expl. marisqueira (25) Capataz coord. pesca	1 1 1 1	Par de botas de goma Vadeadores Roupa de auga verán: pantalón e chaqueta Roupa de auga inverno: pantalón e chaqueta Luvas de goma Luvas de traballo	Anual Anual Bienal Bienal Anual Anual
(95) Topógrafo/a	1 1 1 1	Par botas de seguridade Par botas de auga Anorak Traxe de augas	Bienal Trienal Bienal Trienal
(63) Conductor/a	1 1 1	Camisa verán Camisa inverno m/l Par zapatos de goma	M/c anual Anual

	1	Conxunto cazadora/pantalón	Anual Anual
(12) Mestre taller (66) Axud. taller	1 1	Par tenis Bata	Anual Anual
(16) Especialista oficios (86) Oficial 1º mecánico/a (69) Oficial 1º mantemento (84) Oficial 1º calefactor (70) Oficial 1º fontaneiro/a (72) Oficial 1º (73) Oficial 1º carpinteiro/a (74) Oficial 1º albanel (75) Oficial 1º pintor/a (76) Oficial 1º electricista (67) Xefe/a equipo	2 2 1 1	Conxunto cazadora/pantalón Camisas Par zapatos de goma Par de botas de auga e 1 anorak cando as circunstancias do traballo o requiran	Bienal Anual Anual Bienal
(14) Xefe/a cociña (65) Oficial 1º cociña	2 2 2 2	Pantalóns e 2 blusóns ou guerreira m/c ou guerreira m/l Gorros ou 2 picos Mandís (hule-tea) Zocos Manguitos	Anual Anual Anual Anual
(20) Mestre/a industrial	2 2 1	Conxunto cazadora/pantalón Camisas Par zapatos	Bienal Anual Anual
(17) Analista laboratorio (18) Marcador/a metais (26) Axud. técnic. laboratorio (61) Oficial laboratorio (8) Encargado/a laboratorio	1 2 2	Mandilón antiácidos Batas brancas Pares zocos Cando as circunstancias de traballo o requiran 1 traxe de auga e 1 par de botas de auga	C/3 anos Anual Anual Bienal
(98) Auxiliar de luces (37) Técnico/a de son (43) Encarga. estru. esc. (45) Técnico/a de luces	1 2 2 1	Anorak negro Viseiras negras Conxunto cazadora/pantalón negro Pares botas de seguridade Chaleco negro Calcetins ou medias negras	C/2 anos Anual Anual Anual Anual
(46) Técnico/a máquina. (39) Rexedor escena (97) Auxiliar de son	1 2 2 2 1 3	Anorak negro Viseiras negras Conxunto cazadora/pantalón negro Pares botas de seguridade Chaleco negro Calcetins ou medias negras	C/2 anos Anual C/2 anos Anual Anual Anual
(50) Téc. espec. xardín infancia	1* 1 1* 1 1	Pixama Chándal Par zocos Par zapatillas deportivas Chaqueta punto azul	Anual Bienal Anual Bienal Bienal
(71) Oficial de primeira xardineiro/a 1	2 1 1 1 1 1 2	Conxunto cazadora/pantalón ou funda Par de zapatos goma ou botas Par de botas de auga Traxe de auga Anorak Xersei Camisas	Bienal Anual Anual Bienal Bienal Anual Anual
(105) Mestre/a de música tradicional <sup>2</sup>	1 1 2 1	Traxe chaqueta/pantalón escuro Chaleco Camisas cor gris Par de zapatos	Bienal Bienal Anual Anual
<b>* Grupo IV</b> (2) Oficial 2º mecánico (6) Oficial 2º mantemento (18) Oficial 2º	2 1 2	Cazadora/pantalón Par zapatos goma Camisas Cando as circunstancias de traballo o requiran 1 par de botas de auga e 1 anorak	Bienal Anual Anual Bienal
(3) Auxiliar de clínica	2 1 2	Pixamas sanitarios Chaqueta punto azul Pares zocos	Anual Bienal Anual
(4) Auxiliar coidador/a	2	Batas e zocos	Anual

(10) Auxiliar puericultor/a para os centros de menores	1	Chándal e 1 par zapatillas deportivas	Anual
(5) Oficial 2ª coziña	2	Pantalóns e 2 blusóns ou guerreira m/c ou guerreira m/l	Anual
	2	Gorros ou 2 picos	Anual
	2	Mandís (hule-tea)	Anual
	2	Pares zocos	Anual
	2	Manguitos	Anual
(7) Garda xurado fluvial Garda explotación vixilante de explotación	2	Camisas	Anual
(8) Oficial 2ª topógrafo	2	Conxunto cazadora/pantalón	Bienal
(9) Oficial 2ª agrícola	1	Par botas	Anual
(31) Legoeiro	1	Par botas de auga	Bienal
	1	Traxe de auga	Bienal
	1	Anorak	Bienal
(16) Condutores/as	2	Pares fundas ou 2 conxuntos	Bienal
	1	Cazadora/pantalón	Anual
	2	Par zapatos de goma ou botas de goma	Anual
		Camisas	
(24) Xastres/as 2	2	Batas	Anual
	1	Xogo de zocos	Anual
	1	Cazadora	Bienal
(25) Tremeoiro	1	Anorak negro	C/2 anos
	2	Viseiras negras	Anual
	2	Conxunto cazadora/pantalón negro	C/2 anos
	2	Pares botas de seguridade	Anual
	1	Chaleco negro	Anual
	3	Calcetíns ou medias negras	Anual
(28) Gaiteiros/as 2	1	Traxe tradicional galego	
<b>*Grupo V</b>			
(1) Camareiro/a-limpador/a	2	Batas ou pixamas	Anual
(11) Limpador/a	1	Chaqueta punto azul	Anual
(12) Mozos de servizo	2	Par zocos ou tenis	Anual
(1) Axudante/a coziña	2	Pantalóns e blusóns ou guerreiras m/c ou guerreiras m/l	Anual
	2	Gorros ou 2 picos	Anual
	2	Mandís (hule-tea)	Anual
	2	Pares zocos	Anual
	2	Manguitos	Anual
(2) Axud. traballos	2	Conxunto cazadora/pantalón ou funda ou bata	Bienal
(12) Peón/oa	1	Par botas ou zapatos de goma	Anual
(12) Mozos de servizo Consellería de Sanidade	2	Camisas	Anual
	1	Par de botas de auga e 1 anorak cando as circunstancias do traballo o requiran	Bienal
(8) Peón/oa agrario	2	Fundas azuis	Anual
	2	Botas	Anual
	1	Anorak	C/2 anos
	1	Traxe auga	C/2 anos
	1	Botas auga	C/2 anos
(5) Perruqueiro/a	2	Batas ou pixamas	Anual
	2	Pares zocos	Anual
(9) Vixilante recursos	2	Camisas	Anual
	2	Conxunto cazadora/pantalón	Bienal
	1	Par botas	Anual
	1	Par botas de auga	Bienal
	1	Traxe de auga	Bienal
	1	Anorak	Bienal
(3) Ordenanza	1	Traxe verán	Bienal
(4) Garda xurado	1	Traxe inverno	Bienal

	2	Camisas	Anual
	1	Garabata negra ou lazo ou foulard	Anual
	1	Par zapatos piso sola	Bienal
	1	Par zapatos piso goma	Bienal
(13) Mozo/a de autopsia	1	Pixama sanitario	Anual
	1	Máscara cirúrxica	Anual
	1	Gorro de quirófano	Anual
	1	Par de zocos	Anual
	1	Par guantes tecido anticortes protección anti-sida	Anual
	1	Lentes protección anti-salpicaduras	Anual
	1	Mandil plástico	Anual

(63) Condutores/as do parque móbil: establecida na orde da Consellería da Presidencia e Administración Pública do 23-11-1994 que desenvolve o Decreto 327/1994

(\* Agás na 1ª entrega que será de dúas pezas.

(1) Engadido por acordo da Comisión Paritaria do IV convenio colectivo único do 3 de xullo de 2003 na acta 5/03.

(2) Por acordo da Comisión Paritaria do IV convenio colectivo único do 10 de maio de 2004 na acta 2/04.

(3) Por acordo da Comisión Paritaria do IV convenio colectivo único do 18 de abril de 2005 na acta 2/05.

### Comisión negociadora.

-Pola Administración:

*Gallego Vincent, Víctor, presidente.*

*Cardesín Díaz, Mª Luisa, secretaria.*

*Presidencia da Xunta de Galicia: Landrove Díaz, Carlos Jacobo.*

*Vicepresidencia da Igualdade e do Benestar: Del Valle López, Ramón A.*

*Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza: Brea Lago, Vanessa.*

*Consellería de Economía e Facenda: Carid Fernández, José Carlos.*

*Consellería de Política Territorial, Obras Públicas e Transportes: López Lagares, Juan S.*

*Consellería de Educación e Ordenación Universitaria: Canosa Baldomir, José Luis.*

*Consellería de Innovación e Industria: Fagín Taboada, José Carlos.*

*Consellería do Medio Rural: Álvarez Álvarez, Eleutino.*

*Consellería de Cultura e Deporte: López Iglesias, Arturo.*

*Consellería de Sanidade: Ferreiro Fernández, José Manuel.*

*Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos: Ramos Lage, Marta.*

*Consellería de Medio Ambiente e Desenvolvemento Sostible: Batán Aira, Mª Lourdes.*

*Consellería de Traballo: Tubío Villar, Víctor Manuel.*

*Consellería de Vivenda e Solo: Picouto Delgado, Jorge.*

-Polas organizacións sindicais:

**UGT:**

*Nuñez Rodríguez, José Francisco.*

*Couto Araujo, Fernán.*

*Paz Paz, Mar.*

*Sánchez Martínez, Luz.*

*Trillo García, Juan Pablo.*

**CIG:**

*Gallardo Canitrot, Manuel.*

*Veloso Abellás, Xosé Lois.*

*Campo Locay, Adolfinia.*

*Docampo Abalde, Rodolfo*

### III. Outras disposicións

#### Consellería de Traballo e Benestar

RESOLUCIÓN do 16 de xullo de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia das instrucións necesarias para unha correcta aplicación do Acordo para o acceso á xubilación parcial e o contrato de remuda do persoal laboral do Convenio colectivo único da Xunta de Galicia.

Visto o anexo en que se recollen as instrucións necesarias para unha correcta aplicación do Acordo do 27 de marzo de 2013 para o acceso á xubilación parcial e o contrato de remuda do persoal laboral do Convenio colectivo único da Xunta de Galicia, acordadas na reunión que tivo lugar o 21 de xuño de 2013, e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta dirección xeral

#### ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de outubro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 16 de xullo de 2013

Odilo Martiñá Rodríguez, Director xeral de Traballo e Economía Social

#### ANEXO

#### Acordo para o acceso á xubilación parcial e contrato de remuda do persoal laboral do Convenio colectivo único da Xunta de Galicia

#### Instrucións sobre o acceso á xubilación parcial e contrato de remuda

O pasado 27 de marzo de 2013 asinouose o Acordo para o acceso á xubilación parcial e o contrato de remuda do persoal laboral do convenio colectivo único da Xunta de Galicia polo que cómpre ditar unhas instrucións coa finalidade de acadar unha correcta aplicación del.

#### Primeira. Requisitos para o acceso á xubilación parcial

Poderá acceder á xubilación parcial o persoal laboral da Xunta de Galicia que cumpra os seguintes requisitos:

- Atoparse incluído no anexo do devandito acordo que foi remitido ao Instituto Nacional da Seguridade Social o pasado 15 de abril de 2013 (este anexo atópase á súa disposición na Subdirección Xeral de Réxime Xurídico e Relacións Laborais da Dirección Xeral da Función Pública).
- Ter cumpridos os sesenta e un anos ou sesenta se ten a condición de mutualista con anterioridade ao 1 de xaneiro de 1967.
- Acreditar trinta anos de cotización. No suposto de persoas con discapacidade ou trastorno mental abondarán vinte e cinco anos de cotización.
- A persoa traballadora que se xubila parcialmente deberá concertar coa Xunta de Galicia un contrato a tempo parcial, reducindo a xornada de traballo e o salario, entre un mínimo dun 25 % e un máximo do 75 % da xornada de traballo dun traballador a tempo completo comparable.
- Acreditar un período de antigüidade na empresa de, polo menos, seis anos inmediatamente anteriores á data da xubilación parcial.
- É necesario que a empresa concerte simultaneamente un contrato de remuda con outra persoa traballadora desempregada, excepto no suposto de que a persoa que acceda a esta modalidade de xubilación teña máis de 65 anos de idade.
- Que exista unha correspondencia entre as bases de cotización do traballador remudista e do xubilado parcial, de modo que a correspondente ao traballador remudista non poderá ser inferior ao 65 por 100 da media das bases de cotización correspondentes aos seis últimos meses do período de base reguladora da pensión de xubilación parcial.

#### Segunda. Incompatibilidades

A xubilación parcial é incompatible nos seguintes supostos:

- Co desempeño dun posto de traballo a tempo completo.
- Co desempeño dun posto de traballo a tempo parcial ou baixo a modalidade de fixo-descontínuo.

c) Coas pensións de incapacidade permanente absoluta e grande invalidez, ou de xubilación. O recoñecemento dalgunha destas pensións produce a extinción da xubilación parcial.

d) Coa pensión de incapacidade permanente total para o traballo que se preste en virtude do contrato que deu lugar á xubilación parcial. O recoñecemento desta pensión produce a extinción da xubilación parcial.

#### Terceira. Procedemento das solicitudes de xubilación parcial

1. O procedemento iniciarase por instancia da persoa interesada presentando perante a Secretaría Xeral Técnica ou órgano competente en materia de persoal da súa consellería de destino:

- Escrito que recolla nome, apelidos, documento nacional de identidade, enderezo, grupo e categoría profesional, porcentaxe da xornada de traballo que solicita realizar e a súa forma de acumulación.
- Modelo de certificado de empresa que está á súa disposición na páxina web ou nas delegacións territoriais do Instituto Nacional de Seguridade Social, do cal se cubrirá soamente a parte correspondente aos seus datos (poñerase un enlace de acceso a este modelo na páxina web da Dirección Xeral da Función Pública).

2. Recibida esta solicitude, a dita consellería solicitará da Dirección Xeral da Función Pública a selección do remudista empregando o Decreto 37/2006, ou norma que o substitúa, e, de non ser posible, acudirase ao Servizo Galego de Colocación, de conformidade co disposto no artigo 7.5.b) 2 do V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, agás no suposto establecido no parágrafo segundo da instrución cuarta. Para poder formalizar este tipo de contrato é requisito necesario que o remudista se atope en situación de desemprego, entendéndose por tal aquela persoa que non estea en situación de alta na Seguridade Social.

3. Con carácter previo á formalización dos contratos co xubilado parcial e co remudista, a Dirección Xeral da Función Pública poñerase en contacto co Instituto Nacional de Seguridade Social coa finalidade de determinar se ambas as persoas poden subscribir aqueles contratos.

A consellería deberá realizar as xestións conducentes a acadar un acordo co xubilado parcial en canto á redución da xornada e a forma de acumulala. Os ditos acordos incorporaranse como cláusulas adicionais ao modelo do contrato que no seu momento se formalice.

Con carácter xeral, a parte da xornada que subsista para o/a traballador/a parcialmente xubilado acumularase anualmente a xornadas completas, sexa nun único prazo ou en varios prazos temporais, agás acordo entre o traballador e a súa consellería de destino.

4. Recibida por parte do INSS a confirmación da consulta formulada, a Dirección Xeral da Función Pública poñerase en contacto coa dita consellería, para que esta, unha vez formalizados os contratos co xubilado parcial e co remudista, remita copia compulsada deles a



aquela, e devolva á persoa interesada o certificado de empresa debidamente cuberto.

5. A continuación, a persoa interesada deberá remitir á delegación territorial do Instituto Nacional de Seguridade Social onde teña a súa residencia a seguinte documentación:

- a) Modelo da solicitude da prestación e addenda.
- b) Fotocopia compulsada do DNI.
- c) Certificación de empresa para a xubilación parcial.
- d) No caso de que a solicitante sexa muller, copia compulsada do libro de familia para verificar a existencia de fillos/as.
- e) Copia compulsada do libro de familia, no caso que desexe que se lle apliquen os beneficios por coidado de fillos.
- f) No caso de ter familiares ao seu cargo que desexe que se inclúan como beneficiarios da asistencia sanitaria, deberá acreditar a súa identidade e o parentesco.
- g) Copia compulsada do contrato a tempo parcial suscrito coa persoa que acceda á xubilación parcial.
- h) Copia compulsada do contrato de remuda suscrito co remudista.

6. A baixa e alta do xubilado parcial e a alta do remudista deberán ser gravadas pola correspondente consellería na aplicación da Tesouraría Xeral da Seguridade Social de xeito asociado.

#### **Cuarta. Limitacións para a formalización do contrato de remuda**

1. Así mesmo, debe considerarse que ao formalizar o contrato de remuda se producirá unha mellora de emprego, o que determina que non será posible que un laboral temporal cese voluntariamente da súa última vinculación para subscribir esta modalidade de contrato; nin que un laboral temporal con contrato de interinidade sen data certa de extinción, poida extinguir a súa vinculación para formalizar este tipo de contrato.

2. No suposto de que unha vez formalizado o contrato co remudista, este se extinga por calquera causa, no prazo de 10 días deberá

comunicarse á correspondente delegación territorial do Instituto Nacional da Seguridade Social, o novo contrato de remuda realizado co substituto daquel, para dar cumprimento ao dito prazo, o remudista será seleccionado directamente polo Servizo Galego de Colocación.

#### **Quinta. Efectos económicos**

Prodúcese desde a data en que se inicie a nova xornada laboral reducida.

O/a traballador/a xubilado/a parcialmente percibirá a parte proporcional do salario que lle corresponda en función da xornada traballada, remuneración que percibirá mensualmente con independencia da acumulación da xornada en xornadas completas.

#### **Sexta.**

O/a traballador/a xubilado parcialmente ao abeiro do Acordo do 27 de marzo de 2013 estará obrigado a solicitar a xubilación ordinaria ao cumprir a idade de xubilación ordinaria prevista no artigo 161.1.a) e na disposición transitoria vixésima da Lei xeral de seguridade social, data en que se extinguirá a súa relación laboral coa Xunta de Galicia e pasará á situación de xubilado total para todos os efectos.

Aqueles traballadores que superen a idade ordinaria de xubilación poderán acceder á xubilación parcial por un prazo máximo dun ano, sempre que soliciten unha vez rematado o dito prazo o seu pase a xubilación ordinaria, co cal se dará por extinguida a súa relación laboral.

#### **Sétima. Comisión de seguimento**

Constituirase unha comisión de seguimento do Acordo para a xubilación parcial e o contrato de remuda integrada polas organizacións sindicais asinantes deste acordo e pola Administración.

Semestralmente informarase a comisión das solicitudes de xubilación parcial tramitadas en virtude do acordo, así como das incidencias que se poidan producir na súa tramitación.

## III. Outras disposicións

### Consellería de Traballo e Benestar

**RESOLUCIÓN do 10 de xullo de 2013, da Dirección Xeral de Traballo e Economía Social, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do acordo entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais CIG e CC.OO., relativo á aplicación ao persoal do V Convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia do réxime de vacacións, permisos e licenzas do persoal funcionario.**

Visto o acordo relativo á aplicación ao persoal do V Convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia do réxime de vacacións, permisos e licenzas do persoal funcionario, suscrito na xuntanza que tivo lugar o 5 de xullo de 2013, e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 26 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta dirección xeral

#### ACORDA:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispoñer a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 10 de xullo de 2013  
Odilo Martiñá Rodríguez, Director xeral de Traballo e Economía Social

#### ANEXO

#### Aplicación ao persoal do V Convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia do réxime de vacacións, permisos e licenzas do persoal funcionario

En aplicación do disposto no artigo 21.4 do V Convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia, o pasado 25 de xuño de 2013, na xuntanza entre a Administración da Xunta de Galicia e o Comité Intercentros do persoal laboral acordouse o seguinte:

1. Aplicar ao persoal laboral da Xunta de Galicia o réxime de vacacións, permisos e licenzas establecido para o persoal funcionario no vixente texto do Decreto lexislativo 1/2008, do 13 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei da función pública de Galicia e na Resolución do 12 de marzo do 2013, da Dirección Xeral da Función Pública pola que se ditan instrucións sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas; ou logo de negociación, en normas posteriores que as substitúan.

2. Queda sen efecto o disposto no V Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia sobre o réxime de vacacións, permisos e licenzas, agás o establecido para as vacacións nos supostos de peche do centro de traballo e de ausencia masiva de asistentes, e a determinación da consideración de día inhábil no goce dos vinte e dous días de vacacións do persoal que desenvolva o seu traballo a quedas.

3. Acordar a creación dunha comisión de seguimento, de composición paritaria entre os representantes da Administración da Xunta de Galicia e os representantes das organizacións sindicais presentes no Comité Intercentros do persoal laboral da Xunta de Galicia, encargada de estudar e propoñer as medidas necesarias para a súa resolución.

4. O presente acordo quedará recollido como anexo IV bis do dito convenio colectivo.