

**IV CONVENIO COLECTIVO UNICO DA  
XUNTA DE GALICIA**

**2001**

## CAPITULO I AMBITO DO CONVENIO

### ARTIGO 1.- AMBITO PERSOAL E TERRITORIAL

1. O presente 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 no presente convenio o persoal laboral que con posterioridade á publicación do mesmo pase a depender da Xunta de Galicia ou dos seus organismos autónomos. Para iso terase en conta o disposto no artigo 46.6.e).

3. *Quedan expresamente excluídos do ámbito de aplicación do presente convenio:*

a) *Altos cargos contratados 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 artistas de espectáculos públicos do IGAEM.*

### ARTIGO 2.- VIXENCIA E DENUNCIA

O presente convenio entrará en vigor ó día seguinte da súa publicación no **Diario Oficial de Galicia** (DOG). Os efectos económicos terán efectos retroactivos ó un de xaneiro de 2001 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 **2004** prorrogándose automaticamente, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes dentro dos dous 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.

## CAPITULO II ÓRGANO DE VIXILANCIA

### ARTIGO 3.- COMISIÓN PARITARIA DE VIXILANCIA, INTERPRETACIÓN E DESENVOLVEMENTO DO CONVENIO.

3.1. 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 traballadores como da Administración da Xunta de Galicia, equivalente ó número de consellerías existentes máis un. Os representantes dos traballadores serán** designados polas organizacións sindicais negociadoras do presente convenio, de acordo co artigo 85.2.e) do E.T. A Xunta de Galicia comprométese a facilita-los locais onde terán lugar as reunións de traballo, así como a realiza-las tarefas burocráticas da mesma.

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 dende o día seguinte ó da publicación do convenio no **Diario Oficial de Galicia**. A relación de membros que a compoñen seralle comunicada por escrito, no prazo de 5 días a partir da súa sinatura, ó secretario ou secretaria da comisión negociadora.

**Os acordos tomaranse por unanimidade de entre ámbalas dúas representacións e serán recollidos en acta, dándose-lle a debida publicidade nos taboleiros de anuncios dos centros e dependencias da Xunta de Galicia. O mesmo tempo deberán publicarse no DOG, excepto os acordos que afecten a traballadores de xeito individual e os que así decida a Comisión Paritaria.**

Os ditos acordos vinculan a ámbalas dúas partes nos mesmos termos que o presente convenio, e incorporaranse a el como anexo.

Cando existan discrepancias referidas á interpretación xurídica das materias contidas no presente acordo, as partes poderán nomear de mutuo acordo un mediador que, unha vez aceptado o cargo, terá obriga de presentar no prazo de 48 horas o seu dictame.

As partes deberán manifesta-lo seu posicionamento con respecto ó dictame, por escrito de xeito razoado, no prazo máximo de dez días.

3.2. 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) Asegura-la non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato, **os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou síquicas, tanto por parte dos compañeiros/as de traballo, como por parte dos superiores.**

e) Ser oída con anterioridade á publicación da oferta de emprego público.

*f) Aprobar ou denegar, se é requirido polo órgano competente das consellerías ou polo Comité Intercentros, as solicitudes sobre reclasificación profesional, que implique cambio de todo o colectivo dun oficio dunha categoría dun grupo a outro, tal e como figura no Anexo II.*

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

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

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

### **CAPITULO III ESTABILIDADE NO EMPREGO E INCOMPATIBILIDADES**

#### **ARTIGO 4.- ESTABILIDADE NO EMPREGO.**

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

A Xunta de Galicia, con carácter previo, solicitará informe ós delegados de persoal ou comité de empresa respectivo, e no seu caso do Comité Intercentros, cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá ser evacuado no prazo máximo de 15 días.

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

#### **ARTIGO 5.- INCOMPATIBILIDADES**

Ó 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 esixida no artigo 10 da Lei 53/1984, do 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ó servizo das administracións públicas en relación co artigo 13 do Real decreto 598/1985, do 30 de abril.

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

A percepción dos complementos retributivos previstos no artigo 26 do presente convenio quedará sometida ó réxime de incompatibilidades previsto na Lei 53/84 e no Real decreto 598/85.

### **CAPITULO IV PROVISIÓN DE VACANTES E ACCESO A CONDICIÓN DE PERSOAL LABORAL**

#### **ARTIGO 6.- RELACIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.**

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

Nos anexos II e II bis 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 25 da Lei 4/88, da función pública de Galicia, modificada pola Lei 4/91, e demais normas concordantes.

#### **ARTIGO 7.- 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 no presente artigo.

*A Administración da Xunta facilitará a mobilidade do persoal que desexe ser trasladado a outras administracións. A partir da sinatura do presente convenio a Xunta procurará asinar acordos recíprocos con outras administracións que permitan reservar dun xeito parcial ata chegar ó 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 ó servizo doutras administracións públicas. Unha vez a Xunta teña asegurada a reciprocidade comunicará á comisión paritaria.*

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

#### **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.- A provisión de postos de traballo mediante o sistema de concurso realizarase logo de convocatoria pública para o efecto na que, entre outros extremos, se fará constar:

- vacantes que se ofertan e requisitos para o seu desempeño.
- unha única fase de resultados.
- baremo de méritos aplicable a cada convocatoria.

- requisitos que deben reuni-los interesados para participar no concurso. En todo caso terán a condición de persoal laboral fixo da Xunta *cun* mínimo de 2 anos dende que os interesados accederan á praza que veñan desempeñando con carácter definitivo, agás que esta se provera polo sistema de libre designación. Exceptúase deste requisito o persoal que se atope en excedencia voluntaria por incompatibilidade na categoría dende a que concursa.

*- Terán preferencia nas resultados dos concursos de traslados os traballadores que fagan constar razóns de reunificación familiar na súa solicitude e que o xustifiquen axeitadamente. Para tales efectos, enténdese que hai reunificación familiar, cando como consecuencia do concurso, ámbolos 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 polo solicitante terán que xustificarse documentalmente xunto coa súa solicitude.*

- Prazo para presenta-las instancias.

a.2.- A convocatoria dos concursos de traslados será realizada polo conselleiro competente en materia de función pública.

a.3.- Transcorrido o prazo para a presentación de instancias, estas serán vinculantes para o petionario e os destinos adxudicados serán irrenunciabes, salvo que se obtivese outro destino mediante convocatoria pública antes de remata-lo 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 o conselleiro competente en materia de función pública nomeará unha ou varias, segundo os casos, comisións de valoración, que terán a seguinte composición:

- Un presidente, que será o director xeral da Función Pública ou persoal en quen delegue.
- Un secretario, con voz e sen voto.
- Tres representantes da Administración.
- Dous representantes dos traballadores, a proposta das organizacións sindicais presentes no Comité Intercentros.

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, ó igual que as convocatorias deles, publicarase no Diario Oficial de Galicia pola consellería competente en materia de función pública ou órgano na que aquela delegue.

a.6.- Os traslados derivados da participación nun concurso terán en todo caso carácter voluntario e, en consecuencia, non xerarán dereito ó percibo 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 quedará á disposición do secretario 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 do que foi removido. Os postos e o persoal daráselle-lo tratamento regulado no punto b.2 do presente artigo, tendo preferencia para cubri-las vacantes correspondentes á súa categoría profesional que se inclúan no primeiro concurso de traslados.

**No suposto de que houbese varias peticións para un mesmo destino, a súa adxudicación realizarase de acordo á seguinte orde de prelación:**

- 1.-antigüidade laboral do petionario/a.**
- 2.-número de fillos ou convivintes ata o segundo grao de parentesco.**
- 3.-que o cónxuxe ou parella de feito fora trasladado con carácter forzoso a un posto de traballo que implicase cambio de domicilio.**

**a.8.-Na fase de resultados, poderáanse atender peticións de traslado formuladas por traballadores doutras administracións públicas. En todo caso, será requisito imprescindible para a concesión deste tipo de traslado que a administración de orixe teña regulado un sistema de reciprocidade que tamén o permita.**

**A Xunta de Galicia levará a cabo as xestións precisas para que este tipo de mobilidade se poida realizar con persoal laboral doutras administracións públicas fóra da comunidade autónoma galega.**

- b).- Libre designación.

**Proveranse por este sistema postos de traballo que, en atención a súa natureza, así se determine na**

correspondente relación de postos de traballo. En todo caso, só poderán ser de libre designación os postos de directores e subdirectores de centros e responsables de área, aí como o persoal destinado na residencia oficial do Presidente da Xunta de Galicia.

Para estes efectos enténdese que son responsables de área aqueles traballadores dos grupos I e II que desempeñen dentro da súa categoría profesional postos que impliquen funcións de mando ou de destacada cualificación técnica e de especial responsabilidade así como outras funcións especiais, durante o tempo que realicen estas.

Só poderá haber responsables de área de libre designación na consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude e na de Asuntos Sociais. O número máximo de responsables de área a cubrir polo sistema de libre designación na Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude é de 15, e preferentemente en centros de menores e centros de xuventude. O número máximo de responsables de área a cubrir polo sistema de libre designación na Consellería de Asuntos Sociais é de 25, e só nas residencias da terceira idade, nos centros de atención a minusválidos psíquicos e nos centros de educación especial.

Naquel centro da Consellería de Asuntos Sociais no que se cubre algún posto de responsables de área mediante o sistema de libre designación o posto de subdirector dese mesmo centro só poderá cubrirse polo sistema de concurso. Do mesmo xeito, se o posto de subdirector nun centro da Consellería de Asuntos Sociais se cubre polo sistema de libre designación, o posto ou postos de responsables de área dese mesmo centro só poderá cubrirse polo sistema de concurso.

b.1.- A convocatoria de libre designación, que fará a consellería respectiva á 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 requeridos para o seu desempeño.
- o prazo para a presentación de instancias.

- requisitos que deben reuni-los interesados 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 do secretario 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 do que foi removido.*** Os postos así cubertos deberán incluírse no seguinte concurso de traslados e os que se atopen nesta situación están obrigados a participar no devandito concurso e a solicitar tódolos postos que, correspondendo á súa categoría, se convoquen.

### **3.- Prazo posesorio.**

Resoltas as convocatorias de concurso ou libre designación, as consellerías procederán, no prazo de tres días, a cesar los adxudicatarios dos postos convocados, os 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.*** Se na data de cesamento ou de inicio do cómputo do prazo posesorio o persoal está gozando dun período de licencia, vacacións ou permiso, o cómputo dos mesmos comezará ó día seguinte da reincorporación ó posto de traballo.

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

### **4.- Provisión temporal ou provisional.**

Os postos de traballo reservados ó persoal laboral da Xunta de Galicia poderán proveerse, 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 urxente e inaprazable, poderán ser provistos mediante esta figura sempre que concorran as seguintes circunstancias:

- informe vinculante da consellería de destino do traballador cando o posto a prover por este sistema dependa doutra consellería.

- o traballador deberá pertencer á mesma categoría e reuni-los requisitos que, para o desempeño do posto de traballo, esixa a correspondente relación de postos de traballo.

- **no caso de existir varios solicitantes nas mesmas circunstancias adxudicarase atendendo preferentemente á antigüidade.**

- 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 traballador.

- será competente para autoriza-la adscrición a Dirección Xeral da Función Pública. Da autorización darase traslado inmediato ó Comité Intercentros especificando as causas que a motivaron.

- **Ista adscrición temporal poderá ser solicitada en calquer momento antes do informe da consellería.**

#### **b).- Adscrición temporal por causas de saúde.**

Naqueles supostos nos que as características do posto de traballo prexudiquen ou orixinen un dano na saúde do traballador, incompatible co desempeño do posto, o traballador poderá ser trasladado a outro posto de traballo.

- b.1.- Para poder facer efectiva esta modalidade será precisa a concorrencia dos seguintes extremos:
- instancia dirixida á Dirección Xeral da Función Pública na que se solicite a adscrición temporal por causa de saúde.
  - a citada instancia irá acompañada do informe médico dun facultativo do sistema nacional de saúde que contará, polo menos, coa seguinte información:
  - proceso patolóxico.
  - relación causa-efecto do proceso patolóxico co posto desempeñado.
  - observacións que o facultativo considere pertinentes.
  - ratificación do informe médico polo médico de empresa da Xunta de Galicia.
  - informe favorable da comisión paritaria.
  - autorización da Dirección Xeral da Función Pública.

b.2.- Autorizada a adscrición temporal por razón de saúde, a comisión paritaria examinará os postos vacantes da mesma categoría ós que podería ser destinado o traballador afectado por cumpri-los requisitos que, para o desempeño do mesmo, figuren na correspondente relación de postos de traballo. Determinada a adecuación, a comisión paritaria fará proposta dela á Dirección Xeral de Función Pública, que procederá a dicta-la correspondente resolución.

**Procuraráse que a vacante sexa do mesmo centro ou no seu caso na mesma localidade, onde o traballador presta os seus servizos. No caso de non haber vacante pura, ocuparáse a última ocupada por un interino, e no caso de empate respectarase a orde de prelación das listas definitivas publicadas no DOG, polas que foron chamados, de non poder aplicarse este criterio continuarás o interino de maior idade.**

b.3.- Se non existe ningún posto adecuado dentro da categoría á que pertence o afectado, poderá ser adscrito, polo procedemento anteriormente exposto, a outro dunha categoría integrada no *mesmo grupo ou en* grupo inferior, *sempre e cando reuna os requisitos esixidos.*

b.4.- A adscrición temporal por causas de saúde en ningún caso suporá *modificación* de categoría *orixinaria* e grupo. ***Sen embargo en concursos posteriores, o traballador poderá participar na categoría á que está adscrito con carácter preferente, sen prexuízo da preferencia daqueles traballadores que estean obrigados a participar no concurso por remoción ou amortización do seu posto de traballo. En todo caso se desaparecera a causa que deu lugar a esta situación o traballador poderá participar noutro concurso á súa categoría orixinaria anterior.***

c).- Adxudicación de posto a traballadores declarados en situación de incapacidade permanente total.

Cando un traballador sexa declarado polo órgano competente en situación de incapacidade permanente total, poderá adxudicárselle un posto compatible coa súa nova situación e respecto do cal o interesado 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 ó da súa, á que estea reservada o posto de traballo. Este persoal terá preferencia para cubri-las vacantes reservadas á categoría que pase a desempeñar que se inclúan no primeiro concurso de traslados.

Para estes efectos seguirase un procedemento similar ó previsto no punto b) do presente artigo, **agás a ratificación do informe do médico de empresa da Xunta que será substituído polo informe de compatibilidade emitido polo equipo de valoración de incapacidades.**

5.- Os postos cubertos polos procedementos regulados no punto 4) do presente artigo terán, en todo caso, natureza de cobertura provisional, debendo ser incluídos necesariamente no primeiro concurso de traslados que se convoque.

6.- Contratación de persoal laboral temporal.

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

**Para a contratación de este persoal laboral non poderá acudir-se ás empresas de traballo temporal.**

Para iso seguirase o seguinte procedemento:

a) Chamarse, segundo a categoría de que se trate, o primeiro aspirante da lista elaborada ó amparo do Decreto **89/1997, do 10 de abril**, e disposición que o substitua ou modifique, e de acordo co sistema previsto nel.

b) De non existiren listas elaboradas para o efecto solicitarase da oficina pública do **Servicio Público de Emprego**, de xeito xenérico, un mínimo de tres traballadores 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 que deberá constar o número de prazas, os requisitos a cumprir e o prazo de presentación de instancias** a fin de que os interesados 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 11. **O tribunal unha vez constituído aprobará as bases da convocatoria que rexirá o proceso de que se trate.** Na selección aplicarase o baremo que figura como anexo III do presente convenio.

As vacantes provistas polos procedementos fixados nos apartados a) e b) anteriores incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso de traslados que se convoque.

2. **Nos supostos nos 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.**

## ARTIGO 8.- ACCESO A CONDICIÓN DE LABORAL FIXO.

1.- O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo da Xunta de Galicia realizarase, logo de convocatoria pública realizada para o efecto, mediante concurso-oposición.

2.- O concurso-oposición consistirá na superación das probas correspondentes así como na posesión previa, debidamente valorada, de determinadas condicións de formación, méritos ou niveis de experiencia. En todo caso será necesario, para supera-lo proceso selectivo, supera-la fase de oposición.

3.- O órgano competente para convocar probas de acceso será a consellería competente en materia de función pública.

#### **ARTIGO 9.- QUENDA DE PROMOCIÓN INTERNA E CAMBIO DE CATEGORIA**

1.- Nas convocatorias de acceso reservarase un mínimo do 50% das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna, **naquelas categorías que se oferte unha única vacante reservarase a promoción interna.**

2.- Para participar nesta quenda os interesados deberán reuni-los seguintes requisitos:

- **posuír alomenos** dous anos de antigüidade na categoría dende a que se accede.

- pertencer a unha categoría integrada no grupo inmediato superior ou inferior ó que se pretende acceder, para o suposto de promoción interna vertical, ou do mesmo grupo para a promoción interna horizontal.

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

3.- Os 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 10.- CONVOCATORIAS.**

1.- Será competente para realiza-las convocatorias de acceso á condición de laboral fixo o conselleiro 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 participar no proceso selectivo correspondente a cada categoría, deben reuni-los 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.

- Composición do tribunal.

- Prazo para a presentación de instancias.

**3.- Nas convocatorias públicas para persoal de novo ingreso garantiráse unha reserva para as persoas con algún tipo de minusvalidez xustificada do 3% dos postos ofertados na dita convocatoria.**

#### **ARTIGO 11.- TRIBUNAIS DE SELECCIÓN.**

1.- Os tribunais de selección estarán formados por un número non superior a sete membros, dous dos cales serán designados polos representantes dos traballadores. Para formar parte dos tribunais será necesario posuír unha titulación académica de igual ou superior nivel á solicitada como requisito ós aspirantes.

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 ó 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 ó órgano convocante. Os aspirantes poderán recusalos de acordo co artigo 29 da mencionada lei.

5.- Os tribunais poderán dispoñer-la incorporación ós seus traballos de asesores especialistas, para todas ou algunhas das probas. Os ditos asesores limitaranse ó exercicio das súas especialidades técnicas, en base exclusivamente ás cales colaborarán co órgano de selección.

#### **ARTIGO 12.- RESOLUCIÓN.**

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

1.1.- De existir máis dun tribunal, será o designado como nº 1 o encargado de recibi-las propostas de aprobados dos demais, elabora-la proposta conxunta de aspirantes que superaron o proceso selectivo e eleva-la ó órgano convocante para o seu nomeamento.

2.- Recibida/s a/s proposta/s remitida/s polo/s tribunal/ís, o órgano convocante elevará a definitiva a proposta e publicaraa no DOG.

2.1.- Os aspirantes incluídos 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 esixidos na convocatoria.

2.2.- Os 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 esixidos na correspondente convocatoria, non poderán ser nomeados persoal laboral fixo da Xunta de Galicia, e quedarán anuladas tódalas súas actuacións, sen prexuízo da responsabilidade en que poderían incurrir por falsidade na súa instancia.

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

2.4.- Rematado o prazo o órgano convocante resolverá o seu nomeamento como persoal laboral da Xunta de Galicia na categoría que corresponda. Dita resolución publicarase no DOG.

Así mesmo, de utilizarse a previsión á que se refire o punto 2.3 do presente artigo, na resolución de nomeamento incluírse o destino adxudicado a cada aspirante. Esta adxudicación farase tendo en conta os seguintes extremos:

- terán preferencia para a adxudicación de destinos os aspirantes provenientes da quenda de promoción interna e, dentro destes, a preferencia virá dada pola orde de prelación resultante do proceso selectivo.

- adxudicado destino ós aspirantes da quenda de promoción interna, adxudicaráselles ós da quenda libre segundo a orde de prelación dos mesmos.

2.5.- Os postos de traballo adxudicados, cos requisitos e as condicións que se regulan neste capítulo, ó persoal de novo ingreso e ó que superara procesos selectivos pola quenda de promoción interna, terán natureza de destino definitivo, todo isto de acordo co disposto no artigo 7.2 do presente convenio.

#### **ARTIGO 13.- TOMA DE POSESIÓN**

1.- Concluído o procedemento regulado nos artigos anteriores o persoal nomeado laboral fixo da Xunta de Galicia e adxudicatario 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.

#### **ARTIGO 14.- PERIODO 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 traballador 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 a petición de calquera das partes durante o seu transcurso. As situacións de *I.T.* interrompen o período de proba.

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

### **CAPITULO V ORGANIZACIÓN E DIRECCIÓN DO TRABALLO**

#### **ARTIGO 15.- TRABALLOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA.**

Amais 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 traballadores do centro, ós que se lle terán en conta os requisitos establecidos no convenio para a promoción interna e os ascensos.*

A ser posible, comunicárselle ó traballador, por escrito, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ó inicio do cambio de posto de traballo. *Ofreceráselle ó persoal do centro, coa requirida publicidade e adxudicándoa pola antigüidade na Xunta de Galicia entre os 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 traballador que reúna os requisitos e a capacidade necesarios da categoría a 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 traballadores que reúnan as condicións necesarias de acordo co disposto no presente punto.

A praza deixada vacante, por estes traballadores ou polos seus substitutos, cubrirase por contratación temporal, de acordo co establecido no artigo 7 do presente convenio.

*Non poderán asignarse funcións de categoría superior en praza vacante cando exista unha solicitude de reincorporación dun 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 requirírase que, no prazo de quince días, a Dirección Xeral de Función Pública ratifique o citado desempeño.

Da autorización ou ratificación daráselle conta ó Comité Intercentros.

4. Os postos de traballo cubertos polo procedemento regulado no presente artigo incluíranse, necesariamente, no primeiro concurso de traslados que se convoque, agás que a praza se atope reservada ó 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 supera-lo correspondente proceso selectivo nos termos regulados no capítulo IV do presente 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 apartado 2 do artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

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

As consellerías afectadas comunicaranlles ós comités de empresa ou, se é o caso, delegados de persoal tódalas modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos apartados anteriores.

#### **ARTIGO 16.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

Conforme a lexislación vixente, a organización do traballo é facultade da Xunta de Galicia, e a súa aplicación práctica correspóndelles ós titulares das distintas unidades orgánicas dos ámbitos administrativos afectados polo presente convenio, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos ó persoal nos artigos 40, 41, 64.1 do Estatuto dos traballadores, así como o lexislado nesta materia na Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS).

Os titulares das unidades administrativas reuniranse co persoal adscrito á dita unidade, que poderá ir acompañado dos seus representantes sindicais se así o solicitase, cunha periodicidade que se determinará en cada caso cos representantes 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 asigna-los traballos.

O incumprimento desta norma terá que poñerse en coñecemento dos representantes do persoal nos centros, co fin de que estudien 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 representantes do persoal:

- Participar, nos termos pactados, nos órganos paritarios, no estudio e proposta das condicións de traballo nas distintas unidades administrativas.
- Traslada-las suxestións que, en tal sentido, lles comuniquen os seus representados.

#### **ARTIGO 17.- PERMUTAS**

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

- Que contén con máis de **un ano** de servicios continuados na Administración.
- Que teñan idénticas categorías laborais.
- Que lles falte ós/ás traballadores/as máis de 5 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 cinco anos, a partir da concesión dunha permuta **ou rotación**, non se lle poderá autorizar outra a calquera dos interesados.

A concesión da permuta **ou rotación** non dará dereito ó 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, comunicaránse ó Comité Intercentros.

### **CAPITULO VI**

#### **XORNADA, HORARIO DE TRABALLO, DESCANSO E VACACIÓNS.**

#### **ARTIGO 18.- XORNADA DE TRABALLO**

a) Como regra xeral, a xornada de presenza e traballo efectivo será de 37 horas e 30 minutos semanais, de luns a venres, en tódolos 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.

b) A dirección de cada centro, logo de autorización da consellería da que depende, e os representantes dos traballadores poderán negociar un horario ou unha xornada distinta á expresada no apartado 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 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.*

c) 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 no presente convenio.

d) Tódolos/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.

e) Respetarase o dereito adquirido legalmente determinado dos 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 b) do presente artigo.

**f) *Naqueles centros de traballo que teñan quendas, negociarase o cadro destas cos representantes do persoal co fin de que as rotacións sexan equilibradas entre o persoal.***

#### **ARTIGO 19.- DESCANSO E FESTIVOS**

1. Descanso semanal: Os traballadores 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 traballadores disfruten do descanso semanal anticipadamente.*

O disfrute do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos nos 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 da 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 e festivos: Un domingo inhabilita, como mínimo, a traballa-lo domingo seguinte. ***Os traballadores librarán a metade dos domingos e festivos en cómputo anual.***

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 ós que se lles compensará economicamente a maiores co 75% do salario bruto/día, por cada día traballado que sexa domingo ou festivo.***

3. Todo o persoal laboral vinculado a este convenio disfrutará como descanso os días 24 e 31 de decembro. Se por necesidades do servizo non se puidesen disfrutar eses días, facilitarase un descanso equivalente no mes de xaneiro seguinte, cunha compensación adicional igual á que teñen os domingos e festivos.

**4. Independentemente da xornada máxima anual garantirase o disfrute do descanso adicional do tempo de prestación en domingos e festivos.**

#### **ARTIGO 20.- VACACIÓNS**

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 disfruten. De non levar un ano de servizos, disfrutaranse as vacacións en proporción ós días traballados, ***que se calculará de acordo coa seguinte fórmula:***

***Nº días traballados x 30 = días de vacacións***

***360***

As vacacións anuais disfrutaranse preferentemente no período abranguido entre o 1 de xullo e o 30 de setembro. Os traballadores poderán solicita-lo fraccionamento das vacacións en dous períodos, comezando sempre nos días 1 ou 16 de cada mes, como norma xeral. Cando a conveniencia do servizo aconselle o peche do centro, o disfrute 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 disfrute das vacacións en períodos mínimos dunha semana, os ditos períodos comenzarán necesariamente o luns de cada semana. Neste caso, o período acumulado non poderá supera-los 30 días naturais.

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 disfrute, ***agás naqueles casos nos que se pretenda disfrutar as vacacións antes do 1 de xullo, facéndose entón a petición con antelación de dous meses.***

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

En tódalas situacións de **IT** ou **permiso de maternidade** que coincidan coas datas nas que deberán disfrutarse as vacacións o disfrute pospoñerase ás datas posteriores á situación de alta agás que o período de baixa se iniciase con posterioridade ó principio do disfrute 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 produxese namentres está disfrutando as súas vacacións, o traballador non verá interrompido o período de disfrute das súas vacacións. No caso de permiso maternal durante o disfrute das vacacións,***

*suspenderanse éstas, reanúndose 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 ou de que non se realicen actividades *en calquera época do ano nas instalacións no centro*, manteranse unicamente os servicios 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 traballadores 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, negociaranos cos representantes dos traballadores, salvo o persoal que en tal sentido xa o teña recoñecido legal ou convencionalmente.

## CAPITULO VII LICENCIAS E EXCEDENCIAS

### ARTIGO 21.- LICENCIAS E PERMISOS CON SOLDADO

Todo o persoal laboral vinculado por este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios), poderá desfrutar das seguintes licencias:

- a) Por casamento, o persoal laboral terá dereito a unha licenza retribuída de quince días naturais ininterrompidos.
- b) *Dous días naturais en casos de nacemento, acollida ou adopción dun fillo e nos de hospitalización, accidente, morte ou enfermidade grave do cónxuxe ou parella de feito ou dun familiar, ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade por matrimonio ou por parella de feito acreditada. Cando os ditos casos se produzan en distinto termo municipal do do domicilio do traballador, o prazo de licenza será de catro días. No caso de falecemento de cónxuxe, parella de feito ou fillos, o traballador poderá solicitar adicionalmente un permiso non retribuído dunha duración non superior a un mes, con independencia de outros supostos de licencias sin soldo.*

*De conformidade cos artigos 915 e seguintes do Código Civil, o parentesco de consanguinidade ata o segundo grado comprende en liña recta descendente a fillos e netos, en liña recta ascendente a pais e abós e en colateral a irmáns.*

*O parentesco de afinidade comprende ó cónxuxe propio, ós cónxuxes dos fillos e netos e ós pais de aqueles e ós abós e irmáns políticos.*

*Das situacións de parella de feito acreditada derivarán as mesmas relacións de afinidade.*

- c) Poderá dispoñerse de nove días ó ano, como máximo, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre á necesidade do servizo, que deberá ser expresamente xustificada. **A disposición destes días computará a efectos da xornada máxima anual, como días de traballo efectivo.** Se os servizos prestados son inferiores ó ano natural, os días a desfrutar serán en proporción ó tempo efectivamente traballado. Este permiso poderá desfrutarse ata o 15 de xaneiro do seguinte ano natural, non podéndose acumular ós correspondentes dese ano. **En todo caso, o tempo no que o traballador permaneza en situación de baixa por IT non se computará como período de baixa para os efectos de fixar a proporcionalidade do dereito ó disfrute deste.**

- d) Por traslado de domicilio sen cambio de *termo municipal*, un día; en caso de ter cambio de *termo municipal*, *dous* días.

e) *Tamén será concedido permiso polo tempo estrictamente necesario para concorrer a exames finais ou parciais liberatorios cando se trate de estudos encamiñados á obtención dun título oficial, académico ou profesional, previa solicitude e posterior xustificación. Igualmente recoñecerase tal dereito nos supostos de asistencias para ingreso nos corpos das distintas administracións, así como nas correspondentes convocatorias de promoción interna.*

*Así mesmo, seguiráse o mesmo réxime para a obtención das distintas modalidades de carné de conducir.*

- f) Poderá concederse permiso polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal, *coa debida xustificación e non dará lugar a ningún desconto.*

- g) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

*h) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, previo aviso ó centro de traballo e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.*

*i) Os traballadores poderán asistir a consulta médica durante o horario de traballo acreditando debidamente este extremo co xustificante do servizo sanitario correspondente, agás cando realicen un cambio de quenda voluntario.*

*k) Para asistir a cursos organizados pola EGAP ou administracións públicas e polo tempo indispensable, con informe favorable do director do centro de traballo no que estea destinado o traballador, establecendo un sistema de rotación de tal xeito que poidan ir accedendo tódolos traballadores que o soliciten.*

### ARTIGO 22.- LICENCIAS CON SOLDADO PARCIAL E SEN SOLDADO

1- *Quen por razóns de garda legal teña ó seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, ou non perciban ingresos superiores ó salario mínimo interprofesional, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario*

*entre, polo menos, un tercio e un máximo da metade da duración daquela.*

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

*A redución da xornada contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes e mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da Xunta xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderáse limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas.*

2- Licencias sen soldo: Os traballadores fixos que leven como mínimo un ano de servizo poderán pedir licencias sen soldo, por un prazo non inferior a quince días e non superior a seis meses, nun intervalo de tempo de dous anos.

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

### **ARTIGO 23.- LICENCIAS 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 ó 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 escolle-la data das súas vacacións regulamentarias.

O traballador/a cun fillo menor de nove meses terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo. Este período de tempo poderá dividirse en dúas fraccións ou substituílo por unha redución da xornada dunha hora.

**No non previsto neste apartado rexerá o regulado na Lei 39/1999 de 5 de novembro, de conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras (BOE nº 266, de 6 de novembro) e na Lei 31/1995, de 8 de novembro de prevención de riscos laborais (BOE nº 269, de 10 de novembro) e no Real decreto 1251/2001, de 16 de novembro, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da seguridade social por maternidade e risco durante o embarazo (BOE de 17 de novembro).**

### **ARTIGO 24.- EXCEDENCIAS**

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

Tódolos traballadores terán dereito a unha excedencia por tempo non superior a tres anos para atende-lo coidado de cada fillo/a, contados dende a data de nacemento deste/a. Os fillos sucesivos darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ó que se viñese desfrutando.

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

Concederáselle este mesmo dereito ó traballador verbo dos/as fillos/as adoptivos/as.

Durante o desfrute da excedencia para o coidado de fillos naturais **ou adoptivos menores dun ano**, ó traballador reservaráselle o posto de traballo e quenda que viñera desempeñando con carácter definitivo. **No caso de que o fillo adoptivo tivera máis dun ano e menos de tres, reserváraselle o posto e quenda ata que o fillo cumpra tres anos.**

**O período no que o persoal se atope nesta situación computáraselle a efectos de antigüidade.**

**O presente réxime aplicarase tamén nos supostos de acollimento, tanto permanente como preadoptivo, a contar dende a data da resolución xudicial ou administrativa.**

2. Para coidado de familiares.

**Os traballadores tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos os traballadores para atende-lo coidado 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 non desempeñe actividade retribuída.**

**A excedencia contemplada no presente apartado constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da Xunta xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limita-lo seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas.**

**Cando un novo suxeito causante dera dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin á que, no seu caso, se viñera disfrutando.**

**O período no que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme ó establecido neste artigo será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, a participación dos cales deberá ser convocado pola Xunta de Galicia, especialmente coa ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.**

3. Voluntaria.

a) Os traballadores fixos, cunha antigüidade mínima de **un 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 ó interesado con quince días de antelación á data do inicio proposta pola persoa interesada.

O traballador que solicite o seu reingreso terá dereito a ocupa-la 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 fose 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 *dende a súa reincorporación*.

b) Ós excedentes voluntarios e ós excedentes para o coidado de *familiares* que xa desfrutaran máis dun ano da dita excedencia concederáselle-lo reingreso ó 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 reingresados provisionais teñen a obriga de participar no mesmo, e solicitar tódalas vacantes correspondentes á súa categoría profesional; se non o fan, serán declarados de oficio na situación de excedentes voluntarios.

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

#### 4. Forzosa.

A excedencia forzosa ó persoal laboral, que dará dereito a conserva-lo posto de traballo, quenda e centro, e a que se compute a antigüidade durante a súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo.

O reingreso deberá efectuarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir da cesación no cargo. Para estes efectos, entenderase por cargo público a elección para deputado ou senador no Parlamento español, deputado de asembleas autonómicas, concelleiro dun concello ou o nomeamento para un cargo de carácter político dentro da Administración pública. Se non solicitan o reingreso no prazo citado serán declaradas, de oficio, en excedencia voluntaria por interes particular.

A reincorporación producirase na mesma categoría profesional, *posto de traballo* e quenda que tiña o traballador ó se inicia-la devandita excedencia, computándosele o tempo transcorrido para efectos de antigüidade. Este reingreso terá carácter inmediato dende o momento no 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 ó 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 solicita-lo 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 solicita-lo seu reingreso no prazo máximo de 30 días hábiles desde o dito cese. De non facelo así quedaría na situación de excedencia voluntaria por interes particular.**

## CAPITULO VIII CONDICIÓN ECONÓMICAS

### ARTIGO 25.- ESTRUCTURA DO SALARIO.

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

O modelo de nómina será obrigatoriamente igual para tódolos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste convenio.

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

a) **SALARIO BASE:** é a parte de retribución do 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.

b) **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 dividi-la 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 bisiestos) ou cento oitenta e catro días, no primeiro e segundo semestre respectivamente, de acordo coa seguinte fórmula :*

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

A aqueles traballadores/as que na entrada en vigor do presente convenio veñan percibindo máis de dúas pagas extraordinarias ó ano, respectaráselle-la súa actual contía, sempre que esta última supere a que lle correspondería por aplicación do disposto no presente artigo.

**c) COMPLEMENTOS SALARIAIS:**

1. Antigüidade
2. *Complemento de funcións*
3. *Complemento de singularidade de posto*
4. Disponibilidade horaria
5. Nocturnidade

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

- a) *No mesde toma de posesión do primeiro destino na Comunidade Autónoma, no de reingreso ó servizo activo e no de incorporación por conclusión de licencias sen dereito a retribución.*
- b) *No mes de iniciación de licencias sen dereito a retribución*
- c) *No mes en que se cese no servizo activo na Comunidade Autónoma salvo que sexa por motivos de falecemento, xubilación ou retiro.*
- d) *No mes en que se modifique a xornada de traballo retribuída.*
- e) *As retribucións variables e suxeitas a cambios (horas nocturnas, etc.)*

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

**ARTIGO 26.- COMPLEMENTOS SALARIAIS.**

1.- ANTIGÜIDADE: o complemento de antigüidade será de **vintecinco euros e cincuenta e seis céntimos** mensuais para tódolos traballadores, calquera que sexa a súa categoría profesional, que perfeccionen trienios a partir da entrada en vigor do presente 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 traballadores 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 1.1.89 fose inferior ó valor actual do trienio, aquel incrementárase, 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.

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

A remuneración por trienios dos traballadores a tempo parcial será proporcional á establecida para os traballadores fixos 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 e 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 esixa o desempeño do posto de traballo de acordo cos seguintes conceptos:*

**1.- especial dedicación:** *correspóndelle ó 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 mañán, tarde, ou mañán, tarde e noite, de acordo co establecido nas relacións de postos de traballo.*

**2.- responsabilidade:** *correspóndelle ó persoal que polo posto de traballo que ocupa, realice funcións de coordinación ou mando, ou se lle esixa unha responsabilidade de cualificada complexidade que, sen*

*corresponder ó mando orgánico, exceda do normal esixible á súa categoría profesional, como por exemplo a conducción habitual de vehículos cando non sexa función propia da categoría á que pertence o traballador.*

*3.- dirección: retribúe o exercicio de funcións de dirección ou subdirección dun centro de traballo. A percepción deste complemento resultará incompatible co de responsabilidade.*

*4.- perigosidade, toxicidade, penosidade e outras condicións especiais de posto*

O dereito á percepción do complemento de singularidade de posto, so será efectivo a partir da súa inclusión na relación de postos correspondente.

*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 na que a consellería proponente motivará e exporá as razóns da dita proposta.*

4.- DISPOÑIBILIDADE HORARIA (Anexo I-C): É o complemento que retribúe o tempo de presenza do conductor por razóns de espera, expectativas, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías, comidas en ruta e outras similares, nas que o conductor se atopa á disposición da Xunta de Galicia.

A dispoñibilidade horaria só dará dereito ó percibo dun complemento especial e ó cobro de indemnización por razón do servizo, conforme ó regulado pola normativa de aplicación, non podéndose 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.

Os conductores, 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 conductores non sufrirán mingua salarial básica ningunha, salvo que a dita retirada sexa debida a imprudencia temeraria ou a conducir baixo os efectos do alcohol.

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 conductores e cos mesmos dereitos e obrigas.

As horas de presenza, no suposto de conductores alleos ó 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 establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, considerarase 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 plus de nocturnidade, sobre o salario que corresponda á xornada ordinaria, aboándose soamente ó persoal que realice a xornada completa dentro da quenda; en caso contrario será proporcional ó tempo investido de xornada nocturna. Este plus seralle aboado así mesmo ó persoal afectado durante o período das súas vacacións ordinarias.

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

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

VALOR DO PLUS POR HORA NOCTURNA

$\text{Salario bruto anual} \times 0,30 = 30\% \text{ h. nocturna}$

1.665

Este plus deberalles ser aboado ós vixilantes nocturnos e ós gardas de noite que non o viñan percibindo, así como a tódolos traballadores 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 nos que pola distribución de quendas sexa posible determina-lo número de horas nocturnas que realizará o traballador ó longo do ano, para efectua-lo pago e coa finalidade de facilita-la xestión, poderase transforma-lo dito plus nunha percepción fixa de carácter mensual procedendo da seguinte forma:

1º.- Determina-lo cálculo do número de horas anuais que realice o traballador durante o período nocturno, que é o comprendido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá.

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

12

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

#### **ARTIGO 27.- 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 ó 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 ós delegados 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 constituíren xornadas completas, que nunca se poderán sumar ós 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:

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

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

#### **ARTIGO 28.- AXUDAS DE CUSTOS E DESPRAZAMENTOS.**

1- Enténdese por axuda de custos a indemnización económica diaria que se lle debe pagar a un 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 de 2001)**.

Cando un traballador/a se desprace no vehículo propio terá dereito á indemnización por quilómetro fixada por dito decreto ou texto que a substitúa, sempre que para isto se conte coa autorización e a orde de desprazamento. Para os desprazamentos ó estranxeiro, a contía será igual cá 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 29- DEREITO A COMEDOR.-**

Para o persoal que o teña recoñecido en convenio, sentenza firme ou disposición legal, garátese o dereito a utilizarlo comedor naqueles centros que conten con este servizo.

#### **ARTIGO 30- 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 acadala contía igual á base de cotización do traballador/a do mes anterior a aquel no 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 7.6 do presente 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 substituído e aquela será idéntica a esta, cesando o substituto ó termina-la dita situación, sen dereito a indemnización ningunha.

Non obstante o anterior, o réxime será o seguinte:

a) Ausencias por enfermidade común ou accidente non laboral de un a tres días de duración: seguirase o seguinte procedemento:

1- 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 desvirtue a causa alegada polo traballador*. De non producirse a comunicación e xustificación pertinente, descontarase dos haberes o día faltado.

2- Ausencias de dous ou tres días: nestes casos, segundo o disposto na orde do 19-06-97 (BOE do 24-06-97), deberase presenta-lo 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, descontaranse dos haberes os días faltados. Poderase recorrer contra estas deducións perante a xurisdicción laboral.

En ámbolos dous casos a Xunta de Galicia poderá practica-las inspeccións médicas oportunas, segundo o disposto no artigo 20 do Estatuto dos traballadores.

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

Nestes casos o 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 esixidos na orde do 19-06-97.

## **CAPITULO IX BENEFICIOS SOCIAIS**

### **ARTIGO 31.- FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO PROFESIONAL.**

1- O persoal afectado polo presente 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 actualiza-los coñecementos profesionais do seu persoal laboral.

3- Respecto ó disposto no punto 2 e co obxecto de facilita-la asistencia a estes cursos ou actividades, o 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 32.- OCIO, RECREO, CULTURA E DEPORTES.**

1- Os traballadores incluídos no ámbito do convenio terán dereito a utilizar de forma gratuíta as bibliotecas dos diferentes centros ou servicios, 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 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 representantes dos traballadores, dentro das posibilidades orzamentarias.

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

### **ARTIGO 33.- ORIENTACIÓN SOBRE PLANIFICACIÓN FAMILIAR E REVISIÓNS MEDICAS.**

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

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

Co fin de atende-lo cumprimento dos distintos apartados, a Xunta de Galicia porá os medios ou correrá co gasto necesario para facilitarlle ó traballador/a a súa asistencia ós centros de recoñecemento cando estean en localidade distinta a aquela onde o traballador presta os seus servicios.

2- Con carácter xeral, a Xunta de Galicia facilitará o acceso dos traballadores ós seguintes servicios:

- a) Planificación familiar.
- b) Consello xenético.
- c) Consello prenatal.

### **ARTIGO 34- 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 ó cumprilo traballador/a a idade de 65 anos.

Aqueles/as traballadores/as que, ó chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para causar dereito á referida prestación, poderán continuar prestando servicios ata cumpriren o citado período de cotización, momento no que se causará baixa de xeito inmediato.

b) Xubilación especial.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE 20-07-85), para o caso de que os 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 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 cá do extinguido.

No caso de que a contratación se decida con carácter indefinido, deberá levarse a cabo de conformidade co regulado

no capítulo IV do presente convenio.

c) Xubilación voluntaria.

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

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

#### **ARTIGO 35.- POLITICA DE AXUDA A DIMINUIDOS FISICOS E PSIQUICOS.**

Todo traballador que teña baixo a súa dependencia directa e legal e vivindo ás súas expensas, consorte, fillos e ascendentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que sexan diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais recoñecidos como tales polos órganos competentes na materia e sempre que os ingresos do diminuído non superen o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirá unha axuda de 108'18 euros mensuais por cada diminuído. **Así mesmo terán o mesmo dereito cando exerzan a tutela dunha persoa coa que teña ou non vínculo familiar.**

#### **ARTIGO 36.- 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 por accidente ou enfermidade profesional, percibindo os seus beneficiarios unha cantidade non inferior a 24.040'48 euros.**

#### **ARTIGO 37.- 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 38.- COMPLEMENTO DAS PENSIÓNS DE VIUVEZ E ORFANIDADE.**

A morte do traballador/a que prestase os seus servicios na Xunta de Galicia no momento do seu falecemento, ou se atopase nalgún dos supostos de suspensión do contrato de traballo contemplados no artigo 45 do Estatuto dos traballadores e posúa o período de carencia esixido polas disposicións vixentes, poderá dar lugar ó recoñecemento dos seguintes complementos:

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

A contía será igual á diferenza entre o salario bruto, constituído este polos conceptos contemplados nos artigos 25, 26 e 27 deste convenio, percibido como media nos 12 meses anteriores ó mes do feito causante, e a suma das pensións de viuvez e orfandade xeradas polo traballador 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 ó seu cargo ou a idade que fixe a normativa específica da Seguridade Social.

- Percepción, por parte do/a viúvo/a ou persoa que se atopase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante e os fillos a cargo, de ingresos superiores ó 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 esixirá antigüidade ningunha para o cobro dos complementos citados, percibindo os beneficiarios o salario bruto, sempre que non existan outros ingresos superiores ó 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 na 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 ó recoñecemento do complemento.

## **CAPITULO X SEGURIDADE E HIXIENE**

#### **ARTIGO 39.- SEGURIDADE E HIXIENE.**

A Xunta de Galicia comprométese a cumprir estrictamente as disposicións vixentes en materia de prevención de riscos e seguridade no traballo, de conformidade co establecido na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais (DOG nº 269, do 10 de novembro), no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente.

#### **ARTIGO 40.- ROUPA DE TRABALLO.**

A Xunta de Galicia facilitaralle roupa de traballo e calzado profesional homologados e de uso obrigatorio, a todo o persoal ó 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 de 29 de febreiro de 2000 (Anexo).

#### **ARTIGO 41.- SERVICIOS MÉDICOS.**

A Xunta de Galicia incluírá 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 constituíndo os seus propios cadros de persoal ou ben concertando as prestacións con entidades idóneas.

#### **ARTIGO 42.- SERVICIO 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 obriga-lo persoal que, polo específico do seu labor, desenvolva o seu traballo ó descuberto a realiza-las súas funcións cando a situación climatolóxica ou as condicións do terreo supoñan penosidade visible para o propio traballador/a. Nestes casos, paralizarase o traballo e empregárase ós referidos traballadores en labores propios do seu posto de traballo que se poidan realizar a cuberto.

O anterior non será de aplicación naqueles casos nos 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 representantes dos traballadores e as direccións do persoal deberán velar polo dereito á intimidade, pola liberdade dos traballadores, e pola erradicación das condutas de acoso sexual, procurando silencia-la súa identidade.

### **CAPITULO XI MOBILIDADE**

#### **ARTIGO 43.- MOBILIDADE XEOGRAFICA.**

1.- O traslado de traballadores que non foran contratados 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 esixa 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 mellora-la 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 ó traballador, así coma ós seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión de traslado, o traballador 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 coma os dos familiares ó seu cargo, nos termos que se conveña entre as partes, que nunca será inferior a:

a) Ó aboamento dos gastos de viaxe do seu cónxuxe ou persoa que se atope 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.

b) A unha cantidade global de 3305'57 euros., en caso de que a Administración lle facilite unha vivenda.

c) Se a Administración non lle facilita vivenda, ó traballador/a aboaráselle unha cantidade global de 6611'13 euros., máis un 20 por 100 por cada persoa que viva a expensas del.

d) 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 traballador 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 xustificadado ou inxustificadado e, neste último caso, recoñecerá o dereito do traballador a ser reincorporadado ó centro de traballo de orixe.

Cando, con obxecto de eludi-las previsións contidas no apartado seguinte deste artigo, a Xunta de Galicia realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior ós limiares 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 representantes legais dos traballadores, de duración non inferior a quince días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe a máis de cinco traballadores, ou dun período de noventa días, cando sen afectar á totalidade do centro de traballo, comprenda a un número de traballadores de, polo menos:

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

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

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tralas 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.

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

Trala finalización do período de consultas, a Xunta de Galicia notificaralles ós traballadores a súa decisión sobre o traslado, que se rexerá para tódolos efectos polo disposto no apartado 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 ordena-la 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 o presente 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 representantes legais dos traballadores no período de consultas entenderase sen prexuízo do dereito dos traballadores afectados ó exercicio da opción prevista no parágrafo 4 do apartado 1 deste artigo.

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

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

## **CAPITULO XII DEREITOS SINDICAIS**

### **ARTIGO 44.- DELEGADOS DE PERSOAL E COMITÉS DE EMPRESA.**

Os 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 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 fíxanse de conformidade coa seguinte escala:

- Centros de ata 250 traballadores. - 35 horas.
- Centros de 251 a 500 traballadores. - 50 horas.
- Centros de 501 traballadores en adiante. - 60 horas.

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

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

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

4- Poñerase 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 desenvolve-las súas actividades sindicais, deliberar entre si e comunicarse cos seus representados/as, facilitándose o material de oficina preciso.

5- Poderán utilizar fotocopiadoras, multicoloristas e demais aparellos de reprografía para uso da súa administración

interna.

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

7- Os comités de empresa e os delegados/as de persoal poderán acorda-la 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 suma-las 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 ó principio xeral de non participación do crédito horario, no presente 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 ó seu desfrute.

8- Os membros do comité de empresa e os delegados/as de persoal terán, ademais das garantías recollidas no presente convenio, as establecidas nos apartados a), b) e c) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores, desde o momento da súa proclamación como candidatos e ata dous anos despois do cesamento no seu cargo.

9- Os comités de empresa e os delegados de persoal recibirán, conxunta e puntualmente, por conta da Xunta de Galicia, un exemplar do **Diario Oficial de Galicia**, coa frecuencia das súas aparicións.

10- Realización de asembleas:

a) Os comités de empresa e os 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, se ben, 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 a realizar durante as asembleas, así como a orde destas.

En ámbolos dous supostos, o previo aviso, 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 aborará os gastos de desprazamento ou as indemnizacións dos membros do comité de empresa ou dos 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 se incrementarán na porcentaxe que anualmente se incremente o capítulo II dos Presupostos Xerais da comunidade autónoma de Galicia .**

#### **ARTIGO 45.- DAS SECCIÓNS SINDICAIS, DOS DELEGADOS/AS SINDICAIS E DOS 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 ós seguintes dereitos:

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

- De 1 a 100 traballadores ..... 1

- De 101 a 500 traballadores ..... 3

- De 501 a 750 traballadores ..... 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, provisto de teléfono, de mobiliario e do material de oficina necesario para desenvolver-la súa actividade representativa.

Nos centros de traballo de menos de 50 traballadores/as, estas seccións sindicais poderán utiliza-lo mesmo local do que, se é o caso, dispoñan os 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 delegados/as sindicais:

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

**a) Coa fin de dotar ás 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 constituir, no ámbito deste Convenio, acórdase articular un marco de acción sindical sobre a base dos seguintes principios.**

**1.- Os créditos horarios que, poidan corresponder ós delegados sindicais que cada unha das organizacións sindicais que asine este Convenio teñen dereito a designar de conformidade con este texto legal, poden acumularse nunha bolsa única correspondente ó ámbito territorial de Galicia.**

**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 sindicais.**

**3.- A designación de delegados 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.**

**4.- Cada un dos delegados 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 delegado sindical

- cedendo total ou parcialmente o crédito horario á bolsa de ámbito territorial de Galicia da organización sindical a que pertenza.

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

**6.- Cada organización sindical asinante do convenio poderá constituír unha bolsa de horas de ámbito correspondente ó territorio, que pode estar integrada polas horas que corresponden ós seus membros dos comités de empresa, delegados de persoal e as que corresponden ós seus delegados sindicais. En ningún caso superaráse o crédito horario total que lle corresponde á organización sindical.**

b) A representación ós afiliados/as da sección sindical en tódalas 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 os 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 afiliados/as ó sindicato.

- En materia de reestruturación do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores, cando revistan carácter colectivo ou individual, ou do centro de traballo en xeral, e sobre calquera proxecto ou acción administrativa que poida afecta-lo 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 ós membros do comité de empresa.

3. Dos afiliados/as.

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

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

b) Un 10 por 100 dos 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 ó 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 previa conformidade do 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 46.- COMITÉ INTERCENTROS.**

1- Ó abeiro do disposto no artigo 63.3 do Estatuto dos traballadores, constituirase un comité intercentros, cun máximo de 13 membros, pertencentes ós comités de empresa e delegados/as de persoal dos centros de traballo contidos no artigo 1 do presente 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 constitúa 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.

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 servicios 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 da comisión negociadora e aprobación do anteproxecto correspondente, sempre que así o decida, polo menos, o 65 por 100 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 representantes do persoal na comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio, respectando a proporcionalidade existente no Comité Intercentros e sempre que este negociase o convenio colectivo.

c) Elección dos membros ós que lles corresponda representa-lo persoal en tódalas comisións creadas a partir da comisión paritaria, ou noutras comisións ou tribunais recollidos no presente 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 solicita-la 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 representantes da Administración das ofertas de emprego segundo as necesidades de recursos humanos previstos con anterioridade a súa publicación.**

### **CAPITULO XIII RÉXIME DISCIPLINARIO**

#### **ARTIGO 47.- RÉXIME DISCIPLINARIO.**

1- A imposición de sancións por faltas graves e moi graves, agás as derivadas de falta de asistencia e puntualidade, requirirá a realización dun expediente disciplinario, no que 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, acordarase a incoación, se é o caso, de expediente disciplinario polo responsable ou director do centro ou dependencia onde o traballador/a preste os seus servicios ou, se é o caso, pola autoridade que normativamente en cada momento teña asignada tal competencia. O dito acto, que se lle deberá comunicar por escrito ó comité de empresa e mais ó interesado interromperá os prazos legais de prescrición de faltas e infraccións.

b) No propio acto de incoación de expediente acordarase o nomeamento e designación de instructor 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 ó seu esclarecemento e á determinación das responsabilidades susceptibles de sanción.

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

Tódolos organismos e dependencias da Administración están obrigados a facilitarlle ó instructor 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 dende o inicio do expediente, o instructor proporalle á autoridade competente o arquivo das actuacións, ou procederá á elaboración dun prego de cargos, que lle será notificado respectivamente, segundo o caso, ó interesado, ó comité de empresa, ós delegados/as 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 instructor poderá, por causas xustificadas, solicita-la ampliación do prazo referido.

d) O prego de cargos notificaráselle ó inculpado e concederáselle un prazo de **quinze** días para que poida contestalo coas alegacións que considere convenientes para a súa defensa aportando, 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 instructor poderá acorda-la práctica das probas solicitadas que xulgue oportunas, así como a de todas aquelas que considere pertinentes. Para a práctica das probas disporase do prazo de un mes.

O instructor poderá denega-la admisión e a práctica das probas para investigar cuestións que considere innecesarias, debendo motiva-la denegación, sen que contra esta resolución caiba recurso do inculpado.

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 ó inculpado 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 ó inculpado cando este así o solicite.

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

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

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

Desta resolución daráselle conta ó interesado, ó comité de empresa do seu centro e á sección sindical á que pertenza, de se-lo 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 ó comité de empresa respectivo, con tres días hábiles de antelación á súa notificación ó interesado.

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

3.a.- FALTAS LEVES:

3.a.1. A incorrección cos superiores xerárquicos, cos 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 ó mes, respectándose o réxime existente para efectos de cómputo en cada centro de traballo. Non obstante as faltas de puntualidade poderán supoñe-la 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 inxustificada durante un día ó 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 traballador, 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 nos apartados a), b) e c) do artigo 5º do Estatuto dos traballadores.

3.b.2. A desconsideración co público, compañeiros e subordinados 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 ó traballo sen causa xustificada durante dous ou tres días ó 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 traballador declarado de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo entenderase incluída neste apartado toda acción ou omisión do traballador realizada para prolonga-la baixa por enfermidade ou accidente.

3.b.7. A colaboración ou o encubrimento de faltas doutros 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 conductas constitutivas de delito doloso relacionadas co servizo ou que lles causen dano a 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 traballadores ou da Administración.

3.b.16. As accións ou omisións dirixidas a evadi-los sistemas de control de horarios ou a impedir que sexan detectados os incumprimentos inxustificadas das xornadas de traballo.

3.c.- FALTAS MOI GRAVES:

3.c.1. O incumprimento de deber de fidelidade á Constitución e ó 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 ós 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 atende-los 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 de un 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 ó 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 traballadores/as de superior e inferior categoría, compañeiros/as e público.

3.c.15. O acoso sexual, máxime cando se acompañe de abuso de autoridade ó ser efectuado por un/ha superior/a contra un/ha subordinado/a.

3.c.16. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles se 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 traballador/a declarado en baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste apartado toda acción ou omisión do traballador realizada para prolonga-la 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 conselleiro competente en materia de función pública, para impoñe-lo despedimento.

b) Os titulares da consellería ou do organismo autónomo no que estea destinado o traballador, 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 ó conselleiro competente en materia de función pública.

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

6- Os xefes 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 ó autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da Xunta de Galicia e reiteración ou reincidencia da dita tolerancia ou encubrimento.

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

Todo 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 ó que estea adscrito o interesado, 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 traballadores/as recoñecidos neste convenio e na normativa vixente, e se deriven prexuízos notorios de orde material para eles.

8- As faltas leves prescribirán ós dez días; as graves, ós vinte días, e as moi graves, ós sesenta días, a partir da data en que a **autoridade competente para a incoación do expediente** tivo coñecemento da súa comisión e, en todo caso, ós seis meses de cometerse. Os ditos prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído.

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

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

## DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.

Respectaranse **ad personam** e durante o prazo de vixencia do presente convenio, como condicións máis beneficiosas, as que estean vixentes á 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 **IV** convenio único.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Como complemento do disposto no **segundo** parágrafo do artigo 6º do presente 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 estudio e acordo das partes asinantes do presente convenio.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA.

**No prazo de 1 mes desde a publicación no DOG do presente convenio colectivo constituirase unha mesa negociadora co Comité Intercentros co fin de defini-las 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.**

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

O persoal laboral fixo que á entrada en vigor do presente convenio se atope en excedencia voluntaria e non poida reingresar ó 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 estar amortizados ou declarados a extinguir nas correspondentes relacións de postos de traballos**, poderá:

1.- Solicita-lo reingreso provisional, de cumprir tódolos requisitos, a postos de traballo reservados a outras categorías do mesmo ou inferiores grupos ó da súa, ou

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

En ámbolos dous casos será necesario posuí-la titulación xenérica ou específica que, en cada caso, se precise para o acceso á categoría á que estea reservado o posto de que se trate.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA 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.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA.**

**Os/as traballadores/as pertencentes ás categorías laborais que se relacionan no anexo II bis do presente convenio poderán participar nos concursos de traslados que se convoquen durante a súa vixencia a postos doutras categorías do seu mesmo grupo se reúnen os requisitos de titulación e outros que se existan para o seu acceso. Caso de que se lles adxudique algún posto desa outra categoría á que participen quedarán integrados nela. No momento en que nalgunha das categorías relacionadas no anexo II bis non conte con ningún/ningunha traballador/a laboral fixo, poderá suprimirse no vixente convenio colectivo único previo acordo da Comisión Paritaria.**

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉTIMA.**

Enténdese en vigor o acordo do 26 de decembro de 1994, ratificado polo Consello da Xunta do día 29 de decembro, polo que se determina un incremento en concepto de "plus de convenio ó posto de traballo".

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA OITAVA.**

Na nova estrutura salarial enténdense comprendidos tódolos complementos salariais que con anterioridade estiveran recoñecidos nas Relacións de Postos de Traballo ou por sentenza ou resolución administrativa, quedando substituídos os pluses de perigosidade, toxicidade e penosidade así coma outros, dende que se publiquen as novas relacións de postos nas que se determinen os complementos que correspondan para cada posto. En todo caso a contía económica percibida polo traballador/a nunca será inferior á que viña percibindo polos mesmos conceptos, agás que o traballador cambie de posto ou varíen as circunstancias do posto de traballo.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA**

A Xunta de Galicia comprométese a respectar os acordos acadados entre a Administración do Estado e as Organizacións Sindicais con respecto ó persoal transferido do INEM, afectado polo plan de emprego, en relación os dereitos recoñecidos no convenio de orixe.

### **DISPOSICIÓNS ADICIONAIS**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.**

Os acordos contidos neste convenio único forman un todo orgánico no seu conxunto e, polo tanto, tódalas 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.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

O grupo VIII agrupa aquelas categorías, todas elas a extinguir, que en razón da súa especialidade económica e funcional non teñen cabida no resto dos grupos xerais. Ó persoal integrado neste grupo respectaráselle as condicións económicas e sociais que viñese disfrutando á entrada en vigor do presente convenio.

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

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

Malia o anterior, no anexo II do presente 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.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA.**

En todos aqueles centros nos que, a causa das súas características específicas, os traballadores viñesen desfrutando dun período de descanso en Nadal ou Semana Santa, seguirano en todo caso desfrutando.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.**

Respectarase o carácter de docente dos traballadores/as que así o teñan recoñecido.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.**

Ós traballadores fixos que á entrada en vigor do primeiro convenio único prestasen servizo na Xunta de Galicia non se lles poderá esixir título académico para a súa promoción profesional, excepto para o seu ascenso ós grupos I e II. Así mesmo, no caso de posuí-la titulación esixida para o desempeño dun determinado posto de traballo, a promoción interna poderase levar a cabo con independencia da pertenza ou non ós grupos inmediatos superior ou inferior.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.**

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

Así mesmo, pódese contempla-la posibilidade de solicitar un período de licencia, con carácter especial e sen soldo, por un tempo máximo de 1 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 traballadores que teñan fillos menores de 16 anos ou familiares enfermos ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade o seu cargo.**

A anterior licencia esixe como requisito previo acredita-la antigüidade de 1 ano no posto de traballo, e non poderá ser solicitada de novo ata que transcorra un período mínimo de 2 anos.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉTIMA.**

Principio de igualdade de oportunidades de trato.

Os traballadores/as afectados polo presente 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 ó 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.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL OITAVA.**

Como excepción á regra xeral establecida no apartado 2) do artigo 9 do presente convenio, a participación na fase de promoción interna poderá levarse a cabo con independencia da pertenza ou non ós grupos inmediatos superior ou inferior, sempre e cando nos mesmos non existan categorías iguais ou similares ás do posto que se viña desempeñando. Esta circunstancia regularase expresamente en cada convocatoria.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA.**

Quedarán exceptuados do ámbito de aplicación do presente convenio todo o persoal laboral que preste servizo actualmente nas institucións sanitarias dependentes do Servizo Galego de Saúde, así coma o que no futuro se incorpore ou transfira ó dito organismo, sempre que se dea algunha das seguintes condicións:

a) 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 tivera producido a súa integración efectiva no ámbito do convenio único do persoal laboral da Xunta de Galicia.

b) 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, a previa negociación entre as partes.

Ó persoal laboral ó que nestes momentos se lle aplique o convenio único e non se integre voluntariamente nos referidos estatutos do persoal da Seguridade Social respectarásellelo réxime económico e xurídico que se 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 da Saúde (SERGAS) de acordo coa lexislación vixente.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 quince días entre a entrega ós representantes dos traballadores e o inicio da negociación da relación de postos de traballo correspondente a cada consellería.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO PRIMEIRA.**

O disposto no presente 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 ó persoal laboral suxeito ó dito convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO SEGUNDA.**

Na xestión do persoal integrado na **categoría de profesor/a do INEF** (Grupo VIII) terase en conta o convenio subscrito entre a Xunta de Galicia e a Universidade da Coruña o 16 de outubro de 1991.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO TERCEIRA**

O anexo II do presente convenio poderá ser alterado por acordo da comisión paritaria prevista no artigo 3 do mesmo.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO CUARTA.**

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.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO QUINTA.**

**Aqueles/as traballadores/as fixos/as que desempeñen postos da categoría 50 do grupo III que pertendo á categoría 10 do grupo IV, do III Convenio Colectivo Único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, intégranse dende a data de efectos laborais do presente convenio na categoría 50 do grupo III.**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMO SEXTA.**

**Ó persoal laboral transferido da Xunta a outras administracións se lle facilitará a súa reincorporación á Xunta, vía concurso de traslados ou promoción interna**

**TABOA SALARIAL POR GRUPOS**  
**(Cantidades referidas a 2001)**  
**ANEXO I-A**

<b>GRUPOS E CATEGORIAS</b>	<b>RETRIBUCIÓNS BASICAS BRUTAS ANUAIS (14 meses)</b>
I.- Titulados superiores .....	22.394,48 euros
II.- Titulados de grao medio .....	18.697,55 euros
III.- Especialistas e encargados .....	15.012,65 euros
IV.- Oficiais de 2ª administrativos e oficiais de 2ª .....	12.720,88 euros
V.- Persoal subalterno, de vixilancia e de servicios específicos non titulados ....	11.402,21 euros

**ANEXO I-B**

As categorías 1 a 59 do grupo III percibirán anualmente, en concepto de soldo base, ademais das fixadas no anexo I-A, a cantidade de 695'94 euros.

**ANEXO I-C**

**COMPLEMENTO DE SINGULARIDADE DE POSTO:**

Especial dedicación.....	24,04 euros/mes
Plus de perigosidade .....	70,36 euros / mes
Plus de penosidade .....	70,36 euros / mes
Plus de toxicidade .....	70,36 euros / mes

**DISPONIBILIDADE HORARIA :351,80 euros /mes**

**ANEXO II**

**GRUPOS E CATEGORIAS PROFESIONAIS**

**GRUPO I.- TITULADOS SUPERIORES**

**CATEGORIAS**

- |            |   |
|------------|---|
| <b>(1)</b> | 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 deportivo// Xefe de internado. |
| <b>(2)</b> | Titulado superior médico/a// Médico/a xeriatra// Médico/a CEI// Médico/a adxunto/a// Médico/a.  |
| <b>(3)</b> | Titulado/a superior químico/a// Ciencias químicas.  |
| <b>(4)</b> | Titulado/a superior.  |
| <b>(5)</b> | Titulado/a superior veterinario/a.  |
| <b>(6)</b> | Titulado/a superior psicólogo/a.  |
| <b>(7)</b> | Titulado/a superior dentista.   |
| <b>(9)</b> | 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 técnico de sistemas e analista titulado/a superior).
- (19) Titulado/a superior especialista// Titulado/a superior farmacéutico.
- (20) Licenciado/a en ciencias da información.
- (21) Técnicos/as de protocolo.
- (23) Documentalista.
- (24) Musicólogo/a.
- (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 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 superior lingüista.

**GRUPO II.- TITULADOS DE GRAO MEDIO.**

**CATEGORIAS**

- (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).
- (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 gardería infantil.
- (11) Fisioterapeuta.
- (17) Asistente social.
- (20) Terapeuta ocupacional.
- (21) Monitor/a ocupacional.
- (27) Técnico/a superior diplomado/a en informática (antigo analista de aplicacións (titulado medio) e antigo analista programador/a (titulado medio)).
- (31) Restaurador/a.
- (33) Profesor/a de danza clásica.
- (35) Pianista.
- (37) Titulado/a medio/a formación ocupacional.
- (38) Perito-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.**

**(CATEGORIAS NAS QUE, PARA O ACCESO, SE NECESITA POSUIR TITULACION ACADÉMICA DE NIVEL DE BACHARELATO, F.P. 2º GRAO OU EQUIVALENTE)**

#### **CATEGORIA**

- (1) Encargado/a equipos 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.
- (2) Encargado/a administrativo/a// Xefe/a de negociado// Xefe/a administración// Xefe/a 2ª administración// Administrador/a// Secretario-administrador/a residencia xuvenil// Administrador/a de produción de centros// Secretario/a de dirección do IGAEM// Axudante de dirección e difusión da música// Axudante de dirección e difusión do CDG.
- (3) Controlador/a pecuario/a// Axudante técnico/a pecuario/a.

- (4) Gobernante/a// Gobernante/a servicios domésticos// Encargado/a lavadoiro, roupeiro, prancha.
- (5) Intendente// Encargado/a de establecemento// Encargado/a de almacén.
- (6) Xefe/a de servicios 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.
- (11) Encargado/a agrario/a.
- (12) Mestre/a de taller.
- (14) Xefe/a de cociña.
- (17) Analista de laboratorio.
- (18) Marcador/a de metais preciosos.
- (20) Mestre/a industrial.
- (23) Celador/a de estradas// Capataz de brigada.
- (26) Axudante técnico/a de laboratorio.
- (28) Mecánico/a naval 1ª.
- (30) Programador/a.
- (32) Encargado/a de reprografía.
- (33) Encargado/a supervisor/a de telefónica.
- (37) Técnico/a de son.
- (38) Supervisor/a radioteléfono// Xefe/a sala do CECOP.
- (39) Rexedor/a de escena.
- (40) Axudante 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.
- (49) Axente auxiliar inspección transportes.
- (50) Técnico/a especialista xardín de infancia.
- (51) Perito xudicial// BVP.
- (52) Tradutor/a// Intérprete da administración de xustiza.
- (54) E.T.A.R.

- (55) Patrón de embarcación
- (60) Auxiliar técnico/a de obra// Auxiliar técnico/a obra TIE.
- (61) Oficial laboratorio// Analista 2ª// Axudante técnico/a laboratorio.
- (62) Oficial administrativo/a// Oficial 1ª administrativo/a// Secretario/a administrativo/a// Administrativo/a provincial// Administrativo/a agrupación// Administrativo/a// Inspector/a administrador/a.
- (63) Oficial 1ª conductor/a// Conductores/as 1ª// Conductores/as altos cargos// Conductor/a mecánico/a.
- (64) Oficial 1ª tractorista// Tractorista// Operador/a maquinaria pesada.
- (65) Oficial 1ª cociña// Oficial 1ª cociñeiro/a// Xefe/a cociña// Cociñeiro/a 1ª.
- (66) Axudante taller// Adxunto/a taller.
- (67) Capataz de obras// Capataz cuadrilla// Xefe/a equipo// Oficial 1ª obra COTOP// Capataz.
- (68) Oficial 1ª agrario// Capataz agrario.
- (69) Oficial servicios técnicos// Oficial 1ª mantemento// Oficial 1ª oficios varios// Oficial de primeira.
- (71) Oficial de primeira xardineiro/a.
- (74) Oficial de primeira albanel.
- (76) Oficial de primeira electricista.
- (78) Subgobernante/a.
- (80) Capataz de establecemento.
- (82) Mecánico/a inspector// Oficial de 1ª mecánico/a// Técnico/a auxiliar.
- (84) Oficial 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.
- (97) Auxiliar de son.
- (98) Auxiliar de luces.
- (100) Xefe/a cuadrilla defensa contra incendios forestais.
- (101) Proxeccionista.

- (102) Encadernador/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**

**(CATEGORIAS NAS QUE, PARA O ACCESO, SE NECESITA POSUIR TITULACIÓN ACADÉMICA DE NIVEL DE GRADUADO ESCOLAR, F.P.1º GRAO OU EQUIVALENTE)**

**CATEGORIA**

- (1) Auxiliar gravación// Oficial 2ª linotipista// Auxiliar administrativo/a// Oficial 2ª administrativo/a// Técnico/a auxiliar en informática// Operador/a máquina elemental// Auxiliar.
- (2) Auxiliar mecánico/a// Oficial 2ª mecánico/a// Mecánico/a reparación obras.
- (3) Auxiliar sanitario// Auxiliar clínica// Auxiliar psiquiátrico/a// Auxiliar de enfermería//Coidador/a xeriátrico// Coidador/a.
- (4) Auxiliar fogar// Coidador/a auxiliar// Auxiliar coidador/a// Auxiliar de internado.
- (5) Oficial 2ª cociña// Cociñeiro/a oficial 2ª.
- (6) Axudante servicios técnicos// Oficial 2ª mantemento.
- (7) Garda xurado/a fluvial// Garda explotación.
- (9) Oficial 2ª agrario.
- (11) Auxiliar de laboratorio.
- (16) Conductor/a.
- (17) Almaceneiro/a// Despenseiro/a.
- (18) Oficial de segunda.
- (20) Conserxe (cando teñan ó seu cargo persoal subalterno ou ordenanza).
- (21) Oficial 2ª carpinteiro/a// Auxiliar carpintería.
- (23) Mestre/a gaitero/a.
- (24) Xastre/a.
- (25) Cargador/a// Tremoieiro/a.
- (28) Auxiliar produccion-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 restauración e proxección cinematográfica.
- (35) Auxiliar de arquivos e bibliotecas.
- (36) Auxiliar de museos
- (37) Oficial 2ª mecánico máquinas defensa contra incendios forestais.
- (38) Auxiliar teléfono información ó cidadán.
- (39) Auxiliar de autopsia.
- (40) Oficial 2ª forestal.

**GRUPO V.- PERSOAL SUBALTERNO, DE VIXILANCIA E DE SERVICIOS  
ESPECIFICOS NON TITULADOS.**

(CATEGORIAS NAS QUE, PARA O ACCESO, SE NECESITA POSUIR TITULACION ACADÉMICA DE NIVEL DE CERTIFICADO DE ESCOLARIDADE)

**CATEGORIA**

- (1) Camareiro/a-limpador/a// Axudante cociña// Pranchador/a-lavandeiro/a// Costureira// Cortador/a// Pranchador/a// Lavandeiro/a.
- (2) Axudante traballos ou oficios// Axudante albanel// Peón especializado// Fontaneiro/a// Axudante// Hortelán// Axudante traballos// Encargado/a xardín.
- (3) Ordenanza// Celador/a// Vixilante oficinas// Vixilante nocturno/a// Vixilante// Subalterno/a// Porteiro/a// Recepcionista// Telefonista// Sereno// Garda// Garda xurado.
- (5) Perruqueiro/a// Barbeiro/a.
- (8) Peón/a agrario/a.
- (9) Celador/a de segunda// Vixilante de recursos naturais.
- (11) Limpador/a// Fregador/a// Empregado/a comedor// Empregado/a cociña-pinche// Servicio doméstico// Mozo/a de limpeza// Pinche de cociña// Persoal servicios xerais.
- (12) Peón// Laborante// Varredor/a// Mozo/a servicios// Mozo/a laboratorio// Mozo/a// Pastor/a// Xardineiro/a// Mozo/a transportes// Peón xardineiro//a/ EFU// Mozo/a mantemento// Mozo/a subalterno.
- (14) Peón defensa contra incendios forestais.
- (10A) Vixilante móbil defensa contra incendios forestais.
- (10B) Vixilante fixo de defensa contra incendios forestais.
- (10C) Emisorista de defensa contra incendios forestais// Escoita incendios.

- (10D) Socorrista.
- (10E) Vixilante de arquivos, bibliotecas e museos.
- (10F) Peón forestal.
- (14A) Peón conductor de defensa contra incendios forestais.

**GRUPO VIII.- PERSOAL NON ASIMILABLE.**

Profesor/a de INEF.

Coordinador/a do INEF.

Director/a do INEF.

Colectivo de medios de comunicación do Estado.

E outro persoal non asimilable.

**ANEXO II.BIS**

**GRUPO II**

**CATEGORÍAS**

- (9) Axudante de desenvolvemento rural
- (13) Logopeda.
- (15) Asesor de prensa.
- (16) Capelán.
- (25) Divulgador.
- (30) Técnico en animación sociocultural.
- (33) Fotógrafo artístico.

**GRUPO III**

**CATEGORÍA**

- (9) Encargado/a de unidade.
- (15) Experto/a en exposicións.
- (22) Encargado/a de sección de enerxía da Consellería de Industria.
- (24) Encargado/a de rede estatística.
- (25) Capataz coordinador/a de pesca.
- (27) Mestre sondista.
- (34) Especialista de oficios (Debuxante).

- (36) Experto/a audiovisuais.
- (53) Técnico/a en restauración cinematográfica.
- (95) Práctico de topografía// Oficial de 1ª topógrafo.
- (99) Coidador/a a extinguir.

#### GRUPO IV

##### CATEGORÍA

- (8) Oficial 2ª topógrafo// Axudante topografía.
- (13) Auxiliar especialista en farmacia.
- (22) Oficial 2ª en repografía.

#### ANEXO III

- a) Servicios prestados na Xunta de Galicia na mesma categoría á que se pretende acceder: 0,15 puntos/mes.
- b) Por cada mes de servicios prestados noutras administracións públicas na mesma categoría e referidos ós últimos 5 anos: 0,10 puntos/mes.
- c) Por cada mes de servicios prestados nas empresas privadas na mesma categoría e referidos ós últimos 5 anos: 0,05 puntos/mes.

A suma da puntuación dos puntos a), b) e c) non poderá exceder de 5 puntos.

d) Por cada curso **directamente** relacionado coas funcións propias da categoría **á que se opta e que estea informado favorablemente pola comisión autonómica galega de formación continua:**

**-Ata as primeiras 25 horas: 0,1 puntos.**

**-Por cada hora que exceda ese número : 0,01 puntos por hora.**

**Se non se acredita a duración entenderáse de ata 25 horas.**

e) Por posuír unha titulación académica distinta e independente da requirida na convocatoria como requisito imprescindible para o acceso:

- Título de doutor: 2,00 puntos.

- Título de licenciado, arquitecto, enxeñeiro ou equivalente: 1,50 puntos.

- Título de enxeñeiro técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico ou equivalente: 1,00 punto.

- Título de bacharelato superior, formación profesional de 2º grao ou equivalente: 0,50 puntos.

- Graduado escolar, formación profesional de 1º grao ou equivalente: 0,25 puntos.

Só se computará a titulación de máis nivel dos alegados.

f) Polo coñecemento acreditado do idioma galego (só se valorará o grao superior alegado),

- En grao de iniciación: 0,50 puntos.

- En grao de perfeccionamento: 0,75 puntos.

Só se concederá validez, polo que á acreditación do galego se refire, ós cursos ou titulacións homologadas pola Dirección Xeral de Política Lingüística da Consellería de Educación e Ordenación Universitaria.

De producirse empate na puntuación, acudirase para dirimilo á outorgada polos méritos alegados segundo a orde establecida no presente anexo.

De persisti-lo empate, resolverase a favor da primeira letra do primeiro apelido, **segundo a orde establecida anualmente na resolución da Consellería da Presidencia, Relacións Institucionais e Administración Pública 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.**

Este baremo alterarase nas mesmas condicións nas que, se é o caso, se altere o regulado no artigo 12.b) do Decreto 89/1997 ou norma que o substitúa.

#### ANEXO IV

**ACORDO SOBRE A APLICACIÓN DO CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DA XUNTA DE GALICIA ÓS TRABALLADORES CONTRATADOS EVENTUALMENTE PARA A OBRA OU SERVICIO DETERMINADO DO PLAN INFOGA**

## 1.- OBXECTO E MARCO

A sentenza do 29 de xuño de 1994 do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, confirmada pola do 7 de febreiro de 1995 do Tribunal Supremo (Sá do Social), declarou “a aplicación do ... (Convenio) Colectivo Único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ós traballadores que contratados eventualmente para a obra ou servizo determinado, na campaña de extinción contra incendios forestais do Plan INFOGA..., que estean incluídos dentro do Réxime Xeral da Seguridade Social, no que sexa compatible coas particularidades da devandita relación laboral”.

O obxecto do presente ACORDO é a aplicación do devandito convenio colectivo:

- ós traballadores con contrato temporal de obra ou servizo determinado.
- Para as campañas do Plan INFOGA.
- Incluídos no Réxime Xeral da Seguridade Social.
- No que sexa compatible coas particularidades da devandita relación laboral.

E simultaneamente a aplicación dos aspectos económicos que corresponden á situación derivada do INFOGA 1994, a partir do 1 de xullo, cos salarios base do II Convenio<sup>(\*)</sup> e o complemento salarial ou plus do convenio de 1995 defectado no 3,5%.

O Plan INFOGA é anual e diríxese á prevención, detección e extinción de incendios forestais en Galicia.

O seu carácter anual determina, en primeiro lugar, o feito da dependencia presupostaria do organismo que o executa, de modo que só poderá proporcionar-la cobertura necesaria para a vixiancia e extinción dos incendios en función das súas disponibilidades de tal orde, que poden diferir dun ano o aoutro, e, en segundo lugar, poden tamén variar as planificacións anuais, cos seus concretos e obxectivos específicos, en atención ás características de cada tempada (Sentencia do Tribunal Supremo do 10 de xuño e 3 de novembro de 1994, en recursos de casación para a unificación de doutrina).

E respecto ó seu fin de prevención, detección e extinción de incendios debe sinalarse que os incendios forestais son imprevisibles e as consecuencias indeterminables en canto a vidas e facendas; de ahí que, por unha parte, toda persoa que advirta a existencia ou iniciación dun incendio forestal deberá intenta-la súa extinción coa máxima urxencia, si o permitise a distancia, o lume e a súa intensidade; caso contrario, debe dar conta do feito, polo medio máis rápido posible, ó Axente da Autoridade máis cercano, e que, cando os medios permanentes non sexan bastantes para dominar-lo sinistro, os Gobernadores civís e os Alcaldes poderán proceder á mobilización das persoas útiles..., con idade comprendida entre os dezaoto e os sesenta anos, así como o material, calquera que fora o seu propietario, en canto o estimen preciso para a extinción do incendio (Artigos 10.1 e 12.1 da Lei 81/1968, do 5 decembro, sobre incendios forestais, e con maior amplitude os artigos 57 e seguintes do seu Regulamento, aprobado polo Decreto 3769/1972, do 23 de decembro), e, por outra banda, a súa consideración de servizo esencial en caso de folga (Decreto da Xunta de Galicia 155/1988, do 9 de xuño), ante o que sería de aplicación plenamente e sen posibilidade de restricción algunha o principio de que “salus populi maxima lex esto” si sucedera que fose menester a utilización do total dos efectivos de que se dispón.

Por todo o anterior é de resaltar a autonomía e sustantividade que, en relación á actividade normal da Administración, ten cada unha das campañas que organiza, a súa duración incerta, así como a peculiaridade propia de cada unha delas, dependendo do seu condicionante presupostario, de factores climáticos e do específico e concreto obxectivo a que atende (Sentencia do Tribunal Supremo do 10 de abril de 1995, tamén en recurso de casación para a unificación de doutrina), e, como consecuencia, a absoluta idoneidade, procedencia e pertinencia da utilización de contratados de duración determinada para obra ou servizo determinado (Artigo 15 do Estatuto dos Traballadores e Real decreto 2546/1994, do 29 de decembro), nos que, en todo caso, pola propia natureza do traballo a desenvolver, entenderase que é para cada período concreto, e non con carácter permanente, a suficiencia acreditada polos interesados nas probas físicas e doutra orde previstas nas respectivas bases da convocatoria (Sentencia citada de 10 de xuño de 1994).

## II.- ACORDOS

1.- En principio non son de aplicación os artigos que se refiren exclusivamente ó persoal fixo de plantilla segundo a correspondente Relación de Postos de Traballo.

2.- O sistema de selección terá carácter anual e baremo propio no que se prime a experiencia e o coñecemento do terreo, para garanti-la eficiencia e rapidez da mobilización do persoal comprendido entre os 18 e 65v anos, sempre que acrediten na forma que se estableza a capacidade física precisa para o desempeño do traballo, sen prexuízo dos cambios que poidan producirse en función dos específicos e concretos obxectivos anuais.

Este sistema de acceso ós contratos para a obra ou servizo determinado realizarase con respecto ós principios de mérito e capacidade, e só se terá en conta para acceder ó Servizo de Defensa Contra Incendios Forestais.

Na Orde anual na que se concrete o devandito sistema de selección regularanse as condicións e requisitos da mobilidade funcional, que responderá a necesidades excepcionais e perentorias e durará o tempo mínimo imprescindible.

---

(\*) Hoxe III Convenio

### **3.- Xornada de traballo, horario e descansos.**

A xornada de traballo con carácter xeral será de 37 horas e 30 minutos semanais, que poderá prestarse en réxime de quendas de mañán-tarde-noite en xornada continuada e turnos rotativos, sen prexuízo de que poida ser ampliada, modificada ou distribuída irregularmente ó longo do período contratado, en función da especificidade dos servizos a prestar, das peculiaridades do seu emprazamento e climatoloxía e polas necesidades imprevisibles dos mesmos, respetándose a xornada máxima anual.

### **4.- Vacacións e licencias.**

Os períodos de vacacións e o desfrute de licencias e permisos están subordinados ás necesidades de servizo. Neste senso, nos períodos e tempada de perigo alto, as vacacións correspondentes ó persoal contratado para as devanditas épocas poderanse disfrutar ben ó final do período contractual ou, no seu caso, durante o mesmo se a Administración estima que, nun determinado espazo de tempo do período contractual, non existe risco de incendios forestais e non se interfere o correcto funcionamento dos servizos, e só se poderán disfrutar aquelas licencias debidas a feitos que non permitan pospoñer-lo seu desfrute.

### **5.- Estructura do salario**

As retribucións deste persoal son as reflectidas no anexo II, estando constituídas polo salario base e o complemento salarial ou plus do convenio que a continuación se definen:

a) Salario base.- É a parte de retribución do traballador/a fixada para a xornada ordinaria de traballo, en función da súa categoría profesional segundo se establece no anexo I.

b) Complemento salarial ou plus do convenio.- É o complemento salarial que, na contía que para cada categoría se especifica no devandito anexo II, con carácter global, fixo e mensual retribúe a totalidade das especiais dificultades, tanto materiais e técnicas como de natureza funcional e ocasional, que esixe o desempeño ou se deriven das características especiais destes traballos e, en concreto: a especial dedicación polas xornadas extraordinarias e/ou a prolongación das ordinarias que o servizo esixa, e que serán obrigatorias, no caso de ter que previr ou reparar sinistros ou outros danos de carácter extraordinarios e urxentes, considerándose retribuídas ata un máximo de 55 horas mensuais; o traballo nocturno e os domingos e festivos que como consecuencia do sistema de organización do traballo por turnos deban realizarse según a tempada; a especial responsabilidade e a especial dirección que comportan determinados postos de traballo; a conducción de vehículos; e a perigosidade, toxicidade e penosidade pola actuación en primeira liña de lume nas labores de extinción de incendios propiamente dita. A percepción deste complemento salarial único exclúe e impide a percepción de calquera outro complemento salarial ou compensación económica.

### **6.- Incapacidade Laboral Transitoria.**

En caso de baixa por I.L.T. o traballador poderá ser substituído inmediatamente por outro cun contrato de interinidade mentres dure esta situación.

### **7.- Mobilidade.**

Os traballadores/as do Plan INFOGA, polas especiais características do mesmo, son especificamente contratados para presta-los seus servizos en centros de traballo móbiles e itinerantes.

### **8.- Disposición adicional.**

A comisión paritaria de vixilancia e interpretación do Convenio terá en conta o carácter especial do Servizo de Defensa contra Incendios Forestais á hora de interpreta-lo mesmo, do que o presente Acordo formará parte, e en especial nos apartados correspondentes a beneficios sociais, seguridade e hixiene, dereitos sindicais e réxime disciplinario.

## ANEXO I

### EQUIPARACIÓN DE CATEGORÍAS

INFOGA	CONVENIO COLECTIVO
TÉCNICO FORESTAL	Técnico forestal de Defensa contra incendios forestais.- Grupo II
CAPATAZ FORESTAL	Xefe de cuadrilla de defensa contra incendios forestais.- Grupo III (a. IV)
OPERADOR/CODIFICADOR DE DATOS	Operador/codificador de datos de defensa contra incendios forestais.- Grupo IV

CONDUCTOR DE AUTOBOMBA	Conductor de autobomba de defensa contra incendios forestais.- Grupo IV
EMISORISTA	Emisorista de defensa contra incendios forestais.- Grupo V
VIXIANTE FIXO OU MÓBIL	Vixiante fixo ou móbil de defensa contra incendios forestais.- Grupo V
PEÓN FORESTAL	Peón conductor ou non conductor de defensa contra incendios forestais.- Grupo V (a. VII)

## ANEXO II

### TÁBOA SALARIAL POR CATEGORÍAS 1995

CATEGORÍAS E GRUPOS	RETRIBUCIÓN (pts/mes)	
	Salario base (x 14 meses)	Plus do Convenio
Peón de defensa contra incendios forestais.- Grupo V (a.VII)	117.530.-	28.000.-
Peón de defensa contra incendios forestais conductor.- Grupo V (a. VII)	117.530.-	31.000.-
Vixiante móbil de defensa contra incendios forestais.- Grupo V	121.075.-	31.000.-
Vixiante fixo de defensa contra incendios forestais.- Grupo V	121.075.-	20.000.-
Emisorista de defensa contra incendios forestais.- Grupo V	121.075.-	16.000.-
Conductor de autobomba de defensa contra incendios forestais.- Grupo IV	135.077.-	32.000.-
Operador/codificador de datos de defensa contra incendios forestais.- Grupo IV	135.077.-	4.000.-
Xefe de cuadrilla de defensa contra incendios forestais.- Grupo III (a. IV)	159.413.-	31.000.-
Técnico forestal de Defensa contra incendios forestais.- Grupo II	198.413.-	37.000.-

## ANEXO V

**Resolución do 29 de decembro de 1999, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se ordena o rexistro e publicación, no Diario Oficial de Galicia, do acordo do grupo de traballo sobre medidas para o sector productivo do complexo silvicultura-madeira e sobre medidas de consolidación de emprego estrutural.**

Visto o texto da acta de incorporación do acordo do grupo de traballo sobre medidas para o sector productivo do complexo silvicultura-madeira e sobre medidas de consolidación de emprego estrutural, do 10 de novembro de 1999, así como o tecto do acordo sobre medidas de consolidación de emprego estrutural, subscritos entre os representantes da Administración autonómica e o Comité Intercentros, ó abeiro do disposto no artigo 48.6º e) do III convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, e de conformidade co disposto no artigo 90 do Estatuto dos traballadores, en relación co previsto no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta dirección xeral

ACORDA:

Primeiro.- Ordena-la inscrición do devandito acordo no rexistro correspondente desta dirección xeral.

Segundo.- Dispoñe-la súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Santiago de Compostela, 29 de decembro de 1999  
José M<sup>a</sup> Fernández Olea  
Director xeral de Relacións Laborais

Acta de incorporación do acordo do grupo de traballo sobre medidas para o sector productivo do complexo silvicultura-madeira, e sobre medidas de consolidación de emprego estrutural.

En Santiago de Compostela o 10 de novembro de 1999 a Administración da Xunta de Galicia, representada por Joaquín López-Rúa Soler, director xeral da Función Pública da Consellería da Presidencia e Administración Pública; Juan José Novoa Montero, director xeral de Presupostos da Consellería de Economía e Facenda, José Luis Aboal García-Tuñón, secretario xeral da Consellería de Medio Ambiente; e o Comité Intercentros representado pola súa presidenta, Marái del Mar Peteira Cabana, conveñen en subscribi-lo seguinte acordo:

#### Introducción:

O artigo 1.2º do III convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia para 1994, rexistrado e publicado por resolución da Dirección Xeral de Relacións Laborais do 19 de decembro (Diario Oficial de Galicia nº 249, do 28 de decembro de 1994) establece:

“Así mesmo, integrarase no presente convenio o persoal laboral que con posterioridade á súa publicación pase a depender da Xunta de Galicia ou dos seus organismos autónomos. Para iso terase en conta o disposto no artigo 48.6 e)”.

Engadindo o artigo 48.6º e) deste:

“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”.

O día 23 de xuño de 1999 asinou o acordo do grupo de traballo sobre medidas para o sector productivo do complexo silvicultura-madeira, e sobre medidas de consolidación de emprego estrutural (anexo á presente acta).

Como consecuencia de todo iso, e visto o informe da Asesoría Xurídica Xeral do 22 de novembro de 1999, a incorporación realizarase do seguinte xeito:

1. O convenio colectivo único vixente para o persoal laboral da Xunta de Galicia será de aplicación ó persoal afectado polo devandito acordo do 23 de xuño de 1999.
2. Aplicaráselles ós ditos traballadores o réxime retributivo establecido no convenio colectivo único coas especificidades sinaladas no devandito acordo.
3. O persoal afectado polo acordo incorporarase ós grupos e categorías do anexo II do convenio colectivo único.
4. Os efectos da incorporación produciranse en todo caso con data do 1 de xaneiro de 2000, agás o persoal do Servicio de Medio Ambiente Natural e o persoal da categoría 10f do grupo V (peón forestal) do Centro de Investigación e Tecnoloxía Ambiental, que se incorporará con data de efectos do 1 de xaneiro de 2001. As diferenzas retributivas aboaranse, se é o caso, e con efectos do 1 de xaneiro de 2000, ou segundo a excepción sinalada o 1 de xaneiro de 2001, ou segundo a excepción sinalada o 1 de xaneiro de 2001, unha vez que se publiquen as correspondentes relacións de postos de traballo da Consellería de Medio Ambiente.
5. Os posibles complementos retributivos que viñera percibindo o persoal laboral incorporado, consideraranse absorbidos polas condicións retributivas do vixente convenio e as especificidades do acordo, sempre que estas sexan máis beneficiosas examinadas no seu conxunto e anualmente.

E para que conste, asínase o presente acordo no lugar e data indicados.

Pola Administración autonómica:  
Joaquín López-Rúa Soler, director xeral da Función Pública  
Juan José Novoa Montero, director xeral de Presupostos.

José Luis Aboal García-Tuñón, secretario xeral da Consellería de Medio Ambiente.

Polo Comité Intercentros:  
M<sup>a</sup> Mar Peteira Cabana, presidenta.

## Acordo sobre medidas de consolidación de emprego estrutural

### Introducción

Dentro dos acordos sobre medidas para o crecemento e o emprego en Galicia, asinados o trece de xullo de mil novecentos noventa e oito pola Xunta de Galicia, Confederación de Empresarios de Galicia, Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia e Unión Xeral de Traballadores UGT-Galicia, estableceuse a apertura da Mesa dos sectores productivos e a Mesa de acción no medio rural, cos obxectivos e finalidades expostos nos propios acordos.

Entre outras cuestións, acordouse avanzar no desenvolvemento de fórmulas que permitan consolidar os postos de traballo temporal vinculados a servizos de carácter estrutural en materia de conservación da natureza forestal e da defensa contra incendios forestais. Todo isto en consonancia co previsto no acordo do 14 de xullo de 1994 suscrito entre a Xunta de Galicia e as organizacións sindicais antes citadas, publicado no Diario Oficial de Galicia do 28 de setembro de 1994, mediante resolución da Dirección Xeral da Función Pública do 27 de setembro de 1994, acordo que no seu punto segundo establece que, entre outros obxectivos, as actuacións en materia de emprego público se dirixirán a consecución de emprego estrutural estable.

Así mesmo, este proceso de regularización de emprego enmárcase no previsto no artigo 7, punto 1º, da Lei 6/1998, do 29 de decembro, de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma para 1999.

Como consecuencia de anterior desenvolveuse un proceso negociador entre as organizacións sindicais asinantes dos acordos e a Consellería de Medio Ambiente, que culminaron coa consecución do acordo sobre consolidación de emprego estrutural na Consellería de Medio Ambiente acadado o 23 de xuño de 1999 e referendado pola Mesa de Emprego o 30 de xullo de 1999, sendo ratificado polo Comité Intercentros na súa reunión do día 10 de novembro de 1999, que a seguir se reproduce:

### Acordo sobre consolidación de emprego

Froito da análise efectuada ó longo dos últimos exercicios orzamentarios, procédese a elaborar este plan de reconversión de necesidades estruturais que se enmarcan nas seguintes liñas xerais:

- Dótanse os postos de traballo permanentes dos establecementos forestais, ambientais, cinxéticos e piscícolas.
- Dótanse os postos de traballo demandados pola vixilancia e conservación dos recursos naturais renovables e os espazos naturais protexidos.
- Dótanse postos dos Servizos de Defensa contra Incendios Forestais de xeito que se configura unha estrutura básica permanente.
- Dótanse postos de centros de investigación, de acordo coas dispoñibilidades económicas.

Estas dotacións comprenden necesidades de máis de nove meses de duración, sen prexuízo dos efectivos actualmente comprendidos na vixente relación de postos de traballo da Consellería de Medio Ambiente.

En consecuencia, o presente acordo establece e regula as normas que, de xeito específico, rexerán as relacións de carácter xurídico-laboral entre a Xunta de Galicia e o persoal que, suxeito a lexislación laboral, preste os seus servizos nos postos de traballo da Consellería de Medio Ambiente.

Seguidamente, detállanse os acordos que a continuación pasamos a desenvolver, conforme a orde dos servizos afectados.

#### A) Servicio de Montes e Industrias Forestais.

Unha parte do persoal que vén atendendo os viveiros forestais desempeña as súas funcións ó longo de períodos prolongados, polo que se considera conveniente proceder á reconversión dos seus cometidos en postos fixos, dada a súa

necesidade permanente no Plan de Mellora Xenética e Producción de Material Seleccionado.

Esta configuración do cadro de persoal estable inserirase no marco do convenio colectivo único da Xunta de Galicia, coas peculiaridades específicas derivadas da natureza das súas funcións, describíndose, en todo caso, as seguintes particularidades de integración:

A.1) Sistemas de acceso.

Para o acceso ás categorías a que refire o presente acordo poderá substituírse, naquelas categorías 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, ou ben pola acreditación dunha determinada experiencia no desempeño das funcións propias da categoría de orixe.

A.2) Equiparación de categorías.

Serv. de Montes e I. Forestais

Xefe brigada  
Peón forestal

Convenio colectivo  
Cap. Establecemento G III, cat 80  
Peón forestal G V, cat. 10f)

Os postos de traballos que configuran a relación de postos da Consellería de Medio Ambiente adaptaranse ás categorías anteriormente indicadas.

A.3) Definición de categorías.

Capataz de establecemento.

Persoal que está ó fronte dun establecemento forestal, cinexético, piscícola ou análogo, con responsabilidades respecto a tódalas operacións que demanda o adecuado funcionamento das instalacións de que se trate.

Será responsable directo e inmediato do persoal ó seu cargo, así como do cumprimento das medidas de prevención de riscos laborais.

Peón forestal.

Persoal encargado de efectuar labores que requiren esforzo físico e algún coñecemento práctico especial, así como aquelas outras de mantemento, conservación e limpeza que demande o seu ámbito de actuación, manexando para tal fin os medios materiais necesarios.

A.4) Postos que se van incluír na R.P.T.

En consecuencia, na relación de postos de traballo da Consellería de Medio Ambiente incluíranse os seguintes postos de traballo:

<u>Categoría</u>	<u>Nº efectivos</u>
Capataz establecemento	2
Peón forestal	21
Total	23

B) Servicio de Medio Ambiente Natural

De igual forma, parte do persoal que realiza os seus servizos nas instalacións de recuperación da fauna salvaxe, nas granxas cinexéticas, nas piscifactorías do Plan de recuperación de ríos e noutros complexos ambientais, atópase en situación análoga.

Outras áreas que encaixan na formulación xeral correspóndese coa vixilancia en ámbitos específicos como son as cuncas fluviais incluídas no Plan de recuperación de ríos, os espazos naturais protexidos e a reserva autonómica de caza dos Ancares.

A citada vixilancia en ámbitos territoriais concretos complementa a tutela que ten encomendada, en canto á conservación da natureza en todo o territorio autonómico, a escala de axentes forestais.

Por último, a xestión dos espazos naturais protexidos esixe unha atención continuada que xustifica uns cadros de persoal mínima estables, a partir dos contratos temporais actuais de longa duración.

Esta configuración do cadro de persoal estable inserirase no marco do convenio colectivo único da Xunta de Galicia, coas peculiaridades específicas derivadas da natureza das súas funcións, describíndose, en todo caso, as seguintes particularidades de integración:

#### B.1) Sistema de acceso.

Para o acceso ás categorías a que se refire o presente acordo poderá substituírse, naquelas categorías en que se condiere conveniente, o requisito de nivel de titulación académica, xenérica ou específica, pola posesión dunha determinada titulación profesional expedida por órganos oficiais das administracións públicas, ou ben pola acreditación dunha determinada experiencia no desempeño das funcións propias da categoría de orixe.

#### B.2) Equiparación de categorías.

##### Serv. Medio Ambiente Natural

Técnico de apoio superior  
Técnico de apoio ETF  
Xefe brigada  
Garda rural Vix. e M.  
Peón forestal

##### Convenio colectivo

Titulado ambiental G I, cat 37  
Técnico ambiental G II, cat 41  
Capataz Establec. G III, cat 80  
Cel. 2ª/Vix. R. Nat. G V, cat 9  
Peón forestal G V, cat 10f)

Os postos de traballo que configuran a relación de postos da Consellería de Medio Ambiente adaptaranse ás categorías anteriormente indicadas.

#### B.3) Definición de categorías.

##### Titulado superior ambiental.

Persoal que, estando en posesión da correspondente titulación expedida por unha facultade ou escola técnica superior, realiza as funcións propias desta nunha praza que require coñecementos especializados; así mesmo, realiza calquera outra actividade de similar natureza que se lle poida encomendar e que corresponda coa competencia do seu título académico.

##### Técnico ambiental.

Persoal, que estando en posesión da correspondente titulación expedida por unha escola técnica media, realiza as funcións propias desta nunha praza que require coñecementos técnicos especializados; así mesmo realiza calquera outra actividade de similar natureza que se lle poida encomendar e que corresponda coa competencia do seu título académico.

##### Capataz de establecemento.

Persoal que está á fronte dun establecemento forestal, cinxético, piscícola ou análogo, con responsabilidades respecto a tódalas operacións que demanda o adecuado funcionamento das instalacións de que se trate.

Será responsable directo e inmediato do persoal ó seu cargo, así como do cumprimento das medidas de prevención de riscos laborais.

##### Peón forestal.

Persoal encargado de efectuar labores que requiren esforzo físico e algún coñecemento práctico especial, así como aquelas outras de mantemento, conservación e limpeza que demande o seu ámbito de actuación, manexando para tal fin os medios materiais necesarios.

##### Celador 2º/vixilante de recursos naturais

Persoal que ten ó seu cargo unha zona determinada, coa súa respectiva área de influencia, exercendo funcións

de policía e custodia das súas riquezas naturais, e levando a cabo as tarefas de mantemento e conservación que se requiran; para tal fin manexará os medios materiais postos a súa disposición de conducirá vehículos, cando así o demanden as necesidades do servizo.

#### B.4) Postos que se van a incluír na R.P.T.

En consecuencia, na relación de postos de traballo da Consellería de Medio Ambiente incluíranse os seguintes postos de traballo:

<u>Categoría</u>	<u>Nº efectivos</u>
Técnicos	19
Capataces establecemento	8
Peón forestal	29
Celadores 2ª (vixilantes recursos naturais)	80
Total	136

#### C) Servicio de Defensa contra Incendios Forestais.

A Consellería de Medio Ambiente e as centrais sindicais asinantes pretenden inserir neste acordo as medidas tendentes á consolidación de emprego público no ámbito do persoal dedicado, con carácter estrutural, ás tarefas de prevención e extinción de incendios forestais. Nembargantes, esta consolidación debe facerse de maneira compatible coas particularidades destas relacións laborais, en función da especificidade das funcións que se van prestar, da imprevisibilidade dos incendios e da necesidade de urxente intervención. Por todo isto, é preciso determinar un marco específico de integración que recolla as particularidades da devandita relación laboral, dentro do ámbito do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

En consecuencia, acéptase o seguinte acordo específico de integración.

##### C.1) Réxime laboral específico.

###### I. Sistema de acceso e provisión de vacantes:

O acceso ás distintas categorías realizarase logo de convocatoria pública, mediante concurso oposición con baremo propio no que se primará a experiencia previa e o coñecemento do terreo; ademais deberán de acreditarse o cumprimento dos requisitos de saúde e aptitude física que se establezan. Este baremo será de aplicación para os procesos de cobertura de vacantes.

Para o acceso ás categorías a que se refire o presente acordo poderá substituírse, naquelas categorías 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, ou ben pola acreditación dunha determinada experiencia no desempeño das funcións propias da categoría de orixe.

###### II. Superación periódica de probas médicas.

Periodicamente este persoal será sometido a probas de recoñecemento médico acordades co seu posto de traballo.

De conformidade co establecido no convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, este persoal poderá ser trasladado a outro posto de traballo naqueles supostos nos que as características do seu posto prexudiquen ou orixinen un dano na saúde do traballador, coas seguintes particularidades:

-A solicitude poderá facela, tanto o traballador como a Consellería de Medio Ambiente.

-No caso de que a solicitude se leve a cabo por instancia do traballador, o informe médico presentado deberá ser sometido á consideración do equipo médico que efectúe os recoñecementos por instancia da Consellería de Medio Ambiente.

-En todo caso, a adscrición que se autorice será para postos doutra categoría do mesmo ou inferiores grupos en función das vacantes de persoal laboral fixa da Consellería de Medio Ambiente, sempre que reúna os requisitos para o seu desempeño.

-O persoal que se encontre nesta situación será sometido ós controis médicos que establezan os servizos médicos da empresa. De persistir esta situación, estará obrigando a concursar a tódalas vacantes da Consellería de Medio Ambiente nas condicións sinaladas no punto anterior, tendo preferencia para a súa cobertura.

-No caso de adscrición, deixárase de percibi-lo complemento convenio do posto de orixe.

### III. Superación periódica das probas de aptitude física que se determinen:

A consellería establecerá sistemas permanente que faciliten o mantemento físico, incluíndo controis periódicos acordados coa idade e co posto de traballo.

No caso de acreditarse a falta de capacidade, a este persoal, logo de autorización da Dirección Xeral da Función Pública e comunicación ó Comité Intercetros, atribuiráselle, no caso de que haxa vacantes, e mediante adscrición temporal, un posto noutras categorías do mesmo ou inferior grupo, sempre que reúna os requisitos para o seu desempeño. En caso contrario, procurarse que leve a cabo tarefas compatibles coa condición física acreditada.

No prazo máximo de 6 meses, este persoal será sometido novamente ás probas de aptitude física que se determinen. Superadas as probas, volverá ocupa-lo posto orixinario, no caso de que fose adscrito temporalmente. A non superación destas complicará a remoción do seu posto orixinario, a suspensión do seu contrato e o inicio do procedemento de adscrición provisional.

O secretario xeral atribuiralle o desempeño provisional dun posto da Consellería de Medio Ambiente correspondente a outra categoría do mesmo ou inferior grupo, sempre que reúna os requisitos para o seu desempeño.

Así mesmo o persoal que se encontre nesta situación estará obrigado a participar no devandito concurso e solicitar tódolos postos que se convoquen e se encontren nas condicións citadas. No suposto de incumpri-lo anterior serán declarados de oficio en situación de excedencia voluntaria.

O réxime de excedencia voluntaria do parágrafo anterior será o establecido no convenio único para o persoal laboral da Xunta de Galicia coa particularidade de que a solicitude e a situación de reingreso será conforme aas categorías do mesmo ou inferior grupo distintos da categoría de orixe.

### IV. Mobilidade xeográfica e funcional:

Este persoal, polas especiais características da actividade que debe desenvolver, considerarase que é especificamente contratado para presta-los seus servizos en lugares ou centros de traballo móbiles ou itinerantes, cando as necesidades de extinción de incendios forestais o precisen. Esta mobilidade xeográfica, para as categorías de peón conductor e non conductor, conductor de autobomba, vixilante móbil, xefe de cuadrilla e técnico forestal comprenderá todo o territorio da Comunidade Autónoma, terá a duración que esixan as citadas necesidades e os gastos que orixinen non darán dereito a ningunha indemnización por correr estes, nas condicións e cos medios fixados pola Administración. Para as categorías de vixilante fixo, emisorista, e operador/codificador de datos comprenderá, en todo caso, o territorio do distrito ou provincia onde se sitúe o lugar ou centro de traballo no que habitualmente preste os seus servizos, sen dereito ó percibo den ingunha indemnización polos desprazamentos que deban efectuarse a outro lugar ou centro de traballo dentro deste.

Os traballos deste persoal abranguen tódolos propios da súa categoría en relación coa prevención, detección e extinción de incendios forestais así como a realización de mantemento de obras e infraestruturas relacionadas cos ditos labores; cando as situacións de risco o permitan, poderán realizar labores silvícolas e ambientais.

### V. Xornada de traballo, horario e descansos:

A xornada de traballo deste persoal será a establecida no convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia en cómputo anual, polo que poderá ser modificada ou distribuída irregularmente ó longo do ano, en función da especialidade e peculiaridades dos servizos que se van prestar e das necesidades imprevisibles destes. En consecuencia, este persoal realizará o seu traballo entre as 0 e as 24 horas en xornadas partidas ou continuadas e/ou quendas rotativas, de acordo cos horarios que fixe a Administración, nos que se determinarán os efectivos necesarios para atende-los servizos tanto os días laborables como os domingos e festivos durante todo o ano, procurando un descanso diario que permita manter un adecuado nivel físico. O seu cómputo comezará a contarse a partir do lugar de reunión ou centro de control establecido, tanto para entrada como para a saída do traballo. En domingos e/ou festivos realizaranse preferentemente tarefas de mantemento, extinción e vixilancia de incendios.

En calquera caso, este persoal desfrutará dun descanso mínimo semanal de 48 horas consecutivas, que, polo menos, deberá coincidir cun domingo ó mes e tres festivos ó ano.

#### VI. Vacacións e licencias:

Os períodos de vacacións e o desfrute das licencias e os permisos previstos no convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, estarán subordinadas ás necesidades do servizo.

Nos períodos e tempadas de perigo alto de incendios forestais só se poderán desfrutar aqueles permisos e licencias debidos a circunstancias que non permitan pospoñe-lo seu desfrute.

Respecto ás vacacións, por ter que desfrutarse fóra das épocas de perigo alto de incendios forestais, serán de 30 días laborables, dos que poderán desfrutarse 15 días naturais consecutivos, cun aviso previo dunha semana no caso de ter que modificarse os períodos de desfrute establecidos, e o resto segundo as necesidades do servizo. Así mesmo, poderanse establecer por parte da Administración, uns únicos períodos de desfrute delas por equipos ou rupos de traballadores ou centros de traballo.

#### VII. Estructura do salario:

As retribucións deste persoal son as reflectidas no punto c.3, estando constituídas polo salario base e o complemento salarial ou complemento do convenio que a continuación se definen.

a) Salario base. É a parte da retribución do traballador/a fixada para a xornada de traballo, en función da súa categoría profesional.

#### b) Complementos salariais:

1. Complemento de convenio. É o complemento salarial que, na cuantía que para cada categoría se especifica no dito anexo, con carácter global, fixo e mensual retribúe a totalidade das especiais dificultades, tanto materiais e técnicas como da natureza funcional e ocasional, que esixa o desempeño ou se deriven das características especiais destes traballos, e en concreto: a especial dedicación e a dispoñibilidade polas xornadas extraordinarias e/ou a anticipación ou prolongación das ordinarias que o servizo esixa, e que serán obrigatorias no caso de ter que previr ou reparar sinistros ou outros danos de carácter extraordinario e urxentes, considerándose retribuídas ata un máximo de 55 horas mensuais; o traballo nocturno e en domingos e festivos que como consecuencia do sistema de organización do traballo deban realizarse segundo a tempada; a especial responsabilidade e a especial dirección que comportan determinados postos de traballo; a conducción de vehículos; e a perigosidade, toxicidade e penosidade pola actuación en primeira liña de lume nos labores de extinción de incendios propiamente dita. A percepción deste complemento salarial único exclúe e impide a percepción de calquera outro complemento salarial ou compensación económica, derivada da prestación de servizos.

2. Antigüidade. Este complemento percibirase conforme o estipulado no convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

#### VIII. Deberes específicos:

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

1. Observar en todo caso as específicas medidas de seguridade e hixiene que precisan estes servizos, tanto de forma individual como colectiva, e especialmente as de abstinencia e donsumo de substancias que poidan altera-la súa capacidade física ou psíquica, como bebidas alcohólicas ou substancias psicotrópicas, así como a de mante-lo estado físico idóneo para o desenvolvemento do seu traballo.

2. Realiza-lo seu traballo con plena dispoñibilidade e con suxeición ós horarios e reténs establecidos. Neste sentido, deberá acudir ó lugar de reunión ou centro de control fixado para prestación dos servizos extraordinarios nun tempo máximo de 20 minutos.

3. Cumprir con dilixencia as ordes dos seus superiores.

4. Respecta-la disciplina establecida para as transmisións.

5. Conservar en bo estado os materiais e outros bens do servizo que se atopen ó seu cargo. No caso dos vehículos do servizo deberán dedicarse ó cumprimento exclusivo das funcións encomendadas e deberá coidarse do seu mantemento e conservación.

6. Colaborar con calquera outro persoal que realice funcións similares ou relacionadas co servizo encomendado.

7. Asistir a aqueles cursos que se consideren necesarios para o funcionamento do servizo.

O incumprimento destas obrigas será tido en todo caso en conta para a aplicación do réxime disciplinario do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

#### IX. Réxime sancionador:

Para a imposición de sancións por faltas cometidas por este persoal será de aplicación o réxime disciplinario previsto no convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia, coas seguintes particularidades:

1. No caso de que os feitos aconsellen acordar preventivamente a suspensión provisional do expedientado, o informe previo en relación coa dita suspensión provisional será emitido polo comité de empresa correspondente no prazo improrrogable de cinco días, contadas desde a recepción da petición; no caso de non emitirse neste prazo, terase por cumprido ese trámite.

2. Mediante resolución motivada, a autoridade que ordene a incoación do expediente, á vista da previsible duración do servizo activo do persoal afectado, poderá acordar-la redución á metade dos prazos previstos no devandito convenio.

#### X. Xubilación forzosa:

A xubilación deste persoal terá o carácter de forzosa ó cumpri-lo traballador a idade de sesenta e cinco anos.

#### XI. Exercicio do dereito de folga:

O exercicio do dereito de folga por parte deste persoal estará condicionado ó mantemento dos servizos esenciais de conformidade co disposto no Decreto 155/1988. En consecuencia, de demandalo as necesidades do servizo, poderían ter que presta-los seus servizos tódolos efectivos dispoñibles.

#### XII. Supletoriedade:

O presente acordo será de aplicación supletoria para o non previsto no Acordo do 28 de xullo de 1995, sobre a aplicación do convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ós traballadores contratados eventualmente para a obra ou servizo determinado do Plan Infoga.

#### C.2. Definición de categorías.

A creación dun cadro de persoal estable para presta-los seus servizos nos S.D.C.I.F. esixe ter en conta que os postos de traballo, polas súas especificidades, deben ter definidas as súas características, recollendo as distintas tarefas que se van desenvolver, tanto no ámbito da extinción, como no da prevención, segundo as necesidades que en cada momento sexan prioritarias.

#### Peón de defensa contra incendios forestais.

Persoal que realiza labores que esixen predominantemente esforzo físico, vinculadas ás funcións de defensa contra incendios, ocupándose, así mesmo, de levar a cabo as obras de construción, mellora e mantemento de infraestruturas da citada defensa. Para tal fin, utilizarán a maquinaria e apeiros de manexo manual propio das tarefas encomendadas de defensa contra incendios.

#### Peón conductor de defensa contra incendios forestais.

Persoal que realiza labores que esixen predominantemente esforzo físico, vinculadas ás funcións de defensa

contra incendios, ocupándose, así mesmo, de levar a cabo as obras de construción, mellora e mantemento de infraestruturas da citada defensa. Para tal fin, utilizarán a maquinaria e apeiros de manexo manual propio das tarefas encomendadas de defensa contra incendios e ademais conducirá vehículos dedicados ó transporte das cuadrillas e materiais do servicio.

Vixilante móbil de defensa contra incendios forestais.

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 esixen predominantemente esforzo físico, vinculadas ás funcións de defensa contra incendios, ocupándose tamén de levar a cabo as obras de construción, mellora e mantemento de infraestruturas da citada defensa. Para tal fin utilizarán a maquinaria e os apeiros de manexo manual propios das tarefas encomendadas de defensa contra incendios.

Vixilante fixo de defensa contra incendios forestais.

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. Segundo as situacións de risco, poderá ser destinado a realizar labores de apoio ós emisoristas e mantemento de infraestruturas vinculadas á defensa contra incendios forestais.

Oficial 2ª mecánico de maquinaria de incendios.

Persoal que, estando en posesión de coñecementos de mecánica, se ocupa das reparacións e mantemento dos vehículos e maquinaria que se poidan realizar cos medios dos parques de maquinaria dos servicios de Defensa contra Incendios Forestais. Así mesmo, deberá conducir vehículos cando o demanden as necesidades do servicio.

Conductor de motobomba de defensa contra incendios forestais.

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

Xefe de cuadrilla de defensa contra incendios forestais.

Persoal que, tendo coñecementos completos dos traballos e obras que se van realizar, ten ó seu cargo de modo persoal e directo a vixilancia e execución das tarefas de prevención e extinción de incendios, responsabilizándose dos medios materiais postos á súa disposición. Será o responsable directo e inmediato do persoal ó seu cargo. Así mesmo deberá conducir vehículos cando o demanden as necesidades do servicio.

Operador-codificador de defensa contra incendios forestais.

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

Técnico de defensa contra incendios forestais.

Persoal que, estando en posesión da correspondente titulación, realiza as funcións inherentes a ela, dirixindo os traballos de prevención e extinción de incendios forestais, e facéndose cargo de tódolos medios humanos e materiais postos á súa disposición. Será o responsable do cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais.

Técnico superior de defensa contra incendios forestais.

Persoal que, estando en posesión da correspondente titulación expedida por unha escola técnica superior desenvolve as funcións propias dela nunha praza que require coñecementos técnicos especializados; así mesmo, realiza calquera outra actividade de similar natureza que se lle poida encomendar e corresponda coa competencia do seu título académico.

C.3. Relación de categorías e táboa salarial 1999.

Categorías e grupos		Retribucións (ptas/mes)	
		Salario base	Complemento do convenio
Peón de defensa contra incendios forestais	Grupo V, c. 14	126.434	30.122
Peón conductor de defensa c/ incendios F.	Grupo V, c. 14 a)	126.434	33.349
Vixilante móbil de defensa c/ incendios F.	Grupo V, c. 10 a)	130.248	33.349
Vixilante fixo de defensa c/ incendios F.	Grupo V, c. 10 b)	130.248	21.515
Emisorista de defensa contra incendios F.	Grupo V, c. 10 c)	130.248	17.212
Oficial 2ª mecánico de maquinaria de Inc.	Grupo IV, c. 37	145.310	34.425
Conductor motobomba de defensa c/ Inc. F.	Grupo IV, c. 33	145.310	34.425
Operador/codificador datos Defen. Inc. F.	Grupo IV, c.32	145.310	4.303
Xefe de cuadrilla de defensa contra Inc. F.	Grupo III, c. 100	171.489	33.349
Técnico forestal de defensa contra Inc. F.	Grupo II, c. 39	213.580	39.802
Técnico S.U.P. de defensa contra incendios F.	Grupo I, c. 38	255.813	39.802

C.4. Postos que se van crear na R.P.T.

En consecuencia, na relación de postos de traballo da Consellería de Medio Ambiente inclúiranse os seguintes postos de traballo:

Categoría	Nº efectivos
Técnico forestal def. c/ Inc. forestais	29
Operador/codificador Def. c/ Inc.	37
Emisorista Def. contra incendios	52
Oficial 2ª mecánico Def. c/ incendios	11
Vixilante fixo Def. c/ incendios	60
Conductor motobomba defensa c/ incendios	82
Xefe cuadrilla Def. contra incendios forestais	84
Peón conductor defensa contra incendios forestais	82
Peón defensa contra incendios	410
Total	847

D) Centro de Investigación e Tecnoloxía Ambiental.

As dotacións económicas en materia de investimentos así como as necesidades permanentes demandadas polos centros de investigación da Consellería de Medio Ambiente permiten executar un proceso de consolidación de emprego que reforza a cobertura ordinaria de labores de investigación e desenvolvemento tecnolóxico.

En consecuencia, na relación de postos de traballo da Consellería de Medio Ambiente inclúiranse os seguintes postos de traballo:

<u>Categoría</u>	<u>Nº efectivos</u>
Técnicos superiores	4
Auxiliares de laboratorio	1
Peóns	5
Total	

E) Integración do persoal no ámbito do convenio colectivo único.

As partes asinantes deste acordo comprométese á súa inclusión como condicións de adscrición do persoal a que se refire, con ocasión da súa integración no ámbito do convenio colectivo único.

F) Entrada en vigor do acordo.

O presente acordo de consolidación de emprego público de natureza estrutural e permanente, entrará en vigor con efectos do 1 de xaneiro do ano 2000 no que atinxe os postos de traballo pertencentes ós servizos de Montes e Industrias Forestais, servizos de Defensa contra Incendios Forestais e para os técnicos superiores e auxiliares de laboratorio do Centro de Investigación e Tecnoloxía Ambiental.

Polo que respecta ós postos de traballo dos servicios de Medio Ambiente Natural e os peóns do Centgro de Investigación e Tecnoloxía Ambiental, o presente acordo entrará en vigor con efectos do 1 de xaneiro do ano 2001.

Santiago de Compostela, 23 de xuño de 1999.

## ANEXO VI

### **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 que se fai consta-lo acordo acadado sobre roupa de traballo e calzado profesional.

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

#### ACORDA:

Primeiro.- Ordena-la inscrición do dito acordo no rexistro correspondente desta dirección xeral.

Segundo.- Dispoñe-la 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 público 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 promove-la mellora da seguridade e da saúde dos traballadores no traballo, e a Directiva 89/656, do 30 de novembro de 1989, relativa ás prescricións mínimas que deben te-los equipos de protección persoal dos traballadores.

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais garante no seu artigo 14.1º o dereito dos traballadores a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, e no artigo 17.2º establece o deber do empresario de proporcionar ós seus traballadores os equipos 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 ós representantes dos traballadores a adopción de decisións relativas, entre outras, a planificación e a organización do traballo na empresa e a introducción de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puideran ter para a seguridade e a saúde dos traballadores, 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 ó persoal ó 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 adapta-lo 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.- O presente acordo é de aplicación ó 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 ó suposto formulado.

Terceiro.- O persoal sometido ó presente acordo ten dereito a que se lle entregue a cantidade e calse de roupa especificada no anexo I do acordo.

Cuarto.- A roupa e calzado profesional facilitada adaptárase ás traballadoras que se atopen na situación de embarazo ou lactación.

Quinto.- Se se observara 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 repostada no momento anterior ó 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, entregaránelles a roupa prevista para a súa categoría, obrigándose ó traballador/a a devolver-la roupa usada no momento do seu cesamento.

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

O calzado profesional que se entregue ó persoal laboral temporal terá que posuír unhas axeitadas condicións mínimas de hixiene e calidade. Se existise conflito entre o traballador 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 dirimi-lo conflito presentado.

Sétimo.- A Xunta de Galicia comprométese a entregar ó 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 o presente acordo virá 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 equipos de protección individual de riscos para a saúde e a seguridade que se entregue ó persoal afectado polo presente acordo deberán contar coa correspondente certificación de prototipos expedida polo Centro Nacional de Medios de Protección dependente do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene.

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

E para que conste remátase a sinatura do presente acordo, en Santiago de Compostela, vintenoventa e dous mil.

Ramón del Valle López

Presidente

Rafael López Aguilera

Secretario

Polas consellerías:

Consellería da Presidencia 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: M<sup>a</sup> 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 Servicios Sociais: Rodrigo López Asorey

Polas organizacións sindicais:

O 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
<u>Grupo I</u>			
(11) Pedagogo	2	Batas brancas	Anual
(6) Psicólogo	2	Pares zocos ou tenis	
(23) Documentalista			
(2) Médico	2	Batas ou pixamas	Anual
(15) Médico rehabilitador	2	Pares de zocos ou tenis	
(3) Químico	2	Batas brancas	Anual

(10) Biólogo (22) Farmacéutico	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	Bienal Anual Bienal Bienal C/ 3 anos
<u>Grupo II</u>			
(2) ATS	2	Pixamas sanitarios ou batas	Anual
(3) Estimulador	2	Pares zocos	Anual
(11) Fisioterapeuta	1	Chaqueta punto azul	Bienal
(20) Terap. Ocupacional	2	Batas brancas ou 2 pixamas sanitarios	Anual
(13) Logopeda	2	Pares zocos	Anual
(3) Psicomotricista			
(21) Monitor ocupacional			
(6) Educadores	2	Batas	Anual
	1	Par de zocos ou tenis	
(6) Educador centros de menores	1	Par tenis	Anual
	1	Chándal	Anual
(31) Restaurador	2	Batas brancas	Anual
	2	Pares tenis	Anual
<u>Grupo III</u>			
(4) Gobernante	1	Saia ou pantalón	Anual
(78) Subgobernante	2	Camisas	Anual
	2	Pares zapatos	Anual
	1	Chaqueta punto azul	Bienal
(32) Encargado reprografía	2	Batas	Anual
(5) Encargado almacén			
(6) Encargado mantemento	2	Conxunto cazadora/pantalón ou funda	Bienal
(1) Encarg. Equip. Mecán.	2	Camisas	Anual
(81) Almaceneiro			
(10) Encargado traballos	1	Par zapatos de goma Cando as circunstancias do traballo o requiran, unhas botas de auga e anorak	Anual Bienal
(8) Encargado CPTOPV	2	Conxuntos cazadora/pantalón ou funda	Bienal
(23) Celador-camiñeiro	1	Par zapatos goma ou botas	Anual
(60) Aux. Tec. Obras	1	Par botas de auga	Anual
(64) Oper. Máquina pesada	1	Traxe de auga	Bienal
(67) Capataz obras	1	Anorak	Bienal
(68) Capataz agrícola	1	Xerseis	Anual
(7) Técnico Vix. obras			
(19) Capataz de brigada			
(92) Capataz forestal	2	Camisas	Anual
(3) Controlador pecuario	1	Conxunto cazadora/pantalón ou funda	Anual
(11) Encargado agrario	1	Par zapatos goma ou botas	Anual
	1	Par botas de auga	Bienal
	1	Traxe auga	Bienal
	1	Anorak	Bienal
	2	Camisas	Anual
(88) Capataz expl. marisqueira	1	Par de botas de goma	Anual
(25) Capataz Coord. Pesca	1	Vadeadores	Anual

	1	Roupa de auga verán: pantalón e chaqueta	Bienal
	1	Roupa de auga inverno: pantalón e chaqueta	Bienal
	1	Luvras de goma	Anual
	1	Luvras de traballo	Anual
(95) Topógrafo	1	Par botas de seguridade	Bienal
	1	Par botas de auga	Trienal
	1	Anorak	Bienal
	1	Traxe de augas	Trienal
(63) Conductores	1	Camisa verán	M/c anual
	1	Camisa inverno m/l	Anual
	1	Par zapatos de goma	Anual
	1	Conxunto cazadora/pantalón	Anual
(12) Mestre taller	1	Par tenis	Anual
(66) Axud. Taller	1	Bata	Anual
(16) Especialista oficios	2	Conxunto cazadora/pantalón	Bienal
(86) Oficial 1ª mecánico	2	Camisas	Anual
(69) Oficial 1ª mantemento	1	Par zapatos de goma	Anual
(84) Oficial 1ª calefactor	1	Par de botas de auga e 1 anorak cando as circunstancias do traballo o requira	Bienal
(70) Oficial 1ª fontaneiro	1		
(72) Oficial 1ª	1		
(73) Oficial 1ª carpinteiro	1		
(74) Oficial 1ª albanel	1		
(75) Oficial 1ª pintor	1		
(76) Oficial 1ª electricista	1		
(67) Xefe equipo	1		
(14) Xefe cociña	2	Pantalóns e 2 blusóns ou guerreira m/c ou guerreira m/l	Anual
(65) Oficial 1ª cociña	2	Gorros ou 2 picos	Anual
	2	Mandís (hule-tea)	Anual
	2	Zocos	Anual
	2	Manguitos	Anual
(20) Mestre industrial	2	Conxunto cazadora/pantalón	Bienal
	2	Camisas	Anual
	1	Par zapatos	Anual
(17) Analista laboratorio	1	Mandilón antiácidos	C/3 anos
(18) Marcador metais	2	Batas brancas	Anual
(26) Axud. Técnic. Laboratorio	2	Pares zocos	Anual
(61) Oficial laboratorio		Cando as circunstancias de traballo o requiran 1 traxe de auga e 1 par de botas de auga	Bienal
(8) Encargado laboratorio			
(98) Auxiliar de luces	1	Anorak negro	C/2 anos
(37) Técnico de son	2	Viseiras negras	Anual
(43) Encarga. Estruc. Esc.	2	Conxunto cazadora/pantalón negro	Anual
(45) Técnico de luces	2	Pares botas de seguridade	Anual
	1	Chaleco negro	Anual
	4	Calcetíns ou medias negras	Anual
(46) Técnico Máquin.	1	Anorak negro	C/2 anos
(39) Rexistor escea	2	Viseiras negras	Anual
(97) Auxiliar de son	2	Conxunto cazadora/pantalón negro	C/2 anos
	2	Pares botas de seguridade	Anual
	1	Chaleco negro	Anual
	3	Calcetíns ou medias negras	Anual
(50) Téc. Espec. Xardín infancia	1*	Pixama	Anual
	1	Chándal	Bienal

	1*	Par zocos	Anual
	1	Par zapatillas deportivas	Bienal
	1	Chaqueta punto azul	Bienal
<u>Grupo IV</u>			
(2) Oficial 2ª mecánico	2	Cazadora/pantalón	Bienal
(6) Oficial 2ª mantemento	1	Par zapatos goma	Anual
(18) Oficial 2ª	2	Camisas	Anual
		Cando as circunstancias de traballo o requiran 1 par de botas de auga e 1 anorak	Bienal
(3) Auxiliar de clínica	2	Pixamas sanitarios	Anual
	1	Chaqueta punto azul	Bienal
	2	Pares zocos	Anual
(4) Auxiliar coidador	2	Batas e zocos	Anual
(10) Auxiliar puericultor para os centros de menores	1	Chándal e 1 par zapatillas deportivas	Anual
(5) Oficial 2ª cociña	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
	2	Conxunto cazadora/pantalón	Bienal
(8) Oficial 2ª topógrafo	1	Par botas	Anual
(9) Oficial 2ª agrícola	1	Par botas de auga	Bienal
(31) Legoeiro	1	Traxe de auga	Bienal
	1	Anorak	Bienal
(16) Conductores	2	Pares fundas ou 2 conxuntos cazadora/pantalón	Bienal
	1	Par zapatos de goma ou botas de goma	Anual
	2	Camisas	Anual
(25) Tremeista	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
<u>Grupo V</u>			
(1) Camareira-limpadora	2	Batas ou pixamas	Anual
(11) Limpadora	1	Chaqueta punto azul	Bienal
(12) Mozos de servizo	2	Par zocos ou tenis	Anual
(1) Axudante cociña	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. Traballo	2	Conxunto cazadora/pantalón ou funda ou bata	Bienal
(12) Peón	1	Par botas ou zapatos de goma	Anual
(12) Mozos de servizo	2	Camisas	Anual
Consellería de Sanidade	1	Par de botas de auga e 1 anorak cando as circunstancias do traballo o requira	Bienal
(8) Peón 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	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 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	Gafas protección anti-salpicaduras	Anual
	1	Mandil plástico	Anual

(63) Conductores 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.

### COMISIÓN NEGOCIADORA

Pola Administración

Presidente: Ramón del Valle López

Secretaria: Ascensión Labela Lozano

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

Consellería de Economía e Facenda: Alejandro Fernández Rodríguez

Dirección Xeral de Presupostos: Oliva Pérez Roca

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

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria: Marina García Valeiras

Consellería de Industria e Comercio: Lourdes Courtier Ramos

Consellería de Política Agroalimentaria e Desenvolvemento Rural: Elena Nimo Mayo

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

Consellería de Sanidade: Yolanda Lesmes Romero

Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos: Marta Ramos Lage

Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais: Josefa G. Cancedo Cons

Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude: Manuela Guillán de Dios

Consellería de Medio Ambiente: Jaime Baltar Tojo

Consellería de Asuntos Sociais: Rodrigo López Asorey

Consellería de Emigración e Cooperación Exterior: Lourdes Rodilla Jiménez

Polas organizacións sindicais

CIG:

UGT:

CC.OO.:

CSI-CSIF:

**Pola Consellería da Presidencia, Relacións Institucionais e Administración Pública:**

Excmo. Sr. D. Jaime Pita Varela  
Conselleiro da Presidencia, Relacións Institucionais e Administración Pública

**Pola Confederación Intersindical Galega (CIG)**

D. Xan Carlos Ansia Rodríguez

**Pola Unión General de Trabajadores (UGT)**

D<sup>a</sup> Rosario Valledor Puente

**Por Comisiones Obreiras (CC.OO.)**

D. Carlos Pardo Pardo

**Pola Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical Central Sindic de Funcionarios (CSI-CSIF)**

D. Luis Calviño Pueyo

## COMISIÓN NEGOCIADORA

Pola Administración

Presidente: Ramón del Valle López

Secretaria: Ascensión Labela Lozano

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

Consellería de Economía e Facenda: Alejandro Fernández Rodríguez

Dirección Xeral de Presupostos: Oliva Pérez Roca

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

Consellería de Educación e Ordenación Universitaria: Marina García Valeiras

Consellería de Industria e Comercio: Lourdes Courtier Ramos

Consellería de Política Agroalimentaria e Desenvolvemento Rural: Elena Nimo Mayo

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

Consellería de Sanidade: Yolanda Lesmes Romero

Consellería de Pesca e Asuntos Marítimos: Marta Ramos Lage

Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais: Josefa G. Cancedo Cons

Consellería de Familia e Promoción do Emprego, Muller e Xuventude: Manuela Guillán de Dios

Consellería de Medio Ambiente: Jaime Baltar Tojo

Consellería de Asuntos Sociais: Rodrigo López Asorey

Consellería de Emigración e Cooperación Exterior: Lourdes Rodilla Jiménez

Polas organizacións sindicais

CIG:

CC.OO.:

CSI-CSIF:

**Pola Consellería da Presidencia, Relacións Institucionais e Administración Pública:**

Excmo. Sr. D. Jaime Pita Varela  
Conselleiro da Presidencia, Relacións Institucionais e Administración Pública

**Pola Confederación Intersindical Galega (CIG)**

D. Xan Carlos Ansia Rodríguez

**Por Comisións Obreiras (CC.OO.)**

D<sup>a</sup> Rosario Valledor Puente

**Pola Confederación de Sindicatos Independientes y Sindical Central Sindic de Funcionarios (CSI-CSIF)**

D. Luis Calviño Pueyo