

ANEXO

Empresa	Provincia	Concedido (2008)
Maquinaria y Herramientas Mahecon, S.L.	Pontevedra	12.000,00
Talleres Hércules de Grúas, S.L.	A Coruña	10.382,40
Nino Mirón y Xiabre, S.L.	Pontevedra	27.000,00
Construcciones Navales P. Freire, S.A.	Pontevedra	40.000,00
Talleres Hércules de Grúas, S.L.	A Coruña	10.382,40
Talleres Hércules de Grúas, S.L.	A Coruña	10.382,40
Industrias Navales A Xunqueira, S.L.	Pontevedra	32.480,00
Talleres Hércules de Grúas, S.L.	A Coruña	10.382,40
Construcciones Eshor, S.L.	A Coruña	36.600,00
Alicatados y Revestimientos Gómez Crespo, S.L.	Ourense	13.300,00
Áridos do Mendo	Pontevedra	9.387,48

CONSELLERÍA DE TRABAJO

Resolución de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia del convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia.

Visto el texto del convenio colectivo único para o persoal laboral de la Xunta de Galicia (código de convenio nº 8200302), que se suscribió con fecha de 10 de octubre de 2008, de una parte, por los representantes de la Administración autonómica, y, de otra, por las organizaciones sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT), confederación intersindical galega (CIG), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo. Esta dirección general

ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el registro de esta dirección general, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.-Remitir el texto original al correspondiente servicio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 20 de octubre de 2008.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora general de Relaciones Laborales

ANEXO

V Convenio colectivo único de la Xunta de Galicia

CAPÍTULO I
ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 1º.-Ámbito personal y territorial.

1. Este convenio colectivo establece y regula las normas por las que se regirán las relaciones de carácter jurídico-laboral entre la Xunta de Galicia y el personal que, sujeto a la legislación laboral, preste sus servicios bajo su dependencia y la de sus organismos autónomos.

2. Asimismo, se integrará en este convenio el personal laboral que con posterioridad a la publicación de éste pase a depender de la Xunta de Galicia o de sus organismos autónomos. Para eso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 46.6º e).

3. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) Altos cargos contratados/as de acuerdo con el artículo 21 del Estatuto de los trabajadores y demás normas concordantes.

b) Todas aquellas personas físicas vinculadas con la Xunta de Galicia por contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

c) El personal experto docente de formación ocupacional, de escuelas taller y de talleres de empleo.

d) Los artistas de espectáculos públicos del IGAE.

Artículo 2º.-Vigencia y denuncia.

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG). Los efectos económicos tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2008 y serán revisados, si es el caso, anualmente de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de presupuestos para la Comunidad Autónoma de Galicia.

La vigencia de este convenio finalizará el 31 de diciembre del año 2009, prorrogándose automáticamente, a no ser que se produzca denuncia escrita de cualquiera de las partes dentro de los tres últimos meses de vigencia; en tal caso, la comisión negociadora deberá reunirse dentro de los 20 días siguientes a la denuncia señalada anteriormente.

De producirse la denuncia del convenio, este se prorrogará hasta la aprobación del que lo sustituya.

CAPÍTULO II
ÓRGANO DE VIGILANCIA

Artículo 3º.-Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio.

1. Se crea una comisión paritaria de vigilancia, control e interpretación del convenio, que entenderá de la aplicación de éste. Dicha comisión estará compuesta por un número de representantes, tanto por parte de los/as trabajadores/as como de la Adminis-

tración de la Xunta de Galicia, equivalente al número de consellerías existentes más uno. Los/as representantes de los/as trabajadores/as serán designados por las organizaciones sindicales negociadoras de este convenio, de acuerdo con el artículo 85.2º e) del Estatuto de los trabajadores. La Xunta de Galicia se compromete a facilitar los locales donde tendrán lugar las reuniones de trabajo, así como a realizar las tareas burocráticas.

La comisión se reunirá por petición de una de las partes en el plazo de 15 días y, con carácter extraordinario, cuando las circunstancias así lo hagan preciso.

La constitución de la comisión paritaria se realizará en el plazo máximo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación del convenio en el *Diario Oficial de Galicia*. La relación de miembros que la componen le será comunicada por escrito, en el plazo de 5 días a partir de su firma, al secretario o secretaria de la comisión negociadora.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad de entre ambas representaciones y serán recogidos en acta, dándosele la debida publicidad en los tablones de anuncios de los centros y dependencias de la Xunta de Galicia. Al mismo tiempo deberán de publicarse en el DOG, excepto los acuerdos que afecten a trabajadores/as de manera individual y los que así decida la comisión paritaria.

Dichos acuerdos vinculan a ambas partes en los mismos términos que este convenio y se incorporarán a él como anexo.

Cuando existan discrepancias referidas a la interpretación jurídica de las materias contenidas en este acuerdo, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo una persona mediadora que, una vez aceptado el cargo, tendrá a obligación de presentar en el plazo de 48 horas su dictamen.

Las partes deberán manifestar su posicionamiento con respecto al dictamen, por escrito de forma razonada, en el plazo máximo de diez días.

2. Le corresponde a la comisión:

a) La interpretación de la totalidad del articulado o cláusulas del convenio.

b) La vigilancia de lo pactado.

c) La facultad de conciliación previa en aquellas cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.

d) Asegurar la no discriminación de la mujer, controlando la igualdad de trato, los posibles abusos, agresiones de orden sexual, laborales, físicas o psíquicas, tanto por parte de los compañeros de trabajo, como por parte de los superiores.

e) Ser oída con anterioridad a la publicación de la oferta de empleo público.

f) Aprobar o denegar, si es requerido por el órgano competente de las consellerías o por el Comité Inter-

centros, las solicitudes sobre reclasificación profesional que impliquen cambio de todo el colectivo de un oficio de una categoría de un grupo a otro, tal y como figura en el anexo II.

Denunciado el convenio, y hasta que no se inicien nuevas negociaciones, la comisión paritaria continuará ejerciendo sus funciones sobre el contenido normativo de éste.

La comisión paritaria, a través de la Dirección General de la Función Pública, podrá solicitar toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia, información que la Administración facilitará cuando lo solicite una de las partes.

Los/as representantes del personal y de la Administración en la comisión paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por un asesor/a técnico/a, con voz y sin voto.

3. La comisión paritaria elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO III

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 4º.-*Estabilidad en el empleo.*

De conformidad con el principio de estabilidad en el empleo, los contratos de trabajo recogidos en este convenio se entenderán pactados por tiempo indefinido, con las excepciones legalmente establecidas.

La Xunta de Galicia, con carácter previo, solicitará informe de los/as delegados/as de personal o comité de empresa respectivo, y en su caso, del Comité Intercentros, cuando se acuerde la amortización de plazas vacantes. Tal informe deberá ser emitido en el plazo máximo de 12 días.

El registro de personal, mensualmente, les facilitará a las organizaciones sindicales más representativas, comités de empresas y delegados/as de personal, razón de las altas y bajas que hubiese durante el período.

Artículo 5º.-*Incompatibilidades.*

Al personal laboral de la Xunta de Galicia se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas estatales y autonómicas sobre la materia.

En concreto, se deberá tener presente el cumplimiento de la diligencia exigida en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas en relación con el artículo 13 del Real decreto 598/1985, de 30 de abril.

La opción de un/una trabajador/a incurso en incompatibilidad que renunciase a su puesto en la organización de la Xunta de Galicia, no se verá limitada por el plazo mínimo de antigüedad que, para efectos de excedencia, exige este convenio colectivo.

La percepción de los complementos retributivos previstos en el artículo 26º de este convenio quedará

sometida al régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984 y en el Real decreto 598/1985.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE VACANTES Y ACCESO A LA CONDICIÓN DE PERSONAL LABORAL

Artículo 6º.-*Relación de puestos de trabajo.*

Son puestos de trabajo reservados al personal laboral los que así se determinen en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.

En el anexo II del convenio figuran las categorías del personal laboral que integran cada grupo, así como las categorías análogas o similares que, en su caso, se incluyen en cada nueva categoría.

Para la elaboración y publicidad de las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 27 del Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia (DOG del 13 de junio).

Artículo 7º.-*Provisión de vacantes.*

1. Los puestos de trabajo que, según la correspondiente relación de puestos de trabajo, deban ser desempeñados por personal laboral, se proveerán por los procedimientos regulados en este artículo.

La Administración de la Xunta de Galicia facilitará la movilidad del personal que desee ser trasladado a otras administraciones. A partir de la firma de este convenio la Xunta de Galicia procurará firmar acuerdos recíprocos con otras administraciones que permitan reservar de una forma parcial hasta llegar al límite del 5% total de las plazas vacantes del personal laboral fijo de la Xunta para su provisión en concursos de traslados por personal laboral fijo al servicio de otras administraciones públicas. Una vez que la Xunta de Galicia tenga asegurada la reciprocidad, lo comunicará a la comisión paritaria.

La comisión paritaria propondrá a la Dirección General de la Función Pública la integración del personal laboral de otras administraciones que solicite ser trasladado a ésta en el grupo y categoría de los existentes en el presente convenio que se considere más ajustado según las funciones que desarrolle en su administración de origen y las funciones de las categorías del personal laboral de la Xunta de Galicia.

La eficacia de esta previsión tendrá lugar en el momento en que se publique en el DOG la oportuna modificación de la RPT correspondiente.

La Administración de la Xunta de Galicia facilitará también la movilidad por razón de violencia de género a las mujeres víctimas, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Estatuto básico del empleado público.

2. Provisión definitiva:

a) Concurso de traslados.

El concurso de traslados constituye el sistema normal de provisión definitiva de puestos de trabajo y previsiblemente serán convocados anualmente.

a.1. La provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de concurso se realizará luego de convocatoria pública para el efecto, en la que, entre otros extremos, se hará constar:

-Vacantes que se ofertan y requisitos para su desempeño.

-Una única fase de resultas.

-Baremo de méritos aplicable a cada convocatoria que se negociará previamente na Comisión Paritaria. No primeiro concurso de traslados que se convoque despois da entrada en vigor deste convenio, respectarase a preferencia dos/as traballadores/as que ocupen provisionalmente un posto de traballo ao abeiro do artigo 7.4 c) e, en segundo lugar, do artigo 7.4 b) do IV convenio colectivo único.

-Requisitos que deben reunir los/as interesados/as para participar en el concurso. En todo caso, tendrán la condición de personal laboral fijo de la Xunta de Galicia con un mínimo de dos años desde que los/as interesados/as accediesen a la plaza que vengan desempeñando con carácter definitivo, excepto que ésta se proveyese por el sistema de libre designación. Se exceptúa de este requisito el personal que se encuentre en excedencia voluntaria por incompatibilidad en la categoría desde la que concursa.

-Tendrán preferencia en las resultas de los concursos de traslados los/as trabajadores/as que hagan constar razones de reunificación familiar en su solicitud y que lo justifiquen convenientemente. Para tales efectos, se entiende que hay reunificación familiar cuando, como consecuencia del concurso, ambos cónyuges o pareja de hecho coincidan en sus respectivos trabajos, en la misma localidad o en localidad de ayuntamiento limítrofe o en distancias no superiores a 30 km. Estas circunstancias cuando sean alegadas por la persona solicitante tendrán que justificarse documentalmente junto con su solicitud.

-En los concursos posteriores al de 2008, el personal laboral podrá concursar a todas las categorías del mismo grupo siempre que el/a interesado/a posea la titulación y demás requisitos para poder participar. En el concurso a convocar en el año 2008 esta medida se aplicará en la fase de resultas a los laborales del grupo V una vez tomen posesión los trabajadores de la oferta de empleo público de 2005, para lo que se negociarán las bases específicas que lo posibiliten estableciéndose la prelación de la antigüedad y mérito en atención a la afinidad funcional de las categorías a las que se concursa.

-Plazo para presentar las instancias.

a.2. La convocatoria de los concursos de traslados será realizada por la persona titular de la consellería competente en materia de función pública.

a.3. Transcurrido el plazo para la presentación de instancias o solicitudes, éstas serán vinculantes para el/la petitioner/a y los destinos adjudicados serán irrenunciables, excepto que se obtuviese otro destino mediante convocatoria pública antes de finalizar el

plazo de la toma de posesión. Asimismo, y con carácter excepcional se podrá renunciar a la participación en el concurso, antes de finalizar el plazo de reclamaciones de las listas provisionales, siempre que exista causa de fuerza mayor debidamente acreditada que, en todo caso, será libremente apreciada por la comisión de valoración.

a.4. Para la resolución de las convocatorias de concursos de traslados la persona titular de la consellería competente en materia de función pública nombrará una o varias, según los casos, comisiones de valoración, que tendrán la siguiente composición:

-Un/a presidente/a, que será la persona titular de la Dirección General de la Función Pública o persona en quien delegue.

-Un/a secretario/a, con voz y sin voto.

-Un máximo de cinco vocales.

Estas comisiones tendrán la categoría primera de las previstas en el Decreto 144/2001, de 7 de junio, o norma que lo sustituya.

a.5. La resolución de los concursos, igual que las convocatorias de ellos, se publicarán en el *Diario Oficial de Galicia* por la consellería competente en materia de función pública u órgano en la que aquella delegue.

a.6. Los traslados derivados de la participación en un concurso tendrán en todo caso carácter voluntario y, en consecuencia, no generarán derecho al percibo de indemnización alguna.

a.7. El personal laboral que ocupe puestos de trabajo obtenidos por concurso podrá ser removido de ellos por desaparición del puesto como consecuencia de una modificación de la relación de puestos de trabajo correspondiente, o por falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición. En este caso, la remoción se efectuará luego de un expediente contradictorio mediante resolución motivada de la Dirección General de la Función Pública, contando con informe previo del Comité Intercentros.

El personal afectado por la remoción como consecuencia de la desaparición del puesto derivada de una modificación de la relación de puestos de trabajo correspondiente quedará a disposición del secretario/a general u órgano competente en materia de personal de la consellería respectiva, quien le atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su categoría profesional en la misma localidad del puesto del que es removido. Si esto no es posible, la comisión paritaria propondrá que sea destinado a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional en la localidad más próxima a la del puesto del que fue removido. A los puestos y al personal se le dará el tratamiento regulado en el punto b.2 de este artículo, teniendo preferencia para cubrir las vacantes correspondientes a su categoría profesional que se incluyan en el primer concurso de traslados. En el supuesto de que hubiese varias peti-

ciones para un mismo destino, su adjudicación se realizará de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1. Antigüedad laboral del peticionario/a.

2. Número de hijos/as o convivientes hasta el segundo el grado de parentesco.

3. Que el cónyuge o pareja de hecho fuese trasladado con carácter forzoso a un puesto de trabajo que implicase cambio de domicilio.

a.8. En el seno de la comisión paritaria y una vez resuelto el concurso previsto para el año 2008 con la finalidad de hacer efectivos los concursos anuales del personal laboral, se implantará un concurso de traslados permanentemente abierto que tendrá como mínimo una periodicidad semestral. Las vacantes se ofertarán a medida que se vayan produciendo, y a ellas podrán concurrir todos aquellos laborales fijos de la Xunta de Galicia que pertenezcan al mismo grupo, y posean la titulación y demás requisitos indispensables para el desempeño del puesto de trabajo. Para la efectividad de este concurso tanto la oferta de plazas como la solicitud de participación en él se efectuará por medios telemáticos y en el mismo no habrá fase de resultados. En el baremo se establecerá la prelación de la antigüedad y méritos en atención a la afinidad funcional de las categorías. La implantación de esta modalidad de concurso se iniciará por el grupo o grupos que se determine mediante acuerdo de la comisión paritaria.

b) Libre designación.

Sólo podrán cubrirse por el sistema de libre designación con convocatoria pública entre el personal laboral los puestos de trabajo de directores/as y subdirectores/a de centros y responsables de área, los puestos del personal destinado en la residencia oficial del presidente/a de la Xunta de Galicia, así como aquellos de carácter directivo o de especial responsabilidad para los que, excepcionalmente, así se determine en las relaciones de puestos de trabajo con los mismos criterios que se siguen para este tipo de puestos en el ámbito de la función pública de Galicia.

b.1. La convocatoria de libre designación, que hará la consellería respectiva a la que pertenece el puesto o puestos convocados y se publicará en el *Diario Oficial de Galicia*, contendrá, entre otros extremos:

-Los puestos convocados y los requisitos requeridos para su desempeño.

-Plazo para la presentación de instancias.

-Requisitos que deben reunir los/as interesados/as en la convocatoria. En todo caso, tendrán la consideración de personal laboral fijo de la Xunta de Galicia.

b.2. El personal que sea destinado a un puesto de libre designación podrá ser removido de él con carácter discrecional. En este caso, quedará a disposición de la persona titular de la secretaría general de la consellería respectiva, quien le encomendará, con carácter provisional, el desempeño de un puesto correspondiente a su categoría profesional. Si esto no es posible, la comisión paritaria propondrá que sea

destinado a un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional en su localidad o en la más próxima a la del puesto del que fue removido. Los puestos así cubiertos deberán incluirse en el siguiente concurso de traslados y los/as que se encuentren en esta situación están obligados a participar en el mencionado concurso y a solicitar todos los puestos que, correspondiendo a su categoría, se convoquen.

3. Plazo posesorio.

Resueltas las convocatorias de concurso o libre designación, las consellerías procederán, en el plazo de tres días, a cesar a los/as adjudicatarios/as de los puestos convocados, los cuales dispondrán, para tomar posesión, de un plazo de tres días, si el destino del nuevo puesto radica en la misma localidad de la residencia habitual del concursante o de un mes si radica en localidad distinta y supone un cambio efectivo de residencia debidamente justificada del trabajador/a. Si en la fecha de cese o de inicio del cómputo del plazo posesorio el personal está gozando de un período de licencia, vacaciones o permiso, el cómputo de éstos comenzará al día siguiente de la reincorporación al puesto de trabajo.

El plazo posesorio se considerará, para todos los efectos, como de servicio activo.

4. Adjudicación de puesto a trabajadores/as declarados en situación de incapacidad permanente total.

Cuando un/a trabajador/a sea declarado/a por el órgano competente en situación de incapacidad permanente total, se le podrá adjudicar un puesto compatible con su nueva situación y respecto del cual el/la interesado/a cumpla con los requisitos fijados en la correspondiente relación de puestos de trabajo. Para estos efectos, se entenderá que cumple los requisitos cuando posea la titulación académica requerida para el acceso a la categoría, del mismo o inferiores grupos al de la suya, a la que esté reservada el puesto de trabajo.

Para poder hacer efectiva esta modalidad será precisa la concurrencia de los siguientes extremos:

- Instancia dirigida a la Dirección General de la Función Pública en la que se solicite la adjudicación de un puesto compatible con su situación de incapacidad permanente total.

- Certificado, del organismo competente, de que el/la interesado/a se encuentra en situación de incapacidad permanente total.

- Informe de compatibilidad emitido por el equipo de valoración de incapacidades.

- Informe favorable de la comisión paritaria.

- Autorización de la Dirección General de la Función Pública.

Se procurará que la vacante sea del mismo centro o, en su caso, en la misma localidad, donde el trabajador/a presta sus servicios. En el caso de no haber vacante pura, se ocupará la última ocupada por un/a interino/a en su centro o localidad de trabajo y, en el

caso de empate, la vacante ocupada por el/la interino/a con menor antigüedad en la Xunta de Galicia en los anteriores.

Si no existe ningún puesto adecuado dentro de la categoría a la que pertenece el/a afectado/a, podrá ser adscrito/a, por el procedimiento anteriormente expuesto, a otro de una categoría integrada en el mismo grupo o en grupo inferior, siempre y cuando reúna los requisitos exigidos.

Los puestos cubiertos por el procedimiento derivado de la situación de incapacidad permanente total tendrán, en todo caso, naturaleza de cobertura definitiva.

5. Provisión temporal o provisional.

Los puestos de trabajo reservados al personal laboral de la Xunta de Galicia podrán proveerse, con carácter temporal o provisional, con personal laboral fijo en los siguientes supuestos:

a) Adscripción temporal.

Los puestos de trabajo vacantes, cuando su provisión se considere urgente e inaplazable, podrán ser provistos mediante esta figura siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- Informe vinculante de la consellería de destino del/la trabajador/a cuando el puesto que se provea por este sistema dependa de otra consellería.

- El/a trabajador/a deberá pertenecer a la misma categoría y reunir los requisitos que, para el desempeño del puesto de trabajo, exija la correspondiente relación de puestos de trabajo.

- En el caso de existir varias personas solicitantes en las mismas circunstancias, se adjudicará atendiendo preferentemente a la antigüedad en las administraciones públicas.

- La adscripción tendrá una duración máxima de un año prorrogable por otro si persisten las circunstancias que la motivaron.

- La adscripción temporal tendrá, en todo caso, carácter voluntario para el/a trabajador/a.

- Será competente para autorizar la adscripción la Dirección General de la Función Pública. De la autorización se dará traslado inmediato al Comité Intercentros, especificando las causas que la motivaron.

- Esta adscripción temporal podrá ser solicitada en cualquier momento antes del informe de la consellería.

b) Contratación de personal laboral temporal.

- b.1. Los puestos de trabajo vacantes que no se provean por los sistemas regulados en el punto 4 de este artículo y se considere necesaria su provisión se podrán cubrir mediante a contratación de personal laboral temporal.

Para la contratación de este personal laboral no podrá acudir a las empresas de trabajo temporal.

Para eso se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se llamará, según la categoría de que se trate, a la primera persona aspirante de la lista elaborada de acuerdo con el Decreto 37/2006, de 2 de marzo, o al sistema de contratación temporal vigente en cada momento.

2. De no existir listas elaboradas al efecto, se solicitará de la oficina pública del Servicio Público de Empleo, de forma genérica, un mínimo de tres trabajadores/as en situación de desempleo, por cada una de las vacantes que se pretenda cubrir. Asimismo, en el tablón de anuncios de la consellería o centro de que se trate, se le dará publicidad a la citada petición, en la que deberá constar el número de plazas, los requisitos que hay que cumplir y el plazo de presentación de instancias, a fin de que los/as interesados/as en las vacantes ofertadas puedan participar en el proceso selectivo que se realice al efecto. La composición del órgano de selección será la regulada en el artículo 11º. El tribunal, una vez constituido, aprobará las bases de la convocatoria que regirá el proceso de que se trate. En la selección se aplicará el baremo que figura como anexo III de este convenio.

Las vacantes provistas por los procedimientos fijados en la el apartado a) anterior se incluirán, necesariamente, en el primer concurso de traslados que se convoque.

2. En los supuestos en los que haya que acudir a la modalidad contractual de acumulación de tareas, el contrato se podrá formalizar por un período de hasta nueve meses dentro de un período de doce, estos trabajadores tendrán los mismos derechos económicos y laborales que los demás trabajadores/as del mismo centro de trabajo.

Artículo 8º.-*Acceso a la condición de laboral fijo.*

1. El acceso a las distintas categorías de personal laboral fijo de la Xunta de Galicia se realizará, luego de convocatoria pública realizada para el efecto, mediante concurso-oposición.

2. El concurso-oposición consistirá en la superación de las pruebas correspondientes así como en la posesión previa, debidamente valorada, de determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia. En todo caso, será necesario, para superar el proceso selectivo, superar la fase de oposición.

3. El órgano competente para convocar las pruebas de acceso será la consellería competente en materia de función pública negociando las bases de las convocatorias dentro de la comisión paritaria.

Artículo 9º.-*Turno de promoción interna y cambio de categoría.*

1. En las convocatorias de acceso se reservarán un mínimo del 50% de las vacantes ofertadas para cubrir por el turno de promoción interna. La Administración adoptará las medidas necesarias para promover la composición equilibrada entre sexos en el personal laboral

2. Para participar en este turno los/as interesados/as deberán reunir los siguientes requisitos:

-Poseer, por lo menos, dos años de antigüedad como personal laboral fijo de la Xunta de Galicia en la categoría desde la que se accede, en el caso de personal fijo discontinuo los periodos de suspensión del contrato se contarán como antigüedad para estos efectos.

-Los demás que, con carácter general, se fijen en la correspondiente convocatoria.

3. Las personas aspirantes del turno de promoción interna tendrán convocatorias distintas y separadas y serán eximidos de algunas de las pruebas previstas para el turno libre.

4. Las vacantes no cubiertas por este turno se acumularán al turno de acceso libre.

Artículo 10º.-*Convocatorias.*

1. Será competente para realizar las convocatorias de acceso a la condición de laboral fijo el/a conselleiro/a competente en materia de función pública.

2. En las convocatorias se incluirán, en todo caso, los siguientes extremos:

-Número de vacantes ofertadas por categorías y requisitos que, para participar en el proceso selectivo correspondiente a cada categoría, deben reunir las personas aspirantes.

-Número de vacantes que, del total ofertado, se reservan para el turno de promoción interna.

-Sistema de selección, forma de desarrollo de las pruebas y valoración de éstas.

-Baremo de méritos aplicable.

-Plazo para la presentación de instancias.

En las convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso se garantizará una reserva del 7% de los puestos ofertados en las mencionadas convocatorias, para las personas cuyo grado de minusvalía sea del 33% o superior, y acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente.

Artículo 11º.-*Tribunales de selección.*

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y paridad entre mujeres y hombres. Los tribunales de selección estarán formados por un número no superior a siete miembros. Para formar parte de los tribunales será necesario poseer una titulación académica de igual o superior nivel a la solicitada como requisito a las personas aspirantes. El personal de elección o de designación política, los/as funcionarios/as interinos/a, los/as laborales temporales y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La Xunta de Galicia acordará con las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, dentro del respeto a la legalidad vigente, las formas de colaboración que en el marco del convenio colectivo fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos.

2. Todos los miembros del tribunal actuarán con voz y voto.

3. El tribunal no podrá declarar que supero el proceso selectivo un número superior de aspirantes al de plazas ofertadas.

4. Los miembros de los tribunales deberán abstenerse de formar parte de ellos cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 da Ley de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común y se lo notificarán al órgano convocante. Las personas aspirantes podrán recusarlos de acuerdo con el artículo 29 de la mencionada ley.

5. Los tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores/as especialistas para todas o algunas de las pruebas. Dichos asesores/as se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, con base exclusivamente en las cuales colaborarán con el órgano de selección.

Artículo 12º.-*Resolución.*

1. Concluido el proceso selectivo, el tribunal le remitirá al órgano convocante la propuesta de aspirantes que lo superaron para proceder a su nombramiento.

De existir más de un tribunal, será el designado como nº 1 el encargado de recibir las propuestas de aprobados de los demás, elaborar la propuesta conjunta de aspirantes que superaron el proceso selectivo y elevarla al órgano convocante para su nombramiento.

2. Recibida la propuesta remitida por el tribunal, el órgano convocante elevará a definitiva la propuesta y la publicará en el DOG.

a) Las personas aspirantes incluidas en la propuesta publicada en el DOG dispondrán de un plazo de 20 días para presentar, en la Dirección General de la Función Pública, la documentación acreditativa de cumplir los requisitos exigidos en la convocatoria.

b) Los que dentro del plazo indicado, salvo los casos de fuerza mayor apreciada por la Dirección General de la Función Pública, no presenten la documentación acreditativa de cumplir los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria, no podrán ser nombrados personal laboral fijo de la Xunta de Galicia y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que podrían incurrir por falsedad en su instancia.

c) En la resolución por la que se publique la propuesta definitiva podrán incluirse los puestos vacantes que se les oferten a las personas aspirantes que

superaron el proceso selectivo, con indicación de los requisitos necesarios para su desempeño.

d) Finalizado el plazo, el órgano convocante resolverá su nombramiento como personal laboral de la Xunta de Galicia en la categoría que corresponda. Esta resolución se publicará en el DOG.

Asimismo, de utilizarse la previsión a la que se refiere el punto 2.3º de este artículo, en la resolución de nombramiento se incluirá el destino adjudicado a cada aspirante. Esta adjudicación se hará teniendo en cuenta los siguientes extremos:

-Tendrán preferencia para la adjudicación de destinos las personas aspirantes provenientes del turno de promoción interna y, dentro de estos, la preferencia vendrá dada por el orden de prelación resultante del proceso selectivo.

-Adjudicado destino a las personas aspirantes del turno de promoción interna, se les adjudicará a los del turno libre según el orden de prelación de éstos.

e) Los puestos de trabajo adjudicados, con los requisitos y las condiciones que se regulan en este capítulo, al personal de nuevo ingreso y al que superase procesos selectivos por el turno de promoción interna, tendrán naturaleza de destino definitivo, todo esto de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.2º de este convenio.

Artículo 13º.-*Toma de posesión.*

1. Concluido el procedimiento regulado en los artículos anteriores el personal nombrado laboral fijo de la Xunta de Galicia y adjudicatario de sus respectivos puestos de trabajo dispondrá del plazo de un mes para tomar posesión de su destino.

2. Los modelos de contrato se ajustarán a la legislación vigente.

3. A este personal, finalizado el periodo de prueba, se le expedirá un documento acreditativo de su condición de laboral de la Xunta de Galicia.

Artículo 14º.-*Período de prueba.*

El período de prueba será el siguiente:

a) Para las categorías incluidas en los grupos I y II, tres meses.

b) Para las categorías incluidas en el grupo III, dos meses.

c) Para las categorías incluidas en los grupos IV e V, un mes.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones que el personal fijo de la plantilla de su misma categoría profesional, excepto los derivados de la resolución de relación laboral, que se podrá producir a petición de cualquiera de las partes durante el transcurso. Las situaciones de IT interrumpen el periodo de prueba.

En caso de que no se supere el periodo de prueba, la Administración se lo notificará al/a la trabajador/a por escrito motivado, dando conocimiento al comité

de empresa o a los/as delegados/as de personal. La rescisión durante este período no dará derecho a indemnización ninguna.

CAPÍTULO V
ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 15º.-*Trabajos de superior e inferior categoría.*

Además de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría superior o inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible. En todo caso, tendrán preferencia los/as trabajadores/as del centro, a los que se les tendrán en cuenta los requisitos establecidos en el convenio para la promoción interna y los ascensos.

A ser posible, se le comunicará al/la trabajador/a por escrito, con 48 horas de antelación y, en todo caso, con anterioridad al inicio del cambio de puesto de trabajo. Se ofrecerá al personal del centro, con requerida publicidad y adjudicándola por la antigüedad en la Xunta de Galicia entre las personas solicitantes.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no podrá exceder de seis meses consecutivos o diez alternos. Transcurrido el período citado, y persistiendo las mismas circunstancias, el desempeño de las funciones se realizará por rotación semestral, en el supuesto de que exista más de un/a trabajador/a que reúna los requisitos y la capacidad necesarios de la categoría a cubrir, siempre que se desarrollen las funciones adecuadamente. El límite de seis meses consecutivos o diez alternos no será aplicable cuando no sea posible la rotación por no existir en el centro de trabajo otros/as trabajadores/as que reúnan las condiciones necesarias de acuerdo con lo dispuesto en el presente punto.

La plaza dejada vacante por estos trabajadores/as o por sus sustitutos/as se cubrirá por contratación temporal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7º del presente convenio.

No podrán asignarse funciones de categoría superior en plaza vacante cuando exista una solicitud de reincorporación de un/a excedente de esa categoría superior.

3. La realización de funciones de categoría superior requerirá autorización expresa de la Dirección General de la Función Pública. Si la urgencia en la cobertura de la vacante no permite la autorización previa, se requerirá que, en el plazo de quince días, la Dirección General de la Función Pública ratifique el citado desempeño.

De la autorización o ratificación se dará cuenta al Comité Intercentros.

4. Los puestos de trabajo cubiertos por el procedimiento regulado en este artículo se incluirán, necesariamente, en el primer concurso de traslados que se convoque, excepto que la plaza se encuentre reservada a su titular.

5. El simple desempeño de una categoría superior no consolidará el salario ni la categoría superior ni tendrá la consideración de mérito para el acceso por el turno de promoción interna. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es el de superar el correspondiente proceso selectivo en los términos regulados en el capítulo IV del presente convenio.

6. El/la trabajador/a sólo podrá realizar trabajos de la categoría inmediatamente inferior a la suya durante un sólo período no superior a treinta días consecutivos, sin perjuicio de lo establecido en el número 2º del artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

7. Al personal que realice trabajos de inferior o superior categoría se le respetarán las condiciones más favorables y beneficiosas, tanto salariales como laborales, sin que en ningún caso se les disminuyan sus percepciones económicas.

Transcurrido el período citado, el/la trabajador/a no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta que transcurra un año.

Las consellerías afectas les comunicarán a los comités de empresa o, en su caso, delegados/as de personal todas las modificaciones que se produzcan, recogidas en cada uno de los números anteriores.

Artículo 16º.-*Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad de la Xunta de Galicia y su aplicación práctica les corresponde a los/as titulares de las distintas unidades orgánicas de los ámbitos administrativos afectados por el presente convenio, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos al personal en los artículos 40, 41, 64.1º del Estatuto de los trabajadores, así como lo legislado en esta materia en la Ley orgánica de libertad sindical (LOLS).

Las personas titulares de las unidades administrativas se reunirán con el personal adscrito a dicha unidad, que podrá ir acompañado de su representación sindical si así lo solicitase, con una periodicidad que se determinará en cada caso con la representación del personal del centro de trabajo respectivo; todo ello a efectos de información sobre los planes de trabajo y recibir sugerencias sobre dichos planes y de la manera de asignar los trabajos.

El incumplimiento de esta norma tendrá que ponerse en conocimiento de los/as representantes del personal en los centros, a fin de que estudien las posibles responsabilidades y eleven el informe correspondiente a la dirección del centro para que tome las medidas oportunas. Dicho informe se trasladará a la comisión paritaria.

Serán derechos y obligaciones de los/as representantes del personal:

-Participar, en los términos pactados, en los órganos paritarios, en el estudio y propuesta de las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.

-Trasladar las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen sus representados/as.

Artículo 17º.-*Permutas.*

Se podrán conceder permutas o rotaciones de puesto de trabajo entre dos o más trabajadores/as, personal fijo, cuando concurran las siguientes circunstancias:

-Que cuenten con más de un año de servicios continuados en la Administración.

-Que tengan idénticas categorías laborales.

-Que les falten a los/as trabajadores/as más de cinco años para a jubilación.

-Que se emita informe previo favorable de las jefaturas respectivas y del comité de empresa o Comité Intercentros cuando afecte a más de un comité de empresa.

En el plazo de dos años a partir de la concesión de una permuta o rotación, no se le podrá autorizar otra a cualquiera de los/as interesados/as.

La concesión de la permuta o rotación no dará derecho al abono de gastos ni de indemnizaciones de ninguna clase.

La Xunta de Galicia llevará a cabo las gestiones precisas para que este tipo de permuta o rotación se pueda realizar con personal laboral de otras comunidades autónomas. Estas permutas, en el caso de llevarse a cabo, se le comunicarán al Comité Intercentros.

CAPÍTULO VI

JORNADA, HORARIO DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

Artículo 18º.-*Jornada de trabajo.*

1. Como regla general, la jornada de presencia y trabajo efectivo será de 37 horas y 30 minutos semanales, de lunes a viernes, en todos los centros de trabajo de la Xunta de Galicia, de forma continuada en términos generales en turnos de mañana, tarde o noche, excepto en aquellos centros en que, por la naturaleza de sus funciones, se haga necesaria la jornada partida; la jornada máxima anual será de 1.665 horas. No tendrán naturaleza de horas extraordinarias aquellas que, excediendo de las 37.30 horas semanales, no superen las 1.665 horas anuales.

2. La dirección de cada centro, después de la autorización de la consellería de la que depende, y los/as representantes de los/as trabajadores/as podrán negociar un horario o una jornada distinta a la expresada en el apartado anterior cuando, por sus peculiaridades específicas, así se considere necesario, respetán-

dose, en todo caso, la capacidad organizadora que le corresponde a la Xunta de Galicia.

La jornada de trabajo habitual para aquellos colectivos de trabajadores/as que prestan sus servicios en turnos mañana-tarde-noche, en los centros de atención continuada, será de 7 horas de mañana, 7 horas de tarde y 10 horas de noche.

3. Para los/as trabajadores/as que desarrollen su actividad en centros o lugares de trabajo no fijos o itinerantes el cómputo de la jornada normal de trabajo comenzará a partir del lugar de reunión establecido, o centro de control, de acuerdo con lo que disponga la consellería correspondiente, tanto en la entrada como en la salida del trabajo. Todo esto con las excepciones previstas en el presente convenio.

4. Todos los/as trabajadores/as con jornada continuada afectados por este convenio tendrán derecho a una pausa retribuida de 30 minutos durante la jornada de trabajo, o de 15 minutos, si realizan la jornada partida.

5. Se respetará el derecho adquirido legalmente determinado de los/as trabajadores/as que tengan un horario y/o una jornada semanal laboral inferior a la fijada en este artículo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2 del presente artículo.

6. En aquellos centros de trabajo que tengan turnos, se negociará el cuadro de estos con la representación del personal a fin de que las rotaciones sean equilibradas entre el personal.

7. Cuando finalice un turno de noche se entenderá que el cese se produce, en su caso, el día natural de la prestación efectiva del servicio.

8. Los cambios voluntarios de turnos entre trabajadores deberán ser informados favorablemente por la dirección del centro.

9. En plazo de un mes desde la entrada en vigor de este convenio se constituirá una comisión técnica integrada por siete miembros de la Administración y un número igual de miembros por los firmantes de este convenio, para que en el plazo de tres meses, de su constitución, presente una propuesta de principios comunes para armonizar las carteleras de los distintos centros de trabajo de la Xunta de Galicia, que además acordará la determinación de los días hábiles en permisos y licencias y el estudio de los sistemas de turnos en la Xunta de Galicia.

Artículo 19º.-*Descanso y festivos.*

1. Descanso semanal: los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos que, como regla general, abarcará el sábado y el domingo. En aquellos centros en que sea necesaria la prestación de servicios en los sábados y/o domingos se podrán establecer las previsiones necesarias para que los/as trabajadores/as disfruten del descanso semanal anticipadamente.

El disfrute del descanso semanal es obligatorio y no acumulable, excepto en aquellos casos en los que, a

petición del/a trabajador/a y por causa justificada, se autorice su acumulación. La valoración de estas situaciones se hará conjuntamente entre la dirección y el comité de empresa o los/as delegados/as de personal, siendo también informadas las secciones sindicales.

Dadas las especiales peculiaridades de algunos centros se respetará la capacidad organizadora de la consellería de la que dependan, garantizando, si es necesario, la presencia y la dotación de personal que permita el normal funcionamiento de los centros durante la jornada del sábado.

2. Domingos: un domingo inhabilita, como mínimo, a trabajar el domingo siguiente.

3. Festivos: un festivo inhabilita a trabajar el festivo siguiente. Se pondrán los mecanismos necesarios para que los trabajadores alternen los festivos trabajados cada año natural, en relación a los festivos trabajados el año anterior. El segundo inciso de este apartado tendrá efectividad a partir del 1 de enero de 2009

4. Los/as trabajadores/as librarán como mínimo la mitad de los domingos y la mitad de los festivos en cómputo anual.

5. Para los servicios que haya que prestar necesariamente en domingos y festivos se establecerá un descanso adicional del 75 por 100 del tiempo de prestación, excepto los específicamente contratados para el fin de semana a los que se les compensará económicamente a mayores con el 75% del salario bruto/día, por cada día trabajado que sea domingo o festivo.

6. Todo el personal laboral vinculado a este convenio disfrutará como de descanso los días 24 y 31 de diciembre. Si por necesidades del servicio no se pudiesen disfrutar esos días, se les facilitará un descanso equivalente en el mes de enero siguiente, con una compensación adicional igual a la que tienen los domingos y festivos.

7. Independientemente de la jornada máxima anual, se garantizará el goce del descanso adicional del tiempo de prestación en domingos y festivos.

Artículo 20º.-Vacaciones.

1.- Todo el personal laboral acogido a este convenio con un año mínimo de servicios tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de duración igual a la del mes natural en que se disfruten. De no llevar un año de servicios, se disfrutarán las vacaciones en proporción a los días trabajados, que se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Nº días trabajados} \times 30}{360} = \text{días de vacaciones}$$

Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. Los/as trabajadores/as podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en dos períodos, comenzando siempre en los días 1 o 16 de

cada mes, como norma general y finalizando el 15 o en el último día del mes respectivamente. Cuando la conveniencia del servicio aconseje el cierre del centro, el disfrute de las vacaciones se ajustará a ese período.

La distribución de los períodos de vacaciones se hará por acuerdo entre la dirección del centro y la representación del personal y deberá tenerse en cuenta la naturaleza específica de los centros y su correcto funcionamiento.

Se podrá conceder, condicionado a las necesidades de servicio, el disfrute de las vacaciones en períodos mínimos de una semana. Dichos períodos comenzarán necesariamente el lunes de cada semana. En este caso, el período acumulado no podrá superar los 30 días laborables.

El calendario de vacaciones se ultimaré en cada centro antes del 30 de abril de cada año, debiéndose efectuar las solicitudes antes del último día del mes de marzo, con previa articulación de las preferencias de su disfrute, excepto en aquellos casos en los que se pretenda disfrutar las vacaciones antes del 1 de julio, haciéndose entonces la petición con antelación de dos meses. En todo caso se tendrán en cuenta las preferencias que las mujeres gestantes y las personas con responsabilidades familiares tienen en consonancia a lo establecido en el artículo 43 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega de igualdad de mujeres y hombres.

Cuando por necesidades del servicio el personal tenga que disfrutar obligatoriamente sus vacaciones fuera del periodo establecido, las vacaciones serán de 30 días laborables.

En todas las situaciones de IT o permiso de maternidad o de paternidad que coincidan con las fechas en las que deberán disfrutarse las vacaciones, el disfrute se pospondrá a las fechas posteriores a la situación de alta excepto que el período de baja se iniciase con posterioridad al principio del disfrute de las vacaciones y que éste no se extienda más allá del treinta y uno de diciembre del año en curso. Si la situación de baja se produjese mientras está disfrutando sus vacaciones, el/la trabajador/a no verá interrumpido el período de disfrute de sus vacaciones excepto que la baja por enfermedad o accidente iguale o supere el 50% del periodo vacacional ya iniciado; en este caso se suspenderá el periodo vacacional hasta la situación de alta, siempre que la baja no se entienda más allá del 31 de diciembre del año en curso. En el caso de permiso maternal durante el disfrute de las vacaciones, se suspenderán éstas, reanudándose una vez que se produzca el alta (siempre que tenga lugar en el mismo año).

En todos aquellos centros que presenten unas características específicas, en el supuesto de ausencia masiva de asistidos/as o de que no se realicen actividades en cualquier época del año en las instalaciones del centro, se mantendrán únicamente los servicios mínimos indispensables para la atención de los asistidos que permanezcan en ellos y para el mante-

nimiento y reposición de las instalaciones de los centros, quedando libre de servicio el resto del personal. La prestación de dichos servicios mínimos se distribuirá proporcionalmente entre los/as trabajadores/as afectados.

Las vacaciones del personal docente afectado por este convenio colectivo serán las establecidas por la Consejería de Educación y Ordenación Universitaria para el personal docente dependiente de ella. Aquellas otras consellerías que, teniendo personal docente, necesiten establecer otras vacaciones u horario distinto del ordinario, lo negociarán con los/as representantes de los/as trabajadores/as, salvo el personal que, en tal sentido, ya lo tenga reconocido legal o convencionalmente.

Asimismo, tendrán derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio y se añadirá un día hábil al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de cuatro. No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

2. Modalidad por días hábiles. El personal laboral que escoja la modalidad de 22 días hábiles para gozar de sus vacaciones, podrá hacerlo en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos que podrán comenzar cualquier día de la semana.

La existencia en dicho periodo de un día inhábil intercalado no impide el goce del mismo.

Como regla general se considerarán inhábiles los sábados, domingos y festivos. Excepto para los/as trabajadores/as a turnos, para los que sólo se consideran inhábiles:

-Los días de descanso semanal obligatorio y los festivos que el/la trabajador/a tenga asignados en las carteleras o cuadrantes pendientes de gozar y los festivos que coincidan con el período vacacional solicitado.

-Los días de descanso adicional por domingos o festivos trabajados antes de iniciar el período vacacional, que tengan asignados en las carteleras o cuadrantes durante el período vacacional.

Tal y como ya se establece en los párrafos tercero, cuarto y sexto del apartado primero de este artículo el calendario de vacaciones y la distribución de los periodos de vacaciones se realizará teniendo en cuenta la naturaleza específica de los centros y su correcto funcionamiento así como a las necesidades del servicio con objeto de garantizar en cada periodo vacacional una mínima presencia de efectivos por departamento.

Cuando la conveniencia del servicio aconseje el cierre del centro, el goce de las vacaciones se ajustarán a ese periodo. Si el periodo de cierre es inferior a 22 días hábiles, se otorgarán al trabajador/a los días pertinentes hasta cumplir los mismos.

CAPÍTULO VII LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 21º.-*Licencias y permisos con sueldo.*

Con la finalidad de establecer un único régimen en esta materia para todos/as los/as empleados/as públicos/as de la Xunta de Galicia se extiende al personal laboral vinculado por este convenio, previo aviso y posterior justificación (excepto en asuntos propios) el régimen de permisos y licencias vigente para el personal funcionario derivado de la regulación establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, en el Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia y en la Ley 7/2004, de 16 de julio, para la igualdad de mujeres y hombres, modificada por la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres en Galicia, según el anexo IV.

No obstante, respecto al permiso para asuntos personales se establecen las siguientes particularidades:

-El personal laboral podrá gozarlos hasta el 15 de enero del siguiente año natural.

-El personal laboral podrá acumularlos al periodo de vacaciones.

-Se negociará dentro de la comisión paritaria la extensión al personal laboral las licencias y permisos que en normativas posteriores al presente convenio se pudiesen establecer para el personal funcionario.

Artículo 22º.-*Licencias con sueldo parcial y sin sueldo.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o un/a disminuido/a físico/a psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, o no perciba ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

La reducción de la jornada contemplada en este punto constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Xunta de Galicia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

2. Licencias sin sueldo: los/as trabajadores/as fijos/as que lleven como mínimo un año de servicio podrán pedir licencias sin sueldo por un plazo no inferior a quince días y no superior a seis meses, en un intervalo de tiempo de dos años.

El/la trabajador/a solicitará la licencia con, por lo menos, quince días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, la Administración contestará dentro de este plazo y, de no hacerlo, se entenderá concedido el permiso.

Artículo 23º.-Licencias especiales y condiciones de trabajo en los supuestos de maternidad y paternidad.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante el embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distintos de los suyos, siempre que exista tal puesto y turno alternativos y siempre que según prescripción de un facultativo del sistema de sanidad pública, su puesto o turno resulten nocivos para su salud o la del feto. Este cambio de puesto de trabajo no supondrá modificación de su categoría ni reducción de sus derechos económicos.

Finalizada la causa que motivo el cambio de puesto de trabajo, se procederá a la reincorporación a su destino original.

La trabajadora en estado de gestación será trasladada de su puesto de trabajo, siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a escoger la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 24º.-Excedencias.

1. Para el cuidado de hijos/as menores de tres años.

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia por tiempo no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a contados desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los hijos/as sucesivos/as darán lugar a un nuevo periodo de excedencia que, si es el caso, pondrá fin al que se viniese disfrutando.

No será preciso que el/la trabajador/a, agote el tiempo de excedencia para reincorporarse cuando, por motivos personales acreditados, así lo solicite.

Se le concederá este mismo derecho al/la trabajador/a respecto del/las hijos/as adoptivos/as.

Durante el disfrute de la excedencia para el cuidado de hijos/as naturales o adoptivos, el/la trabajador/a le reservará el puesto de trabajo y turno que viniese desempeñando con carácter definitivo.

El periodo en el que el personal se encuentre en esta situación se le computará a efectos de antigüedad.

Este régimen se aplicará también en los supuestos de acogimientos, tanto permanente como preadoptivo, contando desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

2. Para cuidado de familiares.

Los/las trabajadores/as también tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad,

que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en este punto constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Xunta de Galicia generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas.

Cuando un nuevo sujeto causante diese derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de ésta dará fin a la que, en su caso, se viniera gozando.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable para efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional, la participación de los cuales deberá ser convocada por la Xunta de Galicia, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Voluntaria.

a) Los/as trabajadores/as fijos/as, con antigüedad mínima de un año en la Xunta de Galicia, podrán solicitar, con una antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un periodo de tiempo no inferior a un año.

Una vez solicitada, se resolverá lo procedente y se notificará al interesado/a con quince días de antelación a la fecha de inicio propuesta por la persona interesada.

El/la trabajador/a que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante, con carácter provisional, que se produzca en su grupo y categoría, excepto en el caso de concurrir un excedente forzoso, que tendrá preferencia. Si la vacante fuese de inferior categoría a la que antes tenía, podrá optar a ella, en espera de que surja la que corresponda a su categoría.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud.

En todo caso, no se podrá solicitar nueva excedencia voluntaria antes de transcurrido un año desde su reincorporación.

b) Los excedentes voluntarios y los excedentes para el cuidado de familiares que ya gozasen más de un año de dicha excedencia se les concederá el reingreso al servicio activo, de existir vacantes, con carácter provisional, hasta que obtengan destino con carácter definitivo a través del sistema de provisión de vacantes correspondiente.

Los puestos de trabajo provistos mediante reingreso provisional se incluirán, necesariamente, en el primer concurso de traslados que se convoque y los/as rein-

gresados/as provisionales tienen la obligación de participar en él y solicitar todas las vacantes correspondientes a su categoría profesional, si no lo hacen, serán declarados de oficio en la situación de excedentes voluntarios.

Los/as reingresados/as provisionales que, participando en el concurso de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, no obtuviesen puesto de trabajo, quedarán en la situación prevista en el artículo 7.2º b) 2.

4. Forzosa.

La excedencia forzosa al personal laboral, que dará derecho a conservar el puesto de trabajo, turno y centro, en la que se compute la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Los supuestos de servicios especiales previstos en la normativa de la función pública gallega también se tendrán en cuenta como criterio para la concesión de la excedencia forzosa para el personal laboral fijo de la Xunta de Galicia.

El reingreso deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir del cese en el cargo. Si no solicitan el reingreso en el plazo citado serán declaradas de oficio en excedencia voluntaria por interés particular.

La reincorporación se producirá en la misma categoría profesional, puesto de trabajo y turno que tenía el/la trabajador/a al iniciarse la mencionada excedencia, computándosele el tiempo transcurrido para efectos de antigüedad. Este reingreso tendrá carácter inmediato desde el momento en que se solicite y, en todo caso, un mes después del cese en el cargo.

5. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

Procederá declara de oficio o por instancia de parte en esta situación al personal laboral fijo cuando esté en servicio activo en la Xunta de Galicia en otra categoría, cuerpo o escala, a no ser que obtuviesen la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en otra situación.

El excedente voluntario por incompatibilidad puede solicitar el reingreso en cualquier momento. Este reingreso se podrá efectuar por adscripción temporal a un puesto de su categoría condicionada a las necesidades del servicio siempre que se reúnan los requisitos para su desempeño.

El excedente voluntario por incompatibilidad que cese en otro puesto deberá solicitar su reingreso en el plazo máximo de 30 días hábiles desde dicho cese. De no hacerlo así, quedaría en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

a. Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia en los términos establecidos en el Decreto legislativo 1/2008, do 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia.

CAPÍTULO VIII CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25º.-*Estructura del salario.*

Las retribuciones se pagarán mensualmente mediante nómina, en la que se reflejarán con absoluta claridad todos los aspectos retributivos, recogiendo, asimismo, todos los conceptos por los cuales se produzcan descuentos en los haberes de los/as trabajadores/as.

El modelo de nómina será obligatoriamente igual para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

Las retribuciones del personal acogido al presente convenio son las reflejadas en su anexo I, estando constituidas por el salario base y los complementos salariales que a continuación se definen:

1. Salario base: es la parte de retribución del/a trabajador/a fijada para la jornada ordinaria de trabajo, en función de su categoría profesional. Su cuantía figura recogida en el anexo I-A por períodos anuales. Asimismo, en el anexo I-B figuran las cuantías que, en concepto de salario base, tendrán derecho a percibir, además de las fijadas en el anexo I-A, las categorías que en él se relacionan.

2. Pagas extraordinarias: todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, que se abonarán con el salario mensual de junio y diciembre.

La cuantía de cada una de las pagas será igual a una mensualidad del salario base del convenio más antigüedad. De no prestar sus servicios durante los seis meses anteriores completos, el cálculo de la cuantía de la paga extraordinaria que corresponda se realizará computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo le correspondiese por un período de seis meses entre ciento ochenta y uno (ciento ochenta y dos en años bisiestos) o ciento ochenta y cuatro días, en el primero y segundo semestre respectivamente, de acuerdo con la siguiente fórmula:

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

A aquellos/as trabajadores/as que en la entrada en vigor de este convenio vengán percibiendo más de dos pagas extraordinarias al año, se le respetará su actual cuantía, siempre que esta última supere la que le correspondería por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.

3. Complementos salariales:

- Antigüedad.
- Complemento de funciones.
- Complemento de singularidad de puesto.
- Disponibilidad horaria.
- Nocturnidad.

Las retribuciones que se tenga derecho a percibir con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del personal referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, que se liquidarán por días:

En el mes de toma de posesión del primer destino en la comunidad autónoma, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución.

En el mes de iniciación de licencias sin derecho a retribución.

En el mes en que se cese en el servicio activo en la comunidad autónoma salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro.

En el mes en que se modifique la jornada de trabajo retribuida.

Las retribuciones variables y sujetas a cambios (horas nocturnas, etc.).

Para el cálculo aplicable a dichas retribuciones, se tomará como base a la totalidad de las remuneraciones íntegras mensuales que perciba el personal laboral, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes.

Artículo 26º.-*Complementos salariales.*

1. Antigüedad: el complemento de antigüedad será de veintinueve euros y treinta y cinco céntimos mensuales para todos los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su categoría profesional, que perfeccionen trienios a partir de la entrada en vigor del presente convenio. El trienio cumplido tendrá efectos económicos desde el primer día del mes siguiente a aquel en el que se perfeccione, excepto si se cumple en la primera quincena del mes, ya que en este caso sus efectos serían desde el primer día del mes de cumplimiento.

Las cantidades que venían percibiendo los/as trabajadores/as por el concepto de antigüedad antes de la entrada en vigor del primer convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia no experimentarán ningún incremento, excepto en el siguiente caso:

Si el importe del trienio que resulte del montante que viene percibiendo el trabajador por la antigüedad perfeccionada antes del 1-1-1989 fuese inferior al valor actual del trienio, éste se incrementará, con efectos del 1 de octubre de 1994, hasta el valor actual.

Para el cómputo de trienios, se considerarán los servicios prestados en período de prueba o excedencia forzosa por cargo público. Asimismo, se tendrán en cuenta los servicios prestados durante el tiempo de duración del servicio militar o equivalente.

A efectos de antigüedad, y según el procedimiento fijado por la Orden de 12 de diciembre de 1990, de la Consellería de la Presidencia y Administración Pública, se reconocerán los servicios prestados en

cualquier Administración pública con anterioridad a la adquisición de la condición de personal laboral fijo al servicio de la Xunta de Galicia.

La remuneración por trienios de los/as trabajadores/as a tiempo parcial será proporcional a la establecida para los/as trabajadores/as fijos/as a jornada completa. El cómputo del tiempo para la consolidación de los trienios se determinará como si fuese contratado a tiempo completo.

2. Complemento de funciones: es el complemento salarial que en idéntica cuantía, con independencia de la pertenencia a cada uno de los grupos del convenio, retribuye el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

3. Complemento de singularidad de puesto: es el complemento salarial que, en la cuantía que para cada puesto de trabajo, en su caso, figura en la correspondiente relación de puestos de trabajo, retribuye las especiales dificultades materiales y técnicas que exija el desempeño del puesto de trabajo de acuerdo con los siguientes conceptos:

a) Especial dedicación: le corresponde al personal que, por las características de su puesto de trabajo, tenga modificaciones constantes de su jornada y/o cumplimiento de su horario, bien en jornada partida o en turnos que alternen cada una de las jornadas de mañana, tarde, o mañana, tarde y noche, según la siguiente periodificación de turnos.

Lunes-viernes: turno mañana y tarde.

Lunes-viernes: turno mañana, tarde y noche.

Lunes-viernes: jornada partida.

Lunes-domingo: turno tarde.

Lunes-domingo: turno noche.

Lunes-domingo: turno mañana y tarde.

Lunes-domingo: turno mañana, tarde y noche.

Lunes-domingo: jornada partida.

b) Responsabilidad: le corresponde al personal que por el puesto de trabajo que ocupa, realice funciones de coordinación o mando o se le exija una responsabilidad de cualificada complejidad que, sin corresponder al mando orgánico, exceda del normal exigible a su categoría profesional, como por ejemplo la conducción habitual de vehículos cuando no sea función propia de la categoría a la que pertenece el/la trabajador/a.

c) Dirección: retribuye el ejercicio de funciones de dirección o subdirección de un centro de trabajo. La percepción de este plus resultará incompatible con el de responsabilidad.

d) Peligrosidad, toxicidad, penosidad y otras condiciones especiales del puesto que será efectiva a partir de sentencia judicial firme que lo reconozca o de su inclusión en la relación de puestos de trabajo.

El derecho a la percepción del plus de singularidad de puesto de responsabilidad y dirección sólo será efectivo a partir de su inclusión en la relación de puestos correspondiente.

El derecho a la percepción del plus de peligrosidad, toxicidad, penosidad y otras condiciones especiales del puesto así como el de especial dedicación será efectiva a partir de sentencia judicial firme que lo reconozca o de su inclusión en la relación de puestos de trabajo.

La cuantía del plus de singularidad del puesto no podrá exceder del 32% del salario base bruto en cómputo anual atribuido a cada grupo profesional en la correspondiente lei de presupuestos.

Este plus se determinará para cada puesto de trabajo por un procedimiento que se iniciará por escrito de la consellería proponente dirigido a la Dirección General de la Función Pública, con el fin de que este centro directivo convoque una mesa con el Comité Intercentros en la que la consellería proponente motivará y expondrá las razones de dicha propuesta.

4. Disponibilidad horaria: es el plus que se abonará por el simple hecho de estar disponible, estar a disposición de la Administración para la realización de un trabajo. La percepción de este plus no puede suponer aumento de jornada si no la posibilidad de que se produzcan alteraciones del horario establecido para la Xunta de Galicia.

La disponibilidad horaria sólo dará derecho al percibo de un plus especial y al cobro de indemnización por razón del servicio, conforme lo regulado por la normativa de aplicación, no pudiéndose percibir retribución ninguna por horas extraordinarias, si se percibe plus de disponibilidad horaria por horas de presencia.

La disponibilidad horaria no se considerará dentro de la jornada de trabajo efectivo ni se computará para efectos del límite de horas extraordinarias.

Los/as conductores/as en el tiempo de trabajo efectivo, les será de aplicación la jornada normal de trabajo y los límites establecidos para las horas extraordinarias.

En el supuesto de retirada del carnet de conducir por autoridad judicial o gubernativa, los/as conductores no sufrirán mengua salarial básica ninguna, salvo que dicha retirada sea debida a imprudencia temeraria o a conducir bajo los efectos del alcohol.

La percepción de la disponibilidad horaria sólo será posible cuando figure expresamente reconocida para el puesto de que se trate en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Asimismo, cuando existan razones que así lo justifiquen, en las relaciones de puestos de trabajo podrá asignárseles disponibilidad horaria a puestos de trabajo reservados a categorías distintas a las de conductores/as y con los mismos derechos y obligaciones.

Las horas de presencia, en el supuesto de conductores ajenos al Parque Móvil de la Xunta de Galicia, no podrán ser ocasionales, si no permanentes y reconocidas por la autoridad competente.

5. Nocturnidad: el período de tiempo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, salvo que el salario se estableciera atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se considerará en su totalidad nocturno, y en su totalidad festivo o domingo cuando se inicie la jornada en la víspera de domingo o festivo. El salario correspondiente a la jornada de trabajo realizada en el período determinado anteriormente se incrementará un 30%, en concepto de plus de nocturnidad, sobre el salario que corresponda a la jornada ordinaria, abonándosele solamente al personal que realice la jornada completa dentro del turno; en caso contrario, será proporcional al tiempo invertido de jornada nocturna. Este plus le será abonado, asimismo, al personal afectado durante el período de sus vacaciones ordinarias.

En aquellos centros de trabajo en los que, por razones de organización, el turno de noche finalice después de las seis horas, el plus de nocturnidad se extenderá, únicamente a efectos económicos, hasta la terminación de dicho turno.

Se establece, a efectos del cálculo del plus de nocturnidad, la siguiente fórmula de indemnización por este concepto y por hora nocturna trabajada:

Valor del plus por hora nocturna:

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

Este plus les deberá ser abonado a los vigilantes nocturnos y a los guardias de noche que no lo venían percibiendo, así como a todos los/as trabajadores/as que desempeñen sus funciones durante el período nocturno, siempre que su salario no fuese calculado teniendo en cuenta el incremento por la naturaleza nocturna del puesto de trabajo.

En el supuesto de aquellos centros en los que por la distribución de turnos sea posible determinar el número de horas nocturnas que realizará el/la trabajador/a a lo largo del año, para efectuar el pago y con la finalidad de facilitar la gestión, se podrá transformar dicho plus en una percepción fija de carácter mensual procediendo de la siguiente forma:

1º Determinar el cálculo del número de horas anuales que realice el/la trabajador/a durante el período nocturno, que es el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas da mañana.

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

A cada trabajador/a que realice su jornada en horario nocturno se le proporcionará café o bebida caliente.

Artículo 27º.-Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias son aquellas horas o fracciones que excedan de la jornada normal de trabajo y tengan un carácter excepcional.

Se tenderá a reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias que no se deban a imprevistos y tengan un carácter excepcional.

Como norma general la realización de horas extraordinarias tendrá siempre un carácter voluntario.

Su límite será de 80 en cómputo anual.

La dirección del centro u organismo informará mensualmente a los/as delegados/as de personal o comités de empresa sobre el número de horas extraordinarias a realizar, especificando las causas, distribución, sesiones y relaciones nominales del personal laboral que las realiza y de los efectivamente realizados.

Siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias se compensarán por tiempo de descanso.

Para compensar por tiempo de descanso las horas extraordinarias, se computarán cada una de estas por 1 hora y 45 minutos de descanso en días laborables, y 2 horas y 15 minutos en domingo y festivos.

Se podrán acumular esos tiempos de descanso hasta constituir jornadas completas, que nunca se podrán sumar a los períodos de vacaciones y permisos ordinarios pactados en el calendario laboral de cada centro.

Para efectos económicos, el valor de la hora extraordinaria será el resultante de incrementar en un 75% el valor de la hora ordinaria. Su cálculo se hará con la fórmula siguiente:

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

Para las horas extraordinarias que se hagan en domingos o festivos el coeficiente multiplicador será de 2,25.

Artículo 28º.-Dietas y desplazamientos.

Se entiende por dieta la indemnización económica diaria que se le debe pagar a un/a trabajador/a como compensación de los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar a consecuencia de un desplazamiento motivado por orden de los órganos directivos correspondientes.

La cuantía de la dieta, sin exclusión de domingos y festivos, en su caso, incluyendo el día de retorno, será la especificada para el grupo III de los funcionarios y se aplicará en las mismas condiciones que a éstos, según lo regulado en el Decreto 144/2001, de 7 de junio (DOG nº 122, del 25 de junio) o disposición que lo substituya.

Cuando un/a trabajador/a se desplace en el vehículo propio tendrá derecho a la indemnización por kilómetro fijada por dicho decreto o texto que lo substituya, siempre que para esto se cuente con la

autorización y la orden de desplazamiento. Para los desplazamientos al extranjero, la cuantía será igual que la establecida para los funcionarios del grupo III. Estas cuantías estarán sujetas a las modificaciones que, con carácter general, se establezcan para el resto del personal de la Xunta de Galicia.

Artículo 29º.-Derecho a comedor.

En aquellos centros que cuenten con servicio de comedor, gestionado directamente por la Administración, se garantiza el derecho a utilizar el mismo; será gratuito a partir del 1 de febrero de 2009, para el personal que preste servicios en el centro siempre que se encuentre en jornada de trabajo al finalizar su turno de la siguiente manera: el personal en turno de mañana tendrá derecho a la comida, el del turno de tarde a la cena, el del turno de noche a bebidas frías y calientes.

El personal laboral de la Consellería de Educación podrá usarlo en los términos establecidos en el Decreto 10/2007, de 25 de enero, y ordenes de desarrollo.

Artículo 30º.-Incapacidad temporal.

En caso de baja por IT o situación de riesgo durante el embarazo, la Xunta de Galicia, a través de la consellería correspondiente, incrementará el subsidio económico de la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía igual a la base de cotización del trabajador del mes anterior a aquel en que se produzca la baja.

En los centros de asistidos las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común, enfermedad profesional, accidente de trabajo, accidente no laboral o maternidad, en las que la duración previsible sea de un mes o superior, se cubrirán inmediatamente por contratos de interinidad de acuerdo con el sistema de contratación temporal previsto en el artículo 7.5º b) del presente convenio, mientras dure esta situación.

Excepcionalmente y por necesidades del servicio, este límite podrá ser inferior.

La duración del contrato de interinidad vendrá determinada por la ausencia del/a substituido/a y aquélla será idéntica a ésta, cesando el/la substituto/a al terminar dicha situación, sin derecho a indemnización alguna.

No obstante lo anterior, el régimen será el siguiente:

1. Ausencias por enfermedad común o accidente no laboral de uno a tres días de duración: se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Ausencias de un día: el personal afectado comunicará su ausencia a la unidad de personal, órgano o persona responsable, preferentemente dentro de la primera hora de jornada, salvo causas de fuerza mayor que impidan la comunicación y/o se justificará posteriormente con un informe de un facultativo médico. Sin perjuicio de que en casos de ausencias reiteradas se pueda producir una constatación de un hecho que desvirtúe la causa alegada por el trabajador/a. De no producirse la comunicación y/o justifica-

ción pertinente, se descontará de los haberes el día que se faltó.

b) Ausencias de dos o tres días: en estos casos, según lo dispuesto en la Orden de 19-6-1997 (BOE del 24 de junio), se deberá presentar el parte médico expedido por los servicios médicos oficiales en el plazo de tres días, contados a partir de la fecha de expedición del parte.

De no entregarse tal parte, se descontarán de los haberes los días en que se faltó. Se podrá recurrir contra estas deducciones ante la jurisdicción laboral.

En ambos casos, la Xunta de Galicia podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los trabajadores.

2. Ausencias por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, enfermedad común y accidente no laboral, de más de tres días de duración.

En estos casos el/la trabajador/a percibirá el 100% de su salario ordinario desde el primer día de baja y hasta el término de la IT, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la Orden de 19-6-1997.

CAPÍTULO IX BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 31º.-Formación y perfeccionamiento profesional.

1. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios académicos o profesionales.

2. La Xunta de Galicia, a través de la Escuela Gallega de la Administración Pública, realizará cursos de formación y las actividades que sean necesarias para perfeccionar y actualizar los conocimientos profesionales de su personal laboral.

3. Respecto a lo dispuesto en el punto 2 y al objeto de facilitar la asistencia a estos cursos o actividades, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se le reduzca la jornada ordinaria de trabajo en el número de horas precisas para la asistencia a ellos, sin reducción de su remuneración.

Artículo 32º.-Ocio, recreo, cultura y deportes.

1. Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito del convenio tendrán derecho a utilizar de forma gratuita las bibliotecas de los diferentes centros o servicios, así como las instalaciones deportivas de uso público gestionadas por la Xunta de Galicia, en las condiciones que se establezcan para su uso y que no interfieran en la gestión y en las actividades normales de los centros. Los comités de empresa o delegados/as de personal tendrán acceso a las relaciones de libros que existan en la biblioteca.

Cada centro de trabajo tendrá asignada anualmente una cantidad para adquisición de nuevos libros, que será establecida de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, dentro de las posibilidades presupuestarias.

Para asegurar la efectividad de tal derecho en las instalaciones no gestionadas directamente por la Xunta de Galicia, en los nuevos contratos de gestión que se concierten se establecerá una cláusula que permita la efectividad de este derecho.

2. Los salones de actos podrán ser utilizados por los/as trabajadores/as para poner en práctica los diversos proyectos culturales, todo esto siempre y cuando no interfiera en las actividades normales de la Administración.

Artículo 33º.-Orientación sobre planificación familiar y revisiones médicas.

1. La Xunta de Galicia practicará los siguientes reconocimientos médicos:

- a) Una vez al año, a todo el personal.
- b) Periódicos y específicos, al personal al que, por su actividad, se considere necesario.
- c) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- d) Revisión ginecológica voluntaria.
- e) Revisión urológica voluntaria en los términos que se establezca.

Con el fin de atender el cumplimiento de los distintos puntos, la Xunta de Galicia pondrá los medios o correrá con el gasto necesario para facilitarle al trabajador/a su asistencia a los centros de reconocimiento cuando estén en localidad distinta a aquella donde el/la trabajador/a presta sus servicios.

2. Con carácter general, la Xunta de Galicia facilitará el acceso de los/as trabajadores/as a los siguientes servicios:

- a) Planificación familiar.
- b) Consejo genético.
- c) Consejo prenatal.

Artículo 34º.-Jubilación y fomento de empleo.

1. Modalidades de jubilación:

- a) Jubilación forzosa.

Con el fin de contribuir a la realización de una política de promoción de empleo, la jubilación, para el personal laboral de la Xunta de Galicia, tendrá carác-

ter de forzosa al cumplir el/la trabajador/a la edad de 65 años.

Aquellos/as trabajadores/as que, al llegar a esta edad, no hayan cumplido el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a la referida prestación, podrán continuar prestando servicios hasta cumplir el citado período de cotización, momento en el que se causará baja de modo inmediato.

b) Jubilación especial.

De conformidad con el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio (BOE del 20 de julio), para el caso de que los/as trabajadores/as con 64 años se quieran acoger a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, la Xunta de Galicia sustituirá al que se jubile de ese modo por cualquier trabajador/a que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo y en las listas que, en su caso, se elaboren, mediante un contrato de la misma naturaleza que la del extinguido.

En el caso de que la contratación se decida con carácter indefinido, deberá llevarse a cabo de conformidad con lo regulado en el capítulo IV del presente convenio.

c) Jubilación voluntaria.

El personal laboral podrá jubilarse voluntariamente de acuerdo con los requisitos establecidos en el régimen de la Seguridad Social al que pertenezca.

2. En el momento de la jubilación, el personal laboral sujeto a este convenio percibirá una gratificación consistente en tres mensualidades del salario.

3. En el plazo de dos meses de la entrada en vigor de este convenio se constituirá un grupo de trabajo, compuesto por siete representantes de la Administración e igual número por los firmantes de este convenio, con la finalidad de establecer propuestas sobre la jubilación anticipada y parcial.

Artículo 35º.-Política de ayuda a discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales.

Todo/a trabajador/a que tenga bajo su dependencia directa y legal y viviendo a sus expensas, consorte, hijos/as y ascendentes de primer grado de consanguinidad o afinidad que sean disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales reconocidos como tales por los órganos competentes en la materia y siempre que los ingresos de los discapacitados no superen el salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirá una ayuda de 180 euros mensuales por cada discapacitado. Asimismo, tendrán el mismo derecho cuando ejerzan la tutela de una persona con la que tengan o no vínculo familiar.

Artículo 36º.-Indemnización por invalidez y muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El personal acogido a este convenio tendrá derecho a un seguro que ampare la invalidez o muerte del trabajador/a por accidente o enfermedad profesional,

percibiendo sus beneficiarios una cantidad no inferior a 30.000 euros.

Artículo 37º.-Fondo de ayuda para anticipos.

El personal acogido a este convenio, dentro de las previsiones presupuestarias, podrá solicitar anticipos por importe de dos mensualidades de sus haberes líquidos, que se desarrollarán en un plazo de catorce meses como máximo.

Artículo 38º.-Complemento de las pensiones de viudedad y orfandad.

La muerte del trabajador/a que prestase sus servicios en la Xunta de Galicia en el momento de su fallecimiento, o se encontrase en alguno de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo contemplados en el artículo 45 del Estatuto de los trabajadores y posea el período de carencia exigido por las disposiciones vigentes, podrá dar lugar al reconocimiento de los siguientes plus:

1. Plus de garantía de salario real. Serán beneficiarios de este complemento los viudos/as o persona que se encontrase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad con el/la causante, con hijos/as a cargo menores de 21 años de edad, o la que fije la normativa vigente de la Seguridad Social o huérfanos/as absolutos/as, siempre que no posean ingresos, de cualquier tipo, superiores al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

La cuantía será igual a la diferencia entre el salario bruto, constituido éste por los conceptos contemplados en los artículos 25º, 26º y 27º de este convenio, percibiendo como media en los 12 meses anteriores al mes del hecho causante, y la suma de las pensiones de viudedad y orfandad generadas por el/a trabajador/a a consecuencia del fallecimiento.

Este plus será fijo en el tiempo hasta el momento de su extinción, que tendrá lugar como consecuencia de las siguientes causas:

-Plus de la mayoría de edad de los hijos/as a su cargo o la edad que fije la normativa específica de la Seguridad Social.

-Percepción, por parte del/a viudo/a o persona que se encontrase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad con el/la causante y los hijos/as a cargo, de ingresos superiores al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

-Las causas generales de extinción de las pensiones de viudedad y orfandad recogidas en la legislación de la Seguridad Social.

Si la muerte se produce por accidente de trabajo o enfermedad profesional contraída durante su servicio a la Administración, no se exigirá antigüedad ninguna para el cobro de los pluses citados, percibiendo los beneficiarios el salario bruto, siempre que no existan otros ingresos superiores al salario mínimo vigente en cada momento y con las mismas causas de extinción que las establecidas en el párrafo anterior.

2. Plus de garantía del salario mínimo interprofesional.

En las situaciones no previstas en el punto 1 se garantizará en todo caso un plus sobre la pensión que asigne la Seguridad Social que iguale en cada momento el salario mínimo interprofesional.

En aquellos supuestos en que el/la trabajador/a tuviese una jornada reducida, este plus se reducirá en proporción a la jornada realizada.

Estos pluses se concederán con efectos desde la fecha en la que la Seguridad Social reconozca las pensiones.

El beneficiario vendrá obligado a comunicar cualquier cambio de las circunstancias de carácter familiar o económicas de las que dan lugar al reconocimiento del plus.

CAPÍTULO X SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 39º.-*Seguridad e higiene.*

La Xunta de Galicia se compromete a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos y seguridad en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 40º.-*Ropa de trabajo.*

La Xunta de Galicia le facilitará ropa de trabajo y calzado profesional homologados y de uso obligatorio a todo el personal a su servicio cuando las condiciones y la naturaleza del trabajo lo requieran, tal y como se establece en el acuerdo entre la Administración y el Comité Intercentros de 29 de febrero de 2000, con las modificaciones introducidas en su anexo I por los acuerdos de la Comisión Paritaria del IV convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia de fechas 3 de julio de 2003, 10 de mayo de 2004 y 18 de abril de 2005 (anexo V).

Artículo 41º.-*Servicios médicos.*

La Xunta de Galicia incluirá en sus presupuestos las partidas económicas precisas para la dotación de los servicios médicos a que se refiere el Decreto de 10 de junio de 1959, bien constituyendo su propia plantilla o bien concertando las prestaciones con entidades idóneas.

Artículo 42º.-*Servicio y trabajo.*

El personal sujeto a este convenio no podrá realizar obras a destajo durante su jornada laboral.

En ningún caso se podrá obligar al personal que, por lo específico de su labor, desarrolle su trabajo al descubierto a realizar sus funciones cuando la situación climatológica o las condiciones del terreno supongan penosidad visible para el propio trabajador/a. En estos casos, se paralizará el trabajo y se empleará a los referidos trabajadores/as en labores

propias de su puesto de trabajo que se puedan realizar a cubierto.

Lo anterior no será de aplicación en aquellos casos en los que la actividad esté causada o motivada por las citadas condiciones climatológicas, salvo siempre el cumplimiento de las medidas legales sobre seguridad e higiene.

El comité de empresa, los/as representantes de los/as trabajadores/as y las direcciones del personal deberán velar por el derecho a la intimidad, por la libertad de los/as trabajadores/as y por la erradicación de las conductas de acoso sexual, procurando silenciar su identidad.

CAPÍTULO XI MOVILIDAD

Artículo 43º.-*Movilidad geográfica.*

1. El traslado de trabajadores/as que no fueran contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la Administración de la Xunta de Galicia a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca la satisfacción del servicio público que, en cada caso, tenga encomendado.

La decisión de traslado le deberá ser notificada por la Xunta de Galicia al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el/la trabajador/a tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a:

a) El pago de los gastos de viaje de su cónyuge o persona que se encuentre ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad, que conviva con él y a sus expensas, y a una indemnización de tres dietas de su categoría por cada miembro de la familia que efectivamente se traslade

b) Una cantidad global de 3.305,57 euros, en caso de que la Administración le facilite una vivienda.

c) Si la Administración no le facilita vivienda, al trabajador/a se le abonará una cantidad global de

6.611,13 euros, más un 20 por 100 por cada persona que viva a sus expensas.

d) Para los/as hijos/as de los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio y que cursen estudios de educación primaria, educación secundaria obligatoria y bachillerato, la Administración, dentro de la normativa vigente, se compromete a gestionar, ante la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria, la consecución de plazas escolares en centros oficiales.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el/la trabajador/a que, no habiendo optado por la extinción de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial, podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del/a trabajador/a a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el punto siguiente de este artículo, la Xunta de Galicia realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, estos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, de duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores/as, o de un período de noventa días, cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, comprenda a un número de trabajadores/as de, al menos:

-Diez trabajadores/as, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores/as.

-El diez por ciento del número de trabajadores/as de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.

-Treinta trabajadores/as en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores/as.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados.

La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión le deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su reconocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

El mencionado acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiera,

que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

Tras la finalización del período de consultas, la Xunta de Galicia les notificará a los/as trabajadores/as su decisión sobre el traslado, que se registrará a todos los efectos por el dispuesto en el número 1 de este artículo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el número 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses.

Contra las decisiones a que se refiere el presente número se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el número 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El acuerdo con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los/as trabajadores/as afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo 4 del número 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si es trabajador/a de la Xunta de Galicia, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, de haber puesto de trabajo.

4. Los/as representantes de los/as trabajadores/as tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 44º.-*Delegados/as de personal y comités de empresa.*

Los/as delegados/as de personal y los miembros de los comités de empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos específicos:

1. Los miembros de los comités de empresa y los/as delegados/as de personal dispondrán, avisando previamente, siempre que sea posible, con 24 horas a la dirección del centro de trabajo, de tiempo retribuido para realizar gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijan de conformidad con la siguiente escala:

-Centros de hasta 250 trabajadores/as: 35 horas.

-Centros de 251 a 500 trabajadores/as: 50 horas.

-Centros de 501 trabajadores/as en adelante: 60 horas.

2. Los miembros de los comités de empresa y los/as delegados/as de personal podrán ser sustituidos/as durante sus horas sindicales, mediante previo aviso con 24 horas de antelación, si tiene carácter ordinario, y sin previo aviso, si tiene carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de los/as representantes del personal a realizar sus actividades sindicales.

3. Conocer y consultar el registro de accidentes de trabajo y sus causas. Tendrán acceso al cuadro horario, del que recibirán una copia. También accederán a los modelos TC-1 y TC-2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, al calendario laboral, a los presupuestos de los centros, a un ejemplar de la memoria anual del centro y a cualquier otro documento relacionado con las condiciones de trabajo que afecten al personal.

4. Se pondrá a su disposición un local adecuado, provisto de teléfono, correo electrónico, caso de que se disponga de material informático y del correspondiente mobiliario, para que puedan desarrollar sus actividades sindicales, deliberar entre si y comunicarse con sus representados/as, facilitándose el material de oficina preciso.

5. Podrán utilizar fotocopiadoras, multicopistas y demás aparatos de reprografía para uso de su administración interna.

6. Se les facilitarán los tabloneros de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen todos los avisos y comunicaciones que deban efectuar y consideren pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la ley. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue al personal.

7. Los comités de empresa y los/as delegados/as de personal podrán acordar la acumulación de las horas sindicales de sus miembros, en uno o en varios de ellos o entre miembros de distintos comités de empresa en el ámbito autonómico, de acuerdo con el siguiente régimen:

La comunicación de la acumulación deberá hacerse por escrito, con autorización tanto del cedente como del cesionario, dirigiéndola a la Dirección General de la Función Pública y a la dirección del centro respectivo.

No se podrán acumular ni sumar las horas no utilizadas en un mes para otro mes.

El crédito horario es de carácter personal, retribuido, mensual y para el ejercicio exclusivo de funciones de representación.

Como excepción al principio general de no participación del crédito horario, en este convenio se acuerda la posibilidad de su acumulación parcial, con las siguientes puntualizaciones:

-La cesión y consiguiente acumulación parcial será, como mínimo, del 50 por 100 del crédito horario de que se disponga.

-La duración mínima de la acumulación parcial será de seis meses, y deberá comunicarse con una antelación, al menos, de 20 días a su disfrute.

8. Los miembros del comité de empresa y los/as delegados/as de personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los trabajadores, desde el momento de su proclamación como candidatos y hasta dos años después del cese en su cargo.

9. Los comités de empresa y los/as delegados/as de personal recibirán, conjunta y puntualmente, por cuenta de la Xunta de Galicia, un ejemplar del *Diario Oficial de Galicia*, con la frecuencia de sus apariciones, o acceso a internet que les permita dicha consulta de la forma que se establezca en sus centros de trabajo.

10. Realización de asambleas:

a) Los comités de empresa y los/as delegados/as de personal dispondrán de un mínimo de 20 horas anuales para este fin. Las asambleas convocadas y con una duración máxima de media hora, antes del inicio o del final de la jornada, no serán computadas, si bien, con este carácter sólo podrán convocarse como máximo dos asambleas mensuales. Para tal fin, la Administración facilitará los locales adecuados en cada centro de trabajo.

Los convocantes garantizarán en todo momento la prestación de los servicios a realizar durante las asambleas, así como el orden de éstas.

En ambos supuestos, o previo aviso, con antelación de 24 horas, que se deberá hacer ante la dirección del centro o servicio, deberá ir acompañado del orden del día que se va a tratar en la reunión.

b) Cuando en determinados casos, por la existencia de varios turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla de personal, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, a estos efectos, como una asamblea. Se podrán, asimismo, celebrar asambleas convocadas por el 20 por 100 de la plantilla del centro.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Xunta de Galicia para tal fin.

c) La Xunta de Galicia abonará los gastos de desplazamiento o las indemnizaciones de los miembros del comité de empresa o de los/as delegados/as de personal por sus reuniones periódicas, así como por aquellas que sean convocadas por la Xunta de Galicia.

La Xunta de Galicia dotará a los comités de empresa de un presupuesto anual para actividades sindicales o para la compra de libros de consulta, de acuerdo con la tabla indicada más abajo.

Los comités de empresa recibirán, a través de la unidad administrativa que gestione dicho presupuesto, la subvención que les corresponda según la tabla abajo establecida.

Asimismo, cada comité de empresa tendrá la obligación de llevar un libro de contabilidad donde se reflejen las entradas y salidas de dinero referente a dicha subvención.

-Comité de empresa de 5 miembros: 300,51 euros anuales.

-Comité de empresa de 9 miembros: 390,66 euros anuales.

-Comité de empresa de 11 o más miembros: 540,91 euros anuales.

Estas cuantías se incrementarán en el porcentaje que anualmente se incremente el capítulo II de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 45º.-*De las secciones sindicales, de los/as delegados/as sindicales y de los/as afiliados/as.*

1. De las secciones sindicales:

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), las secciones sindicales pertenecientes a una central sindical que obtuviesen más de un 10 por 100 de los miembros del respectivo comité de empresa tendrán en los centros de trabajo los siguientes derechos:

a) A un número de delegados/as sindicales, previstos en el artículo 10.2º de la LOLS, conforme a la siguiente escala:

De 1 a 100 trabajadores/as: 1.

De 101 a 500 trabajadores/as: 3.

De 501 a 750 trabajadores/as: 4.

De 751 en adelante: 5.

b) A disponer de un local sindical, que compartirán con el comité de empresa, en centros con más de 50 trabajadores/as, provisto de teléfono, conexión a internet, de mobiliario y del material de oficina necesario para desarrollar su actividad representativa.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores/as, estas secciones sindicales podrán utilizar el mismo local del que, en su caso, dispongan los/as delegados/as de personal, facilitándoles también los materiales de oficina precisos para el desarrollo de su actividad representativa.

c) Realización de asambleas:

La realización de asambleas fuera y dentro de la jornada de trabajo queda establecida en los mismos términos en que se configura este derecho para los comités de empresa.

2. De los/as delegados/as sindicales:

Los/as delegados/as sindicales a que se refiere el apartado a) del punto anterior tendrán derecho, sin perjuicio de lo establecido en la LOLS en su artículo 10.3º, los siguientes derechos y garantías:

a) Con el fin de dotar a las organizaciones sindicales de más flexibilidad y operatividad en el ejercicio

de la acción sindical que les es atribuida por ley, mediante las secciones sindicales que se puedan constituir, en el ámbito de este convenio, se acuerda articular un marco de acción sindical sobre la base de los siguientes principios:

a.1. Los créditos horarios que puedan corresponder a los/as delegados/as sindicales que cada una de las organizaciones sindicales que firme este convenio tienen derecho a designar de conformidad con este texto legal pueden acumularse en una bolsa única correspondiente al ámbito territorial de Galicia.

a.2. El total de crédito horario resultante de la acumulación citada en el punto 1 puede ser libremente distribuido por cada una de las organizaciones sindicales por medio de la designación de delegados/as sindicales.

a.3. La designación de delegados/as sindicales y las modificaciones sobre asignación individual de créditos horarios y sobre acumulación de horas deben notificarse expresamente a la Dirección General de la Función Pública con un mínimo de 30 días de anticipación.

a.4. Cada uno de los/as delegados/as sindicales que fuese designado podrá disponer del crédito horario que le corresponda:

-Utilizando personalmente el crédito que le corresponda.

-Cediendo total o parcialmente el crédito horario a otro/a delegado/a sindical

-Cediendo total o parcialmente el crédito horario a la bolsa de ámbito territorial de Galicia de la organización sindical a que pertenezca.

a.5. El derecho de los/as delegados/as sindicales a disfrutar del crédito horario correspondiente se produce a los 30 días de entregar a la Dirección General de Función Pública por parte del sindicato correspondiente una copia del acta de constitución o de modificación de la sección sindical, previamente registrada en la oficina pública de la delegación provincial del ámbito territorial afectado.

a.6. Cada organización sindical firmante del convenio podrá constituir una bolsa de horas de ámbito correspondiente al territorio, que puede estar integrada por las horas que corresponden a sus miembros de los comités de empresa, delegados/as de personal y las que corresponden a sus delegados/as sindicales. En ningún caso se superará el crédito horario total que le corresponde a la organización sindical.

b) La representación a los/as afiliados/as de la sección sindical en todas las gestiones necesarias ante la dirección respectiva, y a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten al personal, en general, y a los/as afiliados/as del sindicato, en particular.

c) A ser informados y oídos por la empresa con carácter previo:

-Acerca de despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.

-En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as, cuando revistan carácter colectivo o individual, o de centro de trabajo en general, y sobre cualquier proyecto o acción administrativa que pueda afectar al personal.

-Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

d) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar silencio profesional en las materias en que legalmente proceda.

e) Poseerán las mismas garantías y derechos que la ley y el convenio colectivo les reconocen a los miembros del comité de empresa.

3. De los/as afiliados/as.

Los/as afiliados/as a una sección sindical que reúnan los requisitos establecidos en el párrafo primero del punto 1 de este artículo tendrán los siguientes derechos:

a) A obtener permisos sin sueldo durante el tiempo que pasen a ocupar puestos de responsabilidad sindical con plena dedicación en ámbito superior al centro de trabajo. Este permiso tendrá una duración mínima de seis meses y, al acabar, el/la trabajador/a será reincorporado/a en el mismo turno y condiciones de trabajo.

b) Un 10 por 100 de los/as afiliados/as a una de estas secciones sindicales tendrán derecho a permisos sin retribuciones cuando se cumplan los siguientes requisitos:

-Que exista la comunicación previa por parte de la comisión ejecutiva del respectivo sindicato, cursada con la necesaria antelación.

-Que no supere los 20 días al año por afiliado/a, ni los 200 anuales para el conjunto del 10 por 100 de afiliados/as de cada sección sindical.

c) A que se le descuente en su nómina el importe de la cuota sindical que corresponda, con la conformidad previa del/a afiliado/a. La Administración transferirá las cantidades retenidas a la cuenta bancaria que designe cada sindicato, facilitándole mensualmente a la correspondiente sección sindical la relación nominal de las retenciones realizadas.

Artículo 46º.-Comité intercentros.

1. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3º del Estatuto de los trabajadores, se constituirá un comité intercentros, con un máximo de 13 miembros, pertenecientes a los comités de empresa y delegados/as de

personal de los centros de trabajo contenidos en el artículo 1º de este convenio.

Su composición será proporcional, de acuerdo con lo establecido en el referido artículo del Estatuto de los trabajadores.

2. Las normas de funcionamiento se aprobarán por mayoría absoluta, en la primera sesión en la que se constituya dicho órgano de representación.

3. Cada uno de los miembros del Comité Intercentros dispondrá de un máximo de 100 horas mensuales, excluidas las derivadas de su condición de miembro de comité de empresa o de delegado/a de personal o sindical, para dedicarse a sus funciones representativas; dichas horas se podrán acumular en otros miembros del Comité Intercentros, en otros/as delegados/as electos/as o en la bolsa de horas.

El cómputo total de horas acumuladas en un/a delegado/a para optar a una liberación sindical será de ciento treinta y cinco horas de crédito horario.

4. La Xunta de Galicia abonará los gastos de desplazamiento y las dietas de los miembros del Comité Intercentros, siempre que fuesen originados por razón de las reuniones convocadas previamente por dicho órgano de representación, así como las que fuesen convocadas por la Xunta de Galicia.

5. Tendrán a su disposición un local sindical en la sede de los servicios centrales de la Xunta de Galicia, conjunto con el del comité de empresa y secciones sindicales, adecuado y apto para su propia representación, con material de oficina, medios mecánicos, mobiliario, teléfonos, etc. Asimismo, recibirán un ejemplar del DOG con la frecuencia de su publicación.

La Xunta de Galicia dotará al Comité Intercentros de un presupuesto anual de 601,01 euros, para actividades sindicales o para la compra de libros de consulta.

6. Entre sus competencias están las siguientes:

a) Negociación del convenio colectivo, elección de los suplentes y asesores/as de la comisión negociadora y aprobación del anteproyecto correspondiente, siempre que así lo decida, al menos, el cincuenta por ciento de sus miembros; todo ello, sin perjuicio de las atribuciones que a este respecto se le reconozcan en la LOLS y en el Estatuto de los trabajadores y otras instancias sindicales.

b) Elección de los/as representantes del personal en la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio, respetando la proporcionalidad existente en el Comité Intercentros y siempre que este firme el convenio colectivo.

c) Elección de los miembros a los que les corresponda representar al personal en todas las comisiones creadas a partir de la comisión paritaria, o en otras comisiones recogidos en este convenio, respetando la proporcionalidad existente en el Comité Intercentros.

d) El Comité Intercentros estará facultado para solicitar conflicto colectivo y para interponer cualquier tipo de reclamación, así como para solicitar la declaración de huelga legal.

e) El Comité Intercentros negociará con la Administración las condiciones de adscripción de cualquier colectivo a este convenio, con ocasión de su integración por razones de transferencia.

f) Tratamiento en una mesa con los/as representantes de la Administración de las ofertas de empleo según las necesidades de recursos humanos previstos con anterioridad a su publicación según se establece en el estatuto básico del empleado público.

CAPÍTULO XIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 47º.-*Régimen disciplinario.*

1. La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, requerirá la realización de un expediente disciplinario, cuyo procedimiento, tramitación y términos son los siguientes:

a) Cuando la Administración conozca de la comisión de hechos presuntamente constitutivos de falta grave o muy grave, se acordará la incoación, en su caso, de expediente disciplinario por el responsable o director/a del centro o dependencia donde el/la trabajador/a preste sus servicios o, por la autoridad que normativamente en cada momento tenga asignada tal competencia. Dicho acto, que se le deberá comunicar por escrito al comité de empresa y a la persona interesada, interrumpirá los plazos legales de prescripción de faltas e infracciones.

b) En el propio acto de incoación de expediente se acordará el nombramiento y designación de instructor/a del procedimiento, quien ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

El/la instructor/a, como primeras actuaciones, procederá a recibir declaración del/de la presunto/a inculcado/a y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del expediente y de lo que aquel alegó en su declaración.

Todos los organismos y dependencias de la Administración están obligados a facilitarle al/a la instructor/a los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de su actuación.

c) En un plazo no superior a dos meses desde el inicio del expediente, el/la instructor/a le propondrá a la autoridad competente el archivo de las actuaciones, o procederá a la elaboración de un pliego de cargos, que le será notificado respectivamente, según el caso, al/a la interesado/a, al comité de empresa, a los dele-

gados de personal del centro o a la sección sindical correspondiente.

El pliego de cargos incluirá los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida y de las sanciones que puedan ser de aplicación. El/la instructor/a podrá, por causas justificadas, solicitar la ampliación del plazo referido.

d) El pliego de cargos se le notificará al/a inculcado/a y se le concederá un plazo de quince días para que pueda contestarlo con las alegaciones que considere convenientes para su defensa aportando, asimismo, cuantos documentos considere de interés. En este trámite deberá solicitar, si lo considera conveniente, la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias.

e) Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el/la instructor/a podrá acordar la práctica de las pruebas solicitadas que juzgue oportunas, así como la de todas aquellas que considere pertinentes. Para la práctica de las pruebas se dispondrá del plazo de un mes.

El/la instructor/a podrá denegar la admisión y la práctica de las pruebas para investigar cuestiones que considere innecesarias, debiendo motivar la denegación, sin que contra esta resolución quepa recurso del/la inculcado/a.

Los hechos relevantes para la resolución del procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho.

f) Cumplidas las diligencias previstas en este artículo se le dará vista del expediente al/a inculcado/a con carácter inmediato para que en el plazo de 10 días alegue lo que vea pertinente para su defensa y aporte cuantos documentos considere de interés. Se le facilitará una copia completa del expediente al/a inculcado/a cuando este así lo solicite.

g) El/la instructor/a formulará dentro de los veinte días siguientes la propuesta de resolución, de la que se le dará traslado al comité de empresa o a los/as delegados/as de personal, así como al/a la interesado/a, en la que fijará con precisión los hechos probados, motivando, en su caso, la denegación de las pruebas propuestas por el/a inculcado/a, y hará la valoración jurídica de los hechos, determinando, si procede, la falta cometida, la responsabilidad del/de la trabajador/a y la sanción que juzgue procedente imponer.

La propuesta de resolución se le notificará al/a la interesado/a, para que en el plazo de diez días pueda alegar ante el/la instructor/a todo cuanto considere pertinente para su defensa.

Oído el/la inculcado/a o transcurrido el plazo sin que haya ninguna alegación, se le remitirá con carácter inmediato el expediente completo al órgano que acordó la incoación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para que proceda a dictar la resolución que corresponda o, en su caso, se le

ordenará al/a la instructor/a la práctica de las diligencias que considere necesarias.

De esta resolución se dará cuenta al/a la interesado/a, al comité de empresa de su centro y a la sección sindical a la que pertenezca, en su caso.

h) Se le dará traslado de la resolución definitiva a la comisión paritaria del convenio, a los meros efectos estadísticos y de información.

i) La omisión del procedimiento aquí descrito determinará la nulidad del expediente, cuando produzca indefensión al interesado.

2. La sanción de faltas que no precisen la incoación de expediente disciplinario se comunicará al comité de empresa respectivo, con tres días hábiles de antelación a su notificación al/a la interesado/a.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los/as trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves, o muy graves.

3.a. Faltas leves:

3.a.1. La incorrección con los superiores jerárquicos, con los/as compañeros/as y con el público en general.

3.a.2. La negligencia y el descuido en el cumplimiento del trabajo.

3.a.3. La presentación extemporánea de partes de baja o de confirmación, en tiempo superior a dos días, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que por causa de fuerza mayor se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3.a.4. De tres a cinco faltas de puntualidad al mes, respetándose el régimen existente para efectos de cómputo en cada centro de trabajo. No obstante las faltas de puntualidad podrán suponer la deducción proporcional de retribuciones.

3.a.5. La negligencia en el cuidado y en la conservación de los materiales y utensilios de trabajo, del mobiliario y de los locales donde se presten los servicios.

3.a.6. La falta de asistencia injustificada durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3.a.7. El incumplimiento de los deberes y obligaciones del/de la trabajador/a, siempre que no deban de ser cualificados como falta muy grave o grave.

3.b. Faltas graves:

3.b.1. La indisciplina o la desobediencia relacionada con su trabajo, y el incumplimiento de los deberes previstos en las líneas a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los trabajadores.

3.b.2. La desconsideración con el público, compañeros/as y subordinados/as en el desempeño de las tareas encomiendas, siempre que no sea falta leve, así como la grave falta de consideración con los administrados o el abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

3.b.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3.b.4. La presentación extemporánea de los partes de confirmación de baja, en tiempo superior a siete días, desde la fecha de su expedición regular, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3.b.5. El abandono del trabajo sin causa justificada por tiempo superior a dos días en un mes.

3.b.6. La simulación de enfermedad o accidente que supongan la incapacidad laboral transitoria por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el/la trabajador/a declarado de baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquiera clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este punto toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

3.b.7. La colaboración o el encubrimiento de faltas de otros/as trabajadores/as, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

3.b.8. Más de cinco faltas de puntualidad en un mes, respetándose el régimen existente para efectos de cómputo en cada centro de trabajo.

3.b.9. La reiteración en la comisión de faltas leves, excepto las de puntualidad inferiores a cinco faltas leves, en un plazo de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza, todo esto dentro de un mismo trimestre aunque fueran sancionadas.

3.b.10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

3.b.11. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que les causen daño a la Administración o administrados.

3.b.12. Causar daños graves en los locales, en el material o en los documentos de los servicios.

3.b.13. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no supongan mantenimiento de alguna situación de incompatibilidad.

3.b.14. La grave perturbación del servicio.

3.b.15. Actos que atenten contra la dignidad de los/as trabajadores/as o de la Administración.

3.b.16. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de las jornadas de trabajo.

3.c. Faltas muy graves:

3.c.1. El incumplimiento de deber de fidelidad a la Constitución y al Estatuto de autonomía en el ejercicio de la función pública.

3.c.2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.c.3. El abandono del servicio.

3.c.4. Adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que les causen un perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

3.c.5. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.

3.c.6. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

3.c.7. La participación en huelgas ilegales.

3.c.8. Los incumplimientos de las obligaciones de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

3.c.9. Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

3.c.10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

3.c.11. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones y no desempeño de las funciones encomendadas.

3.c.12. Más de tres faltas al mes de asistencia no justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

3.c.13. La indisciplina y la desobediencia de carácter grave.

3.c.14. Los malos tratos de palabra u obra con los/as trabajadores/as de superior e inferior categoría, compañeros/as y público.

3.c.15. El acoso sexual, máxime cuando se acompañe e abuso de autoridad al ser efectuado por un/a superior/a contra un/a subordinado/a.

3.c.16. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ellos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador/a y/o terceros.

3.c.17. La simulación de enfermedad o accidente que supongan una incapacidad o baja por un tiempo de tres o más días. Se entiende, en todo caso, que existe falta muy grave cuando el/a trabajador/a declarado/a en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá incluida en este punto toda acción u omisión del/de la trabajador/a realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

3.c.18. La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, excepto las de puntualidad.

3.c.19. El ejercicio de actividades privadas o públicas sin solicitar y obtener autorización de compatibilidad del órgano competente para eso.

4. Las sanciones que pueden imponerse, en función de la cualificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal o por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta por dos días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

-Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascensos por un período de un año.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dieciocho meses.

-Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.

-Traslado forzoso sin indemnización.

-Despido.

5. Serán órganos competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias:

a) El Consello de la Xunta, por propuesta del/de la conselleiro/a competente en materia de función pública, para imponer el despido.

b) Las personas titulares de la consellería o del organismo autónomo en el que esté destinado el/la trabajador/a, para imponer las sanciones por faltas graves y muy graves.

Si la sanción se impone por la comisión de faltas en materia de incompatibilidades en relación con las actividades desarrolladas en diferentes consellerías, la facultad le corresponde al/a la conselleiro/a competente en materia de función pública.

c) Los directores generales y los/as delegados/as provinciales, respecto del personal dependiente de su dirección general o delegación provincial, para la imposición de sanciones por faltas leves.

6. Los/as jefes/as o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados las incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se considere procedente, teniendo en cuenta la que se le imponga al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Xunta de Galicia y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

7. No se considerará falta de ningún tipo la negativa a realizar trabajos de categoría distinta a la específica de cada trabajador/a, salvo cuando medien circunstancias de excepcional necesidad.

Todo/a trabajador/a podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Xunta de Galicia, a través del órgano directivo al que esté

adscrito el/a interesado/a, abrirá la oportuna información e instruirá, si es el caso, el expediente disciplinario que proceda.

Lo aquí expuesto también será de aplicación cuando se lesionen derechos de los/as trabajadores/as reconocidos en este convenio y en la normativa vigente, y si derivan perjuicios notorios de orden material para ellos.

8. Los plazos de prescripción de las faltas y de las sanciones son los establecidos en el artículo 97 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, que se aplica con el carácter de disposición de derecho necesario al personal laboral de las administraciones públicas.

9. La cancelación del expediente de faltas y sanciones se producirá a los tres meses para las faltas leves, al año, para las graves y a los dos años, para las muy graves.

10. En lo no previsto en este capítulo se aplicará lo dispuesto en el Reglamento de régimen disciplinario de los/as funcionarios/as al servicio de la Xunta de Galicia.

11. En el caso de despido declarado improcedente de un/a laboral fijo/a de la Xunta de Galicia, como consecuencia de lo establecido en el presente capítulo, la opción de indemnización o readmisión le corresponderá a dicho trabajador en los plazos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Disposiciones transitorias

Primera.-Se respetarán *ad personam* y durante el plazo de vigencia de este convenio, como condiciones más beneficiosas, las que estén vigentes a la entrada en vigor de este convenio único cuando, examinadas en su conjunto y cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal laboral y no contradigan el espíritu y el contenido del V convenio único.

Segunda.-Como complemento de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 6º de este convenio, aquellas categorías profesionales no incluidas en su anexo II por razones de transferencias, omisiones o cualquier otra causa, serán integradas en el citado anexo, luego del estudio y acuerdo de las partes firmantes de este convenio.

Tercera.-En el plazo de un mes desde la publicación en el DOG de este convenio colectivo se constituirá una mesa negociadora con el Comité Intercentros con el fin de definir las funciones de cada categoría profesional del anexo II.

Mientras no se definan las funciones de cada categoría, en relación con cada puesto de trabajo efectivamente desempeñado, serán de aplicación las que tenía recogidas cada colectivo en su convenio de procedencia. En el caso de que se creen nuevos centros o nuevas categorías las funciones de aplicación serán las de los centros de trabajo similares de la consellería a la que pertenecen, si esto es posible.

Cuarta.-El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de este convenio se encuentre en excedencia voluntaria y no pueda reingresar al servicio activo por no existir puesto de trabajo reservado a su categoría de pertenencia, por estar reservado a cuerpos o escalas de funcionarios en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo o por estar amortizados o declarados a extinguir en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, podrá:

1. Solicitar el reingreso provisional, de cumplir todos los requisitos, a puestos de trabajo reservados a otras categorías del mismo o inferiores grupos al de la suya, o

2. Participar en el concurso de traslados que se convoque en las mismas condiciones que en el punto anterior.

En ambos casos será necesario poseer la titulación genérica o específica que, en cada caso, se precise para el acceso a la categoría a la que esté reservado el puesto de que se trate.

Quinta.-En las convocatorias de acceso a la condición de personal laboral fijo podrá sustituirse, en aquellos supuestos en que se considere conveniente, el requisito de nivel de titulación académica, genérica o específica, por la posesión de una determinada titulación profesional expedida por órganos oficiales de las administraciones públicas.

Sexta.-En el momento en que en alguna de las categorías relacionadas en el anexo II no cuente con ningún/a trabajador/a laboral fijo, podrá suprimirse en el vigente convenio colectivo único luego de acuerdo de la comisión paritaria.

Séptima.-Se entiende en vigor el Acuerdo de 26 de diciembre de 1994, ratificado por el Consello de la Xunta de Galicia de 29 de diciembre, por el que se determina un incremento en concepto de complemento de convenio al puesto de trabajo.

Octava.-En la nueva estructura salarial se entienden comprendidos todos los complementos salariales que con anterioridad estuviesen reconocidos en las relaciones de puestos de trabajo o por sentencia o resolución administrativa, quedando sustituidos los pluses de peligrosidad, toxicidad y penosidad, así como otros, desde que se publiquen las nuevas relaciones de puestos en las que se determinen los complementos que correspondan para cada puesto. En todo caso, la cuantía económica percibida por el/la trabajador/a nunca será inferior a la que venía percibiendo por los mismos conceptos, excepto que el trabajador cambie de puesto o varíen las circunstancias del puesto de trabajo.

Novena.-La Xunta de Galicia se compromete a respetar los acuerdos alcanzados entre la Administración del Estado y las organizaciones sindicales con respecto al personal transferido del Inem, afectado por el plan de empleo en relación con los derechos reconocidos en el convenio de origen.

Décima.-El personal que, con efectos anteriores al 7-10-1996, tuviese reconocida la condición de indefinido en su relación laboral por sentencia judicial firme o por resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales del 24-7-1997 en virtud de las previsiones contenidas en el plan de empleo del Inem así como aquel que tenga una antigüedad con anterioridad al 1-7-1998 en la presentación de servicios para la Xunta de Galicia en virtud de sentencia judicial que reconozca su condición de personal laboral indefinido, o fuese contratado directamente por la Xunta de Galicia bajo la modalidad de obra o servicio determinado, para la realización de programas o servicios de carácter estructural, o aquel otro integrado por transferencia tendrá los mismos derechos que el personal laboral fijo.

La Administración, en el plazo de doce meses creará, de ser el caso, dichos puestos de trabajo en las distintas RPT de la Xunta de Galicia y posteriormente convocará un proceso selectivo mediante concurso al cual tendrá la obligación de concurrir el personal a que se hace referencia en el punto anterior.

Dicho concurso respetará los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y en el se valorará preferentemente la antigüedad y los cursos de formación y perfeccionamiento en la categoría y procesos selectivos superados. Los que lo superen adquirirán la condición de personal laboral fijo de la Xunta de Galicia.

Para aquel personal que tenga una antigüedad posterior al 30-6-1998 y anterior al 1-1-2005 en la prestación de servicios para la Xunta de Galicia en virtud de sentencia judicial que reconozca su condición de personal laboral indefinido, o fuese contratado directamente por la Xunta de Galicia bajo la modalidad de obra o servicio determinado, para la realización de programas o servicios de carácter estructural, o aquel integrado por transferencia será objeto de un proceso de consolidación de empleo según lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público y la disposición adicional decimoquinta de este convenio.

Decimoprimera.-Medidas de acuerdo para la ordenación y mejora del empleo público en el ámbito de la administración de la Xunta de Galicia (firmado el día 21 de abril de 2008 por la Administración y las organizaciones sindicales CIG, CC.OO. y UGT).

1. Como consecuencia de lo dispuesto en el acuerdo de ordenación y mejora del empleo público en el ámbito de la Administración de la Xunta de Galicia, excepcionalmente al personal laboral que superó los procesos selectivos derivados de la OPE del año 2005 se le podrá ofertar destino provisional con carácter voluntario. Quien opte por no elegir destino provisional, y no le corresponda quedar en otra situación administrativa, será nombrado personal laboral fijo de la Xunta de Galicia en la categoría que tenga superado, quedando en la situación de suspensión del contrato establecida en el artículo 45.1º a) del Real

decreto legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Dicha suspensión de mutuo acuerdo finalizará con la elección de destino definitivo para el personal que superó los procesos de la OEP 2005 en las categorías correspondientes.

2. En el año 2008 la Administración convocará un concurso de traslados para el personal laboral fijo en el que se ofertarán la totalidad de las plazas vacantes incluidas las de nueva creación derivadas de los procesos de consolidación de la primera parte de la disposición transitoria décima. Las plazas adjudicadas al personal de la OEP del 2005 tendrán la condición de vacante y serán ofertadas en este concurso de traslados.

En este concurso de traslados el personal del grupo V podrá solicitar puestos de trabajo de categorías distintas a la de pertenencia, siempre que posea los requisitos de la nueva. A estos efectos se establecerá un baremo que será negociado con el comité intercentros donde se tendrán en cuenta entre otros méritos la proximidad funcional de categorías.

Los que como consecuencia del acto de elección de destino provisional, derivados del apartado a) soliciten la excedencia voluntaria por incompatibilidad no podrán participar en el concurso de traslados establecido para el año 2008, a los mismos se les ofertará destino definitivo una vez finalizado este en las vacantes que se produzcan en el mismo.

3. La consolidación se llevará a cabo mediante un proceso extraordinario de selección con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia competitiva, que se agotará con su resolución y que tendrá carácter excepcional. Estos procesos en ningún caso podrán ser restringidos y garantizarán el acceso libre de las personas aspirantes, tuvieran o no relación anterior con la administración. Las plazas serán objeto de convocatoria independiente.

4. Las plazas a las que se refiere la disposición décima anteriores a 1-7-1998, se cubrirán por el sistema de concurso abierto, respetando los principios establecidos en dicho acuerdo. En este concurso no habrá fase de promoción interna.

5. Ejecutada la OEP del 2005 ofertándoles destino definitivo a los que solicitaron suspensión, excedencia o destino provisional, las plazas vacantes serán objeto de un plan de estabilización destinado a reducir la temporalidad. Según dicho plan se ofertarán la totalidad de plazas vacantes por concurso-oposición al que serán aplicable las condiciones establecidas para el proceso de consolidación. El porcentaje de promoción interna será del 30% pudiendo el personal laboral fijo acceder por este turno a cualquier grupo siempre que reúna los requisitos para acceder a la categoría.

Decimosegunda.-En el año 2008 el personal que participe en servicios de emergencia que estén activos a la entrada en vigor del presente convenio segui-

rán con el sistema de organización del trabajo establecido, sin perjuicio del disfrute de las compensaciones que correspondan una vez finalizado el dispositivo.

Disposiciones adicionales

Primera.-Los acuerdos contenidos en este convenio único forman un todo orgánico en su conjunto y, por lo tanto, todas las condiciones que se establezcan en el, sean o no de naturaleza salarial, son compensables y absorbibles en su conjunto con las mejoras de cualquier tipo que viniese anteriormente satisfaciendo la Administración, bien por norma legal, convenio colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Administración o por cualquier otra causa.

Segunda.-El grupo VIII agrupa aquellas categorías, todas ellas a extinguir, que en razón de su especialidad económica y funcional no tienen cabida en el resto de los grupos generales. El personal integrado en este grupo se le respetarán las condiciones económicas y sociales que viniese gozando a la entrada en vigor de este convenio.

En todo caso, en el referido grupo no podrán integrarse más categorías profesionales que las especificadas en el anexo II-A del convenio único.

En caso de llevarse a cabo la homologación o asimilación económica con el personal funcionario, el personal del grupo VIII pasaría a integrarse en el resto de los grupos del convenio en función de los criterios que se aprueben al respecto.

A pesar de lo anterior, en el anexo II-A de este convenio figuran integradas las diferentes categorías profesionales del personal informático, permaneciendo en el grupo VIII aquellas otras, declaradas a extinguir, que, en razón de su especialidad económica, no tengan cabida en el anexo I del convenio.

Tercera.-En todos aquellos centros en los que, a causa de sus características específicas, los/as trabajadores/as viniesen gozando de un período de descanso en Navidad o en Semana Santa, lo seguirán en todo caso disfrutando.

Cuarta.-Se respetará el carácter de docente de los/as trabajadores/as que así lo tengan reconocido.

Quinta.-Los/as trabajadores/as fijos/as que a la entrada en vigor del primer convenio único prestasen servicio en la Xunta de Galicia no se les podrá exigir título académico para su promoción profesional, excepto para su ascenso a los grupos I y II y para el acceso a aquellas categorías que tengan una titulación reglada específica o habilitante.

Sexta.-Cuando existan causas excepcionales debidamente justificadas y no abarcadas en los artículos 21º y 22º del convenio, se podrá solicitar un permiso retribuido, por el tiempo indispensable, para atender tales necesidades.

Asimismo, se puede contemplar la posibilidad de solicitar un período de licencia, con carácter especial

y sin sueldo, por un tiempo máximo de un año y reincorporación automática, para aquellos colectivos para los que, por sus especiales características y funciones de atención directa a asistidos, así se considere aconsejable, así como para aquellos/as trabajadores/as que tengan hijos/as menores de 16 años o familiares enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a su cargo.

La anterior licencia exige como requisito previo acreditar la antigüedad de un año en el puesto de trabajo, y no podrá ser solicitada de nuevo hasta que transcurra un período mínimo de dos años.

Séptima.-*Principio de igualdad de oportunidades de trato.*

Los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio no podrán ser objeto de decisiones y condiciones, o de cualquier clase de medidas, que comporten directa o indirectamente un trato discriminatorio en función del sexo en cuanto al acceso, promoción y conservación del puesto de trabajo.

En consonancia con las disposiciones vigentes de carácter nacional e internacional en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, se vigilará y se asegurará una igual prestación económica por un trabajo de igual valor, así como el acceso a la promoción y a la formación profesional sin limitaciones o condicionamientos por razón de sexo.

Octava.-La participación en la fase de promoción interna podrá llevarse a cabo con independencia de la pertenencia o no a los grupos inmediatos superior o inferior. La convocatoria se negociará expresamente con las organizaciones sindicales.

Novena.-Quedarán exceptuado del ámbito de aplicación de este convenio todo el personal laboral que preste servicio actualmente en las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Gallego de Salud, así como el que en el futuro se incorpore o transfiera dicho organismo, siempre que se de alguna de las siguientes condiciones:

1. Que tenga convenio propio de aplicación o que, concluida su vigencia, se esté a negociar un nuevo convenio que lo sustituya y que, en todo caso, no se tuviese producido su integración efectiva en el ámbito del convenio único del personal laboral de la Xunta de Galicia.

2. Que esté asimilado en la totalidad de sus condiciones retributivas y laborales a las previstas por los correspondientes estatutos jurídicos del personal estatutario de la Seguridad Social (facultativo, sanitario no facultativo y no sanitario).

Será imprescindible, en todo caso, para la aplicación del convenio único, luego de negociación entre las partes.

Al personal laboral al que en estos momentos se le aplique el convenio único y no se integre voluntariamente en los referidos estatutos del personal de la Seguridad Social se le respetará el régimen económico y jurídico que se derive de su situación actual en

el convenio único, todo eso sin perjuicio de que su prestación de servicios se adapte a las características de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud (Sergas) de acuerdo con la legislación vigente.

Décima.-El proceso de elaboración y consultas de las relaciones de puestos de trabajo del personal laboral se hará de forma que permita el estudio y discusión en profundidad de cada una de ellas y, en todo caso, se garantiza un período mínimo de siete días entre la entrega a los/as representantes de los/as trabajadores/as y el inicio de la negociación de la relación de puestos de trabajo correspondiente a cada consellería.

Decimoprimer.-Lo dispuesto en este convenio podrá alterarse o modificarse por la aplicación de pactos que puedan suscribirse entre la Administración y las organizaciones sindicales cuando en el contenido de estos se haga referencia al personal laboral sujeto al mencionado convenio.

Decimosegunda.-El anexo II de este convenio podrá ser alterado por acuerdo de la comisión paritaria prevista en su artículo 3º.

Decimotercera.-Como derecho supletorio y para lo no previsto en este convenio, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en las demás disposiciones de general aplicación, así como en la ordenanza laboral de cada colectivo.

Decimocuarta.-Al personal laboral transferido de la Xunta a otras administraciones se le facilitará su reincorporación a la Xunta, vía concurso de traslados o promoción interna.

Decimoquinta.-La cobertura de los puestos vacantes en la relación de puestos de trabajo del personal laboral de la Consellería de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, vinculada a los acuerdos de consolidación de empleo estructural público, se efectuará con carácter excepcional, y en la primera convocatoria pública de cada categoría, no aplicando lo previsto en el artículo 9 del IV convenio único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.

Igual medida podrá ser, previo acuerdo entre las partes, de aplicación para otros procesos de consolidación de empleo que se puedan dar en el ámbito de aplicación del IV convenio único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.

Decimosexta.-Creación de las siguientes categorías con las funciones y sistema de selección.

Categoría IV-41. Oficial/a de defensa contra incendios forestales:

Personal que teniendo conocimientos completos de las funciones a desarrollar realiza trabajos y obras de prevención y extinción de incendios forestales bajo la supervisión de su superior, colaborando en la transmisión de las ordenes, responsabilizándose de los medios puestos a su disposición. Conducirá vehículos cuando lo demanden las necesidades del servicio.

La selección del personal para la ocupación definitiva de los puestos de esta categoría se hará mediante concurso. Dado el ámbito de actuación, vinculado al trabajo en la prevención y extinción de incendios forestales se tendrá en cuenta la experiencia acreditada mediante los servicios prestados en categorías de la Xunta de Galicia que desarrollen estas labores en la Consellería del Medio Rural primando en el baremo de méritos los servicios prestados en la categorías 100 del grupo III al ser éstos los más afines. El requisito de titulación será el genérico para acceder al grupo IV del IV convenio más el requisito del permiso de conducir que se incluirá en la correspondiente RPT.

Categoría IV-42. Oficial/a de establecimiento:

Personal que teniendo conocimientos completos de los trabajos y obras que se van a realizar, colabora, bajo la supervisión de su superior, en la transmisión de las órdenes y en la realización de los trabajos propios de los establecimientos forestales, cinegéticos, piscícolas y análogos respecto a las operaciones que demanda el adecuado funcionamiento de las instalaciones de que se trate, responsabilizándose de los medios puestos a su disposición. Conducirá vehículos cuando lo demanden las necesidades del servicio.

La selección del personal para la ocupación definitiva de los puestos de esta categoría se hará mediante concurso. Dado el ámbito de actuación que implica colaboración con sus superiores jerárquicos y el traslado de las órdenes y los trabajos a realizar, el conocimiento del medio y la experiencia en funciones de conservación del medio natural, se tendrán en cuenta la experiencia acreditada mediante los servicios prestados en categorías de la Xunta de Galicia que desarrollen este tipo de labores en la Consellería de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible primando en el baremo de méritos los servicios prestados en la categoría 80 del grupo III al ser estos los más afines. El requisito de titulación será el genérico para acceder al grupo IV del IV convenio más el requisito del permiso de conducir que se incluirá en la correspondiente RPT.

Los puestos de trabajo a crear tendrán todos los pluses de convenio derivados de las características del desarrollo de sus funciones.

Este acuerdo supone la modificación del convenio incluyendo estas dos nuevas categorías previendo el concurso como forma de selección del personal. Dado que a dicho concurso se pueden presentar todos los/as interesados/as que lo deseen, no habrá turno de promoción interna.

Los que superasen el concurso para el acceso a la condición de laborales fijos de la Xunta de Galicia de estas categorías, deberán tomar posesión de los puestos de trabajo que se les adjudique en la elección de destino en dichos puestos de trabajo.

Decimoséptima.-El personal laboral con independencia de que ocupe un puesto de funcionario tendrá todos los derechos que recoge este convenio.

Decimoctava.-En el plazo de dos meses de la entrada en vigor de este convenio se constituirá una comisión técnica integrada por siete miembros de la administración y un número igual de miembros por los firmantes de este convenio, para que presente una propuesta para determinar las titulaciones exigibles para el acceso a las distintas categorías de este convenio; garantizando el derecho a que cualquier trabajador fijo pueda acceder a todos los puestos de trabajo de su categoría de origen.

Condiciones especiales de trabajo del Personal del Servicio de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales (SPDCIF) de la Xunta de Galicia

1. Introducción.

El Servicio de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales de la Xunta de Galicia estuvo hasta ahora orientado básicamente a la extinción de fuegos en el monte, contando con un importante volumen de recursos públicos que apenas se emplearon como inversión en la valorización del monte gallego.

A partir de 2006 se acometió un nuevo despliegue del servicio que, racionalizando y rentabilizando los recursos disponibles, ejecute acciones preventivas y de valorización y de fomento agroforestal del monte, con el objetivo final de que la mayor parte de las acciones de ese servicio tengan un carácter precautorio y contribuyan a minimizar el riesgo de incendios forestales en Galicia.

Este nuevo enfoque exige adecuar los compromisos conseguidos entre la Administración y los representantes de los trabajadores y trabajadoras del servicio, a fin de que el régimen de prestación de servicios contribuya a atener los objetivos señalados y con eso que se produzca una mejora en las condiciones en las que se realizan esos trabajos.

La consideración de servicio preventivo, además de emergencias, permitirá anticiparse a situaciones impredecibles, planificando mejor los recursos existentes, siendo conscientes de la necesidad de un periodo transitorio para evaluar los resultados conseguidos. El primer paso que se da en este acuerdo es la extensión del tiempo de trabajo del personal fijo-discontinuo y la prestación ininterrumpida de sus servicios, lo que dará pie a una reorganización global de lo dispuesto y con eso a la racionalización de los horarios de trabajo, turnos, retenes y vacaciones.

De igual forma, en la medida en que el gasto dedicado a la extinción de incendios forestales se vea reducido, se aplicarán los fondos públicos liberados de esa finalidad a aumentar progresivamente las actividades de prevención, y con eso el tiempo de permanencia y mejora de las condiciones laborales del personal del servicio de prevención y defensa contra los incendios forestales.

2. Ámbito de aplicación.

2.1. El presente acuerdo es de aplicación al personal laboral de las categorías definidas en el apartado 3.12 - Categorías y funciones, que presta su servi-

cio en el Servicio de Prevención y Defensa Contra Incendios Forestales de la Xunta de Galicia (de aquí en adelante SPDCIF) a través de la Dirección General de Montes e Industrias Forestales.

2.2. El régimen laboral previsto en el convenio del personal laboral de la Xunta de Galicia le será de aplicación al personal laboral que realiza su trabajo en el SPDCIF, excepto en los aspectos específicamente desarrollados en este acuerdo, que tendrán aplicación prevalente.

3. Régimen laboral específico.

3.1. Superación de pruebas de aptitud física en los procesos de acceso.

En los procesos selectivos el Servicio de Defensa contra Incendios Forestales establecerá los requisitos de salud y aptitud física que deben reunir las personas aspirantes.

De forma periódica, la Consellería del Medio Rural establecerá sistemas permanentes que faciliten el mantenimiento físico, incluyendo evaluaciones y pruebas periódicas acordes con la edad y con el puesto de trabajo.

3.2. Período de trabajo del personal fijo-discontinuo.

A fin de contribuir en la mejora de la estabilidad laboral de personal del SPDCIF se acuerda, con efectos desde el año 2008, la contratación por un periodo ininterrumpido de nueve meses del personal laboral fijo-discontinuo.

La Consellería del Medio Rural, como consecuencia de la mejora de los resultados de la política de prevención, se compromete a extender los contratos del personal fijo-discontinuo del SPDCIF hasta nueve meses, modificando la RPT actual. Las tareas de este colectivo serán prioritariamente la prevención en los meses en que haya un menor riesgo de incendios forestales y de vigilancia y extinción en la temporada de alto riesgo.

3.3. Jornada de trabajo, horario y descansos.

1. La jornada de trabajo del personal del SPDCIF será la establecida en el convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia en cómputo anual, realizando su trabajo entre las 0 y las 24 horas en jornadas continuadas y turnos rotativos.

2. La jornada máxima de trabajo será de 12 horas en el caso de incendio, que comenzará y terminará a contar a partir del lugar de reunión o centro de control establecido. En el caso del peón conductor, la jornada máxima es de 11 horas para permitir un descanso previo antes del retorno. En todo caso, para esta categoría se dispondrá de un descanso adicional de una hora en el supuesto de jornada de extinción y de media hora en jornada normal.

3. Se confeccionarán dos cuadrantes de trabajo, según dos niveles de riesgo de incendios, bajo y alto. Se establece, con carácter general, como época de

peligro alto los meses de julio, agosto y septiembre, más uno, siendo los meses restantes de riesgo bajo.

El mes restante podrá añadirse a los otros tres, formando un continuo de cuatro meses, eliminarse o fraccionarse como máximo en dos períodos de 15 días, con aviso previo de siete días de antelación para pasar del cuadrante de peligro bajo al de peligro alto.

No obstante, el establecimiento de época de peligro alto podrá variar en función de la situación climática de cada año, de acuerdo con las previsiones, objetivamente fundamentadas, que realice la Subdirección General de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales.

4. Los cuadros de servicios se negociarán con los/as representantes de los trabajadores, fijando los turnos de trabajo y serán confeccionados con carácter anual a nivel provincial y puestos en conocimiento del personal afectado, haciéndole entrega a cada trabajador de una copia de dichos cuadrantes a primeros de cada año y ajustándose periódicamente por la administración los periodos de los turnos, conforme a las necesidades del servicio, con una antelación de 72 horas con carácter general, y mínima de 48 horas en casos especiales, esto es, cuando se produzca un fuego que no se pueda atender con los medios disponibles y con horario normal. Los ajustes para la transición de un turno a otro, se harán en función de la climatología y se mantendrán un mínimo de siete días.

5. En la época de peligro bajo se realizarán fundamentalmente labores de prevención y extinción y en la de peligro alto de vigilancia y extinción. Los domingos y festivos se realizarán labores de vigilancia y mantenimiento de instalaciones, vehículos y maquinaria a cargo, y aquellas que, en caso de emergencia, sea imprescindible llevar a termino.

6. La duración de los turnos será, en jornada continuada, de siete horas durante la época de peligro bajo de incendios, y de ocho horas el resto del año, respetándose la jornada máxima anual que con carácter general establezca el convenio colectivo único del personal laboral de la Xunta de Galicia. El periodo de descanso de jornada se procurará hacer en la mitad de la misma.

7. Las bandas horarias en época de peligro bajo serán de 8.00 a 15.00 horas, de 14.00 a 21.00 horas, y de 21.00 a 04.00 horas. Podrá haber en cada distrito forestal un turno de 24.00 a 7.00 horas, en casos excepcionales y debidamente justificado, previa comunicación de la Subdirección General de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales a la comisión de seguimiento, con las excepciones señaladas en el apartado 4 del presente acuerdo.

En época de peligro alto las bandas horarias serán de 7.00 a 15.00 horas, de 14.00 a 22.00 horas, de 15.00 a 23.00 horas, de 16.00 a 24.00 horas, y de 24.00 a 8.00 horas. En casos excepcionales y debidamente justificados, y previa comunicación de la Subdirección General de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales a la comisión de seguimiento, se

podrán ajustar los turnos anteriores en los distritos forestales que así sea necesario, y una vez finalizada esa excepcionalidad, volverán los turnos mencionados anteriormente. En el caso de que los turnos coincidan con el horario habitual de comida, se habilitará una hora para realizar la misma. En caso de incendio la Administración facilitará el avituallamiento de comida y bebida.

En el caso de las brigadas helitransportadas su horario estará en función del orto y del ocaso.

En el caso de los/as emisoristas del 085 deberán cubrir las 24 horas.

8. A cada persona del SPDCIF se le garantiza un descanso semanal de dos días naturales ininterrumpidos.

En la época de peligro bajo de incendios se garantizará por lo menos el descanso en domingos alternos y en la mitad de los festivos como mínimo, siendo la otra mitad de los festivos y domingos compensados con días de descanso según se determine en los cuadrantes anuales de trabajo.

En la época de peligro alto de incendios, se garantizará el descanso de la mitad de los festivos y un domingo al mes como mínimo. La mitad de los festivos y los domingos trabajados serán compensados en días de descanso según se determine en los cuadrantes anuales de trabajo.

La compensación será efectuada conforme a lo previsto en el convenio colectivo único.

9. El personal del SPDCIF gozará de un descanso mínimo entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente de 12 horas ininterrumpidas según regula el artículo 34.3º del Estatuto de los trabajadores.

10. Aquellas brigadas que pernocten fuera de su distrito tendrán una compensación de un día de descanso adicional por cada pernocta, a efectivizar según las necesidades del servicio, a petición del trabajador. En el caso de desplazamientos que impliquen la pérdida de días de descanso reflejados en el cuadrante, éstos serán gozados a solicitud del trabajador.

11. El horario de trabajo de los/as operadores/as codificadores/as será de lunes a viernes en jornada de mañana.

3.4. Vacaciones y licencias.

1. A principios de año se confeccionarán cuadrantes de trabajo donde se insertarán las vacaciones de todo el personal según se regula en el convenio colectivo único. A tal efecto, los trabajadores solicitarán las vacaciones antes del 1 de marzo.

2. El trabajador tiene derecho a elegir 15 días de vacaciones al año y los restantes serán determinados por la Administración en función de las necesidades del servicio previa comunicación con siete días de antelación. Cuando las vacaciones se gocen fuera del periodo de alto riesgo, serán de 30 días laborales, según se regula en el convenio colectivo único.

3. Dentro del periodo estival de alto riesgo de incendios se podrá gozar durante los meses de julio y septiembre de un periodo de 15 días naturales consecutivos como máximo. El resto de los días serán gozados fuera del periodo de alto riesgo en turnos de siete días laborables como mínimo. La concesión del disfrute de las vacaciones en el periodo estival de alto riesgo vendrá determinada por las siguientes condiciones:

a) Sólo podrá concederse este periodo vacacional a una persona por cada brigada.

b) Las categorías de emisorista, vigilante fijo, vigilante móvil, conductor de motobomba, oficial/a 2ª de maquinaria y operador-codificador podrán acceder a este periodo vacacional de manera rotatoria.

c) A falta de acuerdo, el criterio para seleccionar a los trabajadores/as será el que marca el Estatuto básico del empleado público.

4. En los periodos y temporadas de peligro alto de incendios forestales, los permisos y licencias debidos a circunstancias que no permitan posponer su disfrute, quedarán regulados según el convenio colectivo único.

5. El resto de los permisos (asuntos propios, asistencia a cursos, traslado de domicilio, etc.) serán solicitados en el distrito con un mínimo de tres días hábiles de antelación. La denegación de estos permisos será siempre motivada y por escrito.

3.5. Prolongación de la jornada de trabajo.

1. Las horas de prolongación de turnos por necesidades de extinción de incendios no excederán de las cuatro horas diarias y de las 80 anuales y serán compensadas con días libres, de acuerdo con lo previsto en el convenio único.

Con previo aviso de 48 horas de antelación, podrán concederse días libres con anterioridad al exceso de horas trabajadas, debiendo equilibrarse en cómputo anual.

2. En el caso de prolongación de la jornada, el SPDCIF garantizará el suministro de la comida a los trabajadores y trabajadoras afectados, o en su defecto abonará la correspondiente dieta.

3. Para las categorías del SPDCIF, peón, peón conductor, vigilante móvil, conductor/a de motobomba y jefe/a de brigada, se establece una guardia localizable que será de 15 días en grupos de cinco días consecutivos de trabajo como máximo cada mes, distribuidos a lo largo de un periodo de tres meses coincidente con la época de inactividad de los trabajadores/as fijos-discontinuos. En todo caso se respetará el criterio general de las 12 horas como jornada máxima de trabajo.

La brigada o motobomba con guardia localizable será siempre la que entre en primer turno de forma que en caso de que haya que adelantarle su horario, continuará de servicio hasta que entren otros medios del distrito.

3.6. Estructura del salario.

1. Las retribuciones del personal del SPDCIF, estarán constituidas por el salario base, pagas extraordinarias y los complementos salariales conforme a lo previsto en el convenio colectivo único para el personal laboral, que retribuyen las especiales dificultades, tanto materiales y técnicas como de naturaleza funcional y ocasional, que exija el desempeño o deriven de las características especiales de estos trabajos a lo largo de los turnos establecidos en este convenio.

2. Compensación por guardia localizable. Para las categorías sujetas al régimen de guardia localizable se establece una compensación de 150 € por cada mes de guardia localizable, realizada según se determina en el apartado 3.5.3. durante el periodo de vigencia del presente acuerdo.

3.7. Formación y seguridad.

1. La Consellería del Medio Rural elaborará, dentro del primer trimestre de cada año, un plan anual de formación específica y de salud laboral sobre los aspectos relacionados con la actividad profesional de cada categoría. Los cursos obligatorios serán financiados por la consellería y procurarán realizarse en la jornada de trabajo. En caso de realizarse fuera del horario de trabajo, se computará como tiempo de trabajo y se compensará en los días inmediatamente anteriores o posteriores al curso.

2. Se elaborará un plan de evaluación de riesgos específico con el objetivo de determinar las medidas preventivas a adoptar. En los incendios declarados de nivel 1 se movilizará una ambulancia dotada con equipo médico de emergencia.

3. En el plazo de tres meses desde la firma del presente acuerdo se procederá a presentar a los/as representantes de los trabajadores y trabajadoras el plan de evaluación de riesgos.

3.8. Movilidad geográfica y funcional.

1. La movilidad geográfica, en los casos de labores de extinción, para las categorías de peón, peón conductor/a, conductor/a de motobomba, vigilante móvil, oficial/a 2ª mecánico, jefe/a de cuadrilla y técnico/a forestal comprenderá preferentemente el territorio de los distritos limítrofes, y en su defecto todo el territorio de la Comunidad Autónoma, tendrá la duración que exijan las mencionadas necesidades y los gastos que originen no darán derecho a ninguna indemnización en los casos en que se realicen esos medios fijados por la Administración.

2. Para las categorías de vigilante fijo, emisorista, y operador/codificador de datos comprenderá el territorio de su distrito y, en su defecto, el territorio limítrofe del distrito, previa comunicación a la comisión de seguimiento, por parte de la Subdirección General de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales, sin derecho al percibo de ninguna indemnización por los desplazamientos que deban efectuarse a otro lugar o centro de trabajo en los casos en que se efectúen con los medios de la Administración.

3. La movilidad geográfica, en los casos de trabajos de prevención, para todas las categorías, excepto las del apartado 2 de este punto, comprenderá el territorio del distrito en el que se sitúe el lugar de trabajo, así como de los ayuntamientos limítrofes con el distrito en los casos de emergencia en que los trabajos de prevención así lo aconsejen, sin derecho a percibir ninguna indemnización por los desplazamientos en los casos en que se efectúen con medios propios de la Administración.

4. Los trabajos del personal del SPDCIF abarcan todos los propios de su categoría en relación con la prevención, que abarca la vigilancia, tareas silvícolas preventivas, detección y extinción de incendios forestales, así como la realización y mantenimiento de obras e infraestructuras relacionadas con esas funciones.

3.9. Deberes específicos.

Además de los deberes laborales que tiene los/as trabajadores/as sujetos/as al convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia, este personal tiene especialmente la obligación de cumplir estrictamente los siguientes:

a) Realizar su trabajo con sujeción a los horarios y guardias localizables establecidos. En este sentido deberá acudir al lugar de reunión o centro de control fijado para prestación de los servicios extraordinarios en un tiempo máximo de 30 minutos.

b) Conservar en buen estado los materiales y otros bienes del servicio que estén a su cargo. Equipos personales y vehículos del servicio serán objeto de especial cuidado y conservación y deberán dedicarse al cumplimiento exclusivo de las funciones encomendadas.

3.10. Jubilación.

1. Todo el personal laboral dedicado a la extinción de incendios, una vez cumplidos los 60 años, podrá pasar voluntariamente a una segunda actividad, desligada de la extinción directa, que desarrollará en el mismo ámbito territorial en el que venía desempeñando su puesto.

2. Este personal podrá jubilarse voluntariamente de acuerdo con los requisitos establecidos en el régimen de la Seguridad Social al que pertenezca.

3.11. Derecho de huelga.

El ejercicio del derecho de huelga por parte de este personal estará condicionado al mantenimiento de los servicios esenciales de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 155/1988.

3.12. Categorías y funciones.

1. Peón del SPDCIF.

Personal que realiza tareas que exigen predominantemente esfuerzo físico, vinculadas a labores de prevención y defensa contra incendios, ocupándose, asimismo, de llevar a término labores silvícolas preventivas de disminución de la combustibilidad de

las masas forestales y obras de construcción, mejora y mantenimiento de la infraestructura de la citada defensa. Para tal fin, utilizarán maquinaria y aperos de manejo manual propio de tareas encomendadas de prevención y de defensa contra incendios.

2. Peón conductor del SPDCIF

Personal que realiza funciones que exigen predominantemente esfuerzo físico, vinculadas a las labores de prevención y defensa contra incendios, ocupándose, asimismo, de llevar a término labores silvícolas preventivas de disminución de la combustibilidad de las masas forestales y obras de construcción, mejora y mantenimiento de la infraestructura de la citada defensa. Para tal fin, utilizarán maquinaria y aperos de manejo manual propio de tareas encomendadas de prevención y de defensa contra incendios.

3. Vigilante móvil del SPDCIF.

Personal que se ocupa de la vigilancia de incendios utilizando los medios de desplazamiento puestos a su disposición, dando los oportunos avisos e iniciando las tareas propias de la extinción, en el caso de detectar algún incendio. Asimismo, realiza labores que exigen predominantemente esfuerzo físico, vinculadas a las funciones de prevención y de defensa contra incendios, ocupándose también de llevar a término funciones silvícolas preventivas de disminución de la combustibilidad de las masas forestales y obras de construcción, mejora y mantenimiento de la infraestructura de la citada defensa. Para tal fin utilizarán maquinaria y aperos de manejo manual propios de las tareas encomendadas de prevención y de defensa contra incendios.

4. Vigilante fijo del SPDCIF.

Personal que se ocupa de la vigilancia de incendios, desde puntos fijos predeterminados, avisando de éstos mediante la utilización de los medios de comunicación puestos a su disposición y cuidarán del mantenimiento de sus instalaciones. Según las situaciones de riesgo, podrá ser destinado a realizar funciones de apoyo a los emisoristas.

5. Oficial/a 2ª mecánico de maquinaria del SPDCIF.

Personal que, teniendo los conocimientos que correspondan de mecanización, se ocupa de las reparaciones y mantenimiento de los vehículos y maquinaria que se puedan realizar y los medios de los parques de maquinaria de los Servicios de Prevención y Defensa contra Incendios Forestales. Asimismo, deberá conducir vehículos cuando lo demanden las necesidades propias de su categoría: traslado de vehículos averiados, etc.

6. Emisorista del SPDCIF.

Personal que tiene como función principal la realización de las transmisiones entre las distintas unidades del SPDCIF a través de los medios puestos a su disposición, para asegurar una adecuada comunicación de los avisos, órdenes o instrucciones dentro del servicio. Cuando las circunstancias lo requieran podrán ser dedicados a funciones administrativas vin-

culadas a la prevención y defensa contra incendios forestales.

7. Conductor/a de motobomba del SPDCIF.

Personal que tiene como misión principal conducir los vehículos motobomba del servicio y el mantenimiento de éstos en buen estado. Asimismo podrá llevar a término obras de construcción, mejora y mantenimiento de infraestructura vinculadas a la prevención y defensa contra incendios forestales, manejando para tal fin traductores y diferentes tipos de maquinaria mecanizada que demanden las referidas tareas.

8. Jefe/a de brigada del SPDCIF.

Personal que, estando en posesión de la titulación correspondiente, tiene a su cargo de modo personal y directo la vigilancia y ejecución de las tareas de prevención y extinción de incendios. Será el responsable directo e inmediato del personal y medios a su cargo. Asimismo, deberá conducir vehículos en ausencia del peón conductor cuando lo demanden las necesidades del servicio.

9. Operador-codificador de datos del SPDCIF.

Personal que maneja los medios materiales de las oficinas del SPDCIF, para el tratamiento de la información, interpretando y desarrollando las instrucciones y órdenes tendentes a la ejecución de los sistemas operativos de los SPDCIF. Cuando las circunstancias lo requieran, podrán ser dedicados a otras funciones administrativas vinculadas a la prevención y defensa contra incendios forestales.

10. Técnico/a de apoyo del SPDCIF.

Personal que realiza las funciones inherentes a su titulación de ingeniería técnica forestal, de dirección de trabajos de prevención y extinción de incendios forestales, coordinando todos los medios humanos y materiales puestos a su disposición.

11. Jefe/a de brigada helitransportada del SPDCIF.

Personal que reuniendo las características definidas para el jefe/a de brigada, dirige las brigadas helitransportadas del SPDCIF, teniendo disponibilidad geográfica en todo el ámbito de actuación del SPDCIF, y manejando equipo específico para actuar en situaciones de riesgos extremo. Será responsable directo e inmediato del personal y medios a su cargo. Asimismo, deberá de conducir vehículos en ausencia del peón conductor cuando lo demanden las necesidades del servicio.

12. Peón/a conductor/a de brigada helitransportada del SPDCIF.

Personal que reuniendo las características definidas para el peón conductor/a ejerce sus funciones en brigadas helitransportadas del SPDCIF, teniendo disponibilidad geográfica en todo el ámbito de actuación del SPDCIF, y manejando equipo para actuar en situaciones de riesgo extremo.

13. Peón/a de brigada helitransportada del SPDCIF.

Personal que reuniendo las características definidas para el peón de brigada, ejerce sus funciones en brigadas helitransportadas del SPDCIF, teniendo disponibilidad geográfica en todo el ámbito de actuación del SPDCIF, y manejando equipo específico para actuar en situaciones de riesgo extremo.

14. Técnico/a de brigada helitransportada del SPDCIF.

Personal que reuniendo las características definidas para el técnico de brigada, ejerce sus funciones en brigadas helitransportadas del SPDCIF, teniendo disponibilidad geográfica en todo el ámbito de actuación del SPDCIF y manejando equipo específico para actuar en situaciones de riesgo extremo.

15. Oficial/a de defensa contra incendios forestales.

Personal que teniendo conocimiento completo de las funciones a desarrollar realiza trabajos y obras de prevención y extinción de incendios forestales bajo la supervisión de su superior, colaborando en la transmisión de órdenes, responsabilizándose de los medios puestos a su disposición. Conducirá vehículos cuando lo demanden las necesidades del servicio.

La selección del personal para la ocupación definitiva de los puestos de esa categoría se hará mediante concurso. Dado el ámbito de actuación, vinculado al trabajo en la prevención y extinción de incendios forestales se tendrán en cuenta la experiencia acreditada mediante los servicios prestados en categorías de la Xunta de Galicia que desarrollen estas labores en la Consellería del Medio Rural primando en el baremo de méritos los servicios prestados en la categoría 100 del grupo III al ser éstos los más afines. El requisito de titulación será el genérico para acceder al grupo IV del V convenio más el requisito del permiso de conducir que se incluirá en la correspondiente RPT.

3.13. Regularización del sistema de contrataciones temporales y sustituciones.

La cobertura de plazas del SPDCIF se realizará de acuerdo con lo legalmente establecido en el Decreto 37/2006, de 2 de marzo, o normas o acuerdos que lo sustituyan.

3.14. Establecimiento de un plan de creación y mejora de las instalaciones.

1. La Consellería del Medio Rural elaborará un plan plurianual de creación y mejora de las instalaciones: bases del personal de distrito, bases aéreas y puntos de vigilancia y accesos a éstos.

2. En el último trimestre de cada año la Consellería del Medio Rural elaborará un plan específico de mejora de las instalaciones a acometer en el año siguiente.

3.15. Equipos de protección individual.

1. Los trabajadores del SPDCIF serán dotados regularmente por la Administración con EPI adecuados a los riesgos a los que están sometidos los trabajadores homologados y de calidad adecuada para desarrollar su trabajo -tanto de prevención como de extinción- en condiciones de seguridad.

2. Los EPI serán renovados anualmente o, en su caso, al final de su vida útil cuando su deterioro no permita cumplir con garantías las funciones de los trabajadores SPDCIF,

3.16. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

1. A efectos de velar por el cumplimiento del presente acuerdo, se constituirá una comisión de seguimiento del mismo, compuesta por dos representantes de cada organización sindical con representación, y hasta un máximo de ocho representantes de la Administración.

2. La comisión estará presidida por un representante de la Administración designado a propuesta de la Consellería del Medio Rural, y aprobará su régimen de funcionamiento en el plazo de dos meses desde su constitución.

3. De forma específica, la comisión será la encargada de desarrollar y evaluar el cumplimiento de lo dispuesto en los apartados 3.8, 3.15 y 3.17, correspondiéndole determinar los EPI necesarios para las distintas categorías de personal así como la periodicidad en su dotación.

4. La comisión determinará, en aquellos casos en que haya dificultades para desarrollar la actividad en un puesto de trabajo o problemas de acceso, las medidas preventivas que procedan para resolver esta situación.

3.17. Compromiso de diálogo permanente para la mejora funcional y organizativa del servicio.

La Dirección General de Montes e Industrias Forestales mantendrá un diálogo permanente con las organizaciones sindicales y profesionales para la optimización del servicio en aquellas cuestiones de funcionamiento cotidiano no contempladas en el presente acuerdo, y que tengan por objeto lograr un mayor grado de rigor, eficiencia e informización en todo el territorio que ayuden a la aplicación correcta del presente acuerdo.

3.18. Compromiso de cambio de denominación de las categorías profesionales del SPDCIF, peón, peón-conductor, jefe/a de brigada, conductor de motobomba y vigilante móvil a bomberos forestales.

3.19. Compromiso del mantenimiento de las brigadas helitransportadas existentes en el SPDCIF.

La Consellería del Medio Rural, se compromete al mantenimiento de las brigadas helitransportadas existentes en la fecha de la firma del presente acuerdo. Cabe la posibilidad de la creación de más brigadas helitransportadas, repartidas, en todo caso, por puntos estratégicos de la comunidad autónoma.

3.20. Estado de reclasificación de categorías.

En la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, durante 2008 se estudiará la reclasificación de las categorías de peón conductor y emisorista del grupo V al grupo IV, para su aplicación en el ejercicio siguiente.

ANEXO I-A **Retribuciones básicas** **Año 2008**

Grupos y categorías	Brutas anuales (14 meses)
I. Titulados/as superiores	25.724,86 €
II. Titulados/as de grado medio	21.478,10 €
III. Especialistas y encargados/as	18.044,6 € (cat. 1-59) 17.245,06 € (cat. 60 en adelante)
IV. Oficiales de 2º administrativos/as y oficiales de 2º	14.612,64 €
V. Personal subalterno, de vigilancia y de servicios específicos no titulados	13.097,84 €

ANEXO I-B **Año 2008**

Trienio	29,35 €/mes
Especial dedicación	27,07 €/mes
Plus de peligrosidad	80,81 €/mes
Plus de penosidad	80,81 €/mes
Plus de toxicidad	80,81 €/mes
Disponibilidad horaria	404,12 €/mes
Complemento de funciones	121,21 €/mes

ANEXO II-A

Grupo I. Titulados/as superiores.

Categorías:

- (1) Director/a de residencia. Director/a de residencia de estudiantes. Director/a de residencia de ancianos. Director/a de residencia internado. Director/a de centro educativo. Director/a de residencia juvenil. Técnico deportivo. Jefe/a de internado.
- (2) Titulado/a superior médico/a. Médico/a geriatra. Médico/a CEI. Médico/a adjunto/a. Médico/a.
- (3) Titulado/a superior químico/a. Ciencias químicas.
- (4) Titulado/a superior.
- (5) Titulado/a superior veterinario/a.
- (6) Titulado/a superior psicólogo/a.
- (7) Titulado/a superior dentista.
- (9) Titulado/a superior economista. Jefe/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 (antiguo técnico de sistemas y analista titulado/a superior).
- (19) Titulado/a superior especialista. Titulado/a superior farmacéutico/a.
- (21) Técnicos/as de protocolo.
- (23) Documentalista.
- (25) Titulado/a superior médico/a (especialidad medicina deportiva).
- (26) Titulado/a superior neurólogo/a.
- (27) Coordinador/a de actividades externas.
- (29) Jefe/a departamento personal y gestión económico-administrativa del IGAEM.
- (30) Relaciones públicas del IGAEM.
- (31) Titulado/a superior de formación ocupacional.
- (32) Técnico/a superior en centros de arte.
- (36) Profesor/a de música.
- (37) Titulado/a superior ambiental.
- (38) Técnico/a superior defensa contra incendios forestales.
- (39) Licenciado/a en ciencias del mar.
- (40) Titulado/a superior lingüista.

Grupo II. Titulados/as de grado medio.**Categorías:**

- (1) Director/a-administrador/a. Director/a de centro social. Director/a casa de la juventud. Subdirector/a residencia juvenil. Preceptor/a residencia. Director/a centro. Jefe/a del servicio administrativo del IGAEM. Secretario/a de residencia. Director/a de cocina de hermandad. Director/a de clínica deportiva.
- (2) ATS. Enfermero/a. Practicante. DUE.
- (3) Estimulador/a. Psicomotricista.
- (4) Maestro/a instructor/a. instructor/a. Maestro/a taller de la C. de Educación FP. Monitor/a de actividades docentes. Monitor/a (titulado/a medio).
- (5) Profesor/a. Profesor/a titular. Profesor/a EGB. Maestro/a. Profesor/a de educación física. Profesor/a de matemáticas.
- (6) Educador/a. Profesor/a especial.
- (7) Titulados/as grado medio.
- (8) Director/a de guardería infantil.
- (9) Ayudante/a de desarrollo rural.
- (11) Fisioterapeuta.
- (13) Logopeda.
- (15) Asesor/a de prensa.
- (16) Capellán.
- (17) Asistente/a social.
- (20) Terapeuta ocupacional.
- (21) Monitor/a ocupacional.
- (22) Monitor/a de capacitación agraria.
- (25) Divulgador/a.
- (27) Técnico/a superior diplomado/a en informática (antiguo analista de aplicaciones (titulado/a medio) y antiguo analista programador/a (titulado/a medio).
- (30) Técnico/a en animación sociocultural.
- (31) Restaurador/a.
- (33) Profesor/a de danza clásica.
- (33 bis) Fotógrafo/a artístico/a.
- (35) Pianista.
- (37) Titulado/a medio/a formación ocupacional.
- (38) Perito/a -judicial diplomado/a.
- (39) Técnico/a forestal defensa contra incendios forestales.
- (40) Maestro/a especialista en educación infantil.
- (41) Técnico/a ambiental.
- (42) Gestor de documentación.

Grupo III. Especialistas y encargados/as.

(Categorías en las que, para el acceso, se necesita poseer titulación académica de nivel de bachillerato, FP 2º grado o equivalente).

Categorías:

- (1) Encargado/a equipos mecánicos. Mecánico/a supervisor/a. Encargado/a talleres y parque maquinaria. Inspector/a revisor/a maquinaria. Agente auxiliar de inspección (antiguo mecánico/a supervisor/a ITV). Contramaestre.
- (54 bis) Higienista dental.
- (2) Encargado/a administrativo/a. Jefe/a de negociado. Jefe/a administración. Jefe/a 2ª administración. Administrador/a. Secretario/a-administrador/a residencia juvenil. Administrador/a de producción de centros. Secretario/a de dirección del IGAEM. Ayudante/a de dirección y difusión de la música. Ayudante/a de dirección y difusión del CDG.
- (3) Controlador/a pecuario/a. Ayudante/a técnico/a pecuario/a.
- (4) Gobernante/a. Gobernante/a servicios domésticos. Encargado/a lavadero, ropero, plancha.
- (5) Intendente. Encargado/a de establecimiento. Encargado/a de almacén.

- (6) Jefe/a de servicios técnicos. Encargado/a de mantenimiento. Conservador/a de edificios. Encargado/a oficios varios mantenimiento. Jefe/a de taller. Encargado/a de trabajos. Especialista de oficios.
- (7) Técnico/a práctico/a en C. y vigilancia de O. Técnico/a auxiliar de obras.
- (8) Encargado/a general.
- (9) Técnico/a práctico/a en control y vigilancia de obras, explotación y conservación de carreteras.
- (9) Encargado/a de unidad.
- (11) Encargado/a agrario/a.
- (12) Maestro/a de taller.
- (14) Jefe/a de cocina.
- (15) Experto/a en exposiciones.
- (17) Analista de laboratorio.
- (18) Marcador/a de metales preciosos.
- (20) Maestro/a industrial.
- (22) Encargado/a de sección de energía de la Consellería de Industria.
- (23) Celador/a de carreteras. Capataz de brigada.
- (24) Encargado/a de red estadística.
- (25) Capataz coordinador/a de pesca.
- (27) Maestro/a sondista.
- (28) Mecánico/a naval 1ª.
- (29) delineante de 1ª.
- (30) Programador/a.
- (32) Encargado/a de reprografía.
- (33) Encargado/a supervisor/a de telefonía.
- (34) Especialista de oficios (dibujante).
- (36) Experto/a audiovisuales.
- (37) Técnico/a de sonido.
- (38) Supervisor/a radioteléfono. Jefe/a sala del CECOP.
- (39) Regidor/a de escena.
- (40) Ayudante/a de producción.
- (43) Encargado/a de estructura escénica. Encargado/a de taller de escenografía. Técnico/a de máquinas del IGAEM.
- (45) Técnico/a de luces.
- (48) Agente auxiliar inspección tributaria.
- (49) Agente auxiliar inspección transportes.
- (50) Técnico/a especialista jardín de infancia.
- (51) Perito/a judicial. BVP.
- (52) Traductor/a. Intérprete de la Administración de justicia.
- (53) Técnico/a en restauración cinematográfica.
- (54) Técnico/a especialista en radiología (TER)
- (55) Patrón/a de embarcación.
- (60) Auxiliar técnico/a de obra. Auxiliar técnico/a obra TIE.
- (62) Oficial/a administrativo/a. Oficial/a 1ª administrativo/a. Secretario/a administrativo/a. Administrativo/a provincial. Administrativo/a agrupación. Administrativo/a. Inspector/a administrador/a.
- (63) Oficial/a 1ª conductor/a. Conductores/as 1ª. Conductores/as altos cargos. Conductor/a mecánico/a.
- (64) Oficial/a 1ª tractorista. Tractorista. Operador/a maquinaria pesada.
- (65) Oficial/a 1ª cocina. Oficial 1ª cocinero/a. Jefe/a cocina. Cocinero/a 1ª.
- (66) Ayudante/a taller. Adjunto/a taller.
- (67) Capataz de obras. Capataz cuadrilla. Jefe/a equipo. Oficial/a 1ª obra COTOP. Capataz.
- (68) Oficial/a 1ª agrario. Capataz agrario.
- (69) Oficial/a servicios técnicos. Oficial/a 1ª mantenimiento. Oficial/a 1ª oficios varios. Oficial/a de primera.
- (71) Oficial/a de primera jardinero/a.
- (74) Oficial/a de primera albañil.

- (76) Oficial/a de primera electricista.
- (78) Subgobernante/a.
- (80) Capataz de establecimiento.
- (82) Mecánico/a inspector. Oficial/a de 1ª mecánico/a. Técnico/a auxiliar.
- (84) Oficial/a de primera calefactor/a.
- (88) Capataz de explotaciones marisqueras.
- (90) Animador/a sociocultural.
- (91) Técnico/a especialista en informática (antiguo/a operador/a de ordenadores).
- (92) Capataz forestal.
- (93) Técnico/a auxiliar en electrónica de comunicaciones.
- (94) Técnico/a auxiliar en imagen y sonido.
- (95) Práctico/a de topografía. Oficial/a de 1ª topógrafo/a.
- (97) Auxiliar de sonido.
- (98) Auxiliar de luces.
- (99) Cuidador/a a extinguir.
- (100) Jefe/a cuadrilla defensa contra incendios forestales.
- (101) Proyeccionista.
- (102) Encuadernador/a.
- (103) Entrevistador/a-encuestador/a.
- (104) Intérprete de lenguaje de signos.
- (105) Maestro/a de música tradicional.

Grupo IV. Oficiales de 2ª administrativos y oficiales de 2ª.

(Categorías en las que, para el acceso, se necesita poseer titulación académica de nivel de graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar, FP 1º grado o equivalente).

Categorías:

- (1) Auxiliar grabación. Oficial/a 2ª linotipista. Auxiliar administrativo/a. Oficial/a 2ª administrativo/a. Técnico/a auxiliar en informática. Operador/a máquina elemental. Auxiliar.
- (2) Auxiliar mecánico/a. Oficial/a 2ª mecánico/a. Mecánico/a reparación obras.
- (3) Auxiliar sanitario. Auxiliar clínica. Auxiliar psiquiátrico/a. Auxiliar de enfermería. Cuidador/a geriátrico. Cuidador/a.
- (4) Auxiliar hogar. Cuidador/a auxiliar. Auxiliar cuidador/a. Auxiliar de internado.
- (5) Oficial/a 2ª cocina. Cocinero/a oficial 2ª.
- (6) Ayudante/a servicios técnicos. Oficial/a 2ª mantenimiento.
- (7) Guarda jurado/a fluvial. Guarda explotación.
- (8) Oficial/a 2ª topógrafo. Ayudante/a topografía.
- (9) Oficial/a 2ª agrario/a.
- (11) Auxiliar de laboratorio.
- (13) Auxiliar especialista en farmacia.
- (16) Conductor/a.
- (17) Almacenero/a. Dispensero/a.
- (18) Oficial/a de segunda.
- (20) Conserje (cando tengan a su cargo personal subalterno u ordenanza).
- (21) Oficial/a 2ª carpintero/a. Auxiliar carpintería.
- (22) Oficial/a 2ª en reprografía.
- (23) Maestro/a gaitero/a.
- (24) Sastre/a.
- (25) Cargador/a. Tramoyista.
- (28) Auxiliar producción-dirección.
- (29) Marinero/a.
- (30) Auxiliar formación ocupacional.
- (31) Caminero/a.

- (32) Operador/a codificador/a de datos de defensa contra incendios forestales.
- (33) Conductor/a autobomba defensa contra incendios forestales.
- (34) Ayudante/a restauración y proyección cinematográfica.
- (35) Auxiliar de archivos y bibliotecas.
- (36) Auxiliar de museos
- (37) Oficial/a 2ª mecánico máquinas defensa contra incendios forestales.
- (39) Auxiliar de autopsia.
- (40) Oficial/a 2ª forestal.
- (41) Oficial/a de defensa contra incendios forestales.
- (42) Oficial/a de establecimiento.

Grupo V. Personal subalterno, de vigilancia y de servicios específicos no titulados.

(Categorías en las que, para el acceso, se necesita poseer titulación académica de nivel de certificado de escolaridad).

Categorías:

- (1) Camarero/a-limpiador/a. Ayudante/a cocina. Planchador/a-lavadero/a. Costurero/a. Cortador/a. Planchador/a. Lavadero/a.
- (2) Ayudante/a trabajos u oficios. Ayudante/a albañil. Peón/a especializado/a. Fontanero/a. Ayudante/a. Hortelano/a. Ayudante/a trabajos. Encargado/a jardín.
- (3) Ordenanza. Celador/a. Vigilante oficinas. Vigilante nocturno/a. Vigilante. Subalterno/a. Portero/a. Recepcionista. Telefonista. Sereno/a. Guarda. Guarda jurado.
- (5) Peluquero/a. Barbero/a.
- (8) Peón/a agrario/a.
- (9) Celador/a de segunda. Vigilante de recursos naturales.
- (10A) Vigilante móvil defensa contra incendios forestales.
- (10B) Vigilante fijo/a de defensa contra incendios forestales.
- (10C) Emisorista de defensa contra incendios forestales. Escucha incendios.
- (10D) Socorrista.
- (10E) Vigilante de archivos, bibliotecas y museos.
- (10F) Peón/a forestal.
- (11) Limpiador/a. Fregador/a. Empleado/a comedor. Empleado/a cocina-pinche. Servicio doméstico. Mozo/a de limpieza. Pinche de cocina. Personal servicios generales.
- (12) Peón/a. Laborante. Barrendero. Mozo/a servicios. Mozo/a laboratorio. Mozo/a. Pastor/a. Jardinero/a. Mozo/a transportes. Peón/o jardinero/a/ EFU. Mozo/a mantenimiento. Mozo/a subalterno.
- (14) Peón/a defensa contra incendios forestales.
- (14A) Peón/oa conductor de defensa contra incendios forestales.

Grupo VIII. Personal no asimilable.

Coordinador/a del INEF.

Colectivo de medios de comunicación del Estado.

Otro personal no asimilable.

ANEXO II-B

Categorías del anexo II del IV convenio colectivo único de la Xunta de Galicia suprimidas e integradas en otras categorías del mismo anexo

Grupo I. Titulados/as superiores.

Categorías:

- (20) Licenciado/a en ciencias de la información. Se integra en el grupo I categoría.4.
- (24) Musicólogo/a. Se integra en el grupo I categoría.4.

Grupo II. Titulados/as de grado medio.

Categorías:

- (54) ETAR. Encargado/a de tareas asistenciales y reparadoras. Se integra en el grupo II categoría 6.

Grupo III. Especialistas e encargados/as.

(Categorías en las que, para el acceso, se necesita poseer titulación académica de nivel de bachillerato, FP 2º grado o equivalente).

Categorías:

(26) Ayudante/a técnico de laboratorio. Se integra en el grupo III. Categoría 17.

(61) Oficial/a laboratorio. Analista 2ª. Ayudante/a técnico/a laboratorio. Se integra en el grupo III. Categoría 17.

Grupo IV. Oficiales de 2ª administrativos y oficiales de 2ª.

(Categorías en las que, para el acceso, se necesita poseer titulación académica de nivel de graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar, FP 1º grado o equivalente).

Categorías:

(38) Auxiliar teléfono información al ciudadano. Se integra en el grupo IV. Categoría 1.

ANEXO III

Baremo para la selección del personal de no existir listas elaboradas conforme al Decreto 37/2006, de 2 de marzo, o sistema de contratación vigente en cada momento

1. Por cada mes de servicios prestados en la Xunta de Galicia en la misma categoría a la que se pretende acceder: 0,15 puntos/mes.

2. Por cada mes de servicios prestados en otras administraciones públicas en la misma categoría y referidos a los últimos 5 años: 0,10 puntos/mes.

3. Por cada mes de servicios prestados en las empresas privadas en la misma categoría y referidos a los últimos 5 años: 0,05 puntos/mes.

La suma de la puntuación de los puntos a), b) y c) no podrá exceder de 5 puntos.

4. Por cada curso directamente relacionado con las funciones propias de la categoría a la que se opta organizado e impartido directamente por la Escuela Gallega de Administración Pública, Fegas, Academia Gallega de Seguridad Pública, INAP, escuelas oficiales de formación de las restantes comunidades autónomas, universidades, Inem, Dirección General de

Formación Ocupacional de la Consellería de Trabajo, cursos de formación continua del AFCAP, según la relación de materias que se establezcan en la convocatoria:

-Cursos hasta 25 horas: 0,1 puntos.

-Cursos de más de 25 horas y menos de 75 horas: 0,2 puntos.

-Cursos de 75 horas o más: 0,3 puntos.

5. Por el conocimiento acreditado del idioma gallego (sólo se valorará el grado superior alegado) y que sea superior al establecido como requisito de acceso:

-En grado de iniciación/celga 3: 0,50 puntos.

-En grado de perfeccionamiento/celga 4: 0,75 puntos.

-Otros de grado superior al anterior: 1 punto.

Sólo se concederá validez, por lo que a la acreditación del gallego se refiere, a los cursos o titulaciones homologados por el órgano competente en materia lingüística de la Xunta de Galicia.

6. De producirse empate en la puntuación, se acudirá para dirimirlo a la otorgada por los méritos alegados según el orden establecido en el presente anexo y de persistir, a favor de la primera letra del primer apellido, según el orden establecido anualmente en la resolución de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento de selección del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

No obstante lo anterior, en el supuesto de infrarrepresentación del sexo femenino en los términos establecidos en el artículo 37 de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, el primer criterio de desempate será el de tener la condición de mujer.

ANEXO IV

Catálogo de permisos y licencias

Motivo	Duración
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad en la misma localidad	3 días hábiles
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad en distinta localidad.	5 días hábiles
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad en la misma localidad.	2 días hábiles
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad en distinta localidad.	4 días hábiles
Permiso por traslado de domicilio.	1 día en la misma localidad y 2 si hay cambio. Si la unidad familiar tiene dos o más miembros el permiso será de 2 días sin cambio de localidad y de 4 si hay cambio. *Si disfrutan en los días inmediatamente posteriores a aquél en el que se produzca el hecho causante del permiso con independencia de que éstos sean hábiles o festivos.

Motivo	Duración
Permiso para realizar funciones sindicales, de formación sindical, o de representación del personal.	En los términos legalmente establecidos.
Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.	Los días de su realización.
Permiso de lactancia por hijo menor de 12 meses. En el caso de adopción o acogimiento durante el primer año desde la resolución judicial o administrativa.	<p>La trabajadora tendrá derecho a la ausencia de 1 hora diaria del trabajo. Podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en ½ hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada. Podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.</p> <p>Permiso sustitutivo: podrá sustituirse el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (4 semanas ininterrumpidas), o bien por crédito horario (150 horas). Se puede aprovechar en cualquier momento después del disfrute del permiso de maternidad. Se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.</p>
Ausencia por nacimiento de hijo prematuro o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.	2 horas diarias como máximo, percibiendo las retribuciones íntegras.
Reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones para el cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	Reducción de 1/3 o 1/2 de la jornada.
Ausencia para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Tiempo necesario previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Disfrute por trabajadoras embarazadas.
Permiso retribuido para asistir a tratamientos de fecundación asistida.	Tiempo necesario con aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada, siempre que se haga en centros del ámbito del Sistema Nacional de Salud. Si fuese necesario el desplazamiento el permiso será de 2 días, siempre que se pernocte fuera del domicilio habitual.
Permiso retribuido a favor de trabajadores/as para acompañar a su cónyuge o pareja en análoga relación de afectividad a tratamientos de fecundación asistida.	Tiempo necesario con aviso previo y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada, siempre que se haga en centros del ámbito del Sistema Nacional de Salud. Si fuese necesario el desplazamiento el permiso será de 2 días, siempre que se pernocte fuera del domicilio habitual.
Permiso retribuido a favor de trabajadores/as para acompañar a su cónyuge o pareja en análoga relación de afectividad a exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto.	Tiempo necesario previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
Permiso retribuido por accidente o enfermedad muy grave del cónyuge, pareja en análoga relación de afectividad, familiares en primer grado, acogidos/acogidas o familiares convivientes, y para atender a su cuidado.	30 días naturales máximo. Puede disfrutarse de manera separada o acumulada.
Reducción de jornada para cuidar a un familiar de 1º grado, por razones de enfermedad muy grave.	Hasta el 50% con carácter retribuido y por el plazo máximo de 1 mes, prorrogable en circunstancias excepcionales hasta un período máximo de dos meses.
Para acompañar a las revisiones médicas a los hijos/as y a personas mayores a su cargo.	Por el tiempo necesario con aviso previo, y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.
Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Tiempo indispensable
Permiso para asuntos personales sin justificación.	9 días Además 2 días adicionales al cumplir el 6º trienio, incrementándose 1 día adicional por cada trienio cumplido a partir del 8º. El derecho a su disfrute nace a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.
Permiso por parto.	16 semanas ininterrumpidas (6 de ellas deberán ser disfrutadas por la madre en el período inmediatamente posterior al parto).
Permiso por parto en el supuesto de discapacidad del hijo/a.	16 semanas ininterrumpidas más 2 semanas más.
Permiso por parto en el supuesto de parto múltiple.	16 semanas ininterrumpidas más dos semanas más por cada hijo a partir del 2º.
Permiso por parto en caso de fallecimiento de la madre.	16 semanas ininterrumpidas. El otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, de ser el caso, de la parte que reste del permiso.
Permiso por parto prematuro y aquellas que por cualquier otra causa el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.	Se ampliará en tantos días como el recién nacido esté hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas adicionales.
Permiso por adopción o acogimiento.	16 semanas ininterrumpidas a elección del trabajador/a a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En ningún caso un mismo menor puede dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.
Permiso por adopción o acogimiento en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido.	16 semanas ininterrumpidas más 2 semanas más.
Permiso por adopción o acogimiento en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple.	16 semanas ininterrumpidas más dos semanas más por cada hijo a partir del 2º.
Permiso por adopción o acogimiento internacional.	16 semanas ininterrumpidas. Si fuese necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o acogido, podrá iniciarse el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
Permiso retribuido por adopción o acogimiento internacional si fuese necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o acogido.	3 meses, percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas. Podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no se superen los tres meses de duración máxima.
Permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo/a.	<p>29 días naturales a disfrutar por el padre o por el otro progenitor, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial, por la que se constituya la adopción. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiples: 35 días naturales.</p> <p>La madre podrá disfrutar de este permiso la continuación del permiso por parto o la continuación del permiso por adopción o acogimiento en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none">-Cuando el padre falleciese antes de la utilización íntegra del mencionado permiso.-Si la filiación paterna no estuviese determinada.-Cuando los progenitores no estuviesen casados ni estuviesen unidos de hecho en análoga relación de afectividad. <p>Cuando en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio, iniciado antes de la utilización del permiso se le reconociese a la madre la guarda del hijo o de la hija que acaba de nacer.</p>

Motivo	Duración
Ausencias de la trabajadora por razón de violencia de género.	Las ausencias y faltas de asistencia totales o parciales tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud según proceda. Tendrán derecho a la reducción de la jornada con la disminución proporcional de la retribución o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables.
Licencia por matrimonio, o pareja en análoga relación de afectividad.	15 días naturales ininterrumpidos.
Licencia por estudios sobre materias relacionadas con la Administración pública	Sin determinar (previo informe favorable del superior jerárquico), percibiendo las retribuciones básicas y el complemento familiar.

ANEXO V

Resolución de 15 de marzo de 2000, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena el registro y la publicación, en el *Diario Oficial de Galicia*, del acuerdo adoptado entre la Administración de la Xunta de Galicia y el Comité Intercentros del Personal Laboral sobre ropa de trabajo y calzado profesional.

En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa legal sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, Real decreto 1040/1981, artículo 2 e), a los efectos previstos en él, se hace público que en el correspondiente servicio de esta dirección general se presentó el 15 de marzo de 2000 certificación del secretario de la comisión paritaria del III convenio colectivo único de la Xunta de Galicia, en la que se hace constar el acuerdo alcanzado sobre ropa de trabajo y calzado profesional.

La Dirección General de Relaciones Laborales

ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicho acuerdo en el registro correspondiente de esta dirección general.

Segundo.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 15 de marzo de 2000.

José María Fernández Olea
Director General de Relaciones Laborales

Acuerdo entre la Administración de la Xunta de Galicia y el Comité Intercentros del Personal Laboral

O artículo 40.2º de la Constitución española de 1978 dice:

Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene del trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de los centros adecuados.

A nivel de la Unión Europea nos encontramos, entre otras, con la Directiva marco 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los/as trabajadores/as en el trabajo, y la Directiva 89/656, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las

prescripciones mínimas que deben tener los equipos de protección personal de los/as trabajadores/as.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, garantiza en su artículo 14.1º el derecho de los/as trabajadores/as a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y en el artículo 17.2º establece el deber del empresario de proporcionar a sus trabajadores/as los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones.

Por otra parte, el artículo 33.1º de la antedicha Ley 31/1995, preceptúa el deber del empresario de consultar a los/as representantes de los/as trabajadores/as la adopción de decisiones relativas, entre otras, la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Por último, el artículo 42 del III convenio colectivo único del personal laboral de la Xunta de Galicia obliga a facilitar al personal al servicio de la Xunta de Galicia ropa y calzado profesional, cuando las condiciones y la naturaleza del trabajo lo requieran, comprometiéndose las partes firmantes del convenio a adaptar el contenido de dicho artículo a las peculiaridades de cada categoría.

En virtud de todo lo anterior y con la autorización de la Consellería de Economía y Hacienda los representantes de la Administración en la comisión paritaria y las organizaciones sindicales UGT, CC.OO., CSI-CSIF y CIG acuerdan:

Primero.-El presente acuerdo es de aplicación al personal laboral que esté en activo y preste sus servicios en la Xunta de Galicia desde el 1 de enero de 1999.

Segundo.-Este acuerdo tiene el carácter de mínimo y no impide que las consellerías puedan mejorarlo, sometiéndose, en todo caso, a las condiciones ya pactadas o que se puedan pactar en el futuro entre los comités de empresa y las consellerías respectivas. En el supuesto de desacuerdo entre la consellería y el comité de empresa, la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio determinará la solución más adecuada al supuesto formulado.

Tercero.-El personal sometido al presente acuerdo tiene derecho a que se le entregue la cantidad y clase de ropa especificada en el anexo I del acuerdo.

Cuarto.-La ropa y calzado profesional facilitada se adaptará a las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o lactancia.

Quinto.-Si se observara en la ropa de trabajo facilitada un deterioro superior a lo normal de forma que imposibilite o menoscabe su utilización, siempre que el deterioro no responda a la acción voluntaria del trabajador, será repuesta en el momento anterior al vencimiento de la fecha de entrega establecida.

Sexto.-En el supuesto de cobertura temporal de puestos de trabajo, si la duración del contrato se prevé que será de un tiempo mínimo de seis meses, se les entregará la ropa prevista para su categoría, obligándose al trabajador/a a devolver la ropa usada en el momento de su cese.

Los stocks existentes en almacenes de uniformes usados y devueltos que puedan ser reutilizables, se aprovecharán asignándolos al personal no fijo de las distintas categorías que tengan un contrato temporal de una duración inferior a los seis meses.

El calzado profesional que se entregue al personal laboral temporal tendrá que poseer unas adecuadas condiciones mínimas de higiene y calidad. Si existiese conflicto entre el trabajador/a temporal y la consejería respectiva sobre la calidad del calzado entregado, será la comisión paritaria de vigilancia, interpretación y desarrollo del convenio la encargada de dirimir el conflicto presentado.

Séptimo.-La Xunta de Galicia se compromete a entregar al personal sometido a este acuerdo, además de la ropa y calzado profesional relacionado en el anexo I de este acuerdo, la ropa prevista en la normativa específica y que sea de obligado cumplimiento.

Octavo.-El personal a que se refiere el presente acuerdo estará obligado a vestir, durante la relación de su trabajo, la ropa o elementos de identificación facilitados por la Xunta de Galicia. El uniforme es de uso exclusivo durante la jornada laboral, a excepción de que se realicen gestiones o trabajos específicos que requieran su utilización.

Noveno.-Los equipos de protección individual de riesgos para la salud y la seguridad que se entreguen al personal afectado por el presente acuerdo deberán contar con la correspondiente certificación de prototipos expedida por el Centro Nacional de Medios de Protección dependiente del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

Décima.-El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el DOG, por un período de cuatro años, prorrogables anualmente, a no ser que exista denuncia del mismo por alguna de las partes firmantes.

Y para que conste, se termina la firma del presente acuerdo en Santiago de Compostela, a veintinueve de febrero de dos mil.

Ramón del Valle López, presidente.

Rafael López Aguilera, secretario.

-Por las consellerías:

Consellería de la Presidencia, Relaciones Institucionales y Administración Pública: Santiago Suárez Martínez.

Consellería de Economía y Hacienda: Alejandro
Fernández Rodríguez.

Consellería de Política Territorial, Obras Públicas y
Vivienda: José Antonio Fraga Calza.

Consellería de Industria y Comercio: Lourdes Courtier Ramos.

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

Consellería de Agricultura, Ganadería y Política Agroalimentaria: Elena Nimo Mayo.

Consellería de Pesca, Marisqueo y Acuicultura:
Marta Ramos Lage.

Consellería de Justicia, Interior y Relaciones Labo-
rales; M^a Dolores Sáez Madrid.

Consellería de Medio Ambiente: Jaime Baltar Tojo.

Consellería de Educación y Ordenación Universitaria: Marina García Valeiras.

Consellería de Familia y Promoción del Empleo,
Mujer y Juventud: Alfonso Barros Castro.

Consellería de Sanidad y Servicios Sociales: Rodrigo López Asorey.

-Por las organizaciones sindicales:

La representante de CC.OO.: Manuela Domínguez Amoscótegui.

El representante de UGT: Manuel Pena Santar.

El representante da CIG: Manuel Facorro Casal.

La representante do CSI-CSIF: Inés Seoane Díaz.

ANEXO I

**Ropa y calzado profesional para el personal laboral de la
Xunta de Galicia**

Categoría	Número	Descripción	Entrega
* Grupo I (11) Pedagogo/a	2	Batas blancas	Anual
(6) Psicólogo/a	2	Pares de zuecos o tenis	
(23) Documentalista			
(2) Médico/a	2	Batas o pijamas	
(15) Médico/a rehabilitador	2	Pares de zuecos o tenis	Anual
(3) Químico/a	2	Batas blancas	Anual
(10) Biólogo/a			
(22) Farmacéutico/a	2	Pares zuecos o tenis	
	2	Ropa de agua para el personal que trabaja en los departamentos de condiciones oceanográficos y fitoplancton y microbiología y patología, en el centro de control de cultivos marinos, que consiste en: -1 chaquetón y pantalón de agua -1 par de botas de agua -1 forro polar -1 chaleco salvavidas -1 mandilón antiácidos para la categoría (3) químico	Bienal Anual Bienal Bienal C/ 3 años

Categoría	Número	Descripción	Entrega
* Grupo II			
(2) ATS	2	Pijamas sanitarios o batas	Anual
(3) Estimulador/a	2	Pares zuecos	Anual
(11) Fisioterapeuta	1	Chaqueta punto azul	Bienal
(20) Terap. ocupacional	2	Batas blancas o 2 pijamas sanitarios	Anual
(13) Logopeda			
(3) Psicomotricista	2	Pares zuecos	Anual
(21) Monitor/a ocupacional			
(6) Educadores/as	2	Batas	Anual
	1	Par de zuecos o tenis	
(6) Educador/a centros de menores	1	Par tenis	Anual
	1	Chándal	Anual
(17) Asistente/a social ³	2	Batas blancas	Anual
	2	Pares de zuecos	Anual
(31) Restaurador/a	2	Batas blancas	Anual
	2	Pares tenis	Anual
* Grupo III			
(4) Gobernante/a	1	Falda o pantalón	Anual
	2	Camisas	Anual
(78) Subgobernante/a	2	Pares zapatos	Anual
	1	Chaqueta punto azul	Bienal
(32) Encargado/a reprografía	2	Batas	Anual
(5) Encargado/a almacén	2	Conjunto cazadora/pantalón o funda	Bienal
(6) Encargado/a mantenimiento	2	Camisas	Anual
(1) Encarg. equip. mecán.			
(81) Almacenero			
(10) Encargado/a trabajos	1	Par zapatos de goma Cuando las circunstancias del trabajo lo requieran, unas botas de agua y anorak	Anual Bienal
(8) Encargado/a CPTOPV	2	Conjuntos cazadora/pantalón o funda	Bienal
(23) Celador/a-caminero/a	1	Par zapatos goma o botas	Anual
(60) Aux. téc. obras	1	Par botas de agua	Anual
(64) Oper. máquina pesada	1	Traje de agua	Bienal
(67) Capataz obras	1	Anorak	Bienal
(68) Capataz agrícola			
(7) Técnico/a vig. obras	1	Jersey	Anual
(19) Capataz de brigada			
(92) Capataz forestal	2	Camisas	Anual
(3) Controlador/a pecuario/a	1	Conjunto cazadora/pantalón o funda	Anual
(11) Encargado/a agrario/a	1	Par zapatos goma o botas	Anual
	1	Par botas de agua	Bienal
	1	Traje agua	Bienal
	1	Anorak	Bienal
	2	Camisas	Anual
(88) Capataz expl. mariscadora	1	Par de botas de goma	Anual
(25) Capataz coord. pesca	1	Vadeadores	Anual
	1	Ropa de agua verano: pantalón y chaqueta	Bienal
	1	Ropa de agua invierno: pantalón y chaqueta	Bienal
	1	Guantes de goma	Anual
	1	Guantes de trabajo	Anual
(95) Topógrafo/a	1	Par botas de seguridad	Bienal
	1	Par botas de agua	Trienal
	1	Anorak	Bienal
	1	Traje de aguas	Trienal
(63) Conductor/a	1	Camisa verano	M/c anual
	1	Camisa invierno m/l	Anual
	1	Par zapatos de goma	Anual
	1	Conjunto cazadora/pantalón	Anual
(12) Maestro taller	1	Par tenis	Anual
(66) Ayud. taller	1	Bata	Anual
(16) Especialista oficios	2	Conjunto cazadora/pantalón	Bienal
(86) Oficial 1ª mecánico/a			
(69) Oficial 1ª mantenimiento	2	Camisas	Anual
(84) Oficial 1ª calefactor			
(70) Oficial 1ª fontanero/a	1	Par zapatos de goma	Anual
(72) Oficial 1ª			
(73) Oficial 1ª carpintero			
(74) Oficial 1ª albañil	1	Par de botas de agua y 1 anorak cuando las circunstancias del trabajo lo requieran	Bienal
(75) Oficial 1ª pintor/a			
(76) Oficial 1ª electricista			
(67) Jefe/a equipo			

Categoría	Número	Descripción	Entrega
(14) Jefe/a cocina	2	Pantalones y 2 blusones o guerrera m/c o guerrera m/l	Anual
(65) Oficial 1ª cocina	2	Gorros o 2 picos	Anual
	2	Mandiles (hule-tea)	Anual
	2	Zuecos	Anual
	2	Manguitos	Anual
(20) Maestro/a industrial	2	Conjunto cazadora/pantalón	Bienal
	2	Camisas	Anual
	1	Par zapatos	Anual
(17) Analista laboratorio	1	Mandilón antiácidos	C/3 años
(18) Marcador/a metales	2	Batas blancas	Anual
(26) Ayud. técnic. laboratorio	2	Pares zuecos	Anual
(61) Oficial laboratorio			
(8) Encargado/a laboratorio		Cuando las circunstancias de trabajo lo requieran 1 traje de agua y 1 par de botas de agua	Bienal
(98) Auxiliar de luces			
(37) Técnico/a de sonido	1	Anorak negro	C/2 años
(43) Encarga. estruc. esc.	2	Viseras negras	Anual
(45) Técnico/a de luces	2	Conjunto cazadora/pantalón negro	Anual
	2	Pares botas de seguridad	Anual
	1	Chaleco negro	Anual
	4	Calcetines o medias negras	Anual
(46) Técnico/a máquina.	1	Anorak negro	C/2 años
(39) Regidor escena	2	Viseras negras	Anual
(97) Auxiliar de sonido	2	Conjunto cazadora/pantalón negro	C/2 años
	2	Pares botas de seguridad	Anual
	1	Chaleco negro	Anual
	3	Calcetines o medias negras	Anual
(50) Téc. espec. jardín infancia	1*	Pijama	Anual
	1	Chándal	Bienal
	1*	Par zuecos	Anual
	1	Par zapatillas deportivas	Bienal
	1	Chaqueta punto azul	Bienal
(71) Oficial de primera jardinero/a ¹	2	Conjunto cazadora/pantalón o funda	Bienal
	1	Par de zapatos goma o botas	Anual
	1	Par de botas de agua	Anual
	1	Traje de agua	Bienal
	1	Anorak	Bienal
	1	Jersey	Anual
	2	Camisas	Anual
(105) Maestro/a de música tradicional ²	1	Traje chaqueta/pantalón oscuro	Bienal
	1	Chaleco	Bienal
	2	Camisas color gris	Anual
	1	Par de zapatos	Anual
* Grupo IV			
(2) Oficial 2ª mecánico	2	Cazadora/pantalón	Bienal
(6) Oficial 2ª mantenimiento	1	Par zapatos goma	Anual
(18) Oficial 2ª	2	Camisas	Anual
		Cuando las circunstancias de trabajo lo requieran 1 par de botas de agua y 1 anorak	Bienal
(3) Auxiliar de clínica	2	Pijamas sanitarios	Anual
	1	Chaqueta punto azul	Bienal
	2	Pares zuecos	Anual
(4) Auxiliar cuidador/a	2	Batas y zuecos	Anual
(10) Auxiliar puericultor/a para los centros de menores	1	Chándal y 1 par zapatillas deportivas	Anual
(5) Oficial 2ª cocina	2	Pantalones y 2 blusones o guerrera m/c o guerrera m/l	Anual
	2	Gorros o 2 picos	Anual
	2	Mandiles (hule-tea)	Anual
	2	Pares zuecos	Anual
	2	Manguitos	Anual
(7) Guarda jurado fluvial			
Guarda explotación vigilante de explotación	2	Camisas	Anual
(8) Oficial 2ª topógrafo	2	Conjunto cazadora/pantalón	Bienal
(9) Oficial 2ª agrícola	1	Par botas	Anual
(31) Peón/a caminero/a	1	Par botas de agua	Bienal
	1	Traje de agua	Bienal
	1	Anorak	Bienal
(16) Conductores/as	2	Pares fundas o 2 conjuntos	Bienal
	1	Cazadora/pantalón	Anual
	2	Par zapatos de goma o botas de goma	Anual
		Camisas	
(24) Sastres/as ²	2	Batas	Anual
	1	Juego de zuecos	Anual
	1	Cazadora	Bienal

Categoría	Número	Descripción	Entrega
(25) Tramoyista	1	Anorak negro	C/2 años
	2	Viseras negras	Anual
	2	Conjunto cazadora/pantalón negro	C/2 años
	2	Pares botas de seguridad	Anual
	1	Chaleco negro	Anual
	3	Calcetines o medias negras	Anual
(28) Gaiteros/as ²	1	Traje tradicional gallego	
*Grupo V			
(1) Camarero/a-limpiador/a	2	Batas o pijamas	Anual
(11) Limpiador/a	1	Chaqueta punto azul	Anual
(12) Mozos de servicio	2	Par zuecos o tenis	Anual
(1) Ayudante/a cocina	2	Pantalones y blusones o guerreras m/c o guerreras m/l	Anual
	2	Gorros o 2 picos	Anual
	2	Mandiles (hule-tea)	Anual
	2	Pares zuecos	Anual
	2	Manguitos	Anual
(2) Ayud. trabajos	2	Conjunto cazadora/pantalón o funda o bata	Bienal
(12) Peón/a (12) Mozos de servicio Consellería de Sanidad	1	Par botas o zapatos de goma	Anual
	2	Camisas	Anual
	1	Par de botas de agua y 1 anorak cuando las circunstancias del trabajo lo requieran	Bienal
(8) Peón/a agrario	2	Fundas azules	Anual
	2	Botas	Anual
	1	Anorak	C/2 años
	1	Traje agua	C/2 años
	1	Botas agua	C/2 años
(5) Peluquero/a	2	Batas o pijamas	Anual
	2	Pares zuecos	Anual
(9) Vigilante recursos	2	Camisas	Anual
	2	Conjunto cazadora/pantalón	Bienal
	1	Par botas	Anual
	1	Par botas de agua	Bienal
	1	Traje de agua	Bienal
	1	Anorak	Bienal
(3) Ordenanza	1	Traje verano	Bienal
(4) Guarda jurado	1	Traje invierno	Bienal
	2	Camisas	Anual
	1	Corbata negra o lazo o foulard	Anual
	1	Par zapatos piso suela	Bienal
	1	Par zapatos piso goma	Bienal
(13) Mozo/a de autopsia	1	Pijama sanitario	Anual
	1	Máscara cirugía	Anual
	1	Gorro de quirófano	Anual
	1	Par de zuecos	Anual
	1	Par guantes tejido anticortes protección anti-sida	Anual
	1	Lentes protección anti-salpicaduras	Anual
	1	Mandil plástico	Anual

(63) Conductores/as del parque móvil: establecida en la orden de la Consellería de la Presidencia y Administración Pública de 23-11-1994 que desarrolla el Decreto 327/1994.

(*) Excepto en la 1ª entrega que será de dos piezas.

¹) Añadido por acuerdo de la Comisión Paritaria del IV convenio colectivo único de fecha 3 de julio de 2003 (acta 5/03).

²) Añadido por acuerdo de la Comisión Paritaria del IV convenio colectivo único de fecha 10 de mayo de 2004 (acta 2/04).

³) Añadido por acuerdo de la Comisión Paritaria del IV convenio colectivo único de fecha 18 de abril de 2005 (acta 2/05).

Comisión negociadora.

-Por la Administración:

Gallego Vincent, Victor, presidente.

Cardesín Díaz, Mª Luisa, secretaria.

Presidencia de la Xunta de Galicia: Landrove Díaz, Carlos Jacobo.

Vicepresidencia de la Igualdad y del Bienestar: del Valle López, Ramón A.

Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia: Brea Lago, Vanessa.

Consellería de Economía y Hacienda: Carid Fernández, José Carlos.

Consellería de Política Territorial, Obras Públicas y Transportes: López Lagares, Juan S.

Consellería de Educación y Ordenación Universitaria: Canosa Baldomir, José Luis.

Consellería de Innovación e Industria: Fagín Taboada, José Carlos.

Consellería del Medio Rural: Álvarez Álvarez, Eleutino.

Consellería de Cultura y Deporte: López Iglesias, Arturo.

Consellería de Sanidad: Ferreiro Fernández, José Manuel.

Consellería de Pesca y Asuntos Marítimos: Ramos Lage, Marta.

Consellería de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible: Batán Aira, Mª Lourdes.

Consellería de Trabajo: Tubío Villar, Víctor Manuel.

Consellería de Vivenda y Suelo: Picouto Delgado, Jorge.

-Por las organizaciones sindicales:

UGT:

Núñez Rodríguez, José Francisco.

Couto Araujo, Fernán.

Paz Paz, Mar.

Sánchez Martínez, Luz.

Trillo García, Juan Pablo.

CIG:

Gallardo Canitrot, Manuel.

Veloso Abellás, Xosé Lois.

Campo Locay, Adolfina.

Docampo Abalde, Rodolfo.

ACADEMIA GALLEGA
DE SEGURIDAD PÚBLICA

Resolución de 27 de octubre de 2008 por la que se convoca un curso sobre investigación y reconstrucción de accidentes de tráfico.

Dentro de las actividades programadas para el año 2008, en colaboración con el Ayuntamiento de Vigo, en virtud del convenio de formación firmado entre la Academia Gallega de Seguridad Pública y el Ayunta-