

**Artículo 15.º.-Excedencia de maternidad.**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, naturales, adoptados o acogidos, a contar desde la fecha del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa en caso de adopción o acogimiento.

**Artículo 16.º.-Representantes de personal.**

Las atribuciones del Delegado de personal serán en todo momento las establecidas por la Ley.

**Artículo 17.º.-Comisión mixta.**

Se constituye una comisión paritaria compuesta por Dña. Guadalupe Conde Novás, por parte de la empresa, y D. José Francisco García Pan, por parte de los trabajadores.

**Artículo 18.º.-Normas supletorias.**

En todo lo que no se regule en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general del trabajo y, especialmente, en el Estatuto de los Trabajadores y el acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio, publicado en el B.O.E. de 9 de abril de 1996 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 1996.

**Artículo 19.º.-Premio de jubilación anticipada.**

La empresa abonará un complemento de jubilación a los trabajadores que, con 10 años de antigüedad, como mínimo, en la misma se jubilen voluntariamente. Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años: 16 mensualidades de salario y antigüedad.

Por jubilación voluntaria a los 61 años: 13 mensualidades de salario y antigüedad.

Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades de salario y antigüedad.

Por jubilación voluntaria a los 63 años: 7 mensualidades de salario y antigüedad.

Por jubilación voluntaria a los 64 años: 3 mensualidades de salario y antigüedad.

Para su percepción, habría de solicitarse antes de cumplimentar la edad correspondiente. En las jubilaciones a los 60, 61 y 62 años, la empresa podrá fraccionar el pago en tres meses.

A partir de los 65 años, la jubilación será obligatoria para todos los trabajadores con derecho al 100% de la base reguladora.

**Artículo 20.º.-Prendas de trabajo.**

La empresa entregará a cada trabajador, al iniciar el trabajo, dos buzos o prendas de protección necesarias, de acuerdo con la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Estas prendas serán renovadas a medida en que el uso las deteriore y, en cualquier caso, la empresa entregará una nueva cada año.

**Artículo 21.º.-Permisos retribuidos.**

Además de los establecidos en la Legislación vigente, los trabajadores tendrán derecho a un día por asuntos propios previa solicitud a la empresa. Este día no será acumulable a las vacaciones.

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES 2008**

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL 2008 (EUROS)	COMPUTO ANUAL (EUROS)
DIRECTOR	1.240,37	20.728,76
JEFE DE DIVISION	1.102,45	18.522,04
JEFE DE CENTRO O SUCURSAL	963,53	16.299,32
JEFE DE SECCION	876,47	14.906,36
DEPENDIENTE	742,61	12.764,60
AYUDANTE	688,88	11.904,92
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	800,40	13.689,24
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	742,61	12.764,60
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	701,03	12.099,32
DECORADOR	876,47	14.906,36
AYUDANTE DECORACION Y PUBLICIDAD	742,61	12.764,60
ESCAPARATISTA	867,79	14.767,48
MONTADOR DE ESCAPARATES	742,61	12.764,60
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1º	742,61	12.764,60
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2º	721,34	12.424,28
MOZO	701,03	12.099,32
PLUS DE TRANSPORTE	73,57	

09/1361-x

**XUNTA DE GALICIA**

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

**ANUNCIO**

*Convenio colectivo do Consello de Contas de Galicia*

Visto o expediente do convenio colectivo do CONSELLO DE CONTAS DE GALICIA (código convenio 1503592), que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 15.12.08, complementado o 22.1.09 e subscrito pola parte económica polo Consello de Contas de Galicia e pola parte social pola delegada de persoal o día 10.11.08, de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos de Traballo e Real decreto 2412/82, de 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta Delegación Provincial

**ACORDA:**

PRIMEIRO.-Ordena-la súa inscrición no Libro Rexistro de Convenios Colectivos de Traballo, obrante nesta Delegación Provincial, e notificación ás representacións económica e social da Comisión Negociadora.

SEGUNDO.-Ordena-lo depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (S.M.A.C).

TERCEIRO.-Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 30 de xaneiro de 2009

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

**PREÁMBULO****CAPÍTULO I.—ÁMBITO DO CONVENIO**

Art. 1.—Ámbito persoal e territorial

Art. 2.—Vixencia e denuncia

**CAPÍTULO II.—ÓRGANO DE VIXILANCIA**

Art. 3.—Comisión Paritaria de vixilancia, interpretación e desenvolvemento do convenio.

**CAPÍTULO III.—ESTABILIDADE NO EMPREGO E INCOMPATIBILIDADES**

Art. 4.—Estabilidade no emprego

Art. 5.—Incompatibilidades

**CAPÍTULO IV.—PROVISIÓN DE VACANTES E ACCESO Á CONDICIÓN DE PERSOAL LABORAL**

Art. 6.—Relación de postos de traballo

Art. 7.—Provisión de vacantes

Art. 8.—Acceso á condición de laboral fixo

Art. 9.—Quenda de promoción interna e cambio de grupo

Art. 10.—Convocatorias

Art. 11.—Tribunais de selección

Art. 12.—Resolución

Art. 13.—Toma de posesión

Art. 14.—Período de proba

**CAPÍTULO V.—ORGANIZACIÓN E DIRECCIÓN DO TRABALLO**

Art. 15.—Traballo de superior e inferior grupo

Art. 16.—Organización do traballo

**CAPÍTULO VI.—XORNADA, HORARIO DE TRABALLO, DESCANSO E VACACIÓNS.**

Art. 17.—Xornada de traballo

Art. 18.—Descanso e festivos

Art. 19.—Vacacións

**CAPÍTULO VII.—LICENCIAS E EXCEDENCIAS**

Art. 20.—Licencias e permisos con soldo

Art. 21.—Licencias con soldo parcial e sen soldo

Art. 22.—Licencias especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade

Art. 23.—Excedencias

**CAPÍTULO VIII.—CONDICIÓNS ECONÓMICAS**

Art. 24.—Estrutura do Salario

Art. 25.—Pagas extraordinarias e percepción de haberes

Art. 26.—Horas extraordinarias

Art. 27.—Axudas de custos e desprazamentos

Art. 28.—Incapacidade temporal

**CAPÍTULO IX.—BENEFICIOS SOCIAIS**

Art. 29.—Formación e perfeccionamento do persoal

Art. 30.—Ocio, recreo e cultura.

Art. 31.—Orientación sobre planificación familiar e revisións médicas

Art. 32.—Xubilación e fomento de emprego

Art. 33.—Acción Social

Art. 34.—Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional

Art. 35.—Fondo de axuda para anticipos

Art. 36.—Complemento das pensións de viuvez e orfandade

**CAPÍTULO X.—SEGURIDADE E HIXIENE**

Art. 37.—Seguridade e hixiene

Art. 38.—Roupa de traballo

Art. 39.—Servizo e traballo

**CAPÍTULO XI.—DEREITOS SINDICAIS**

Art. 40.—Delegados de persoal

**CAPÍTULO XII.—RÉXIME DISCIPLINARIO**

Art. 41.—Graduación de faltas

Art. 42.—Sancións

Art. 43.—Tramitación e procedemento sancionador

Art. 44.—Prescripción

Art. 45.—Cancelación

Art. 46.—Denuncia a instancia de parte

**DISPOSICIÓNS ADICIONAIS****DISPOSICIÓN TRANSITORIA****ANEXOS:**

I.—Táboa salarial

II.—Grupos profesionais do persoal laboral actual

III.—Roupa de traballo

IV.—Baremo contratación temporal

**PREÁMBULO**

O presente convenio colectivo para o persoal laboral do Consello de Contas de Galicia foi negociado, dunha parte, pola delegada de persoal laboral do Consello de Contas de Galicia, representante da organización sindical Comisiones Obreras (CC.OO.) e, doutra, pola representación legal do Consello de Contas, de conformidade co establecido no artigo 87 do Estatuto dos traballadores.

**CAPÍTULO I****ÁMBITO DO CONVENIO****Artigo 1.—Ámbito persoal e territorial.**

1. O presente convenio colectivo establece e regula as normas polas que se rexerán as relacións de carácter xurídico-laboral entre o Consello de Contas e o persoal que, suxeito á lexislación laboral, preste os seus servizos baixo a súa dependencia.

2. Así mesmo, integrarase no presente convenio o persoal laboral que con posterioridade á súa publicación pase a depender do Consello de Contas.

3. Queda excluído o persoal de alta dirección do ámbito deste Convenio. Así mesmo quedará tamén excluído o persoal que expresamente se contrate mediante pacto de exclusión.

**Artigo 2.—Vixencia e denuncia.**

O presente convenio entrará en vigor ó día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña. Os efectos económicos aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2008 e serán revisados, se é o caso, anualmente, de acordo co disposto na Lei de orzamentos para a Comunidade Autónoma de Galicia.

A vixencia deste convenio rematará o 31 de decembro de 2011, prorrogándose anualmente, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes cun prazo de preaviso de dous meses respecto do seu vencemento. En tal caso, a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 25 días seguintes á denuncia sinalada anteriormente.

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

**CAPÍTULO II**

**ÓRGANO DE VIXILANCIA**

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

1.-Créase unha comisión paritaria de vixilancia, control e interpretación do convenio, que entenderá da aplicación deste. A dita comisión estará composta por dous representantes do persoal do Consello de Contas, sendo un deles necesariamente, o delegado de persoal e o outro un traballador deste organismo e dous representantes do Consello de Contas. Esta última parte comprométese a facilitar os locais onde terán lugar as reunións de traballo, así como a realizar as súas tarefas burocráticas.

A comisión reunirse por pedimento de calquera das partes e, cando as circunstancias así o aconsellen.

A constitución da comisión paritaria realizarase no prazo máximo dun mes, contado desde o día seguinte ó da publicación do convenio no Boletín Oficial da Provincia da Coruña. A relación de membros que a compoñen seralle comunicada por escrito, no prazo de 5 días a partir da súa sinatura, ó secretario ou secretaria da comisión negociadora.

Os acordos tomaranse por unanimidade entre ámbalas dúas representacións e serán recollidos en acta, dándosele a debida publicidade nos taboleiros de anuncios do Consello de Contas. De considerarse necesario, pola súa transcendencia e incidencia, poderase aprobar a publicidade do acordo no BOP de A Coruña.

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

Cando existan discrepancias referidas á interpretación xurídica das materias contidas neste acordo, as partes poderán nomear de mutuo acordo un mediador que, unha vez aceptado o cargo, terá obriga de presentar no prazo de 4 días o seu ditame.

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

**2.-Correspóndelle á comisión:**

- a) A interpretación da totalidade do articulado ou cláusulas do convenio.
- b) A vixilancia do pactado.
- c) A facultade de conciliación previa naquelas cuestións que lle sexan sometidas de común acordo polas partes.
- d) Asegurar a non discriminación da muller, controlando a igualdade de trato.
- e) Ser oída con anterioridade á publicación da oferta de emprego público.

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

A comisión paritaria, a través do órgano competente do Consello de Contas, poderá solicitar toda clase de información relacionada coas cuestións da súa competencia, información que o Consello de Contas facilitará cando o solicite unha das partes.

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

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

**CAPÍTULO III**

**ESTABILIDADE NO EMPREGO E INCOMPATIBILIDADES**

**Artigo 4.-Estabilidade no emprego.**

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

O Consello de Contas, con carácter previo e non vinculante, solicitará informe ó delegado de persoal cando se acorde a amortización de prazas vacantes. Tal informe deberá ser emitido no prazo máximo de 15 días, entendéndose positivo no caso de non ser remitido no dito prazo.

**Artigo 5.-Incompatibilidades.**

Ó persoal laboral do Consello de Contas aplicaráselle o réxime de incompatibilidades, de acordo coas normas estatais e autonómicas sobre a materia.

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

A opción dun traballador/a incurso en incompatibilidade, que renunciase ó seu posto na organización do Consello de Contas, non se verá limitada polo prazo mínimo de antigüidade que, para efectos de excedencia, esixe este convenio colectivo.

A percepción dos complementos retributivos previstos no artigo 24 deste convenio quedará sometida ó réxime de incompatibilidades previsto na Lei 53/1984 e no Real Decreto 598/1985 ou calquera outra disposición vixente na materia.

**CAPÍTULO IV**

**PROVISIÓN DE VACANTES E ACCESO Á CONDICIÓN DE PERSOAL LABORAL**

**Artigo 6.-Relación de postos de traballo.**

Son postos de traballo reservados ó persoal laboral os que así se determinen nas correspondentes relacións de postos de traballo de conformidade coas prescricións da lexislación autonómica sobre función pública.

No anexo II figuran os grupos profesionais nos que se clasifica o persoal laboral que na actualidade presta servizos ó Consello de Contas.

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

**Artigo 7.-Provisión temporal de vacantes.**

Os postos de traballo vacantes cando se considere necesaria a súa provisión poderán cubrirse mediante a contratación de persoal laboral temporal. Para iso seguirase o seguinte procedemento:

De non existiren listas elaboradas para o efecto solicitarase do Servizo Galego de Colocación, de xeito xenérico, un mínimo de tres traballadores en situación de desemprego, por cada unha das vacantes que se pretenda cubrir. Así mesmo, polos medios legalmente previstos, daráselle publicidade á citada petición, co fin de que os interesados nas vacantes ofertadas poidan participar no proceso selectivo que se realice para o efecto. A composición do órgano de selección será a regulada no artigo 11. Na selección aplicarase o baremo que figura como anexo IV deste convenio.

**Artigo 8.–Acceso a condición de laboral fixo.**

1.–O acceso ós distintos grupos de persoal laboral fixo do Consello de Contas de Galicia realizárase, logo de convocatoria pública realizada para o efecto, mediante concurso-oposición.

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

3.–O órgano competente para convocar probas de acceso será o Consello de Contas.

**Artigo 9.–Quenda de promoción interna e cambio de grupo.**

1.–Nas convocatorias de acceso reservarase un mínimo do 50% das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna. Cando o número de vacantes sexa impar, o cociente redondearase a favor da quenda de promoción interna.

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

Ter unha antigüidade de, polo menos, dous anos no grupo desde o que se accede.

Pertencer a un grupo integrado no grupo inmediato superior ou inferior ó que se pretende acceder, para o suposto de promoción interna vertical, ou do mesmo grupo para a promoción interna horizontal.

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

3.–Os aspirantes da quenda de promoción interna serán eximidos dalgunhas das probas previstas para a quenda libre.

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

**Artigo 10.–Convocatorias.**

1.–Será competente para realizar as convocatorias de acceso á condición de laboral fixo o Consello de Contas.

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

Número de vacantes ofertadas por grupo e requisitos que, para participar no proceso selectivo correspondente a cada grupo, deben reunir os aspirantes.

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

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

Baremo de méritos aplicable.

Composición do tribunal.

Praza para a presentación de instancias.

**Artigo 11.–Tribunais de selección.**

1.–Os tribunais de selección estarán formados por un número non superior a cinco membros. Para formar parte dos tribunais será necesario posuír unha titulación académica de igual ou superior nivel á solicitada como requisito ós aspirantes.

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

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

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

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

**Artigo 12.–Resolución.**

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

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

2.–Recibidas as propostas remitidas polos tribunais, o órgano convocante elevará a definitiva a proposta e publicaráa no DOG.

2.1.–Os aspirantes incluídos na proposta publicada no DOG disporán dun prazo de 15 días para presentaren, no Consello de Contas de Galicia, a documentación acreditativa de cumpren os requisitos esixidos na convocatoria.

2.2.–Os que dentro do prazo indicado, salvo os casos de forza maior apreciada polo Consello de Contas, non presenten a documentación acreditativa de cumpren os requisitos esixidos na correspondente convocatoria, non poderán ser nomeados persoal laboral fixo do Consello de Contas, e quedarán anuladas todas as súas actuacións, sen prexuízo da responsabilidade en que poderían incurrir por falsidade na súa instancia.

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

2.4.–Rematado o prazo, o órgano convocante resolverá o seu nomeamento como persoal laboral do Consello de Contas no grupo que corresponda. A dita resolución publicarase no DOG.

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

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

Adxudicado destino ós aspirantes da quenda de promoción interna, adxudicaráselles ós da quenda libre segundo a súa orde de prelación.

2.5.–Os postos de traballo adxudicados, cos requisitos e as condicións que se regulan neste capítulo, ó persoal de novo ingreso e ó que superara procesos selectivos pola quenda de promoción interna, terán natureza de destino definitivo.

**Artigo 13.–Toma de posesión.**

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

2.–Os modelos de contrato axustaranse á lexislación vixente.

**Artigo 14.–Período de proba.**

O período de proba será o seguinte:

- Para os grupos I e II, tres meses.
- Para o grupo III, dous meses.
- Para os grupos IV e V, un mes.

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

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

## CAPÍTULO V

### ORGANIZACIÓN E DIRECCIÓN DO TRABALLO

#### Artigo 15.-Traballos de superior e inferior grupo.

Conforme co disposto no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores, a mobilidade funcional non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ó grupo profesional. Os grupos profesionais defínense na Disposición Adicional cuarta.

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

1. A realización de traballos de grupo superior ou inferior responderá a necesidades excepcionais e perentorias e durará o tempo mínimo imprescindible.

A ser posible, comunicarásele ó traballador, por escrito, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ó inicio do cambio de posto de traballo.

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

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

3. A realización de funcións de grupo superior requirirá autorización expresa do órgano competente do Consello de Contas. Se a urxencia na cobertura da vacante non permite a autorización previa requirirase que, no prazo de quince días, o órgano competente ratifique o citado desempeño.

Da autorización ou ratificación daráselle conta ó Delegado de Persoal.

4. Os postos de traballo cubertos polo procedemento regulado neste artigo incluíranse, necesariamente, no primeiro procedemento selectivo.

5. O simple desempeño de funcións dun grupo superior non consolidará o salario nin o grupo superior. O único procedemento válido para consolidar un grupo superior é o de superar o correspondente proceso selectivo nos termos regulados no capítulo IV deste convenio.

6. O/a traballador/a só poderá realizar traballos do grupo inmediatamente inferior ó seu durante un só período non superior a trinta días consecutivos, sen prexuízo do establecido no apartado 2 do artigo 39 do Estatuto dos traballadores.

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

O órgano competente do Consello de Contas comunicarlle ó delegado de persoal tódalas modificacións que se produzan, recollidas en cada un dos apartados anteriores.

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

Conforme coa lexislación vixente, a organización do traballo é facultade do Consello de Contas, e a súa aplicación práctica correspóndelles ás autoridades do propio Consello, sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos ó persoal nos artigos 40, 41, 64.1 do Estatuto dos traballadores, así como o lexislado nesta materia na Lei orgánica de liberdade sindical (LOLS).

## CAPÍTULO VI

### XORNADA, HORARIO DE TRABALLO, DESCANSO E VACACIONS

#### Artigo 17.-Xornada de traballo.

a) Como regra xeral, a xornada de traballo efectivo será de 37,5 horas semanais, de luns a venres, de forma continuada en termos xerais en quendas de mañá.

Non obstante o anterior, a xornada do persoal que desempeña postos de traballo que teña atribuído o complemento de dispoñibilidade horaria definida no artigo 24.2, será distribuída, en cada caso, polo órgano competente do Consello de Contas.

b) Todos os/as traballadores/as con xornada continuada afectados por este convenio terán dereito a unha pausa retribuída de 20 minutos durante a xornada de traballo.

c) Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro a xornada de traballo será reducida.

d) Flexibilización da xornada de traballo por motivos familiares.

O persoal do Consello de Contas con fillos/as ou acollidos/as menores de doce anos, ou con familiares convivintes que, por enfermidade ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas, poderá solicitar, e concederáselles se as necesidades do servizo o permitisen, a flexibilización da xornada de traballo dentro dun horario de referencia, determinado en cada caso, por petición da persoa interesada e oída a representación legal do persoal, pola dirección de persoal da unidade administrativa ou do centro de traballo. A decisión, se as necesidades do servizo o permitisen, reconecerá o máis amplo horario diario de referencia posible. Dentro do horario diario de referencia establecido, a persoa interesada poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre que, en cómputo mensual, resulten cumpridas todas as horas mensuais de traballo aplicables.

Idéntico dereito terá quen, sexa home ou muller, se atope en proceso de nulidade, separación ou divorcio desde a interposición da demanda xudicial ou, por decisión do interesado/a, desde a solicitude de medidas provisionais previas, ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou, se é o caso, desde a citada solicitude.

#### Artigo 18.-Descanso e festivos.

1.-Descanso semanal: Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, abranguerá o sábado e o domingo.

En todo caso, sen prexuízo da xornada semanal pactada e do disposto no artigo 17 apartado a) terase dereito a desfrutar en semanas alternas, do descanso semanal en domingo e día laborable anterior.

O desfrute do descanso semanal é obrigatorio e non acumulable, agás naqueles casos nos que, a pedimento do/a traballador/a e por causa xustificada, se autorice a súa acumulación. Destas situacións darase conta ó delegado de persoal.

2.-Domingos e festivos: Un domingo ou festivo de traballo inhabilita, como mínimo, a traballar o festivo ou domingo seguinte, fíxndose criterios de rotación para o persoal suxeito a estas circunstancias. Todo iso sen prexuízo do disposto no artigo 17a).

Para os servizos que haxa que prestar necesariamente en domingos e festivos establecerase un descanso adicional do 75 por 100 do tempo de prestación. Este descanso desfrutarase no prazo máximo de dous meses seguintes á prestación do servizo. Será resolto pola autoridade competente a petición do interesado.

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

4.-Como norma xeral entre o remate dunha xornada e o inicio da seguinte deberán transcorrer como mínimo 12 horas.

#### Artigo 19.-Vacacións.

Todo o persoal laboral acollido a este convenio cun ano mínimo de servizos terá dereito a unhas vacacións retribuídas de duración igual á do mes natural en que se gocen ou 22 días hábiles. De non levar un ano de servizos, gozaranse as vacacións en proporción ós días traballados, a razón de 2 días e medio por mes ou fracción de mes traballado.

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

A petición do traballador e condicionado ás necesidades do servizo, concederánselle as vacacións en períodos mínimos de cinco días laborables. Neste caso, o período acumulado non poderá exceder de 22 días laborables. Así mesmo e con independencia da modalidade escollida, terá dereito a un día hábil adicional ó cumprir quince anos de servizo, ó que se lle engadirá un día hábil máis ó cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un total de vinte e seis días hábiles por ano natural. A estes efectos non se considerarán días laborables, nin os sábados nin os domingos. Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ó do cumprimento dos anos de servizo sinalados anteriormente.

O calendario de vacacións ultimarase antes do 30 de abril de cada ano, debéndose efectuar as solicitudes antes do último día do mes de marzo, con previa articulación das preferencias do seu gozo.

Cando por necesidades do servizo o persoal teña que gozar obrigatoriamente as súas vacacións fóra do período establecido, as vacacións serán de 30 días laborables, sen prexuízo dos días adicionais que lle puideran corresponder por anos de servizo.

No suposto de enfermidade ou accidente que coincidan coas datas nas que deberán gozarse as vacacións o gozo pospóñase ás datas posteriores á situación de alta agás que o período de baixa se iniciase con posterioridade ó principio do gozo das vacacións e que este non se estenda máis aló do 31 de decembro do ano en curso.

No caso de que o período de vacacións coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, cos permisos por parto, adopción ou acollemento, paternidade e lactación, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo aínda que rematara o ano natural ó que correspondan.

Os permisos de maternidade, paternidade e lactación poderanse acumular ó período de vacacións mesmo despois do remate do ano natural ó que aquelas correspondan.

As mulleres xestantes ó servizo do Consello de Contas terán dereito a elixir o período das súas vacacións. As mulleres e homes con fillos ou fillas menores de 12 anos ou maiores dependentes ó seu coidado terán preferencia á hora de escoller as súas vacacións.

## CAPÍTULO VII

### LICENCIAS E EXCEDENCIAS

#### Artigo 20.-Licenzas e permisos con soldo.

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

1. Permiso por falecemento, accidente ou enfermidade grave, nacemento, hospitalización e intervención cirurxica sen hospitalización que precise reposo domiciliario, dun familiar.

No caso de tratarse dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando o suceso se produza en distinta localidade.

No caso de tratarse dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

2. Permiso retribuído por accidente ou enfermidade moi graves.

Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, acollidos/acollidas ou familiares convivintes, e para atender ó seu coidado, o persoal laboral do Consello de Contas terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará o único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.

3. Redución de xornada para atender a un familiar de 1º grao por enfermidade moi grave.

Por ser preciso atender ó coidado dun familiar de primeiro grao, o persoal do Consello de Contas terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, se é o caso, o de dous meses.

#### 4. Asuntos persoais.

Poderase dispoñer de ata nove días ó ano, como máximo, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo. Así mesmo, terase dereito ó gozo de dous días adicionais ó cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. Estes días poderanse gozar ata o 15 de xaneiro do ano seguinte

#### 5. Deber inescusable.

Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida laboral ou familiar

#### 6. Traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día na mesma localidade e dous días se hai cambio de localidade. Se a unidade familiar está composta por dous ou máis membros, o permiso será de dous días se non hai cambio de localidade e de catro se existe cambio.

#### 7. Exames finais e demais probas de aptitude definitiva.

Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude durante os días da súa celebración

8. Permiso para acudir a reunións sobre seguimento de adopción nacional ou internacional.

Polo tempo indispensable para acudir a reunións sobre seguimento de adopción nacional ou internacional.

9. Realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto polo tempo necesario para a súa práctica e logo de xustificación da necesidade de realización delas dentro da xornada de traballo.

Para acompañar ó seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a exames prenatais e a técnicas de preparación ó parto, o persoal do Consello de Contas terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos.

#### 10. Tratamentos de fecundación asistida.

As traballadoras do Consello de Contas terán dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

Para acompañar ó seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida o persoal do Consello de Contas terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para este permiso

11. Permiso por razón de violencia de xénero sobre o persoal do Consello de Contas.

As faltas de asistencia do persoal do Consello de Contas vítima de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou saúde, segundo proceda. Así mesmo, os traballadores do Consello de Contas vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lles poidan ser aplicables, nos termos que para estes supostos establece a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

#### 12. Permiso por matrimonio ou inicio de vida en común.

Por este motivo, o traballador terá dereito a unha licenza de 15 días naturais ininterrompidos, que poderán sumarse ás vacacións anuais. O inicio da convivencia deberá demostrarse mediante certificación rexistral de matrimonio ou de parella de feito, ou por calquera outro medio que acredite de xeito fidedigno este feito.

13. Acompañamento ás revisións médicas ós fillos e ás fillas e ás persoas maiores ó seu cargo.

O persoal do Consello de Contas terá dereito a ausentarse para acompañar ás revisións médicas ós fillos e fillas e ás persoas maiores ó seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

14. Realización de funcións sindicais ou de representación sindical.

Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos que se determine.

#### 15. Asistencia a consulta médica.

Os traballadores poderán asistir a consulta médica durante o horario de traballo acreditando debidamente este extremo co xustificante do servizo sanitario correspondente.

#### 16. Asistencia a cursos.

Para asistir a cursos organizados pola EGAP ou administracións públicas e polo tempo indispensable, co informe favorable da autoridade correspondente da Institución, establecendo un sistema de rotación de tal xeito que poidan ir accedendo todos os/as traballadores/as que o soliciten.

17. Licenza por estudos relacionados coa Administración Pública.

Poderanse conceder licenzas para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública, logo do informe favorable do superior xerárquico, e o traballador terá dereito a percibir as retribucións básicas.

### **Artigo 21.-Licenzas con soldo parcial e sen soldo.**

1. Licenzas con soldo parcial: o persoal do Consello de Contas que por razóns de garda legal, teña ó seu coidado directo algún menor de doce anos, persoa maior que requira especial dedicación ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución da súa xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o persoal do Consello de Contas que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

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

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

### **Artigo 22.-Licenzas especiais e condicións de traballo nos supostos de maternidade e paternidade.**

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

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

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

#### 1. Permiso por parto.

Terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo/a a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ó parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ó iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ó traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder de dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou filla ou de parto múltiple.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

No suposto de matrimonio de mulleres, ó ser unha delas a nai biolóxica, garantiráselle á que non o fose, de ser persoal laboral do Consello de Contas, que, por elección daquela, poida aproveitar parte da licenza de maternidade que se lle podería transferir ó pai.

2. Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple.

Terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase a elección do traballador, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que un mesmo menor poida dar, en ningún caso, dereito a varios períodos de gozo deste permiso.

No caso de que ambos proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ó país de orixe do adoptado ou acollido, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata tres meses de duración, e durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas, podendo gozarse de forma fraccionada, sempre que non se superen os tres meses.

Con independencia do permiso de ata tres meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto previsto no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento.

Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, e o acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un ano.

### 3. Lactación.

Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, a traballadora terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ó inicio e ó final da xornada ou ben nunha hora ó inicio ou ó final da xornada. Este dereito poderase exercer indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, poderá substituírse o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podendo aproveitar, en ambos casos, en calquera momento, despois do gozo do permiso de maternidade.

A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que se tería dereito se se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora diaria de ausencia.

Este permiso incrementarase proporcionalmente no caso de parto múltiple.

Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito computarase durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

4. Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla.

Terá unha duración de vinte nove días naturais, que gozará o pai a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días.

Nos supostos de adopción ou acollemento, se ambos os proxenitores fosen persoal ó servizo do Consello de Contas o permiso poderase distribuír a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos, respectando en todo caso o prazo de duración.

Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos de maternidade ou adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple.

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos de maternidade ou adopción ou acollemento nos seguintes supostos:

Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.

Se a filiación paterna non estivese determinada.

Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.

Cando a resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece á nai a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou unións de feito en análoga relación de afectividade, ó ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ó permiso de paternidade nos termos fixados nesta alínea.



Nos permisos de maternidade, adopción ou acollemento e paternidade, o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal do Consello de Contas durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ó gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

Os traballadores que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade ou adopción ou acollemento terán dereito, así que finalice o período de permiso, a reintegrarse ó seu posto de traballo nos termos e nas condicións que non lles resulten menos favorables ó gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidese ter dereito durante a súa ausencia.

#### 5. Fillos prematuros ou con necesidade de hospitalización.

Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a traballadora ou traballador terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras. Así mesmo, terá dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional de retribucións.

### Artigo 23.-Excedencias.

#### 1. Excedencia por coidado de fillos e familiares.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender ó coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza coma por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, que se contará dende a data de nacemento ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a tres anos, para atender ó coidado dun familiar que estea ó seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valer por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta poñerá fin ó que se viñese gozando.

Esta excedencia constitúe un dereito individual dos traballadores. No caso de que dous traballadores xerasesen o dereito a gozala polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.

O tempo de permanencia nesta situación será computable para os efectos de antigüidade, carreira profesional e dereitos no réxime de Seguridade Social que sexa aplicable. O posto de traballo desempeñado reservárase, cando menos, dous anos. Ó transcorrer ese período, a devandita reserva será a un posto na mesma localidade e de igual retribución.

Os traballadores nesta situación poderán participar nos cursos que convoque a Administración.

#### 2. Excedencia voluntaria.

a) Os traballadores fixos, cunha antigüidade mínima dun ano no Consello de Contas, poderán solicitar, cunha antelación mínima de 45 días, excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a 4 meses nin superior a dez anos.

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

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

Se o interesado non solicita o reingreso ou un novo período de excedencia, que non supere en total os dez anos, polo menos 15 días antes de finalizar o prazo sinalado para a excedencia que goza, perderá o seu dereito ó posto de traballo. En todo caso, non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorrido un ano.

b) Ós excedentes voluntarios que xa gozaran de máis de catro meses da dita excedencia, concederáselles o reingreso ó servizo activo, de existiren vacantes, con carácter provisional, ata que obteñan destino con carácter definitivo a través do sistema de provisión de vacantes correspondente.

#### 3. Excedencia forzosa.

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

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

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

#### 4. Excedencia voluntaria por incompatibilidade.

Procederá declarar de oficio ou por instancia de parte nesta situación ó persoal laboral fixo cando estea en servizo activo no Consello de Contas noutro grupo, corpo ou escala, a non ser que obtivesen a oportuna compatibilidade ou pasen a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público e non lles corresponda quedar noutra situación.

#### 5. Excedencia por razón de violencia de xénero.

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia durante seis meses sen ter que prestar un tempo máximo de servizos previos e sen que sexa esixible prazo de permanencia nela.

Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, e o devandito período será computable para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa aplicable.

Cando as accións xudiciais o esixisen, poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezoito, con idénticos efectos ós sinalados anteriormente, para o fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os dous primeiros meses desta excedencia, a funcionaria terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, se é o caso, ás prestacións familiares por fillo ó seu cargo.

**CAPÍTULO VIII****CONDICIÓN ECONÓMICAS****Artigo 24.-Estrutura do salario.**

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

a) Salario base: é a parte de retribución do traballador/a fixada para a xornada ordinaria de traballo, en función do seu grupo profesional. A súa contía figura recollida no anexo I-A por períodos anuais.

## b) Complementos salariais:

1.-Antigüidade: o complemento de antigüidade será igual para todos os traballadores, calquera que sexa o seu grupo profesional, que perfeccionen trienios a partir da entrada en vigor deste convenio. O trienio cumprido terá efectos económicos desde o primeiro día do mes seguinte a aquel no que se perfecciona, excepto se se cumpre na primeira quincena do mes, xa que neste caso os seus efectos serían desde o primeiro día do mes de cumprimento.

Para o cómputo de trienios, consideraranse os servizos prestados en período de proba ou excedencia forzosa con cargo público.

Para efectos de antigüidade e segundo o procedemento fixado pola orde do 12 de decembro de 1990, da Consellería da Presidencia Relacións Institucionais e Administración Pública, reconeceranse os servizos prestados en calquera Administración pública con anterioridade á adquisición da condición de persoal laboral fixo ó servizo do Consello de Contas.

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

O importe deste complemento será recollida no anexo I-B, actualizándose como mínimo segundo o incremento retributivo que recollan nos orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia en cada exercicio.

## 2.-Disponibilidade horaria:

O complemento de disponibilidad defínese como un complemento salarial do posto de traballo que retribúe o feito de estar a disposición da empresa e que esta poida fixar o horario de traballo e maila duración da xornada laboral dos traballadores adscritos ós devanditos postos en función das necesidades do servizo e conforme coas cláusulas do contrato de traballo.

A cantidade para o ano 2008 é a que figura no anexo I-B.

## 3.-Nocturnidade:

O período de tempo abranguido entre as 22 horas e as 6 horas da mañá, salvo que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, considerase na súa totalidade nocturno, e na súa totalidade festivo ou domingo cando se inicie a xornada na véspera de domingo ou festivo. O salario correspondente á xornada de traballo realizada no período determinado anteriormente incrementarase un 30%, en concepto de plus de nocturnidade, sobre o salario que corresponda á xornada ordinaria, aboándose só ó persoal que realice a xornada completa dentro da quenda; en caso contrario será proporcional ó tempo investido de xornada nocturna.

Naqueles casos nos que a quenda de noite finalice despois das 6 horas, o plus de nocturnidade estenderase, a efectos económicos, ata a terminación de dita quenda.

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

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

Este plus deberalle ser aboado ós traballadores/as que desempeñen as súas funcións durante o período nocturno, sempre que o seu salario non fose calculado tendo en conta o incremento pola natureza nocturna do posto de traballo.

**Artigo 25.-Pagas extraordinarias e percepción de haberes.**

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

A contía de cada unha das pagas será igual a unha mensuralidade do salario base do convenio máis antigüidade.

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

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

**Artigo 26.-Horas extraordinarias.**

1.-Con carácter xeral, terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan da xornada de traballo efectivo legal de 37,5 horas semanais.

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

Como norma xeral a realización de horas extraordinarias terá sempre un carácter voluntario. O seu límite será de oitenta ó ano, agás as traballadas para previr ou reparar sinistros e outros casos extraordinarios urxentes.

2.-As horas extraordinarias compensaranse preferentemente como tempo de descanso acumulable a razón de 1 hora e 45 minutos por cada unha realizada, agás nos supostos de horas realizadas en domingos ou días festivos que terán unha compensación de 2 horas e 15 minutos.

A xuízo do empregador, estes tempos de descanso poderanse acumular ata sumar xornadas completas, que pola súa vez, se poden xuntar a períodos de vacacións ou ós permisos ordinarios pactados no calendario laboral do centro.

Para os efectos económicos, a fórmula para a determinación do salario-hora, será a seguinte:

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

O coeficiente multiplicador será de 2,25 para as horas realizadas en domingos ou festivos.

Os traballadores poderán optar, de común acordo co empregador, polo aboamento das horas extraordinarias na contía resultante da aplicación da fórmula anterior ou ser compensadas mediante descanso, dentro dos catro meses seguintes a súa realización. En ningún caso, a retribución en diñeiro por este concepto poderá superar o equivalente a 80 horas ó ano.

3.-Con carácter especial para o persoal que desempeñe postos de traballo que teñan asignado o complemento de dispoñibilidade horaria, só serán horas extraordinarias aquelas que excedendo de 37,5 horas semanais non teñan a consideración de horas de presenza. Serán de carácter obrigatorio as incluídas dentro dos límites do artigo 35.2 do Estatuto dos Traballadores.

Considéranse horas de presenza os tempos de espera, expectativas, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías, comidas en ruta e outras semellantes, nas que o condutor, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición do Consello de Contas. Estes períodos non son de carácter voluntario e non superarán o límite de 13 horas de media semanal con referencia ó prazo dun mes natural. Con excepcionalidade, este límite poderá ser alterado en caso de congresos, seminarios, xornadas, etc. organizados pola Institución ou en colaboración con outras Institucións ou Entidades, así como no caso de comisións de servizo que se presten fóra de Santiago de Compostela, sen que, en ningún caso, poida superarse unha media de 20 horas semanais con referencia ó prazo dun mes natural.

Os tempos de presenza serán compensados con períodos de descanso equivalentes dentro dos catro meses seguintes á súa prestación, a razón de 1 hora por cada unha realizada.

Para este persoal, o tempo de presenza física no edificio sede da Institución só se considerará como de traballo efectivo cando se atope incluído no horario de traballo e na xornada laboral que para cada membro do colectivo se fixe na orde de servizo para ese día.

No suposto de retirada do carné de conducir por autoxudicial ou gubernativa, os condutores non sufriran mingua salarial básica ningunha, agás que a dita retirada sexa debida a imprudencia temeraria ou a conducir baixo os efectos do alcohol.

**Artigo 27.-Axudas de custos e desprazamentos.**

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

A contía das indemnizacións para o persoal incluído nos grupos profesionais III, IV e V, sen exclusión de domingos e festivos, se é o caso, incluído o día de retorno, será a especificada para os funcionarios deses mesmos grupos e aplicarase nas mesmas condicións que a estes, segundo o regulado no Decreto 114/2001, do 7 de xuño, sobre indemnizacións por razón de destino na Administración autonómica de Galicia, agás que o Consello de Contas estableza condicións máis favorables para o seu persoal laboral, que serán de inmediata aplicación.

**Artigo 28.-Incapacidade temporal.**

1.-Nos supostos de baixa por incapacidade temporal legalmente declarados, o Consello de Contas aboarálle ó traballador afectado un complemento da prestación económica regulamentaria, ata acadar o 100 por 100 do salario ordinario.

Para os efectos deste artigo, entenderase por salario ordinario, o salario base, o complemento de antigüidade e os complementos salariais do posto de traballo.

2.-As ausencias por enfermidade xustificaranse conforme coa lexislación vixente na materia en cada momento.

**CAPÍTULO IX**

**BENEFICIOS SOCIAIS**

**Artigo 29.-Formación e perfeccionamento profesional.**

1.-O persoal afectado por este convenio terá dereito a que se lle facilite a realización de estudos académicos ou profesionais.

2.-O Consello de Contas realizará cursos de formación e as actividades que cumpran para perfeccionar e actualizar os coñecementos profesionais do seu persoal laboral.

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

**Artigo 30.-Ocio, recreo, cultura.**

O Consello de Contas facilitará a adquisición de novos libros, que favorezan a formación cultural e profesional dos traballadores.

O salón de actos poderá ser utilizado polos traballadores para poñer en práctica os diversos proxectos culturais, todo isto sempre e cando non interfira nas actividades normais do Consello de Contas.

**Artigo 31.-Orientación sobre planificación familiar e revisións médicas.**

1.-O Consello de Contas facilitará con carácter voluntario e coa mesma extensión que para os funcionarios do Consello, os seguintes recoñecementos médicos:

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

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

2.-Con carácter xeral, o Consello de Contas facilitará o acceso dos traballadores ós seguintes servizos:

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

**Artigo 32.-Xubilación e fomento de emprego.**

1.-Modalidades de xubilación:

- a) Xubilación forzosa.

Co fin de contribuír á realización dunha política de promoción de emprego, a xubilación, para o persoal laboral fixo do Consello de Contas, terá carácter de forzosa ó cumprir o traballador/a a idade de 65 anos.

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

## b) Xubilación especial.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo (BOE 20-07-85), para o caso de que os traballadores/as con 64 anos se queiran acoller á xubilación co 100 por 100 dos dereitos, o Consello de Contas substituirá ó que se xubile dese xeito por calquera traballador que se atope inscrito como desempleado na correspondente oficina de emprego e nas listas que, se é o caso, se elaboren, agás no caso das modalidades de contratación a tempo parcial e a prevista no artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores, mediante un contrato da mesma natureza cá do extinguido.

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

## c) Xubilación voluntaria.

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

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

**Artigo 33.-Acción social.**

O persoal laboral suxeito a este convenio poderá acollerse ós programas de Acción Social que teña en cada momento o Consello de Contas, coas limitacións que establezan as Leis.

**Artigo 34.-Indemnización por invalidez e morte por accidente de traballo ou enfermidade profesional.**

Ámbalas dúas partes acordan que, se non estiver xa asumido, se xestione un seguro que ampare a invalidez ou morte do traballador/a, por accidente de traballo ou enfermidade profesional, percibindo os seus beneficiarios unha cantidade non inferior a 48.080,97 €. Con respecto á responsabilidade civil haberá que aterse ó disposto nas normas de aplicación xeral.

**Artigo 35.-Fondo de axuda para anticipos.**

O persoal acollido a este convenio, dentro das previsións orzamentarias, poderá solicitar:

Anticipos por importe igual ou menor a dúas mensualidades dos seus haberes líquidos, que se devolverán nun prazo de catorce meses como máximo. Non obstante ó anterior en casos debidamente xustificadas o Consello de Contas facilitará, dentro das posibilidades orzamentarias, a concesión de anticipos ata 3 mensualidades, non podendo superar a cantidade de 3.005,06 € (que se devolverán nun prazo máximo de 24 mensualidades ).

**Artigo 36.-Complemento das pensións de viuvez e orfandade.**

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

1.-Complemento de garantía de salario real.-Serán beneficiarios deste complemento os viúvos/as ou persoa que se atopase ligada de forma permanente por análoga relación de afectividade co/a causante, con fillos a cargo menores de 18 anos de idade, ou a que fixe a normativa vixente da Seguridade Social ou orfos absolutos, sempre que non posúan ingresos, de calquera tipo, superiores ó salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

A contía será igual á diferenza entre o salario bruto, constituído este polos conceptos recollidos nos artigos 24 e 25 deste convenio, percibido como media nos 12 meses anteriores ó mes do feito causante, e a suma das pensións de viuvez e orfandade xeradas polo traballador a consecuencia do falecemento.

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

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

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

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

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

2.-Complemento de garantía do salario mínimo interprofesional.

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

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

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

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

**CAPÍTULO X****SEGURIDADE E HIXIENE****Artigo 37.-Seguridade e hixiene.**

1.-O persoal acollido a este convenio ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e a unha adecuada política de seguridade e hixiene no traballo. Ten, así mesmo, o dereito a participar na formulación da política de prevención no seu centro de traballo e no control das medidas adoptadas en desenvolvemento daquela, a través do seu representante legal e os órganos internos e específicos de participación nesta materia.

2.-O Consello de Contas está obrigado a promover, formular e poñer en aplicación unha adecuada política de seguridade e hixiene no centro de traballo, así como a facilitar a participación do persoal nela. Así mesmo, debe garantir unha formación práctica e adecuada nestas materias, cando se contrate persoal ou cando se cambie de posto de traballo, ou se teñan que aplicar novas técnicas, equipos ou materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador/a, para os seus compañeiros/as ou para terceiros.

En todo caso, rexerá o disposto na Lei 31/1995 de 8 de novembro e lexislación complementaria.

**Artigo 38.-Roupa de traballo.**

O Consello de Contas facilitaralle roupa de traballo e calzado profesional homologados e de uso obrigatorio, a todo o persoal ó seu servizo cando as condicións e a natureza do traballo o requiran. As solicitudes serán autorizadas polo Consello de Contas, que será o encargado de arbitrar o sistema de subministración de material, que, en ningún caso, poderá supoñer unha adquisición directa polo persoal.

A cantidade e a clase de roupa serán as especificadas no anexo III deste convenio, e a súa data de entrega será nos meses de abril e setembro de cada ano.

Os uniformes serán de inverno e de verán, ámbolos dous no mesmo número e cor das pezas, con adaptación, segundo a estación, do tecido e material da roupa e calzado, respectivamente. No caso das camisas estas poderán ser de manga curta ou longa, indistintamente.

Os uniformes recollidos no parágrafo anterior, serán repostos unha vez ó ano, agás no caso da roupa de abrigo, que será cada dous anos.

As partes asinantes deste convenio comprométese a adaptar o contido deste artigo ás peculiaridades de cada grupo.

### **Artigo 39.-Servizo e traballo.**

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

O representante dos traballadores e a dirección do persoal deberán velar polo dereito á intimidade, pola liberdade dos traballadores, e pola erradicación das condutas de acoso sexual, procurando silenciar a súa identidade.

## **CAPÍTULO XI**

### **DEREITOS SINDICAIS**

#### **Artigo 40.-Delegado de persoal.**

O delegado/a de persoal, sen prexuízo das competencias, funcións e dereitos en xeral recoñecidos polas disposicións legais, terá os seguintes dereitos específicos:

1.-O delegado/a de persoal dispoñerá, avisando previamente, sempre que sexa posible, con 24 horas á dirección do centro de traballo, de tempo retribuído para realizar xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade fíxanse de conformidade coa lexislación vixente, que establece 15 horas para Centros de ata 100 traballadores.

2.-O delegado/a de persoal poderá ser substituído durante as súas horas sindicais, mediante previo aviso con 24 horas de antelación, se ten carácter ordinario, e sen previo aviso, se ten carácter de urxencia.

De non realizarse a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito do representante do persoal a realizar a súa actividade sindical.

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

4.-Poñerase á súa disposición unha dependencia, sen dereito de exclusividade, provista de teléfono e do correspondente mobiliario, para que poida desenvolver a súa actividade sindical, deliberar entre si e comunicarse cos seus representados/as, facilitándose o material de oficina preciso.

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

6.-Facilitaráselle un taboleiro de anuncios necesario para que, baixo a súa responsabilidade, coloquen todos os avisos e comunicacións que deban efectuar e consideren pertinentes, sen máis limitacións cás expresamente sinaladas pola lei. O dito taboleiro instalarse en lugar claramente visible para permitir que a información chegue ó persoal.

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

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

8.-O delegado/a de persoal terá, ademais das garantías recollidas neste convenio, as establecidas nos puntos a), b) e c) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores.

#### **9.-Realización de asembleas:**

a) O delegado/a de persoal dispoñerá dun mínimo de 20 horas anuais para este fin. As asembleas convocadas e cunha duración máxima de media hora, antes do inicio ou do final da xornada, non serán computadas, se ben, con este carácter, só poderán convocarse como máximo dúas asembleas mensuais. Para tal fin, o Consello facilitará os locais adecuados en cada centro de traballo.

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

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

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

As asembleas terán lugar en locais facilitados polo Consello de Contas para tal fin.

## **CAPÍTULO XII**

### **RÉXIME DISCIPLINARIO**

#### **Artigo 41.-Graduación de faltas.**

1.-Os traballadores poderán ser sancionados polos órganos competentes, mediante a resolución correspondente, en virtude de incumprimento das obrigas contractuais, de acordo coa graduación de faltas e sancións que se establecen neste epígrafe.

2.-As faltas disciplinarias dos traballadores, cometidas con ocasión ou como consecuencia do traballo, poderán ser: leves, graves e moi graves.

#### **a) Serán faltas leves as seguintes:**

a.1.-A leve incorrección co público e en xeral cos usuarios do servizo, así como cos compañeiros e subordinados.

a.2.-O retraso inxustificado, negligencia ou descoido no cumprimento das súas tarefas.

a.3.-A non comunicación coa debida antelación da falta ó traballo por causa xustificada, a non ser que se probe a imposibilidade de facelo.

a.4.-A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada dun ou dous días ó mes.

a.5.-O incumprimento non xustificado do horario de traballo entre tres e cinco ocasións ó mes.

a.6.-O descoido na conservación dos locais, material e documentos de servizo.

a.7.-En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido inescusables.

b) Serán faltas graves as seguintes:

b.1.–A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido ós superiores, compañeiros ou subordinados.

b.2.–O incumprimento das ordes ou instrucións dos superiores relacionadas co traballo e das obrigas concretas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servizo.

b.3.–A desconsideración co público no exercicio do traballo.

b.4.–O incumprimento grave das obrigas en materia de prevención dos riscos laborais contempladas na normativa vixente.

b.5.–A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada de tres ou catro días no período dun mes.

b.6.–O incumprimento non xustificado do horario de traballo entre seis e dez ocasións ó mes, cando acumulados supoñan un mínimo de dez horas mensuais.

b.7.–O abandono do posto de traballo durante a xornada sen causa xustificada.

b.8.–A simulación de enfermidade ou accidente.

b.9.–A simulación ou encubrimiento de faltas doutros traballadores en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia e permanencia no traballo.

b.10.–A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

b.11.–A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, material ou documentos de servizo.

b.12.–O incumprimento dos prazos ou outras disposicións de procedementos en materia de incompatibilidades, cando non supoña o mantemento dunha situación de incompatibilidade.

b.13.–A utilización ou difusión indebida de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón do traballo.

b.14.–Cometer falta leve, tendo anotadas e non canceladas, ou sen posibilidade de cancelar, polo menos dúas faltas leves.

b.15.–O abuso de autoridade no desempeño das funcións encomendadas. Considerarase abuso de autoridade a comisión por un superior dun feito arbitrario, con infracción dun dereito do traballador recoñecido legalmente por este Convenio, Estatuto dos Traballadores e demais leis vixentes, de onde se derive un prexuízo notorio para o subordinado, ben sexa de orde material ou moral.

c) Serán faltas moi graves as seguintes:

c.1.–A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas.

c.2.–A manifesta insubordinación individual ou colectiva.

c.3.–A notoria falta de rendemento que comporte inibição no cumprimento das tarefas encomendadas.

c.4.–O falseamento voluntario de datos e informacións do servizo.

c.5.–A falta de asistencia ó traballo non xustificada durante cinco ou máis días ó mes.

c.6.–O incumprimento non xustificado do horario de traballo durante máis de dez ocasións ó mes ou durante máis de vinte ó trimestre.

c.7.–O incumprimento das normas sobre incompatibilidades cando dea lugar a situacións de incompatibilidade.

c.8.–Cometer falta grave, tendo anotadas e non canceladas, ou sen posibilidade de cancelar, polo menos dúas faltas graves.

c.9.–O acoso sexual.

c.10.–A violación da neutralidade ou independencia política, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza ou ámbito.

c.11.–A obstaculización ó exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.

c.12.–O incumprimento da obriga de atender en caso de folga os servizos previstos no artigo 6.7 do Real Decreto Lei 17/1977, do 4 de marzo.

c.13.–A obtención de beneficios económicos por razón do traballo alleos ó posto desempeñado.

c.14.–O quebrantamento do segredo profesional, a manipulación de datos e programas con ánimo de falsificación ou a utilización dos medios técnicos da Administración para intereses particulares de tipo económico.

c.15.–A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

c.16.–A tolerancia ou encubrimiento dos xefes ou superiores respecto das faltas graves e moi graves cometidas polos subordinados.

c.17.–O incumprimento moi grave das obrigas en materia de prevención de riscos laborais recollidas na normativa vixente, entendendo como tal cando del poidan derivarse riscos para a saúde e a integridade física ou psíquica doutro traballador ou de terceiros.

#### Artigo 42.–Sancións.

1.–As sancións que se poderán impoñer, en función da cualificación das faltas, serán as seguintes:

Por faltas leves:

- Amoestación por escrito.
- Suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

Por faltas graves:

- Inhabilitación para a promoción e ascensos así como para concorrer a probas selectivas para un período non superior a un ano.
- Suspensión de emprego e soldo de tres días a tres meses.

Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de tres meses e un día a seis meses.
- Inhabilitación para a promoción ou ascenso por un período dun ano e un día a cinco anos.
- Traslado forzoso sen dereito a indemnización.
- Despedimento.

Non se poderán impoñer sancións que consistan na redución das vacacións ou outra minoración dos dereitos ó descanso do traballador ou multa de haber.

2.–O alcance da sanción, dentro de cada categoría, farase tendo en conta:

a) O grao de intencionalidade, descoido ou negligencia que se revele na conduta.

b) O dano ó interese público, cuantificando incluso en termos económicos cando sexa posible.

c) A reiteración ou reincidencia.

#### Artigo 43.–Tramitación e procedemento sancionador.

1.–Durante a tramitación de todo expediente disciplinario cumprírase o principio de audiencia ó interesado. O incumprimento deste principio dará lugar á nulidade do actuado, debendo retrotraerse a tramitación do procedemento ó momento en que se produciu o incumprimento de dito principio. Ó interesado notificaránselle por escrito as actividades que se desenvolvan.

Será de aplicación ó procedemento o réxime legal sobre dereitos dos cidadáns do artigo 35 da Lei 30/1992, de 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

2.-As sancións por faltas leves serán impostas logo da audiencia ó presunto infractor, oído o representante dos traballadores. A sanción deberá notificarse por escrito ó interesado e ó representante dos traballadores.

No escrito de notificacións farase constar a data e os feitos motivadores da sanción, a cualificación da falta e os recursos que contra a mesma procedan.

3.-As sancións por faltas graves ou moi graves requirirán a tramitación previa de expediente disciplinario. A incoación poderá ser de oficio ou mediante denuncia, debendo constar no escrito de incoación os feitos susceptibles de sancións e a designación de instrutor. Do dito escrito darase traslado simultaneamente ó interesado, ó instrutor e ó representante dos traballadores. No suposto de que o motivo de incoación sexa o considerado no apartado c.15 do artigo 41, a Administración poderá solicitar informe médico. No caso de iniciarse o expediente por denuncia, o acordo de incoación deberá ser comunicado ó asinante dela.

4.-A incoación de expediente disciplinario corresponderá ó órgano competente e na súa tramitación terase en conta o previsto nos puntos seguintes.

5.-Unha vez notificada a incoación do expediente sancionador, o traballador poderá solicitar a recusación do instrutor. Así mesmo, o instrutor poderá presentar a súa abstención en caso de concorrer as causas legais. A autoridade que acordou a incoación deberá resolver sobre a abstención e a recusación no prazo de dez días hábiles, e se se admitise calquera das dúas, efectuarase novo nomeamento, facéndollo saber por escrito ó interesado.

6.-O instrutor, como primeiras actuacións, procederá a recibir declaración ó presunto inculpado e a emitir cantas dilixencias se deduzan da comunicación ou denuncia que motivou a incoación do expediente e do que aquel tivese alegado na súa declaración.

7.-O prego de cargos: no prazo dun mes desde a incoación do expediente, ampliable en quince días máis, deberá notificarse o prego de cargos que debe conter: feitos que se imputen ó traballador, falta presuntamente cometida e posible sanción que se vai imponer. O prego de cargos redactarase de modo claro e preciso mediante parágrafos separados e numerados.

O traballador poderá, no prazo de dez días hábiles desde a notificación do prego de cargos, propoñer os medios de defensa que lle conveñan e realizar cantas alegacións coide procedentes.

8.-A práctica da proba: contestado o prego ou transcorrido o prazo sen facelo, o instrutor poderá acordar a práctica das probas que considere, así como a práctica ou denegacións das propostas. O instrutor comunicará por escrito ó interesado as probas que se realicen, así como as que se denegasen. A denegación da proba será debidamente motivada e só poderá acordarse en caso de que as cuestións que se deban probar sexan innecesarias para o procedemento. Os feitos relevantes para a decisión do procedemento poderán acreditarse por calquera medio de proba admisible en dereito.

9.-Proposta de resolución: deberán constar os feitos declarados probados que se lle imputan ó traballador, a súa valoración xurídica e, se é o caso, a sanción proposta. Do expediente completo coa proposta de resolución darase traslado ó traballador para que poida efectuar as alegacións pertinentes no prazo de dez días hábiles. Así mesmo darase traslado ó delegado de persoal que comparecerá no procedemento para que no mesmo prazo poida ser oído.

10.-Resolución: darase traslado do expediente á autoridade competente que adoptará a decisión de sancionar, non sancionar ou ordenar novas dilixencias para esclarecer puntos confusos do expediente. Neste último caso darase traslado delas ó traballador no prazo de dez días hábiles para levar a cabo alegacións sobre as actuacións últimas.

A resolución deberá conter os seguintes elementos: feitos probados, falta cometida, preceptos en que aparece tipificada, traballador responsable, sanción imposta e data de efectos. Cando a sanción consiste na suspensión de emprego e soldo procuraráse que esta se cumpra en meses sucesivos, cun límite máximo de seis meses.

A resolución notificaráselle ó interesado con expresión dos recursos que procedan, órgano ante o que deben de interpoñer e prazo para iso.

A resolución definitiva comunicaráselle ó delegado de persoal que comparecera no procedemento.

11.-O procedemento sancionador quedará interrompido cando exista un procedemento penal polos mesmos feitos ata a sentenza firme, podéndose reiniciar nese momento o expediente disciplinario.

12.-O órgano competente poderá decretar, durante a tramitación do expediente sancionador por falta moi grave, a suspensión provisional de emprego cando se considere que a presenza do traballador no centro de traballo pode ocasionar prexuízo para o servizo, ou cando razóns xustificadas así o aconsellen.

#### **Artigo 44.-Prescripción.**

As infraccións moi graves prescribirán aos 3 anos, as graves aos 2 anos e as leves aos 6 meses; as sancións impostas por faltas moi graves prescribirán aos 3 anos, as impostas por faltas graves aos 2 anos e as impostas por faltas leves ao ano.

O prazo de prescripción comenará a contarse dende que a falta se houbera cometido, e dende o cese da súa comisión cando se trate de faltas continuadas.

O das sancións, dende a firmeza da resolución sancionadora.

#### **Artigo 45.-Cancelación.**

Todas as sancións impostas se anotarán no expediente persoal do sancionado, e se cancelarán de oficio ou a instancia de parte, unha vez cumpridas ou transcorridos os prazos de prescripción sinalados no artigo anterior.

#### **Artigo 46.-Denuncia por instancia de parte.**

Todo traballador poderá dar conta por escrito por si ou a través dos seus representantes, dos actos que supoñan faltas de respecto a súa intimidade ou á consideración debida a súa dignidade persoal ou profesional. O Consello de Contas abrirá a oportuna información reservada e instruirá, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAIS**

##### **Primeira.**

Este Convenio constitúe un todo indivisible. As condicións económicas e demais dereitos con anterioridade vixentes e aplicables ás relacións laborais colectivas do persoal incluído no seu ámbito de aplicación, sexa por imperativo legal, regulamentario ou convencional, quedan absorbidas e compensadas na súa totalidade polas novas condicións pactadas, que se recoñecen máis beneficios no seu conxunto e illadamente en termos homoxéneos.

##### **Segunda.**

A contía das pagas extraordinarias será proporcional ó tempo traballado durante o ano; para estes efectos as fraccións de mes computaranse como mensualidade completa. Con tal fin, a mensualidade computarase como de 30 días naturais.

**Terceira.**

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

**Cuarta.**

1.-O sistema de clasificación que se contempla neste Convenio estrutúrase en grupos profesionais e establécese co fin de facilitar a mobilidade funcional e interdepartamental do persoal e de favorecer a súa promoción, establecendo para iso mecanismos de carreira dentro do sistema.

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

A pertenza a un grupo profesional capacitará para o desempeño de todas as tarefas e cometidos propios deles, sen máis limitacións que as derivadas da esixencia das titulacións específicas e dos demais requisitos de carácter profesional considerados, se é o caso, nos catálogos e relacións de posto de traballo.

2.-Os criterios para determinar a pertenza ós grupos profesionais son os que a seguir se relacionan:

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

2.2. Na valoración dos factores, con anterioridade mencionados, terase en conta:

a) Coñecementos e experiencia: factor para a valoración do cal se terá en conta, ademais da formación básica ou específica necesaria para cumprir correctamente os cometidos, a experiencia adquirida e a dificultade para a adquisición dos ditos coñecementos e experiencia.

b) Iniciativa: factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de seguimento de normas, procedementos ou directrices para a execución de tarefas ou funcións.

c) Autonomía: factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de dependencia xerárquica no desempeño de tarefas ou funcións que se desenvolvan.

d) Responsabilidade: factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de autonomía de acción do traballador, o nivel de influencia sobre os resultados, a relevancia da xestión sobre recursos humanos, técnicos e produtivos e a asunción do risco polas decisións tomadas e as súas consecuencias.

e) Mando: factor para a valoración do cal se terá en conta o grao de supervisión e ordenación das funcións e tarefas, a capacidade de interrelación, as características do colectivo e o número de persoas sobre as que se exerce o mando.

f) Complexidade: factor para a valoración do cal se terá en conta o número e o grao de integración dos diversos factores, antes enumerados, na tarefa ou posto encomendado.

3.-Establécense os seguintes grupos profesionais:

**G.I:**

Inclúense neste grupo aqueles que no desenvolvemento do seu traballo requiren un alto grao de coñecementos profesionais que exercen sobre un ou varios sectores da actividade, con obxectivos definidos e alto grao de esixencia nos factores de iniciativa, autonomía e responsabilidade.

Formación: título de doutor, licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalente.

**G.II:**

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que levan a cabo funcións consistentes na realización de actividades complexas con obxectivos definidos dentro do seu nivel académico; integran, coordinan e supervisan a execución de tarefas heteroxéneas coa responsabilidade de ordenar o traballo dun conxunto de colaboradores; inclúense ademais a realización de tarefas complexas pero homoxéneas, así como aquelas que consisten en establecer ou desenvolver programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

Formación: título de diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico ou equivalente.

**G.III:**

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que realizan traballos de execución autónoma que esixan habitualmente iniciativa por parte dos traballadores encargados da súa execución, comportando, baixo supervisión, a súa responsabilidade podendo ser axudados por outro ou outros traballadores de grupos profesionais inferiores. O seu exercicio pode conlevar o mando directo dun conxunto de traballadores e a supervisión do seu traballo.

Formación: título de bacharelato, bacharelato unificado polivalente ou formación profesional de técnico superior ou técnico especialista ou equivalente.

**G.IV:**

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que realizan tarefas, que aínda que executadas baixo instrucións precisas, requiriran adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, e a responsabilidade das cales está limitada por unha supervisión directa e sistemática, sen prexuízo de que na execución de aquelas poidan ser axudados por outros traballadores de igual ou inferior grupo profesional.

Formación: título de graduado escolar, FP. 1º grao ou equivalente.

**G.V:**

Inclúense neste grupo aqueles traballadores que levan a cabo tarefas que se realizan de forma manual ou con axuda de elementos mecánicos simples axustándose ás instrucións concretas, claramente establecidas, con alto grao de dependencia e que requiren normalmente esforzo físico e atención e que non necesitan de formación específica.

Formación: nivel de formación equivalente a educación primaria, certificado de escolaridade ou acreditación dos anos cursados e das cualificacións obtidas na educación secundaria obrigatoria.

**Quinta.**

Principio de igualdade de oportunidades de trato.

Os traballadores afectados por este convenio non poderán ser obxecto de decisións e condicións, ou de calquera clase de medidas, que comporten directa ou indirectamente un trato discriminatorio en función do sexo en canto ó acceso, promoción e conservación do posto de traballo.

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

**Sexta.**

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



**Sétima.**

Como dereito supletorio e para o non previsto neste convenio, aplicarase o disposto no Estatuto dos traballadores e nas demais disposicións de xeral aplicación.

**Oitava.**

Enténdese de aplicación o acordo de 11 de novembro de 2008, aprobado polo Pleno do Consello de Contas de Galicia, polo que se determina un incremento salarial en concepto de "Plus de convenio ó posto de traballo".

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

As prazas da relación de postos de traballo do persoal laboral fixo do Consello de Contas que se atopen vacantes á entrada en vigor deste convenio colectivo, poderán ser cubertas por medio dunha convocatoria de probas selectivas pola quenda de promoción interna, exclusivamente entre o persoal laboral fixo que presta os seus servizos na Institución.

Santiago de Compostela, 3 de decembro de 2008

O conselleiro maior

Antonio López Díaz

A delegada de persoal laboral

Julia Rey carreira

**ANEXO I**

**Anexo I-A**

**TÁBOA SALARIAL POR GRUPOS**

(cantidades 2008)

CONDUTORES ALTO CARGO	
III. Especialistas e encargados	17.245,06 €
CONSERXE	
IV. Oficiais de 2ª administr. e oficiais de 2ª	14.612,64 €
ORDENANZA	
V. Persoal subalterno, de vixilancia e de servizos específicos non titulados	13.097,84 €

**Anexo I-B**

**COMPLEMENTOS SALARIAIS**

(cantidades 2008)

Trienio	29,35 €/mes
Complemento de dispoñibilidade horaria	404,12 €/mes

**ANEXO II**

**GRUPOS PROFESIONAIS DO PERSOAL LABORAL ACTUAL**

**Grupo III.-Especialistas e encargados.**

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

**Grupo IV.-Oficiais de 2.ª administrativos e oficiais de 2.ª.**

(Categorías nas que, para o acceso, se necesita posuír titulación académica de nivel de graduado escolar, F.P. 1.º grao ou equivalente).

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

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

**ANEXO III**

**ROUPA DE TRABALLO**

**A) Conductor de alto cargo**

Prendas do uniforme:

- Traxe completo con chaqueta e pantalón ou saia
- Tres camisas en cor lisa
- Tres pares de calcetíns
- Dúas gravatas
- Zapatos negros lisos
- Roupas de abrigo consistente en chaquetón ou gabardina

**B) Conserxe e ordenanza**

Roupa do uniforme:

- Traxe completo con chaqueta e pantalón ou saia
- Tres camisas en cor lisa
- Tres pares de calcetíns
- Dúas gravatas
- Zapatos negros lisos
- Roupas de abrigo consistente en chaquetón ou gabardina

**Reposición da roupa.**

Os uniformes considerados neste anexo serán repostos unha vez ó ano, agás no caso da roupa de abrigo, que será cada 2 anos.

**ANEXO IV**

**BAREMO Ó QUE SE REFIRE O ARTIGO 7.º**

a) Servizos prestados no Consello de Contas no mesmo grupo ó que se pretende acceder: 0,15 puntos/mes.

b) Por cada mes de servizos prestados noutras administracións públicas no mesmo grupo e referidos ós últimos 5 anos: 0,10 puntos/mes,

c) Por cada mes de servizos prestados en empresas privadas no mesmo grupo e referidos ós últimos 5 anos: 0,05 puntos/mes.

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

d) Por cada curso de formación ou perfeccionamento realizado con aproveitamento impartido polas administracións públicas, universidade, ou INEM e relacionado coas funcións propias do grupo (máximo 2 puntos): 0,20 puntos/curso.

e) Polo coñecemento acreditado do idioma galego (só se valorará o grao superior alegado).

- En grao de iniciación: 0,50 puntos,
- En grao de perfeccionamento: 0,75 puntos.

Só se concederá validez, polo que á acreditación do galego se refire, ós cursos ou titulacións homologadas polo órgano competente da Xunta de Galicia en materia de política lingüística. De producirse empate na puntuación, acudirse para dirimilo á outorgada polos méritos alegados segundo a orde establecida neste anexo.