

III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo

Delegación Provincial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

ANUNCIO

Convenio colectivo do Consello da Cultura Galega

Visto o expediente do Convenio colectivo do CONSELLO DA CULTURA GALEGA que tivo entrada nesta Delegación Provincial da Consellería de Traballo o día 21.6.06, complementado o 21.8.06, suscrito pola representación do Consello da Cultura Galega e polo seu delegado de persoal o 4.4.06 e o 9.8.06, (código convenio 1504382), de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, 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.—Ordenar a 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.—Ordenar o depósito do citado acordo no Servizo de Relacións Laborais, Sección de Mediación, Arbitraje e Conciliación (SMAC).

TERCEIRO.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

A Coruña, 6 de setembro de 2006

A DELEGADA PROVINCIAL

Asdo.: María Debén Alfonso

CONVENIO COLECTIVO PERSOAL LABORAL CONSELLO DA CULTURA GALEGA

CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS

Artigo 1.1. Partes concertantes.

O presente convenio concértase entre o Consello da Cultura Galega e a representación legal dos traballadores e traballadoras, constituídos en Mesa Xeral de Negociación, ao abeiro do establecido no Real decreto 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido do Estatuto dos traballadores.

Artigo 1.2. Ámbito funcional e persoal.

Rexeranse polo presente convenio a totalidade dos traballadores e traballadoras que na actualidade, ou no sucesivo, presten os seus servizos nesta entidade, independentemente da duración e do tipo de contrato.

O convenio establece e regula as normas polas que se reñen as condicións de traballo de todo o persoal que presta os seus servizos no Consello da Cultura Galega, a excepción do persoal de alta dirección, de acordo co artigo 2.1º do Estatuto dos traballadores e demais normas aplicables.

Artigo 1.3. Ámbito territorial.

As normas do presente convenio serán aplicables nos centros de traballo do Consello da Cultura Galega localizados en Santiago de Compostela (A Coruña).

Artigo 1.4. Ámbito temporal.

O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A súa duración será até o 31 de decembro de 2006, enténdose prorrogado tacitamente por anos naturais de non mediar denuncia expresa das partes.

Artigo 1.5. Denuncia.

Calquera das partes poderá solicitar a revisión do convenio, formulando a súa denuncia á outra parte e á autoridade laboral competente. Como mínimo terá que realizala con dous meses de antelación á data de expiración da súa vixencia ou da de calquera das súas prorrogas. En tal caso a comisión negociadora deberá reunirse dentro dos 20 días seguintes á denuncia sinalada anteriormente a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo convenio.

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

Artigo 1.6. Vinculación á totalidade.

As condicións establecidas no presente convenio e pactadas polas partes deliberantes deste forman un todo orgánico e indivisible, en consecuencia non poderá pretendese a aplicación dunha ou varias normas co esquecemento das restantes, senón que, para todos os efectos, o presente convenio terá de ser aplicado e observado na súa integridade.

No suposto de que a autoridade laboral ou xurisdición competente, no exercicio das súas facultades, declarase nulo, total ou parcialmente algún artigo, o presente convenio ficará invalidado na súa totalidade e levarase a cabo unha nova negociación.

Artigo 1.7. Condicións máis beneficiosas.

Respectáranse, manténdose estritamente ad personam as condicións particulares que, con carácter global e en cómputo anual, excedan do conxunto das melloras deste convenio e veñan derivadas de norma existente estatal ou convida colectivamente.

Artigo 1.8. Irrenunciabilidade.

Terase por nula e non por feita a renuncia, por parte dos traballadores, a calquera beneficio establecido no convenio.

Así mesmo, unha vez aplicado este convenio, tacharase de nulo e sen ningún efecto calquera outro acordo, resolución ou cláusula que impliquen condicións menos beneficiosas para o persoal laboral do Consello da Cultura Galega.

Artigo 1.9. Aplicación favorable.

Como norma xeral, unha vez que entre en vigor o convenio, todas as condicións establecidas, en caso de dúbida, ambigüidade ou escuridade, en canto ao seu sentido e alcance, deberán ser interpretadas e aplicadas do xeito que resulte máis beneficioso para o persoal laboral do Consello da Cultura Galega, sen prexuízo das consultas a organismos de control e seguimento que se poidan constituír.

Artigo 1.10. Aplicación directa.

As partes signatarias do convenio comprométese á aplicación directa deste e a non promover cuestións que puidesen supoñer modificacións das condicións pactadas no texto.

Artigo 1.11. Conflitividade laboral.

Antes de adoptar medidas disciplinarias ou actitudes conflitivas de carácter colectivo, as partes asinantes do convenio comprométese a esgotar a vía do diálogo dentro da propia institución, acudindo á comisión paritaria de control e seguimento.

CAPÍTULO II. SEGUIMIENTO E CONTROL

Artigo 2.1. Comisión paritaria de control e seguimento.

Nos quince días seguintes á entrada en vigor do presente convenio, quedará constituída a comisión paritaria, composta por unha parte por 3 representantes dos traballadores/as, un deles será o delegado do persoal, e por outra por 3 representantes do Consello da Cultura Galega.

Artigo 2.2. Funcións da comisión paritaria.

A comisión paritaria terá as seguintes funcións:

a) Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do convenio.

b) Vixiar o cumprimento do pactado e denunciar, de ser o caso, os incumprimentos.

c) Facer o seguimento do convenio colectivo, na súa aplicación práctica.

d) Actualizar o contido do presente convenio para adaptalo ás modificacións que puidesen derivarse de cambios normativos ou de acordos ou pactos suscritos entre as administracións públicas e os sindicatos.

e) Interpretar o convenio con carácter previo a calquera outro órgano administrativo ou xurisdiccional e ofrecer a súa arbitrase, se é o caso, en supostos de conflito colectivo suscitados pola aplicación de preceptos deste convenio. Calquera das dúas partes asinantes deste poderá solicitar a inmediata reunión da comisión paritaria para efectos de ofrecer a súa mediación. Os promotores do conflito deberán, en todo caso, remitir por escrito á comisión paritaria o detalle da controversia ou dúbida suscitada.

Intentado sen efecto o obrigado trámite interpretativo ante a comisión ou transcorridos quince días hábiles desde a súa solicitude quedará libre a vía administrativa ou xurisdiccional correspondente.

Os acordos da comisión, interpretativos deste convenio, terán a mesma eficacia que os da cláusula que fose interpretada.

f) Velar polo cumprimento das normas de seguridade e saúde, así como acordar as medidas oportunas para a adopción de métodos e mecanismos que sobre esta materia fosen necesarios.

g) Elaborar o plan de formación continua da entidade e a programación anual.

h) Elaborar o regulamento de acción social con carácter anual.

i) Asegurar a non discriminación de xénero, controlando a igualdade de trato, os posibles abusos, agresións de orde sexual, laborais, físicas ou psíquicas, tanto por parte dos compañeiros de traballo como por parte dos superiores.

l) Impedir a realización de calquera conduta abusiva ou de violencia psicolóxica que se realice de xeito sistemático sobre un traballador/a manifestada especialmente a través de reiterados comportamentos, palabras ou actitudes que lesionan a dignidade ou integridade psíquica daquel e que poñan en perigo ou degraden as súas condicións de traballo.

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

n) Elaborar a proposta de relación de postos de traballo (RPT) con definición da clasificación profesional e as funcións por categoría e posto de traballo.

o) Calquera outra actividade que tenda á maior eficacia práctica do convenio ou veña establecida no seu texto.

Artigo 2.3. Regulamento da comisión paritaria.

As reunións da comisión paritaria celebraranse unha vez semestralmente ou cando sexan convocadas por calquera das partes, cun mínimo de sete días de antelación, incluíndo, ademais da orde do día, a documentación necesaria para a súa discusión.

O Consello da Cultura Galega está obrigado a facilitar toda a información solicitada polos membros da comisión paritaria en cuestións de competencia desta.

Os membros da comisión paritaria disporán do tempo necesario para a asistencia a todas as reunións ás que sexan convocados.

A comisión paritaria poderá utilizar os servizos ocasionais ou permanentes de asesores, con voz pero sen voto.

As decisións tomaranse pola maioría de cada unha das partes.

Os acordos que se adopten quedarán reflectidos como tales na acta da correspondente reunión -que subscribirán os representantes do Consello da Cultura Galega e dos traballadores e traballadoras- e incluíranse como parte integrante do convenio colectivo.

Todas as resolucións que a comisión deba emitir sobre consultas presentadas a ela deberán producirse nun prazo máximo de quince días hábiles, a partir da recepción formal delas, acompañadas da documentación correspondente.

Artigo 2.4. Intermediación.

No caso de non haber acordo entre as partes da comisión paritaria, estas poderán someter as súas diferenzas ao AGA (Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo).

A mediación será obrigatoria cando o solicite unha das partes e as propostas de solución que ofrezan o mediador ou mediadores poderán ser libremente aceptadas ou rexeitadas polas partes.

CAPÍTULO III. DEREITOS SINDICAIS

Artigo 3.1. Dereitos sindicais.

O persoal laboral do Consello da Cultura Galega ten dereito a sindicarse libremente ás centrais sindicais de traballadores que estean constituídas legal e validamente en defensa e promoción dos intereses profesionais, económicos e sociais propios como traballadores/as.

En todo o relativo aos aspectos sindicais, dentro e fóra das empresas, seguirase o que sobre esta materia dispón o vixente Estatuto dos traballadores e a Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical.

O Consello da Cultura Galega proporcionará a axeitada protección ao persoal ao seu servizo contra todo acto antisindical que implique discriminación ou demérito relacionado co seu emprego.

A dita protección exercerase especialmente contra todo tipo de accións ou actuacións que persigan:

a) Influir nas condicións de emprego do/a traballador/a para que este/a se afilie ou non a unha central sindical, que deixe de ser membro dela ou que renuncie á actividade sindical.

b) Frustrar ou relegar a calquera traballador/a no seu lugar de traballo ou prexudicalo de calquera xeito a causa da súa pertenza a unha central sindical ou da súa participación nas actividades sindicais.

c) Condicionar o emprego público á existencia de afiliación ou non a calquera central sindical ou á existencia de causar baixa nesta.

O persoal laboral do Consello da Cultura Galega, dentro ou fóra do seu centro de traballo, ten dereito a dedicarse á correspondente acción sindical, no tempo e forma establecidos na Lei 11/85, do 2 de agosto, de liberdade sindical, no Real decreto lexislativo 1/95, do 24 de marzo, polo que se aproba o Estatuto dos traballadores e no disposto especificamente no presente acordo.

Para estes efectos, entenderanse como ámbito material inmediato para a acción sindical os lugares de traballo do Consello da Cultura Galega, considerándose como tales tanto o propio de cada traballador como calquera outra dependencia, establecemento ou local no que se desenvolva actividade directamente para o Consello, aínda que se encontre situado en sede fisicamente distinta.

Os dereitos recoñecidos ao persoal laboral do Consello da Cultura Galega neste capítulo exercitaranse co debido respecto ás persoas e bens, procurando non interferir na boa marcha do traballo e na atención ás necesidades dos servizos.

Artigo 3.2. Dereito á representación colectiva.

O comité de empresa ou a delegación de persoal é o órgano de representación específico do conxunto do persoal laboral do Consello da Cultura Galega, constituídos validamente logo das eleccións sindicais, e as seccións sindicais acreditadas conxuntamente o regulado no presente capítulo, sen prexuízo da representación que corresponda aos delegados e seccións sindicais en relación cos seus afiliados.

A composición, estrutura orgánica e funcionamento dos órganos de representación serán as que se determinan na lexislación a este respecto e nos seus propios regulamentos.

Os membros do comité de empresa ou os delegados/as de persoal terán as garantías que se establecen no artigo 68 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores e as que se determinen deseguido:

a) Audiencia do órgano ao que pertencen no suposto de seguirse procedemento disciplinario a un/unha traballador/a, sempre que exista pedimento expreso neste sentido por parte do inculpado/a.

b) Expresar individual ou colexiadamente con liberdade as súas opinións nas materias relativas á esfera da súa representación, podendo confeccionar, publicar e distribuír información de interese profesional, laboral ou social. A autoridade ou órgano competente deberá facilitar cando formalmente se solicite o emprego de medios e materiais de traballo precisos para a confección das publicacións devanditas, sempre que se efectúe de xeito racional e moderado e non prexudique o normal funcionamento e a dotación material dos servizos.

c) Non ser trasladados, sancionados nin discriminados no seu traballo, promoción económica ou profesional, durante o exercicio das súas funcións nin dentro dos dous anos seguintes á expiración do seu mandato por razón do desempeño da súa representación.

d) Dispoñer dun número de 20 horas mensuais dentro da súa xornada de traballo para o exercicio das súas funcións de representación, sen menoscabo das súas retribucións.

e) Dispoñer das horas sindicais só precisará de comunicación previa, dentro dos límites establecidos no presente capítulo.

No cómputo das horas sindicais excluírase o tempo de asistencia a reunións con órganos da corporación.

Sen excederen o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros dos comités de

empresa ou delegados/as de persoal, co fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institucións de formación e outras entidades.

f) Seralles admitida a súa abstención ou escusa no suposto de ser designados/as como instructor/a ou secretario/a nun expediente disciplinario.

Os membros do comité de empresa ou delegado de persoal terán as seguintes competencias:

a) Recibir a máis completa información dos asuntos que afecten ao persoal do Consello da Cultura Galega, por conduto dos responsables de persoal.

b) Investigar e informarse por iniciativa propia de todas as cuestións que afecten ao persoal do Consello da Cultura Galega, dispoñendo para tal fin do libre acceso, consulta e reprodución gratuítas de toda a documentación relativa ás ditas cuestións, logo da solicitude escrita.

Neste sentido, os responsables depositarios que posúan ou xestionen a documentación ou información relativa aos ditos asuntos estarán obrigados a facilitala, permitindo a súa consulta ou reprodución gratuítas, sen prexuízo das garantías que se consideren oportunas para evitar o extravío dos documentos, así como das responsabilidades en que os solicitantes puidesen incurrir por incumprimento do deber de reserva profesional e sindical.

c) Propoñer e negociar perante os correspondentes órganos resolutorios do Consello da Cultura Galega cantos asuntos procedan en materia de condicións de traballo, seguridade e saúde laboral, réxime de asistencia, seguridade e previsión social.

d) Participar e intervir na fase preparatoria do proceso de formación da vontade administrativa orientada á adopción de acordos en materia de persoal, conxuntamente o previsto no presente capítulo.

Os gastos derivados das funcións propias da representación dos traballadores: compra de material, viaxes, axudas de custo, subscripción a publicacións, correspondencia, etc. serán subvencionados polo Consello da Cultura Galega.

Para estes efectos, o Consello da Cultura Galega aboará no primeiro trimestre de cada ano a cantidade de 600 euros.

O Consello da Cultura Galega porá a disposición dos traballadores taboleiros de anuncios para actividades sindicais nas distintas dependencias do Consello da Cultura Galega.

Como consecuencia do anterior, estarán obrigados a levar unha contabilidade exacta na que se recollan todos os ingresos e gastos debidamente xustificadas. A contabilidade será pública.

Artigo 3.3. Seccións sindicais.

O persoal laboral do Consello da Cultura Galega afiliado a centrais sindicais legal e validamente constituídas e recoñecidas poderá constituír seccións sindicais de conformidade co establecido na lexislación vixente.

Artigo 3.4. Dereito de reunión.

Os traballadores do Consello da Cultura Galega poderán exercitar o dereito de reunión cos requisitos e condicións sinalados neste capítulo.

a) A asemblea xeral ou asembleas de centros de traballo do persoal do Consello poderán ter lugar durante a xornada de traballo até un máximo de 10 horas.

b) Sen prexuízo do disposto no apartado anterior, en período de eleccións sindicais cada candidatura que se presente poderá convocar e celebrar asembleas do persoal dentro da xornada laboral até un máximo de 4 horas.

Están lexitimados para convocar reunións dentro da xornada de traballo nos termos establecidos no presente capítulo:

* A representación dos traballadores.

* As organizacións sindicais que teñan o carácter de representativas no ámbito estatal, autonómico ou local.

* Os traballadores, cando sexa solicitado como mínimo polo 20% do cadro de persoal.

En calquera caso, non existirá ningún tipo de limitación para celebrar reunións fóra da xornada de traballo, salvo a seguridade de instalacións ou dependencias e que a súa celebración teña lugar cando se encontren abertos os lugares de reunión ou a súa apertura non supoña dificultades importantes.

Os requisitos para que teña lugar unha reunión serán os que seguen:

a) Comunicar por escrito a súa celebración cunha antelación mínima de dous días hábiles se a reunión ten lugar fóra da xornada de traballo e de cinco días se é dentro da xornada laboral.

b) Sinalar no escrito:

* Día, hora e lugar de celebración.

* Colectivo ao que se convoca.

* Orde do día.

* Identificación dos asinantes, que deberán estar lexitimados para convocar a reunión segundo o disposto neste capítulo.

c) As reunións consideraranse autorizadas e poderán celebrarse sen outro requisito, se non se formulan obxeccións a esta mediante resolución motivada cando menos vinte e catro horas antes da hora de celebración.

Artigo 3.5. Dereito de folga.

O persoal laboral poderá exercer o dereito á folga nos termos recollidos na lexislación vixente.

CAPÍTULO IV. XORNADAS, PERMISOS, VACACIÓNS E EXCEDENCIAS

Artigo 4.1. Calendario laboral

O calendario laboral ordinario será o que establezan os organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias.

Os días 24 e 31 de decembro serán inhábiles para o persoal do Consello da Cultura Galega e considerados como días festivos para todos os efectos. En caso de coincidir con días non laborables, este días serán acumulados aos días de asuntos propios.

Artigo 4.2. Xornada de traballo.

A xornada de traballo anual máxima establécese en 1540 horas.

A xornada de traballo do persoal ao servizo do Consello da Cultura Galega será de trinta e cinco horas semanais, agás na xornada de verán, que será de trinta horas. A xornada de traballo distribuirase do seguinte xeito:

Xornada de inverno:

A xornada normal desenvolverase de luns a venres das 8.30 horas ás 15.00 horas, e unha tarde á semana en horario de 16.30 a 19.00 h.

Xornada de verán:

A xornada desenvolverase de luns a venres, das 8.30 horas até as 14.30 horas. Este réxime de xornada levarase a cabo desde o día 1 de xuño até o día 30 de setembro, ambos os dous incluídos.

No caso do Nadal, desde o día 21 de decembro ao 7 de xaneiro os traballadores e traballadoras desenvolverán a súa xornada de traballo nas mesmas condicións establecidas neste convenio para a xornada de verán.

Os traballadores e traballadoras terán dereito a unha pausa de trinta minutos diarios dentro da xornada de traballo efectivo.

Para aqueles traballadores e traballadoras que por circunstancias do desenvolvemento da súa actividade deben desprazarse para o desempeño desta, o cómputo da xornada ordinaria realizarase desde o centro ou lugar de traballo, tanto ao inicio como ao final da xornada.

Artigo 4.3. Horas extraordinarias.

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

A realización de horas extraordinarias queda prohibida como norma xeral e tenderase a reducilas ao mínimo imprescindible sempre que non se deban a imprevistos e teñan un carácter excepcional.

A realización de horas extraordinarias terá sempre un carácter voluntario.

O seu límite será de 80 en cómputo anual.

A Xerencia do Consello da Cultura Galega informará mensualmente aos/ás delegados/as de persoal ou comité de empresa sobre o número de horas extraordinarias que se van realizar, especificando as causas, distribución, sesións e relacións nominais do persoal laboral que as realiza e das efectivamente realizadas.

No caso de realización por parte do traballador ou traballadora de horas extraordinarias, poderá oplat preferentemente por unha compensación en tempo de descanso ou ben, de non ser posible este, por unha de tipo económico, nas contías retributivas que se determinen no presente convenio.

Para compensar por tempo de descanso as horas extraordinarias computaranse cada unha destas por 2 horas de descanso. Para efectos económicos, o valor da hora extraordinaria será o resultante de incrementar nun 75% o valor da hora ordinaria. O seu cálculo farase coa fórmula seguinte:

$$\text{Hora extra} = \text{Salario bruto anual} \times 1,75 \text{ horas} / 1.540 \text{ horas}$$

Para as horas extraordinarias que se fagan entre as 22.00 horas dun día e as 6.00 horas do día seguinte, así como as traballadas en sábados, domingos ou festivos, computarase cada hora por 2 horas e 30 minutos de descanso. Para efectos económicos, o valor da hora extraordinaria terá como coeficiente multiplicador 2,15.

Cando concorran as dúas circunstancias: sábados, domingo e festivo e nocturnidade computaranse por 2 horas e 45 minutos e para efectos económicos o coeficiente multiplicador será de 2,30.

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

Artigo 4.4. Vacacións.

Os traballadores e traballadoras terán dereito ao aproveitamento de vacacións retribuídas de vinte e dous días laborables anuais, que se gozarán preferentemente entre o 1 de xuño e o 30 de setembro.

No suposto de completar os anos de antigüidade no Consello da Cultura Galega reflectidos no cadro seguinte terase dereito ao gozo dos seguintes días de vacacións anuais.

- 15 anos de servizo: 23 días laborables
- 20 anos de servizo: 24 días laborables
- 25 anos de servizo: 25 días laborables
- 30 ou máis anos de servizo: 26 días laborables

En calquera caso nunca serán substituíbles por compensación económica.

Os traballadores e traballadoras que na data de aproveitamento das vacacións non cumprisen o ano de traballo gozarán dun número de días proporcionais ao tempo de servizo prestado desde a data de inicio do seu contrato até o 31 de decembro ou até a data de finalización daquel, se é o caso.

As quendas de vacacións serán fixadas pola empresa e o/a delegado/a de persoal ou comité de empresa, en representación dos traballadores, que se concederán, condicionadas ás necesidades do servizo, en períodos mínimos dunha semana.

Se as necesidades do servizo non fixesen posible o aproveitamento das vacacións nas datas elixidas polo traballador ou traballadora, negociaranse outras alternativas; se non hai acordo sortearanse as quendas e establecerase un sistema rotativo. En calquera caso o traballador ou traballadora coñecerá as datas que lle corresponden, cando menos, dous meses antes do comezo das súas vacacións.

As vacacións deberán aproveitarse dentro do correspondente ano natural. Porén, e de forma excepcional, a Comisión Executiva do Consello da Cultura Galega poderá autorizar, a petición do traballador, o seu aproveitamento até o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Pactadas as vacacións, os traballadores que por encontrarse en situación de IT non poidan gozalas no período pactado terán dereito ao gozo delas ao finalizar a baixa. Nos casos de prestación por maternidade, as vacacións gozaranse antes ou despois da dita prestación, a elección da traballadora.

Artigo 4.5. Permisos.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente, todo o persoal vinculado por este convenio, logo de aviso e posterior xustificación (agás os asuntos propios), poderá gozar do seguinte réxime de permisos:

Nacemento, paternidade e adopción.

1.-O pai traballador poderá gozar dun permiso retribuído de 5 días laborables por nacemento, acollemento ou adopción de fillo/a, computables desde a data de nacemento ou chegada ao fogar do adoptado/a.

2.-O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de oito días naturais de duración ou dez se o parto é múltiple, que se computará desde o nacemento do fillo/a, a adopción ou o acollemento preadoptivo ou permanente, con independencia da situación laboral da nai. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito reconecido na normativa aplicable, inclusive ao permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento no caso de acumularse a este.

Enfermidade grave, accidente ou falecemento.

1.-Por enfermidade grave, accidente ou falecemento do cónxuxe e fillo/a, 7 días hábiles, ampliable a 8 días sempre que o suceso se produza fóra da comunidade autónoma.

2.-Por enfermidade grave, accidente ou falecemento doutros familiares dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, 5 días hábiles, ampliable a 6 días sempre que o suceso se produza fóra da comunidade autónoma ou exista convivencia.

3.-Por enfermidade grave, accidente ou falecemento doutros familiares dentro do segundo grao de consanguinidade ou

afinidade, 2 días hábiles, ampliable a 3 días sempre que o suceso se produza fóra da comunidade autónoma ou exista convivencia.

No caso de falecemento de tíos, sobriños e curmáns: o tempo necesario para o enterramento e funeral, como máximo 1 día hábil.

Permiso para consultas médicas e acompañamentos.

1.-Para acudir a consultas, tratamentos e exploracións de tipo médico durante a xornada de traballo, o persoal laboral terá dereito a permiso, sempre que estea debidamente xustificado e non se poida acudir fóra do horario de traballo.

2.-Permiso, cun máximo de dez consultas anuais, para acompañamento á consulta médica a menores de 14 anos, maiores de 70 anos ou familiares até o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que convivan no mesmo domicilio, parellas de (acreditando tal situación) que teñan unha discapacidade superior ao 33%, polo tempo necesario e debendo xustificarse con parte de asistencia á consulta.

Permiso por traslado de domicilio.

Dous días laborables, non poderá repetirse o permiso neste concepto máis dunha vez ao ano.

Permiso por exames prenatais.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, polo tempo necesario para a súa práctica, sempre que estea debidamente xustificado e non se poida acudir fóra do horario de traballo. Este permiso farase estensivo aos pais para que poidan acompañar.

Permiso para asistencia a exames.

Por asistencia a exames finais ou parciais liberatorios, así como a probas selectivas que teñan lugar dentro da xornada normal de traballo, 1 día, ampliarase polo tempo necesario e imprescindible cando sexan fóra do termo municipal.

No caso de que o exame se celebre fóra da xornada normal de traballo, deberá mediar un tempo mínimo de dúas horas entre a finalización da xornada e o comezo do exame.

Deberá ser autorizado polo xefe de persoal e xustificarse cun certificado de asistencia no que conste a data de celebración e o tempo de duración, que deberá ser presentado nos cinco días seguintes á data do exame.

Permiso por asuntos persoais.

O persoal laboral disporá de até nove días ao ano, sen necesidade de xustificación, respectando sempre as necesidades do servizo. Non poderán unirse ao período de vacacións ou a outros días de permisos de licenzas ou permisos. Estes días poderanse gozar ate o día 31 de xaneiro do ano seguinte.

Para a realización dun deber inexcusable de carácter público ou persoal, os traballadores terán dereito ao permiso polo tempo necesario para o seu cumprimento, sempre e cando non se poida facer fóra da xornada normal de traballo e deberá acreditarse documentalmente.

Artigo 4.6. Licenzas.

As licenzas serán solicitadas polo persoal, polo menos, con quince días de antelación á data de inicio das mesmas; a Administración contestará dentro deste prazo e, de non facelo, entenderase concedido o permiso.

Sen prexuízo do disposto na lexislación vixente en cada momento, establécese o seguinte réxime de licenzas:

Licenza para inicio de vida en común.

Por razón de inicio de vida en común, o traballador/a terá dereito a unha licenza de 15 días naturais, que poderán sumar-

se ás vacacións anuais. O inicio da convivencia deberá demostrarse mediante certificación rexistral de matrimonio ou de parella de feito.

Licenza para representantes sindicais.

Licenza para representantes sindicais: terase en conta o lexislado nesa materia.

Licenza por maternidade, adopción e paternidade.

O período de licenza por maternidade será de dezaseis semanas, que se poderán utilizar con carácter pre ou postparto, segundo a conveniencia da interesada. Se se produce parto múltiple a licenza ampliarase en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. No caso de que a nai e o pai traballen, aquela poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesivo co da nai, coa única excepción das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar durante o embarazo un posto de traballo ou xornada distinto/a ao seu, sempre que, segundo prescrición médica, o posto de traballo habitual resulte nocivo para a súa saúde ou a do feto. Este cambio de posto de traballo non suporá modificación da súa categoría nin diminución dos seus dereitos económicos. Rematada a causa que motivou o cambio do posto de traballo, procederase á reincorporación ao seu destino orixinal.

Nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente, de menores de até seis anos, a licenza terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción e acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas por elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. A duración da licenza será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores, maiores de seis anos de idade, cando se trate de menores discapacitados, que por circunstancias persoais ou por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, a licenza distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos.

A traballadora, por lactancia dun fillo menor de doce meses, terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que pode escoller na entrada, na saída, durante a xornada ou dividir en dúas fraccións. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai e polo pai no caso de que ambos os dous traballasen. Esta licenza poderá ser substituída, con carácter opcional, por un permiso adicional de catro semanas da baixa de maternidade.

Quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de 6 anos, un ancián ou un diminuído psíquico ou físico que non desempeñen ningunha actividade retribuída ou non perciban ingresos superiores ao salario mínimo interprofesional, terá dereito a unha redución da xornada total ordinaria entre un mínimo dun terzo e un máximo da metade da súa duración, coa conseguinte diminución proporcional das retribucións.

Licenza por realización de estudos.

O persoal terá o dereito e o deber de realizar cursos de perfeccionamento e promoción profesional sobre materias relativas ao posto de traballo que ocupa ou para poder acceder a outro distinto e/ou de superior categoría.

Poderá concederse licenza para realizar estudos ou cursos en materia directamente relacionada coa súa función, despois

de solicitala e xustificando a súa necesidade para o servizo que preste o/a traballador/a. No caso de concederse con carácter de comisión de servizos o/a traballador/a terá dereito a percibir toda a súa remuneración e as indemnizacións previstas.

Establecerase un sistema de rotación de tal xeito que poida ir accedendo todo o persoal que a solicite.

Artigo 4.7. Licenzas non retribuídas.

Por asuntos propios poderanse conceder licenzas sen retribuír, dunha duración determinada, que non poderá exceder de tres meses cada dous anos. O traballador terá dereito absoluto de reserva do seu posto de traballo.

No caso da morte do cónxuxe, parella de feito ou fillos o traballador terá dereito a unha licenza sen retribuír polo prazo máximo dun mes.

Artigo 4.8. Excedencias.

1. Por interese particular.

Os/as traballadores/as fixos/as, cunha antigüidade mínima dun ano, poderán solicitar cunha antelación mínima de 45 días excedencia voluntaria por un período de tempo non inferior a un ano e non superior a 5 anos. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva da súa praza. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Finalizado o período de excedencia o traballador ou traballadora deberá solicitar o seu reingreso dentro do prazo dun mes antes da súa finalización.

Non se poderá solicitar nova excedencia voluntaria antes de transcorridos catro anos desde a súa reincorporación.

2. Para coidado dos fillos.

Para o coidado de fillos/as menores de tres anos todos os traballadores/as terán dereito a unha excedencia por tempo non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo/a, contados desde a data de nacemento deste/a. Os fillos/as sucesivos darán lugar a un novo período de excedencia que, se é o caso, poñerá fin ao que se viñese gozando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito ao mesmo tempo aínda que poderán alternarse no aproveitamento desta excedencia en dous períodos.

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

Durante o período da excedencia para o coidado de fillos/as naturais ou adoptivos ao/a traballador/a reservaráselle a praza e quenda que viñese desempeñando con carácter definitivo.

O período en que o persoal se atope nesta situación computaráselle para efectos de antigüidade.

Este réxime aplicarase tamén nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contando desde a data da resolución xudicial ou administrativa.

Rematado o período de excedencia, o traballador ou traballadora deberá solicitar o seu reingreso dentro do prazo dun mes antes da súa finalización; de non facelo así, pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular, sempre que cumpra os requisitos para acceder a tal situación.

3. Para coidado de familiares.

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

Durante o primeiro ano terá dereito á reserva da súa praza. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.

Esta modalidade de excedencia finalizará, ben polo esgotamento do período concedido, ben pola desaparición da causa que deu orixe á súa concesión ou por renuncia.

A excedencia considerada neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores/as do Consello da Cultura Galega xerases este dereito polo mesmo suxeito causante, poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas.

Cando un novo suxeito causante dea dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin á que, se é o caso, se viñese gozando. O período en que o/a traballador/a permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade.

Cando remate a excedencia ou cesamento que deu orixe a ela, o traballador deberá solicitar o seu reingreso dentro do prazo dun mes antes do seu remate; de non facelo así, pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular, sempre que cumpra os requisitos para acceder a tal situación.

4. Forzosa.

A excedencia forzosa para o persoal laboral, que dará dereito a conservar a praza, 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 ao traballo.

O reingreso deberá efectuarse no prazo máximo de trinta días naturais a partir do cesamento no cargo. Se non se solicita o reingreso no prazo citado será declarada, de oficio, como excedencia voluntaria por interese particular.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN, SELECCIÓN DE PERSOAL E CLASIFICACIÓN PERSOAL

Artigo 5.1. Estabilidade no emprego.

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

Os postos de traballo que respondan á actividade do Consello da Cultura Galega serán atendidos por persoal laboral.

Artigo 5.2. Relación de postos de traballo.

1. A Relación de postos de traballo do Consello da Cultura Galega é o instrumento técnico por medio do que se realiza a ordeación do seu persoal, de acordo coas necesidades dos servizos.

2.-Na Relación de postos de traballo incluírase, en todo caso, a denominación, grupo, categoría profesional, tipo e sistema de provisión dos postos, os requisitos esixidos para o seu desempeño, a titulación académica e a formación específica necesarias para o correcto cumprimento do posto, así como as funcións e retribucións. Igualmente poderán especificarse aquelas condicións particulares que se consideren relevantes no contido do posto ou no seu desempeño.

3.-A relación de postos de traballo será públicas.

4. A creación, modificación, refundición e supresión de postos de traballo realizaranse por medio da Relación de postos de traballo.

5. A provisión de postos de traballo, así como a formalización de novos contratos, requirirá que os correspondentes postos figuren detallados na Relación de postos de traballo, agás a

contratación temporal de persoal investigador, por un período máximo de 12 meses, prorrogables nun máximo doutros 12 meses, en calquera das áreas de traballo do Consello da Cultura Galega. Rematado este período a comisión paritaria valorará a posibilidade de transformar estes contratos en postos fixos e incluílos na Relación de postos de traballo.

6. A contratación eventual de persoal investigador non superará o 20% do total de postos existentes na Relación de postos de traballo.

Artigo 5.3. Clasificación profesional.

O persoal do Consello da Cultura Galega, para efectos da súa clasificación, encádrase en grupos profesionais e categorías, atendendo ás aptitudes e coñecementos esixidos para o desempeño dos diferentes postos de traballo, definidos en función da súa capacidade organizativa.

Todo traballador e traballadora terá unha categoría profesional e, se é o caso, especialidade das que integran cada grupo conforme o disposto no presente convenio.

Grupo I: inclúense neste grupo aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo teñan que realizar tarefas técnicas ou complexas con obxectivos xerais definidos e de alto grao de esixencia en autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Categoría 1

Categoría 2

Categoría 3

Formación: título de doutoramento, licenciatura, arquitectura, enxeñaría ou equivalente.

Grupo II: inclúense neste grupo aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo leven a cabo funcións que supoñan a realización de tarefas complexas pero homoxéneas, con contido formativo que para a súa realización require unha certa capacidade de integración e optimización de recursos, dentro dun marco de instrucións xerais de complexidade técnica.

Categoría 1

Categoría 2

Formación: título de diplomatura universitaria, arquitectura técnica, enxeñaría técnica, formación profesional de grao superior ou equivalente.

Grupo III: inclúense neste grupo aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo teñan que realizar tarefas que esixen o dominio con plena responsabilidade dun conxunto de técnicas relacionadas coas funcións que se vaian desenvolver e que, pola súa complexidade, requiran unha capacitación profesional demostrada.

Categoría 1

Categoría 2

Categoría 3

Formación: título de bacharelato superior, FP II.

Grupo IV: inclúense neste grupo aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo teñan que realizar tarefas que esixen o dominio do oficio respectivo e tamén aquelas referidas á execución de operacións auxiliares, realizadas baixo instrucións precisas, que requiren coñecementos profesionais ou aptitudes prácticas adecuadas; a súa responsabilidade técnica estará limitada pola supervisión directa ou sistemática.

Categoría 1

Categoría 2

Formación: título de graduado escolar, FP I ou equivalente, certificado de profesionalidade.

Grupo V: inclúense neste grupo aqueles traballadores que non desempeñen o seu traballo levan a cabo tarefas que impliquen colaborar nos traballos xerais propios dun oficio ou o desenvolvemento de labores carentes de responsabilidade técnica. Inclúense tamén tarefas executadas baixo instrucións concretas, claramente establecidas, cun alto grao de dependencia, que requiran preferentemente esforzo físico ou atención e non precisen cualificación específica, agás a ocasional dun período de formación; así como aquelas que consisten en operacións desenvolvidas seguindo un método de traballo preciso, con alto grao de supervisión, que esixen coñecementos profesionais de carácter elemental e un período breve de adaptación.

Formación: certificado de escolaridade, programas de garantía social.

Na Relación de postos de traballo, aprobada polo Plenario do Consello da Cultura Galega, atribuiráselle a todos os postos un nivel retributivo segundo o grupo e categoría, de acordo á anexo 1 deste convenio.

Artigo 5.4. Modificacións da categoría profesional.

1. As modificacións contractuais do grupo ou da categoría profesional en que o traballador estea incluído poden producirse por ascenso unicamente mediante promoción ou por motivos de saúde sobrevidos nos casos establecidos no artigo 5.17.

2. A realización de tarefas de categoría superior non implicará o ascenso de categoría ou grupo, que soamente poderá obterse mediante a participación en procesos selectivos.

3. O persoal que no momento da sinatura do presente convenio non posúa os estudos requiridos poderá ser asignado a unha categoría equivalente ás funcións que está a desempeñar (agás os grupos I e II), sen precedente para ascensos ou novos contratos.

Artigo 5.5. Oferta de emprego.

A oferta de emprego do Consello da Cultura Galega responderá aos seguintes criterios:

a) O Plenario do Consello da Cultura Galega determinará os postos de traballo que proceda crear ou as vacantes que, de producirse, deberán ser ocupadas, determinando as características esixidas para o seu desempeño e a forma e o proceso que se vai seguir para a súa cobertura.

b) Anualmente analizaranse na comisión paritaria as necesidades de persoal que non sexan susceptibles de ser cubertas por procesos de promoción interna ou reasignación de efectivos.

c) Consecuentemente, en función das disponibilidades orzamentarias e dos límites que poida establecer a lexislación básica, incluíranse no cadro de persoal do Consello as prazas que se consideren prioritarias.

d) Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao 5% das vacantes para seren cubertas entre as persoas con discapacidade igual ou superior ao 33%, sempre que superen as probas selectivas e que no seu momento acrediten o indicado grao de discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes segundo se determine regulamentariamente.

e) Deberán crearse novas prazas no cadro de persoal cando se exceda de 800 horas extraordinarias de carácter estrutural.

Artigo 5.6. Principios xerais de acceso ao Consello da Cultura Galega.

O ingreso do persoal laboral ao servizo do Consello da Cultura Galega realizarase a través da Oferta de emprego público, con total respecto aos principios básicos de igualdade, mérito e capacidade, así como ao de publicidade.

En todo caso na selección do persoal laboral rexerá o disposto no presente convenio; no Real decreto 364/1995, do 10 de marzo, polo que se aproba o Regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración Xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional dos funcionarios civís da Administración xeral do Estado e no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección de persoal da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Establécense como mecanismos de garantía os seguintes:

1) Publicidade da convocatoria no Diarios Oficial que procedan e nun xornal de tirada provincial no caso de prazas de persoal fixo.

2) Nas probas eliminatorias garantirase o anonimato dos aspirantes naquelas probas en que sexa posible.

3) As bases xerais de cada convocatoria, tanto de persoal fixo como temporal, así como para a promoción interna e provisión de postos de traballo serán negociadas na comisión paritaria, podendo tomar como bases calquera proposta da Administración autonómica.

4) En ningún caso poderá constituír como mérito ter desempeñado un posto de traballo con carácter de persoal de confianza na Administración.

5) Para poder participar nos procesos selectivos convocados no Consello da Cultura Galega será necesario reunir os seguintes requisitos:

a) Posuír a nacionalidade española ou a dun Estado membro da Unión Europea nos termos previstos na lexislación vixente.

b) Estar en posesión da titulación esixida ou en condicións de obtela no prazo de presentación de solicitudes.

c) Posuír a capacidade funcional necesaria para o desempeño das tarefas habituais do grupo, categoría ou praza correspondentes.

d) Ter cumpridos dezoito anos e non exceder da idade de xubilación forzosa, salvo naqueles corpos ou escalas que teñan determinada por lei outra idade de ingreso ou xubilación.

e) Non estar separado mediante expediente disciplinario do servizo de calquera das administracións públicas, nin atoparse inhabilitado con carácter firme para o exercicio de funcións públicas.

A extensión e profundidade dos programas adecuaranse aos niveis de titulación esixidos e á especialidade profesional dos correspondentes grupos de clasificación e categorías profesionais do persoal laboral.

Artigo 5.7. Selección do persoal laboral temporal

1. Os postos de traballo vacantes que non se cubran polos sistemas regulados e se considere necesaria a súa provisión poderán cubrirse mediante a contratación de persoal laboral temporal.

A selección do persoal laboral temporal farase de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade. O referido sistema deberá permitir a máxima axilidade na selección, en razón da urxencia requirida para o desempeño transitorio dos postos de traballo ou das funcións correspondentes. En todo caso, o persoal laboral debere reunir os requisitos xerais de titulación e as demais condicións esixidas para participar nas probas de acceso aos correspondentes postos fixos.

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

Para iso seguirase o seguinte procedemento:

a) Para a selección de persoal laboral temporal, as convocatorias de prazas por quenda libre para persoal fixo preverán a constitución de listas de espera dos aspirantes, tendo en conta para estes efectos as puntuacións obtidas nas distintas probas selectivas e a valoración, se é o caso, dos servizos prestados en postos de natureza semellante nas administracións públicas. Igualmente, cando non existan listas de espera dispoñibles, poderase proceder á convocatoria pública para constituilas.

b) As listas de espera serán públicas e substituiranse automaticamente polas correspondentes ao último proceso selectivo de prazas fixas que se realice.

c) De non existiren listas elaboradas para o efecto, solicitarase da oficina pública do Servizo Público de Emprego, de xeito xenérico, un mínimo de tres traballadores/as en situación de desemprego, por cada unha das vacantes que se pretenda cubrir. Así mesmo, no taboleiro de anuncios da Consello da Cultura Galega daráselle publicidade á citada petición, na que deberá constar o número de prazas, os requisitos que hai que cumprir e o prazo de presentación de instancias co fin de que os/as interesados/as nas vacantes ofertadas poidan participar no proceso selectivo que se realice para o efecto. A composición do órgano de selección será a regulada no artigo 5.10. O tribunal, unha vez constituído, aprobará as bases da convocatoria que rexerán o proceso de que se trate.

2. Nos supostos en que haxa que acudir á modalidade contractual de acumulación de tarefas, o contrato poderase formalizar por un período de até seis meses dentro dun período de doce meses.

3.-O persoal será nomeado directamente mediante resolución do presidente do Consello da Cultura Galega, ou na persoa na que delegue, pola orde correlativa que figure nas listas.

4.-Os servizos prestados temporalmente poderán terse en conta para o acceso a prazas fixas do cadro de persoal, nos termos que establezan as bases específicas de cada convocatoria.

Artigo 5.8. Acceso á condición de laboral fixo.

1. O acceso aos distintos grupos e categorías de persoal laboral fixo do Consello da Cultura Galega levarase a cabo, 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, así como o coñecemento de lingua galega. Nos casos en que o desempeño das funcións do posto o requira, realizarase unha proba de coñecementos informáticos.

En todo caso, será necesario, para superar o proceso selectivo, superar a fase de oposición, se ningún dos candidatos supera esta fase o tribunal poderá declarar deserta a convocatoria de prazas.

Artigo 5.9. Convocatorias.

1. Será competente para realizar as convocatorias de acceso á condición de laboral fixo o presidente do Consello da Cultura Galega.

2. Nas convocatorias incluíranse os seguintes aspectos:

– Número de vacantes ofertadas por grupos e categorías e os requisitos que, para participaren no proceso selectivo correspondente a cada grupo e categoría, 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.

– Prazo para a presentación de instancias.

3. Nas convocatorias públicas para persoal de novo ingreso garantirase unha reserva do 5% dos postos ofertados para as persoas con algún tipo de minusvalía xustificada.

Artigo 5.10. Tribunais de selección.

1. Os tribunais ou comisións de selección estarán formados por un número de cinco membros: o presidente ou presidenta do Consello da Cultura Galega, tres membros nomeados pola Comisión Executiva, que deben posuír un nivel de titulación igual ou superior ao esixido para o ingreso no grupo profesional de que se trate, e un representante dos traballadores e traballadoras, designado polo delegado de persoal ou comité de empresa; cos seus respectivos suplentes.

2. Todos os membros do tribunal actuarán con voz e voto.

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

4. Os membros dos tribunais deberán absterse de formar parte deles cando concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común e notificaranllo ao órgano convocante.

Os aspirantes poderán recusalos de acordo co artigo 29 da mencionada Lei.

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

Artigo 5.11. Resolución.

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

2. De existir máis dun tribunal, será o designado como n.º 1 o encargado de recibir as propostas de aprobados dos demais, elaborar a proposta conxunta de aspirantes que superaron o proceso selectivo e elevala ao órgano convocante para o seu nomeamento.

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

4. O órgano convocante resolverá o seu nomeamento como persoal laboral do Consello da Cultura Galega na grupo e categoría que corresponda. Esta resolución sera publicada no DOG.

5. Así mesmo, de utilizarse a previsión á que se refire o punto 3 deste artigo, na resolución de nomeamento incluíranse o destino adxudicado a cada aspirante. Esta adxudicación farase tendo en conta os seguintes aspectos:

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

– Unha vez adxudicado o destino aos aspirantes da quenda de promoción interna, asignaráselles aos da quenda libre segundo a orde de prelación destes.

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

Artigo 5.12. Toma de posesión.

1. Concluído o procedemento regulado nos artigos anteriores, o persoal nomeado como laboral fixo do Consello da Cultura Galega 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 5.13. Período de proba.

O período de proba será o seguinte:

- a) Para as categorías incluídas nos grupos I e II, seis meses.
- b) Para as categorías incluídas no grupo III, dous meses.
- c) Para as categorías incluídas nos grupos IV e V, un mes.

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

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

Artigo 5.14. Promoción interna.

1.-A promoción interna consiste no acceso desde un grupo ou categoría profesional ao inmediato superior ou a outra categoría dentro do mesmo grupo de titulación.

2.-Como criterios xerais en materia de promoción teranse en conta os seguintes:

- a) A promoción profesional constitúe un instrumento indispensable nun modelo avanzado de carreira profesional.
- b) A promoción interna deberá ser o instrumento para incrementar a capacidade de traballo dos empregados públicos e, en definitiva, os niveis de motivación e integración.
- c) A promoción interna deberá basearse no esforzo profesional, o historial profesional e a carreira, a formación e cualificación adquiridas, debendo ser tamén obxecto de consideración a antigüidade.

d) De acordo con estes criterios, anualmente estudarase o cadro de persoal e analizaranse as funcións desempeñadas polos distintos postos de traballo, para detectar necesidades de adaptación dos grupos e categorías profesionais ás funcións realmente realizadas. Consecuentemente, modificarase o cadro de persoal no sentido de promover as modificacións de grupos e categorías profesionais que se consideren oportunas.

e) Nas convocatorias de acceso reservarase un mínimo do 50% das vacantes ofertadas para cubrir pola quenda de promoción interna; naqueles grupos e categorías que se oferte unha única vacante reservarase para a promoción interna. As vacantes non cubertas por esta quenda acumularanse á quenda de acceso libre.

f) Os procesos de promoción interna deberán efectuarse separados dos de ingreso, que se desenvolverán en convocatorias independentes.

3.-Requisitos.

Para participar en probas de promoción interna os aspirantes deberán posuír unha antigüidade de, polo menos, dous anos no grupo e categoría profesional á que pertencen o día da finalización do prazo de presentación de solicitudes de participación e posuír a titulación e o resto dos requisitos estableci-

dos con carácter xeral para o acceso ao grupo e categoría profesional á que aspire ingresar.

No suposto de promoción do grupo IV ao III poderase eximir do requisito de titulación cando se trate de aspirantes cunha antigüidade de dez anos no grupo profesional de orixe, ou de cinco anos e a superación dun curso específico de formación, de conformidade coa disposición adicional novena do Real decreto 364/95, do 10 de marzo.

Eximirase os candidatos daquelas materias cuxo coñecemento fose acreditado suficientemente nas probas de ingreso ao grupo profesional de orixe.

Tan só deberán superar unha proba práctica aqueles candidatos que pertencen a un grupo profesional cuxo desempeño profesional non permita supoñer un coñecemento das tarefas propias do grupo profesional de destino.

Os aspirantes que na quenda de promoción interna superasen as probas pero, ao non reunir méritos suficientes, non obtivesen praza ou posto quedarán exentos da realización das probas na seguinte convocatoria. Na promoción do grupo IV ao III, e sempre que non existan convocatorias de acceso libre, esta exención estenderase ás dúas seguintes convocatorias.

Nas convocatorias de promoción interna a prazas de persoal de oficios encadradas no grupo IV, esixirase como único requisito para os aspirantes do grupo V estar en posesión do título esixido para o ingreso na praza de procedencia.

Artigo 5.15. Sistemas de promoción.

1.-Como regra xeral, o sistema de promoción será o de Concurso-oposición. A promoción dentro dun mesmo grupo de titulación poderá facerse polo sistema de concurso de xeito motivado e negociado, e as reclasificacións por reasignación de efectivos pola superación de cursos específicos.

2.-Os procesos de promoción interna regularanse basicamente polos mesmos procedementos que os indicados para o ingreso, polo que rexerá o disposto no Regulamento xeral de ingreso do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado e de provisión de postos de traballo e promoción profesional dos funcionarios civís da Administración xeral do Estado.

En concordancia coa normativa mencionada, tamén nesta materia se seguirá o estipulado no Decreto 95/1991, do 20 de marzo, polo que se aproba o Regulamento de selección de persoal da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

Como norma xeral a fase de concurso terá como puntuación máxima o 40% da puntuación máxima posible da fase de oposición.

3.-As bases e convocatorias serán públicas e conterán necesariamente:

a) Denominación, localización.

b) Requisitos esixidos para o seu desempeño, entre os que unicamente poderán figurar os contidos na Relación de postos de traballo.

c) Prazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso poderá ser inferior a 15 días hábiles, contando a partir da súa publicación.

4.-Baremo: avaliaranse como méritos:

a) Antigüidade.

b) Cursos de formación e perfeccionamento (relacionados sempre coas funcións do posto a que se aspira).

c) Titulacións académicas superiores, excluíndo as que serviron para obter outra superior, ou complementarias das que se esixen para acceso ao grupo relacionadas coas funcións propias do posto de traballo e outras homologadas por organismos oficiais, relacionadas coas funcións propias do posto.

d) Coñecemento do idioma galego.

e) Experiencia profesional dentro da Administración.

f) No caso de empate terá preferencia para que lle sexa adxudicado o posto o que obtivese maior puntuación no apartado primeiro, de persistir o empate terá preferencia o de maior idade.

Artigo 5.16. Traballos de superior e inferior categoría.

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

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

En todo caso, serán preferencia os/as traballadores/as do centro, aos que se lles serán en conta os requisitos establecidos no convenio para a promoción interna e os ascensos.

De ser posible, comunicarásele ao/á traballador/a por escrito, con 48 horas de antelación e, en todo caso, con anterioridade ao inicio do cambio de posto de traballo. Ofrecerásele ao persoal do centro, coa requirida publicidade e adxudicándoa pola antigüidade entre os solicitantes.

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

A praza deixada vacante por estes traballadores/as ou polos seus substitutos/as cubrirase por contratación temporal, de acordo co establecido no artigo 5.7 deste convenio.

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

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

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

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

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

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

Artigo 5.17. Capacidade diminuída.

O persoal que teña recoñecida legalmente a diminución da súa capacidade e fora declarado en situación de invalidez permanente total para a profesión habitual por resolución da delegación provincial do Instituto Nacional da Seguridade Social ou senten-

cia do Xulgado do Social será destinado a un traballo axustado ás súas condicións, sen redución salarial nin profesional.

Artigo 5.18. Organización do traballo.

1. A organización do traballo, conforme a lexislación vixente, é facultade exclusiva do Consello da Cultura Galega, a súa aplicación práctica correspóndelle ao presidente ou aos titulares da delegación expresa deste das súas competencias en materia de xefatura de persoal, segundo o establecido no Regulamento do Consello da Cultura Galega, todo iso sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia, consulta e información recoñecidos aos traballadores no Real decreto lexislativo 1/1995, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

2. O obxectivo da organización do traballo é alcanzar un nivel axeitado de eficacia nos servizos, baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos a eles.

3. Serán criterios inspiradores da organización do traballo:

- A planificación e ordenación dos recursos humanos.
- A adecuación e suficiencia dos cadros de persoal para cubrir as necesidades do servizo.
- A adecuada e eficaz adscrición profesional dos traballadores.
- A profesionalización e promoción dos traballadores.
- A identificación e valoración dos postos de traballo.
- A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.
- O fomento da responsabilidade e iniciativa no posto de traballo e da participación dos traballadores.
- A adopción das necesarias medidas en saúde laboral que permitan un traballo coas debidas garantías de seguridade e hixiene.
- A concertación social.

Artigo 5.19. Incompatibilidades.

Ao persoal laboral do Consello da Cultura Galega 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 ao servizo das administracións públicas en relación co artigo 13 do Real decreto 598/1985, do 30 de abril.

A teor do artigo 16.1º da Lei 53/1984 non poderán desempeñar un segundo posto de traballo no sector público nin exercer actividades privadas os que ocupen postos para os que estea recoñecida a dispoñibilidade horaria.

No resto dos postos, para realizar unha segunda actividade, xa sexa pública ou privada, deberá solicitarse a compatibilidade, con carácter previo ao seu desenvolvemento.

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIÓNS E OUTRAS PRESTACIÓNS

Artigo 6.1. Estrutura retributiva.

As retribucións do persoal acollido a este convenio están constituídas polas retribucións básicas e complementarias que se definen a continuación:

A) Retribucións básicas.

1. Salario base: é a retribución que lle corresponde a cada traballador/a fixada para a xornada ordinaria de traballo, segundo o nivel retributivo ao que pertence o seu grupo e a súa categoría profesional, conforme se establece no anexo.

2. Pagas extraordinarias: todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito a percibir dúas pagas extraordinarias, que se aboarán co salario mensual de xuño e decembro. A contía de cada unha das pagas será igual a unha mensualidade do salario base do convenio máis antigüidade. De non prestar os seus servizos durante os seis meses anteriores completos, o cálculo da contía da paga extraordinaria que corresponda realizarase proporcionalmente.

3. Antigüidade: por cuatrienios do 5% do salario base. Para os efectos do cálculo de antigüidade recoñeceranse todos os servizos prestados no Consello da Cultura Galega, independentemente da relación laboral fixa e temporal.

B) Retribucións complementarias

Estas retribucións comprenden:

- Os complementos específicos.
- As indemnizacións por razón de servizo.

- As horas extraordinarias. Retribuiranse, se é o caso, na nómina do mes en que se realicen e sempre suxeitas ao disposto no artigo 4.3 deste convenio.

Artigo 6.2. Complementos específicos.

1.-O complemento específico está destinado a retribuír as condicións particulares dos postos de traballo en atención á súa especial dedicación, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade. Na valoración da dedicación e penosidade dos postos de traballo teranse en conta especificamente as tarefas desempeñadas en réxime de especial dedicación, en horarios nocturnos, festivos ou en réxime de distorsión horaria, nos termos establecidos no capítulo IV deste convenio.

2.-A dispoñibilidade horaria é o complemento que retribúe o tempo de presenza do traballador/a por razóns de espera, expectativas, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías, comidas en ruta e outras similares, nas que o traballador/a se atopa a disposición do Consello da Cultura Galega.

A dispoñibilidade horaria só dará dereito á percepción dun complemento especial e ao cobro de indemnización por razón do servizo, conforme o regulado pola normativa aplicable, non podéndose recibir retribución ningunha por horas extraordinarias se se percibe complemento de dispoñibilidade horaria por horas de presenza.

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

Para estes traballadores no tempo de traballo efectivo seralles aplicable a xornada normal de traballo e os límites establecidos para as horas extraordinarias.

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

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

3.-En ningún caso poderá asignarse máis dun complemento específico a cada posto de traballo, aínda que ao fixalo poderán tomarse en consideración conxuntamente dúas ou máis das condicións particulares que poidan concorrer nun posto de traballo.

4.-O establecemento ou modificación do complemento específico esixirá, con carácter previo, que se efectúe unha valoración do posto de traballo atendendo ás circunstancias no artigo 4.3.

Artigo 6.3. Indemnizacións por razóns de servizo.

a) Gastos de desprazamento: Terán a consideración de gastos de desprazamento as cantidades que se paguen ao persoal polos gastos ocasionados pola utilización de calquera medio de transporte por razón do servizo encomendado.

b) Para o ano 2006, o importe da indemnización para percibir como gastos de viaxe por uso do vehículo particular establececese en 0,168283 euros por km percorrido.

c) Axudas de custo: Entenderase por axuda de custo a cantidade que se pagará polos gastos orixinados cada día pola estancia e manutención fóra da residencia habitual por razóns de servizo.

As contías para o ano 2006 serán as seguintes:

- Por manutención: 40 euros
- Axuda de custo completa: 80 euros

a) Indemnización especial: Defínese como a compensación que corresponde polos danos, perdas ou gastos extraordinarios que se produzan sobre o patrimonio do/a empregado/a por razón ou como consecuencia dos servizos encomendados.

e) As contías fixadas neste artigo actualizaranse anualmente de acordo cos criterios que para o efecto fixe a Administración xeral do Estado.

Artigo 6.4. Nómina.

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

Artigo 6.5. Revisión salarial.

Durante a vixencia do presente convenio, o incremento da masa salarial do persoal será o que se derive das negociacións anuais coa representación do persoal, que se levarán a cabo durante o mes de decembro do exercicio inmediatamente anterior. En calquera caso, se non as houberse, o incremento nunca poderá ser inferior ao IPC (Índice de prezos de consumo) previsto polo Goberno nas leis orzamentarias.

No caso de que o IPC de decembro a decembro sexa superior ao IPC previsto para o ano, aplicarase unha revisión salarial ao persoal incluído no ámbito deste convenio. Esta revisión salarial fixarase de forma que o incremento das retribucións do persoal, unha vez incorporada a revisión, manteña a mesma diferenza en puntos respecto ao IPC rexistrado que a previsión orixinal en relación ao IPC previsto. A devandita revisión incorporarase na nómina do mes de febreiro e será consolidable para todos os efectos.

CAPITULO VII. ACCIÓN SOCIAL

Artigo 7.1. Partida de melloras sociais.

O Consello da Cultura Galega dotará anualmente no seu orzamento unha partida para o financiamento de gastos de acción social e sanitaria do seu persoal. A dotación inicial da partida ascenderá ao 1% do capítulo I do presuposto do Consello da Cultura Galega do ano 2005 e posteriormente negociarase anualmente na comisión paritaria e, de ser o caso, coa delegación de persoal ou comité de empresa.

A partida de acción social destinarase, inicialmente, ao financiamento ou subvención, entre outros, dos gastos de mantemento de fillos ou cónxuxes diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais, gardaría, estudos, asistencia sanitaria, sen prexuízo de que a comisión paritaria poida no futuro acordar outras ou modificar as actuais, baseándose na consideración doutras necesidades ou no cambio nas prioridades establecidas.

A xestión e asignación individualizada do importe desta partida realizarase de conformidade co Regulamento de Acción Social, que deberá ser aprobada polo Pleno, previa negociación co comité de empresa ou co delegado de persoal.

Artigo 7.2. Fondo de axuda para anticipos.

O persoal acollido a este convenio, dentro das previsións orzamentarias, poderá solicitar anticipos, sen xuros, por un importe de catro mensualidades dos seus haberes líquidos, que se devolverán nun prazo de catorce meses como máximo. A amortización deste anticipo non superará o dez por cento (10%) do seu salario mensual.

Artigo 7.3. Seguro colectivo.

1. O Consello asinará unha póliza de seguros que garanta unha cobertura suficiente das responsabilidades civís que puidesen derivarse da prestación do servizo do persoal laboral, agás nos casos de negligencia debidamente probada.

2. O Consello concertará unha póliza de seguro colectivo de accidentes para os/as empregados/as que cubra os riscos de morte e invalidez, garantindo, cando menos, os seguintes capitais:

- a) Morte por accidente ordinario: 42.000 euros
- b) Morte por accidente laboral: 42.000 euros
- c) Invalidez total e permanente: 60.000 euros
- d) Invalidez parcial: segundo baremos.

3. O incumprimento do disposto no presente artigo suporá a obriga do Consello de asumir subsidiaria e directamente as indemnizacións establecidas en cada caso.

4. Complemento de indemnización por falecemento do traballador. En caso de falecemento dun traballador o Consello da Cultura Galega indemnizará cun complemento igual ás 6 últimas mensualidades aos familiares en 1º grado (parella e/ou fillos menores de idade).

Artigo 7.4. Asistencia xurídica.

1. O Consello garantirá a prestación de asistencia xurídica especializada a todo o persoal que a precise por razón de conflitos con terceiros derivados da prestación do servizo.

2. O Consello asumirá os gastos da defensa, logo da solicitude do interesado, na que se fará constar o letrado elixido. Para estes efectos o Consello poderá subscribir concerto con letrados para o asesoramento do persoal en número e especialidades necesarias.

Artigo 7.5. Incapacidade temporal.

En caso de baixa por IT ou situación de risco durante o embarazo, o Consello da Cultura Galega incrementará o subsidio económico da Seguridade Social até acadar a contía igual á base de cotización do/a traballador/a do mes anterior a aquel en que se produza a baixa.

As situacións de incapacidade temporal derivadas de enfermidade común, enfermidade profesional, accidente de traballo, accidente non laboral ou maternidade, nas que a duración previsible sexa dun mes ou superior, cubriranse inmediatamente por contratos de interinidade de acordo co sistema de contratación temporal previsto no artigo 5.7 deste convenio, mentres dure esta situación.

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

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

Non obstante o anterior, o réxime será o seguinte:

a) Ausencias por enfermidade común ou accidente non laboral dun a tres días de duración: seguirase o seguinte procedemento. O persoal afectado comunicará a súa ausencia á unidade de persoal, órgano ou persoa responsable, preferentemente dentro da primeira hora da xornada, agás causas de forza maior que impidan a comunicación, e/ou xustificárase posteriormente cun informe dun facultativo médico; sen prexuízo de que en casos de ausencias reiteradas se poida producir unha constatación dun feito que desvirtúe a causa alegada polo traballador/a. De non producirse a comunicación e/ou xustificación pertinente, descontarase dos haberes o día en que se faltou.

O Consello da Cultura Galega poderá practicar as inspeccións médicas oportunas, segundo o disposto no artigo 20 do Estatuto dos traballadores.

b) Ausencias por accidente de traballo, enfermidade profesional, maternidade, enfermidade común e accidente non laboral de máis de tres días de duración. Nestes casos o/a traballador/a percibirá o 100% do seu salario ordinario desde o primeiro día de baixa e até o termo da IT, sempre que se cumpran os requisitos esixidos na Orde do 19-6-1997.

Artigo 7.6. Complemento das pensións de viuvez e orfandade.

A morte do traballador/a que prestase os seus servizos no Consello da Cultura Galega no momento do seu falecemento, ou que se atopase nalgún dos supostos de suspensión do contrato de traballo contemplados no artigo 45 do Estatuto dos traballadores e posúa o período de carencia esixido polas disposicións vixentes, poderá dar lugar ao 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/as a cargo menores de 21 anos de idade, ou a que fixe a normativa vixente da Seguridade Social ou orfos/as absolutos/as, sempre que non posúan ingresos, de calquera tipo, superiores ao salario mínimo interprofesional vixente en cada momento.

A contía será igual á diferenza entre o salario bruto, constituído este polos conceptos contemplados no capítulo 6 deste convenio, percibido como media nos 12 meses anteriores ao mes do feito causante, e a suma das pensións de viuvez e orfandade xeradas polo/a traballador/a a consecuencia do falecemento.

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

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

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

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

Se a morte se produce por accidente de traballo ou enfermidade profesional contraída durante o seu servizo á Administración non se esixirá antigüidade ningunha para o cobro dos complementos citados; os beneficiarios percibirán o salario bruto, sempre que non existan outros ingresos superiores ao salario mínimo vixente en cada momento e as causas de extinción serán 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 tiñese unha xornada reducida, este complemento reducirase en proporción á xornada realizada.

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

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

Artigo 7.7. 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 do Consello da Cultura Galega terá carácter de forzosa ao cumprir o traballador/a a idade de 65 anos. Aqueles/as traballadores/as que, ao chegaren a esta idade, non teñan cumprido o período mínimo de cotización á Seguridade Social para teren dereito á referida prestación poderán continuar prestando servizos até cumpriren o citado período de cotización, momento en que se causará baixa de xeito inmediato.

b) Xubilación especial.

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

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

c) Xubilación voluntaria.

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

Se o retiro é aos 60 anos a institución asumirá o pagamento dunha prima por xubilación anticipada nas contías seguintes:

- Aos 60 anos: 49.884 euros.
- Aos 61 anos: 40.267,81 euros
- Aos 62 anos: 30.050,61 "
- Aos 63 anos: 23.439,47 "
- Aos 64 anos: 15.025,30 "

2. Prima por xubilación.

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

No último ano previo á data da súa xubilación, o persoal laboral terá dereito a un permiso retribuído de 1 día natural por cada ano de servizos prestados ao Consello, que poderán acumularse ás vacacións anuais correspondentes.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN

Artigo 8.1. Obxectivos.

A formación do persoal laboral do Consello da Cultura Galega constitúe un valor fundamental para calquera proxecto que queira afrontar a súa modernización.

Neste contexto a formación debe ser considerada como unha necesidade e unha obriga, constituíndo un factor básico para incrementar a motivación e a integración dos/as traballadores/as e un mecanismo eficaz e indispensable para articular a mobilidade e a promoción.

É manifesta, pois, a importancia da formación no momento actual para desenvolver unha administración máis eficaz, polo que as súas principais funcións serán as seguintes:

- a) Unha función de adaptación permanente á evolución das profesións e do contido dos postos de traballo e, polo tanto, de mellora das competencias e cualificacións indispensables para incrementar a eficacia e a calidade dos servizos que presta o persoal.
- b) Unha función de promoción que lle permita aos empregados evitar o estancamento na súa cualificación profesional.
- c) Unha función de axeitamento e integración, entendida como mecanismo de planificación estratéxica dos recursos humanos.

Artigo 8.2. Plans de formación continua do Consello da Cultura Galega.

1. Co obxectivo de facilitar a formación e promoción profesional do persoal ao servizo do Consello da Cultura Galega, os traballadores e traballadoras terán dereito a que se lles facilite a realización de estudos, cursos de perfeccionamento e o acceso a cursos de reconversión e capacitación profesional.

2. A comisión paritaria elaborará un Plan de formación continua para todo o persoal, en congruencia cos obxectivos e as prioridades da organización e integrado na planificación estratéxica dos recursos humanos do Consello. Para estes efectos realizarase unha enquisa para a detección das necesidades formativas.

3. Na elaboración do Plan de formación continua do Consello poderán ser tidas en conta as actividades formativas desenvolvidas por outras administracións públicas.

4. O Plan de formación continua do Consello da Cultura galega poderá agruparse ou integrarse parcialmente noutros plans impulsados polas administracións públicas, co fin de garantir unha maior eficacia e eficiencia da formación.

5. O Plan de formación continua terá, como mínimo, o seguinte contido:

- * Obxectivos e descrición das accións para desenvolver.
- * Ámbito de aplicación do plan e unidades ás que afecta.
- * Colectivo afectado e número de participantes.
- * Calendario previsto de execución.
- * Custo estimativo das distintas actividades formativas.
- * Criterios de selección que garantirán o principio de igualdade.
- * Modalidade de xestión das actividades formativas.
- * Institución responsable da impartición.

Artigo 8.3. Acceso á formación continua.

1. Todos os empregados deberán ter a posibilidade de acceder á formación continua.

Para estes efectos os traballadores/as disporán dun mínimo de 40 horas anuais retribuídas para dedicar á formación, que serán computadas como tempo de traballo efectivo.

2. Nos plans de formación recolleranse primordialmente accións de formación que teñan unha alta demanda e que non se solapen con accións xa desenvolvidas.

3. Aqueles traballadores que realicen cursos de formación de carácter oficial pertencentes aos Plans de Formación Continuada da EGAP, da Xunta de Galicia, organizados por sindicatos, etc. poderán adaptar o seu horario de traballo para a asistencia a aqueles.

CAPÍTULO IX. SAÚDE E SEGURIDADE

Artigo 9.1. Dereito á saúde e seguridade.

1. O persoal do Consello da Cultura Galega ten dereito a unha protección eficaz da súa integridade física e da súa saúde no traballo. A Administración e os delegados de prevención teñen o deber de promover, formular e aplicar unha adecuada política de prevención de riscos. As partes comprométese a colaborar estreitamente para elevar os niveis de saúde e seguridade no traballo.

2. O persoal ten 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 da súa representación legal e dos órganos internos e específicos de participación nesta materia.

3. O Consello da Cultura Galega está obrigado a promover, formular e aplicar unha adecuada política de seguridade e hixiene nos centros 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, 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.

4. Para os efectos de prevención, seguridade e saúde laboral será aplicable no Consello da Cultura Galega a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de riscos laborais.

4. A acción en saúde laboral debe estar dirixida á prevención e ao control dos riscos nos lugares de traballo.

Artigo 9.2. Funcións de prevención.

1. En cumprimento do deber de prevención de riscos profesionais, o Consello da Cultura Galega concertará o servizo cunha entidade especializada allea á empresa.

2. No momento de asinarse o presente convenio, o Consello da Cultura Galega realizara un estudo de todos os postos de traballo para analizar a situación de cada un e adaptalo á normativa vixente.

Artigo 9.3. Consulta e participación.

1. O exercicio da función de participación en materia preventiva levarase a cabo a través dos delegados de prevención.

2. A representación sindical terá dereito a participar nos procesos de determinación, selección e contratación -se proceden dos sistemas de prestación da cobertura de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Artigo 9.4. Delegados de prevención.

1. O delegado de prevención, de acordo co disposto no artigo 35.2 da Lei 31/95, do 8 de novembro, será o delegado de persoal.

2. O tempo utilizado polos delegados de prevención para o desempeño das funcións previstas no artigo 36 da Lei de prevención de riscos laborais será considerado como de exercicio de funcións de representación para efectos de utilización do crédito de horas mensuais retribuídas, segundo o previsto na letra e) do artigo 68 do Estatuto dos traballadores, na letra d) do artigo 11 da Lei 9/87 de Órganos de representación e no artigo 10.3 da LOLS.

3. Os órganos competentes proporcionaranlles aos delegados de prevención os medios e a formación en materia preventiva que sexan necesarios para o exercicio das súas funcións.

4. A formación deberá ser facilitada pola Administración a través dos seus propios medios ou mediante concerto con organismos ou entidades especializadas na materia.

5. O tempo dedicado á formación en materia de prevención será considerado como tempo de traballo para todos os efectos.

Artigo 9.5. Recoñecementos médicos.

1. O Consello da Cultura Galega realizará os seguintes recoñecementos médicos:

a) Unha vez ao ano para todos os traballadores que voluntariamente o soliciten; incluírá unha revisión xinecolóxica para as traballadoras e probas médicas específicas (vista, lombo, etc.) de acordo co perfil de cada posto.

b) Periódicos e específicos ao persoal que, pola súa actividade, se considere necesario.

c) A todo o persoal de novo ingreso, antes de incorporarse ao posto de traballo.

O tempo empregado para este recoñecemento será aboado pola empresa.

2. Con carácter xeral, o Consello da Cultura Galega facilitará o acceso dos/as traballadores/as aos seguintes servizos:

a) Planificación familiar.

b) Consello xenético.

c) Consello prenatal.

Artigo 9.6. Roupa de traballo.

O Consello da Cultura galega facilitaralle roupa de traballo e calzado profesional homologados e de uso obrigatorio a todo o persoal ao seu servizo cando as condicións e a natureza do traballo o requiran.

CAPÍTULO X. RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 10.1. Réxime disciplinario.

1. O persoal laboral do Consello da Cultura Galega poderá ser sancionado pola comisión das faltas tipificadas a través do procedemento establecido no IV Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ou aquel que o substitúa.

2. O réxime disciplinario establecido enténdese sen prexuízo da responsabilidade civil ou penal en que poida incurrir o persoal laboral, que se fará efectiva na norma que determine a lei.

Artigo 10.2. Graduación das faltas.

1. As faltas cometidas polos traballadores e traballadoras, con ocasión ou como consecuencia do traballo, poderán ser leves, graves e moi graves, segundo o estipulado no IV Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ou aquel que o substitúa.

2. As persoas responsables, infraccións e sancións disciplinarias, extinción da responsabilidade e tramitación do procedemento configurarán no seu conxunto o réxime disciplinario.

3. En todo caso garantirase a audiencia do interesado e a presentación pola súa parte das alegacións que estime oportunas ao longo do procedemento, así como a audiencia dos órganos de representación sindical nos momentos procesuais determinantes da resolución final, como son a incoación do expediente e a formulación do prego de cargos e a proposta de resolución.

CAPÍTULO XI. GARANTÍAS SOCIAIS

Artigo 11.1. Garantías sociais.

As partes asinantes comprométese a seguir as directrices en materia de acción social.

Non se discriminará ningún traballador ou traballadora en función do seu sexo, nacionalidade, raza, relixión, orientación sexual, discapacidade, enfermidade ou ideoloxía.

Equiparanse para todos os efectos os matrimonios coas parellas de feito. Será necesario achegar xustificación do Rexistro de Parellas de Feito, onde o houbese, ou do censo onde se xustifique a convivencia da parella.

Respectarase a permanencia no Consello da Cultura Galega daqueles traballadores e traballadoras que, por accidente laboral, sufran unha discapacidade sobrevida con posterioridade á incorporación á empresa.

CAPÍTULO XII. NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

1. Os traballadores/as do Consello da Cultura Galega teñen o dereito e o deber de desenvolver a súa actividade laboral e profesional no idioma galego, como lingua da Comunidade Autónoma, e polo tanto acceder a vías de formación lingüística en relación co seu posto de traballo.

2. O Consello da Cultura Galega proporcionará os instrumentos axeitados para propiciar un coñecemento adecuado da lingua galega. Os traballadores/as teñen dereito a asistir a cursos de aprendizaxe, perfeccionamento e especialización do idioma galego, dentro do horario de traballo.

3. O tempo investido na asistencia aos devanditos cursos será computado como tempo efectivo de traballo.

4. Nas probas selectivas que se realicen para o acceso ás prazas incluírase unha proba de coñecemento da lingua galega.

Disposicións adicionais.

1. A comisión paritaria estudará a posibilidade de modificar o horario laboral, como consecuencia das modificacións do persoal que presta os seus servizos no Consello da Cultura Galega.

2. A Comisión Paritaria estudará as posibilidades para permitir a mobilidade do persoal laboral do Consello da Cultura Galega con outras administracións públicas.

3. Como dereito supletorio e para o non previsto neste Convenio, aplicarase o disposto no IV Convenio colectivo único para o persoal laboral da Xunta de Galicia ou aquel que o substitúa.

4. Para garantir a conciliación da vida laboral e persoal, ambas partes acordan incorporar ao presente convenio, as medidas adoptadas no marco do Plan Concilia asinado pola Administración Xeral do Estado e as organizacións sindicais, así como aquelas outras acordos, neste sentido, que se adopten na administración autonómica ou do Estado .

ANEXO ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

Salarios base		
GRUPO I		
Categoría 1	2.550 euros brutos	35.700
Categoría 2	2.397 euros brutos	33.558
Categoría 3	2.040 euros brutos	28.560
GRUPO II		
Categoría 1	1.887 euros brutos	26.418
Categoría 2	1.785 euros brutos	24.990
GRUPO III		
Categoría 1	1.734 euros brutos	24.276
Categoría 2	1.632 euros brutos	22.848
Categoría 3	1.530 euros brutos	21.420
GRUPO IV		
Categoría 1	1.326 euros brutos	18.564
Categoría 2	1.224 euros brutos	17.136
GRUPO V		
	1.122 euros brutos	15.708

Complementos

Perigosidade: 76,16 euros

Penosidade: 76,16 euros

Disponibilidade horaria: 360 euros

10473-x

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

IV.1 PROVINCIAL

DEPUTACIÓN PROVINCIAL DA CORUÑA

Patrimonio e Contratación

Embargos e Garantías

ANUNCIO

Anuncio de extravío da documentación orixinal e devolución da garantía

Mediante a resolución da presidencia coa data de 06.09.2006 acordouse cancelar a garantía constituída pola entidade ALGORITMOS PROCESOS Y DISEÑOS, S.A., CIF A28634046, para afianzar o contrato de "SUBMINISTRACIÓN DE EQUIPOS CON DESTINO AO SERVIZO DE ASISTENCIA A MUNICIPIOS (APLICACIONES SigEIEL E WebEIEL). LOTE 1: ESTACIONES DE TRABAJO, SERVIDOR, MEMORYSTICK" polo importe de 513,22 euros.

No expediente non consta o orixinal da carta de pagamento.

O que se fai público polo presente anuncio, co fin de que dentro do prazo de QUINCE DÍAS poidan presentar reclamacións os que crean ter algún dereito esixible ao adjudicatario pola razón do contrato garantido. Transcurrido o devandito prazo sen que éstas se formulen e, segundo o disposto no Regulamento da caixa xeral de depósitos e de acordo co procedemento aprobado mediante RP núm. 7045 coa data 09.05.2002, expedirase un duplicado e devolverse a fianza.

O expediente encóntrase de manifesto no Servizo de Patrimonio e Contratación, Área de Embargos e Garantías.

O PRESIDENTE

Asdo.: Salvador Fernández Moreda

O SECRETARIO XERAL

Asdo.: José Luís Almu Supervía

10523-x