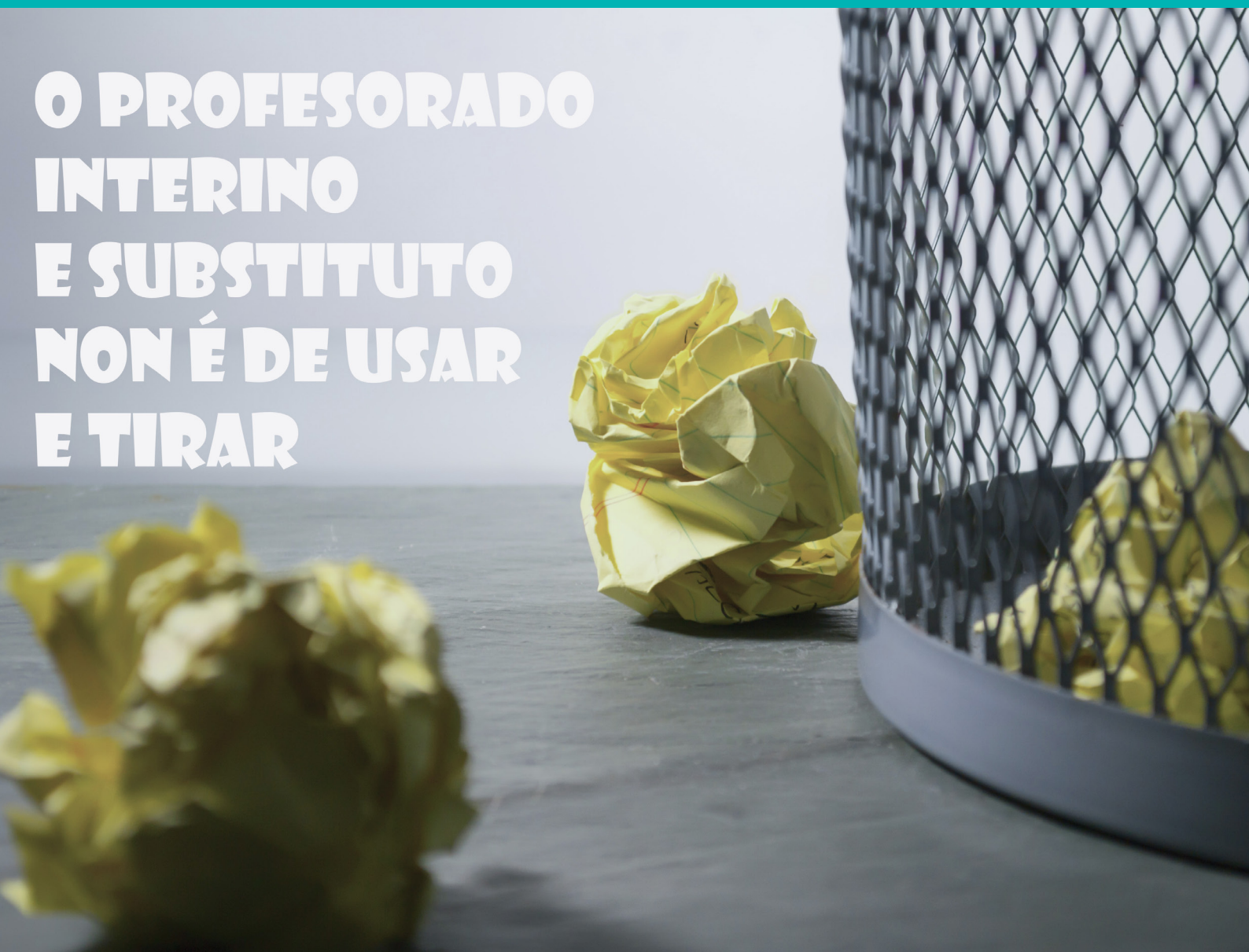




## O PROFESORADO INTERINO E SUBSTITUTO NON É DE USAR E TIRAR



**Toda a información sobre os dereitos acadados e as conquistas pendentes, a situación legal e a laboral do persoal docente interino e substituto no ensino público galego**

# A loita pola igualdade

*É importante ter presente cales son os precedentes no longo camiño de reivindicacións laborais e profesionais do colectivo do profesorado interino e substituto para comprendermos a situación actual. Nesa loita para conseguirmos contar cos mesmos dereitos que o resto do profesorado, a CIG-Ensino xogou un papel fundamental. Os dereitos que a día de hoxe temos non se poderían entender sen as mobilizacións de moitos anos e sen a estratexia sindical da CIG-Ensino. Hai demandas que aínda están pendentes, case sempre polo bloqueo nas negociacións da Xunta de Galiza e a complicidade de determinados sindicatos en moitos casos mais seguen no centro da nosa acción sindical.*

**Os nosos dereitos foron conquistados: non nos regalaron nada**

A día de hoxe todo o profesorado interino e substituto galego ten **as mesmas retribucións básicas e cobra os mesmos complementos** que o funcionariado de carreira. Isto non sempre foi así nin se conseguiu da noite para a mañá. Eses dereitos non foron froito dun agasallo dos gobernos senón a consecuencia de loitas longas e da firmeza sindical da CIG-Ensino que asentaron as conquistas das que hoxe gozamos.

## Galiza ten contratos de interinidade de curso completo

É significativo e relevante que xa **desde os anos 80 todo o profesorado interino galego nunha praza vacante de adxudicación por curso completo ten un contrato de un ano**, cando aínda a día de hoxe hai administracións noutras comunidades que cesan con data 30 de xuño a ese profesorado.

## As vacacións pagadas polo tempo traballado

Até o ano 2001 o profesorado substituto non cobraba as vacacións non gozadas. Só as

cobraba quen tiña nomeamento de curso completo. Foi unha intensa **campaña de mobilización primeiro e xudicial despois**, promovida pola CIG-Ensino, a que obrigou á Consellaría a pagar esa parte das vacacións (**2 días e medio por mes traballado**). As vacacións non gozadas pasaron a ser retribuídas con carácter universal. Hoxe, ao final de cada contrato ou no remate do curso se se foron encadeando contratos sen interrupción, cobramos eses días de vacacións e figuran na nosa vida laboral a efectos de xubilación. Nada disto tería ocorrido sen a decisión e o protagonismo do sindicato.

## Os trienios primeiro

Após conseguir as vacacións, desde a CIG-Ensino lanzamos outras dúas batallas, co mesmo deseño táctico (reclamación xudiciais persoais e extensión de efectos a todo o profesorado despois) e co mesmo resultado de conquista de dereitos. **No 2007 co cobro dos trienios retroactivos que tivemos que levar até o Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE)**. Foi unha sentenza pioneira para todo o Estado e permitiu que os trienios de entre 2002 e 2007 fosen percibidos por todo o profesorado interino.

## Os sexenios despois

Tan só **dous anos despois gañamos de novo perante a xustiza o dereito a que o profesorado interino e substituto puidese cobrar sexenios**, complemento vinculado a facer 100 horas de formación cada 6 anos. Uns sexenios que viña cobrando o resto do profesorado e que sempre se lle negaran ao persoal interino. A aprobación das novas directrices europeas sobre dereitos do persoal temporal foron o marco legal que permitiu conseguir estes novos dereitos e que a Xunta se viu obrigada a recoñecer despois das sentenzas impulsadas pola CIG-Ensino.

## Vacacións para persoal substituto: ampliando dereitos con novas mobilizacións

O dereito do cobro do verán polo tempo traballado para o persoal substituto consolidouse e abriu unha nova demanda da CIG-Ensino: garantir a extensión do cobro no verán para o persoal substituto máis alá, reclamando

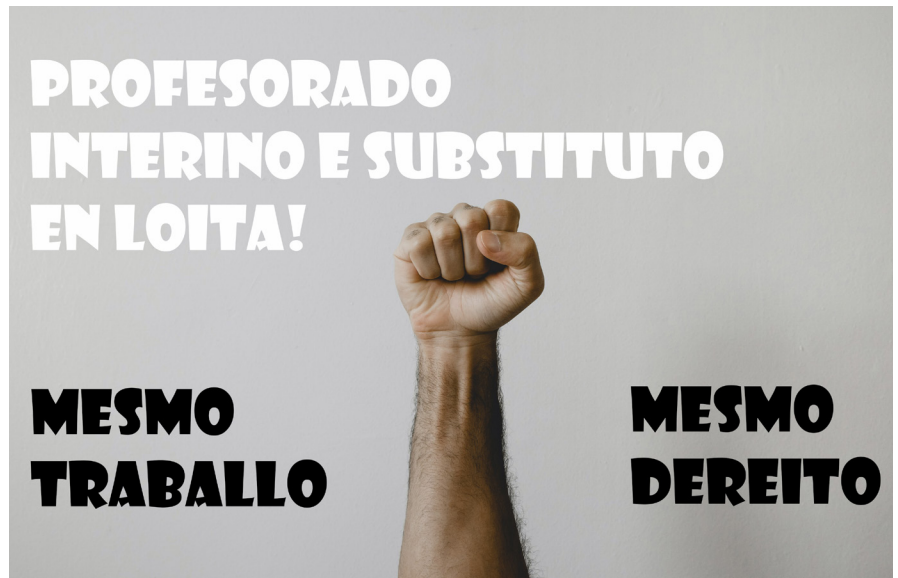
*Contratos de interinidade de todo o curso, vacacións pagadas, cobro de trienios e sexenios, nomeamento no verán para persoal substituto... son algúns dos dereitos conquistados.*

que todo aquel persoal que traballase cinco meses nun curso escolar puidese cobrar todo o verán. Esta demanda, xunto coa ansiada estabilidade que a CIG-Ensino sempre defendeu, centraron as **mobilizacións do ano 2006**, neste caso contra un novo goberno -o bipartito- que mantivo a negativa a dotar de estabilidade o persoal interino.

Os resultados daqueles meses de mobilizacións, **o peche durante 23 días e as folgas do 2006**, trouxeron consigo unha única mellora no acordo do persoal interino. Foi o **pagamento do verán a quen tivese traballado 5 meses e medio**. Tampouco isto foi un agasallo. De non existir a mobilización, nada tería avanzado. A CIG-Ensino, valorando o avance como positivo, non apoiou a modificación do documento, respectando a decisión neste sentido da asemblea de persoal interino en folga, xa que de novo o bloqueo da Consellaría e das outras organizacións sindicais impediu que se incluíse a estabilidade de profesorado interino no acordo. Aquela negociación frustrada e pechada en falso impediu, naquel momento, que persoal maior de 55 anos puidese acollerse a un pacto de estabilidade que lle garantise a adxudicación de interinidades, que foi a liña vermella marcada polo sindicato e o colectivo do profesorado interino.

### **Chegan os recortes no pago do verán**

Pouco durou ese pagamento do verán. **No ano 2012**, e coa escusa da crise, **a Xunta suspende ese dereito**, coa introdución na Lei de Orzamentos dese ano e dos posteriores da negativa a efectuar ese pago. O máis



preocupante é que **os propios sindicatos asinantes do acordo**, desprezados polo goberno Feijóo, **seguiron rubricando todos e cada un dos cambios puntuais que se foron dando nos anos seguintes**, sempre feitos por iniciativa da Xunta e para solucionar problemas de xestión das listas; nunca como propostas de mellora de dereitos. En todas as negociacións, a CIG-Ensino, mais alá de propoñer cambios (nalgúns casos aceptados e que melloraban o que previamente pactaran os asinantes do acordo coa Consellaría), sempre tivo presente a demanda da estabilidade e a denuncia do recorte no pago do verán.

### **Ir máis alá: alternativas ao cese do persoal substituto o 30 de xuño**

Desde o sindicato tamén buscamos alternativas para superar ese bloqueo orzamentario ao pago do verán, sabendo que a administración xudicial nunca é garantía de nada mais tendo presente que cando a negociación se nos nega, hai que buscar outras vías. Así, **gañamos a primeira sentenza que recoñece o dereito dunha docente substituta dunha**

**EOI a continuar co contrato en vigor máis alá do 30 de xuño**, data na que a Consellaría cesa a todo o persoal substituto se non se produciu antes a incorporación do titular. A sentenza obrigou a ampliar o contrato até o mes de setembro.

A sentenza non senta xurisprudencia e ten o condicionante de que podemos demostrar que a compañeira tiña funcións que facer no centro após o 30 de xuño. Queda agora unha vía aberta, aínda incerta, pola que poidamos conseguir que, ben sexa pola recuperación do pago do verán a quen traballou 5 meses e medio ou pola extensión dos contratos máis alá do 30 de xuño, o persoal substituto conquiste un dereito que lle corresponde.

### **Igualdade nos dereitos laborais e nas condicións de traballo**

Máis alá do ámbito salarial a liña de acción sindical da CIG-Ensino levounos a loitar por outros dereitos que fomos conquistando.

Así, todo o persoal docente interino, cando adquire a condición de funcionariado de carreira, ten o **recoñecemento**

**do tempo traballado como interino a todos os efectos:** no concurso de traslados, para o cómputo do tempo requirido para presentarse a oposicións de promoción interna, cátedras, etc. Isto é así **desde o ano 2013**, cando a Consellaría, en aplicación da xurisprudencia europea deu o paso adiante para recoñecer ese dereito. **A CIG-Ensino defendeu sen ambigüidades esa decisión** no medio dun intenso debate polo choque de intereses relacionados coa puntuación no CXT que acabou resolvendo -en Galiza- unha sentenza do TSXG, coincidindo co que desde o sindicato defendemos. Desde aquel momento propuxemos en varias ocasións na Mesa Docente estatal, con nulo apoio ou silencio doutras organizacións sindicais, que **esa medida fose recollida polo Ministerio**, dados os problemas de diferentes

baremos nun corpo, como o docente, que ten recoñecida a mobilidade por todo o Estado. **Unha sentenza do Trinunal Supremo confirmou no verán de 2022** este dereito e **a CIG-Ensino exixiu do MEFP unha áxil resposta** para incorporar os cambios ao baremo do real decreto de concurso de traslados. A resposta do Ministerio chegou a comezos de setembro coa **aprobación na Mesa estatal da modificación que garante este dereito ao profesorado que foi interino non só en Galiza senón en todo o Estado.**

Conseguimos tamén revertir outros recortes de dereitos, como foi o caso da anulación das permutas provisionais se nelas participaba persoal interino. Logo de varios cursos negando esta posibilidade, a Consellaría cedeu e permitiu, xa de xeito

oficial, que **todo o profesorado**, en excepción, poida solicitar **permutas provisionais**, con independencia de que sexa ou non interino.

Ademais, todo o profesorado interino e substituto, sempre que pola súa orde na lista lle corresponda ter destino, ten dereito a solicitar **comisión de saúde**. Isto foi así desde o inicio da regulación legal destas comisións, a raíz dunha **sentenza do TSXG tras unha demanda da CIG-Ensino** que provocou o desmantelamento das anteriores comisións de servizo ilegais e concedidas a dedo pola Consellaría. Así, a administración recoñeceu o dereito a todo o profesorado sen distinción a solicitar estas comisións. Non foi así coas de conciliación, nas que houbo que **agardar até 2017 para conquerirmos ese dereito.**



# A loita pola estabilidade

*A estabilidade é, sen dúbida, o principal tema pendente nos dereitos do profesorado interino. Calquera persoa ten claro que na función pública a estabilidade que conta, a que de verdade se arela, é a fixeza no posto de traballo, aprobando a oposición. Mais debe existir unha alternativa para cando non se acada a fixeza. Temos profesorado de longa duración como interino que dedican anos da súa vida a traballar no ensino público, encadeando contrato tras contrato, en moitos casos con escasas oposicións ou mesmo sen ningunha en máis de 10 anos e a quen unha administración pública non pode tirar pola borda.*

**É preciso unha nova proposta de estabilidade nun novo escenario máis complexo**

A estabilidade é tamén, no ámbito sindical, un dos principais puntos de conflito polas diferenzas. A CIG-Enseño foi, de sempre, unha firme defensora dun acordo de estabilidade que, partindo do acordo actual, incorporase ese dereito (aberto a negociar con que requisitos, é dicir con que

tempo traballado ou idade), co obxectivo posto en non deixar a ninguén atrás. Fronte a isto atopamos **oposición frontal dos demais sindicatos na Mesa Sectorial**, nalgúns casos mentindo coa falacia de que falar de “estabilidade” poñía en risco o sistema actual de listas. Non había tal risco. O que si hai é un **bloqueio político-sindical** que impide que as nosas propostas se tomen en consideración.

É sabido que o actual acordo de persoal interino non garante, como queda demostrado curso tras curso, ningún tipo de estabilidade, nin sequera para quen acumula unha maior antigüidade ou ten unha maior idade.

Por iso a CIG-Enseño considera preciso reformular o texto actual, dentro da actual xestión das listas que, nun marco legal que evite que poida ser anulado xudicialmente, dea resposta á situación incerta actual. Un escenario marcado polo pacto sindical de CCOO-UGT-CSIF co goberno español que dispuxo “*a nulidade plena de todo acto, pacto ou acordo que supoña o incumprimento dos prazos máximos de permanencia como persoal temporal (é*

dicir, de todo acordo que implique **superar o tempo máximo de duración da contratación como temporal fixado en tres anos no EBEP** e que non se adaptou, a día de hoxe, ás características da contratación do profesorado interino).

É obvio que ese acordo, plasmado en lei, implica agrandar as trabas xa existentes mais a CIG-Enseño non deixará de formular propostas alternativas para buscar a maior estabilidade posíbel do profesorado interino.

Neste sentido consideramos que, partindo do actual sistema de conformación de listas, como sempre dixemos, cómpre poñer o foco na temporalidade de longa duración en prazas estruturais e vacantes, sen desbotar igualmente a idade do profesorado. Cremos que se pode chegar á estabilidade, cos dereitos e obrigas que ten, tanto para a administración como para o profesorado afectado.

Así, avogamos por abrir unha negociación para que **todo o profesorado cunha determinada antigüidade en postos que legalmente se identifique como abuso de temporalidade, teña garantido acceder ás vacantes temporais que anualmente se ofertan antes do inicio de curso.**



# Propostas da CIG-Ensino para o persoal interino

## Creación de emprego e amplas ofertas de prazas nas oposicións

- **Incremento de profesorado.** Cadros de persoal amplos nos centros a fin de posibilitar a atención á diversidade, recuperar horarios lectivos cun máximo de 18 sesións en secundaria e 21 en primaria, co obxectivo das 18 para todo o profesorado, reducir o alumnado por aula e realizar os desdobres necesarios, non impartir afíns, ou como mínimo regularlas, reducir as itinerancias e as medias xornadas que non respondan á decisión do profesorado e personalizar a educación.
- **Eliminación definitiva da taxa de reposición.** As ofertas de emprego non deben estar limitadas a xubilacións e defuncións senón a cubrir con carácter fixo todos os postos vacantes, estruturais e necesarios para satisfacer as necesidades dun ensino de calidade, evitando que se volva repetir o abuso na contratación temporal.
- **Amplas ofertas de emprego.** Convocatoria, previa negociación, de oposicións en todos os corpos e niveis educativos cun novo sistema selectivo máis axustado á realidade docente.
- **Acceso diferenciado cando se superen os límites de temporalidade**  
A lei 20/2021 fixa que a temporalidade no sector público debe quedar por debaixo do 8%. Para evitar futuros abusos, a CIG-Ensino é partidaria de fixar legalmente

a obriga de empregar, con carácter excepcional e transitorio, unha **vía de acceso diferenciado cando a porcentaxe supere ese 8%**. Iso implicaría abrir dous procesos: un pensado para o **profesorado con servizos prestados na administración educativa**, mediante probas relacionadas coa práctica docente, non eliminatorias, e cun concurso no que os servizos prestados no ensino público teñan a máxima puntuación. Nesta vía estarían incluídas as prazas estruturais e vacantes, á vez que se mantería en paralelo unha vía ordinaria de ingreso para as prazas de reposición que estaría máis enfocada para **aspirantes** a entrar na función pública docente con **pouca ou ningunha experiencia previa**.

## Mellora nos destinos provisionais

- A CIG-Ensino defendeu unha serie de propostas conducentes a mellorar o perfil das prazas que se

adxudican, **eliminado as materias afíns** ou cando menos limitando a unha afín sempre e cando se negocie previamente a afinidade das especialidades por ámbitos.

- Unha vez que todos os destinos provisionais xa se coñecen coa suficiente antelación ao comezo do curso, esiximos que se garanta o **dereito a que todo o profesorado en expectativa e interino estea presente na elección de horarios e grupos**.

## Cobro nos meses de verán para o persoal substituto e contratos máis alá do 30 de xuño.

- **Restitución do dereito do profesorado substituto a cobrar os meses de verán**, polo menos cando se tivesen traballado 5 meses e medio durante o curso escolar.
- **Extensión de todos os contratos máis alá do 30 de xuño** cando non se incorpore a persoa titular.



# Abuso e temporalidade: estado da cuestión

## Os antecedentes xudiciais á Lei 20/2021

Desde setembro de 2016 ao momento actual o debate sobre o abuso da temporalidade do persoal interino en todos os ámbitos e sectores do sector público ten dado moitas voltas. As primeiras sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE) provocaron numerosas e moi variadas respostas. Desde un primeiro momento produciuse unha enorme confusión, ás veces polos erróneos enfoques dos medios de comunicación, en ocasións por campañas de captación para conseguir clientes-afiliados por parte de despachos e sindicatos sen escrúpulos e tamén, por que non dicilo, pola propia conduta errática dos tribunais de xustiza, desde os galegos ao T. Supremo e o propio TXUE.

Naquel primeiro momento, a CIG-Ensino, tras os oportunos informes xurídicos da Asesoría Xurídica do sindicato, actuou como vén sendo habitual na nosa organización sindical: con seriedade e rigor, fuxindo de campañas de captación e non poñendo en risco os dereitos do profesorado afectado.

Así, promovemos como “**recursos-baliza**” unha serie de reclamacións tras o cese de profesorado interino afiliado. Non buscamos intencionadamente o barullo de centos de reclamacións, senón a prospección: levar uns poucos casos en diferentes ámbitos xurisdicionais co obxectivo de



estender despois esas sentenzas ao conxunto do profesorado interino. Este modo de actuación é o que vimos empregando, con rigor, desde hai moitos anos. Foi con este sistema como conseguimos que todo o profesorado substituto cobrase as vacacións non gozadas, os trienios do persoal interino ou os sexenios. Este método ten, no caso de non gañarmos no xulgado, un beneficio nada desprezábel: non implica gastos para unha chea de persoas ás que se lles di que corran en masa aos tribunais de xustiza nin provoca unha frustración xeral se non se acadan os obxectivos.

Seguindo ese procedemento presentamos **demandas no remate do curso 2016/17** após o cese de profesorado interino. **As sentenzas**, todas de xulgados ordinarios, **foron desestimatorias, negando a posibilidade de indemnización por cese.**

En paralelo, **outra demanda chegou ao TSXG.** O alto tribunal galego ditou unha sentenza moi clara e coincidente no tempo cun dos cambios de criterio do TXUE: a persoa demandante, unha docente interina de longa duración no mesmo centro e ocupando sempre a mesma praza vacante e estrutural, nin tiña dereito a ser readmitida na praza nin a cobrar unha indemnización. É dicir, **perdeu o seu destino e a xustiza non lle recoñeceu ningún dereito a estabilidade nese posto de traballo.**

A pesar do paso do tempo segue presente unha importante falta de información entre o profesorado interino, fomentada polos mesmos protagonistas: despachos de avogados facendo o agosto e a aparición de sindicatos que difundiron por todos os medios posibles que ían conseguir a fixeza para todo o persoal temporal que tivese máis de 3 anos de antigüidade .

Discursos e proclamas de brocha gorda para os seus propios intereses, propios do populismo máis tóxico. Para os despachos voitre o obxectivo era conseguir clientes; para novos sindicatos, afiliación e representación se, como no caso de Galiza, carecían dela. Por iso insistían en que debía recorrer o máximo número de demandantes, como se a xustiza se administrase ao peso. E había que facelo axiña; non se podía agardar un minuto. Aínda están para ser revisadas as webs e as redes sociais con chamadas a presentar demandas antes de que o TXUE ditase sentenza (naquela altura pensábase que ía ser en setembro do 2019), xa que despois podería ser tarde para conseguir a fixeza, mesmo no caso de profesorado que facía substitucións se a suma total dos contratos superaba os 24 meses. Barbaridades sen ningún tipo de sustento legal feitas para venderlle á xente que estaba nunha situación de fraude que a única solución viría de seguir as súas proclamas.

É ben certo que todas esas desinformacións non levaron a ningún “logro” prometido xa que **non houbo en todos estes anos ningunha sentenza no ámbito educativo galego diferente das primeiras que a CIG-Ensino perdeu** e das que informou para evitar continuar por unha vía sen futuro, mais mantiveron unha confusión que aínda segue viva e que alimenta unha inevitábel frustración. En resumo, hai organizacións que fiaron todo á xustiza e cando este recurso xa non lles valeu, o que con toda seguridade xa sabían cando armaron esta estratexia, modularon o relato, falando xa de que a vía xudicial non ía ser suficiente.



***Non houbo en todos estes anos ningunha sentenza no ámbito educativo galego diferente ás que a CIG-Ensino perdeu tras as demandas de 2016/17***

**As sentenzas que se coñeceron durante 2018, tanto do TXUE como do T. Supremo,** foron na liña de estipular que a fraude na contratación debe demostrala cada reclamante e non se pode concluír de xeito xeral. O Supremo fixou que no caso de que unha sentenza recoñecese que existe fraude na contratación do funcionariado interino, as consecuencias serían que, **como sanción, se garantiría a continuación do contrato até que o posto se cubra polo proceso regulamentar ou se amortice.** Polo tanto, os efectos dunha oposición, dun concurso de traslados ou da amortización de prazas, peches de aulas ou redución da oferta educativa, coa conseguinte redución de postos temporais, implicaría a perda do posto de traballo para esa persoa, aínda que contase con sentenza favorábel.

Recentemente, **(decembro de 2021) unha nova sentenza do Tribunal Supremo** di expresamente que quen se atope “nunha situación de interinidade obxectivamente abusiva ten dereito á subsistencia da relación de emprego até que a Administración cumpra debidamente o disposto polo art. 10.1 do EBEP”. Que quere dicir isto? Que unha sentenza que declare o abuso na temporalidade pode manter no posto de traballo á persoa mais non facela fixa nin indefinida e que estará nesa praza até que se convoque para ser cuberta nunha oposición (algo que tendo en conta o sistema de nomeamentos anuais da Consellaría podería levar a recoñecer simplemente o que xa ten: gardar o dereito a ocupar un destino sempre e cando as vacantes sexan suficientes.



Tendo moi claro a estas alturas que a vía xudicial non é ningunha garantía e que a Lei 20/2021 de redución da temporalidade está totalmente limitada polas restricións tanto de carácter xudicial (**inviabilidade do acceso restrinxido** e obriga, polo tanto, de que os procedementos selectivos sexan abertos) como dos pactos sindicais estatais (co apoio de CCOO, CSIF e UGT á **limitación de cadros de persoal** nas distintas administracións) e da imposición da normativa estatal sobre a propia capacidade de decidirmos no ámbito galego (**baremo atado polo Ministerio**), a foto que se nos presenta neste momento é a seguinte:

### A estabilidade buscada cunha praza fixa

Un número moi importante de profesorado interino galego obterá unha praza como funcionariado de carreira no concurso de méritos excepcional. **Pasar das “arredor de 500 prazas”, anunciadas inicialmente polo conselleiro, ás 1.156 definitivas foi un logro da CIG-Ensino** que, sen dúbida, vai permitir que máis do dobre de persoas accedan a un posto fixo en Galiza. Aínda que o acceso non é restrinxido é ben certo que aprobar sen antigüidade como interino é practicamente imposible. Iso non quere dicir que as prazas vaian ser gañadas polas persoas máis antigas nin polas que viñan prestando servizos estes últimos anos no noso País nin polas que están a traballar neste momento por unha determinada especialidade: o baremo determinará, como en calquera proceso selectivo, quen obterá

as prazas. É sabido que a posición da CIG-Ensino foi darlle un **maior protagonismo á antigüidade (o 80% da puntuación total) e á formación permanente** fronte a outros apartados do baremo e que nesta demanda ficamos **sen apoios da maioría sindical e, sobre todo, do Ministerio** que é quen finalmente tiña a última palabra.

As nosas propostas naceron da convicción de que **o concurso de méritos non era a mellor alternativa polos moitos riscos que ten aparelado e porque non vai dar resposta á suposta estabilidade**, ao contrario dalgúns propostas que poñían toda a esperanza nesta modalidade de acceso e que agora se demostra como un erro. Sermos un **corpo estatal** co efecto chamada que iso produce entre diferentes convocatorias das CC.AA. ou **dependen dunha normativa que ten que aprobar o Ministerio, nun ámbito no que a representación do profesorado galego queda relegada**, eran razóns suficientes para formular outras propostas, como fixo a CIG-Ensino.

O que imos ver, con toda seguridade, é como docentes se presenten a convocatorias de fóra do país e viceversa, aínda que neste caso o perfil lingüístico limite a competencia en Galiza. O certo é que nun proceso no que se disparan as prazas noutras CC.AA. pola elevadísima porcentaxe de persoal interino que tiñan (varias por riba do 40%), a competencia vai ser moi elevada e vai dificultar que persoas interinas con moita antigüidade teñan posibilidade de acadar praza na comunidade onde traballan.

### A incerteza da oposición extraordinaria

**O sistema extraordinario de oposición que terá lugar en Galiza no 2023 e noutras CC.AA.** entre ese ano e o 2024, será aínda dunha **menor garantía para o persoal interino, tanto polo reducido número de prazas como polo incerto do resultado dunha oposición.** Aínda que é de agardar que moita máis xente aspirante supere a fase de oposición -ao tratarse de probas non eliminatorias- pasando a ser determinante o concurso, non se pode descartar que non sexa así e haxa tribunais que limiten o número de persoas aprobadas.

A ningún se lle escapa que a enorme oferta por esta vía noutras CC.AA. se debe a que, na maioría dos casos, derivaron moitas prazas que deberían ser do concurso de méritos para a oposición, ao contrario do que conseguimos en Galiza, vencendo a oposición dalgún sindicato e presionando á Consellaría para **computar non só as prazas vacantes ocupadas por persoal interino antes do 1 de xaneiro de 2016 senón o número de persoas interinas que estando en activo no momento do cómputo levaba traballando desde antes desa data.**

*Malia que consideramos que o concurso de méritos ten moitos riscos e non garante a estabilidade de quen leve traballando moito tempo en Galiza, conseguimos aumentar máis do dobre as prazas ofertadas por esta vía grazas a un sistema de cómputo que non aplicaron noutras CC.AA.*

## HABÍA ALTERNATIVA: A QUE A CIG-ENSINO PROPUXO

Malia os límites estritos nos que nos moviamos (a rixidez da Lei, o marco de negociación estatal), desde a CIG-Ensino non nos quedamos cos brazos cruzados e formulamos estas propostas na Mesa docente estatal:

- Un **sistema excepcional de ingreso no 2022 que computase o número total de persoal interino que traballou máis de tres anos** (unindo por tanto o que na Lei se identifica con interinidades de longa duración (anterioridade ininterrompida desde antes de 2016) con aquel que leva desde antes de 2018. O total das prazas estruturais vacantes resultante iría cun único sistema de ingreso. A CIG-Ensino non era partidaria do concurso polos problemas derivados de sermos corpos estatais e pola posibilidade de que se poidan concorrer a cantas especialidades se queira, desvirtuando así o obxectivo de consolidar os postos de traballo de quen leva moitos anos exercendo na mesma. A nosa proposta, **dando total prioridade á fase de concurso e dentro desta á antigüidade no ensino público**, sería a de ter que realizar **algún tipo de proba (presentación dunha programación, por exemplo) que obrigase as persoas aspirantes a optar por unha convocatoria e evitando o colapso que se pode crear co concurso.**
- Un **sistema ordinario de ingreso**. Neste caso, e como vén sendo habitual, tería un **maior peso a oposición que o concurso, mais introducindo cambios importantes para mellorar o sistema de acceso**, garantindo un verdadeiro concurso oposición e actualizando un modelo desfasado. O Ministerio negouse a cambiar este sistema ordinario e **fomos o único sindicato que, na Mesa de Madrid, apuntou nesta dirección.**

Esta foi a nosa alternativa de partida, con independencia de que, unha vez que non se tivo en conta, fixemos outras propostas para intentar mellorar o que finalmente se aprobou no texto do Real Decreto, sobre todo con respecto a darlle máis peso á antigüidade e á formación permanente no baremo tanto do concurso de méritos como no do concurso oposición extraordinario.



Propostas da CIG-Ensino



Acceso diferenciado



Profesorado interino e substituto



Acordo de estabilidade



### A continuidade como profesorado interino

Moitas compañeiras e compañeiros non acadarán praza: temos un perfil de docentes interinos con moi pouca antigüidade para quen o concurso non vai ser a solución. Mentres non se acade unha praza nun proceso selectivo, a principal preocupación da CIG-Ensino será coincidente, sen dúbida, coa do persoal interino: salvagardar o actual sistema de listas no que ten de positivo mais superando as súas limitacións, mediante a inclusión dunha **cláusula de estabilidade**. Xa temos dito que este obxectivo se tornou moito máis complicado do que veu sendo até agora, pola reforma do EBEP, mais ter claro cara onde se camiña é fundamental e como sindicato maioritario no ensino público

galego non renunciamos a conseguilo nas negociacións a nivel galego. En calquera caso, o primeiro atranco a superar está claro: impedir que os efectos do acordo do sindicalismo estatal se apliquen no ensino público e que, **partindo do vencemento anual dos contratos, non se poida limitar a tres anos o tempo no que unha persoa poida estar con interinidades.**

### Máis profesorado para evitar perder o posto de traballo

A necesidade imperiosa que ten o profesorado galego en xeral de recuperar os dereitos roubados co regreso do PP á Xunta no 2009, volvendo ás 18 sesións en secundaria e ás 21 en primaria, non sería só unha mellora laboral fundamental nin unha clara aposta pola calidade educativa.

Tamén implicaría un **aumento de postos de traballo** que evitaría a súa perda para moito persoal interino ou ter que buscar fóra do país a solución á inestabilidade laboral. O mellor exemplo témolo moi recente: foron os recortes o principal motivo da redución de prazas para persoal interino, do paso a facer substitucións ou da enorme dificultade para chegar sequera a ter algún contrato para quen comezou recentemente a traballar. **Somos neste momento das últimas comunidades nas que ou non se aplica xa unha redución similar ou nin tan sequera se comezou a negociar esta recuperación de horarios lectivos.** O continuísmo da política de recortes do PP sería un lastre para conseguir esta solución e así o defenderemos na Mesa Sectorial galega.

# Guía laboral práctica

*A continuación abordamos distintas cuestións de interese para o persoal interino e substituto, como o sistema de formación das listaxes, o funcionamento dos chamamentos, o procedemento de consolidación, os motivos de renuncia, a participación no CADP, a obriga de presentarse ás oposicións... Trátase de cuestións xenéricas que esperamos que respondan ás principais dúbidas das persoas que se atopan nesta situación, tanto para quen vén de se incorporar recentemente ao sistema educativo como para quen leva moitos anos de experiencia traballando para a administración.*

## Acceso e condicións de traballo

O ordenamento, a consolidación nas listas, os chamamentos e as renuncias están reguladas en Galiza desde o ano 1995 nun Acordo asinado por unha minoría sindical que foi sucesivamente actualizado e que tivo a súa última actualización no ano 2022. A CIG-Ensino ten [o texto refundido e actualizado](#) no apartado de normativa do profesorado interino da súa web.

Desde o sindicato maioritario no ensino público galego lamentamos que se perdera de novo unha oportunidade para acometer as melloras que

vimos demandando desde a súa sinatura e que pasan por introducir **mecanismos de estabilidade** para o persoal interino que estea contratado pola administración pública en abuso de temporalidade. Así mesmo, solicitamos como obxectivo irrenunciábel recuperar o **dereito de cobro do verán** para o persoal substituto que traballe cando menos cinco meses e medio, dereito que se conseguiu logo de duras mobilizacións no curso 2006/2007 durante o goberno do bipartito e que foi recortado pola administración de Feijóo no ano

2011. Porén, os últimos cambios limitáronse exclusivamente a aspectos menores e puntuais, negándose a Consellaría a acometer calquera outra mellora nos dereitos do profesorado máis precarizado coa complicidade dos sindicatos asinantes que seguen ratificando estas modificacións sen esixir que se cumpra sequera o que di o texto. Con todo, dado que esta é a norma que regula o acceso e as condicións de traballo deste colectivo, cómpre revisar os aspectos máis salientábeis que contén e que intentamos resumir a continuación.

### Como se accede ás listaxes de persoal interino?

No ensino público galego hai dúas vías: ou ben **presentarse ao concurso-oposición por unha especialidade** ou ben **anotarse nas listaxes de substitución extraordinarias que abre a Consellaría** cada vez que se esgotan as existentes ou se crea unha nova especialidade.

### Hai algunha diferenza entre persoal interino e substituto?

Desde un punto de vista legal, **ningunha**. De feito na propia Lei non figura o concepto de “substituto”. Todo o persoal é interino. Aquelas persoas que teñen contrato por todo un curso completo teñen unha interinidade e o resto, fan substitucións. As listaxes dos distintos corpos, agás no de mestras, manteñen unha ordenación anacrónica que pode levar a engano e que demostra que a estabilidade non existe no actual Acordo: unha persoa pode figurar como interina na lista e non obter destino polo curso completo e, por tanto, cubrir substitucións. Ao tempo, unha persoa que entrou na súa listaxe como substituta pode levar anos con contratos anuais.

Polo tanto, non se debe ter en conta, para levar control das listas, se nelas unha persoa aparece como interina ou substituta e que a numeración de cada colectivo sexa diferente. Nunha lista con 200 interinos a persoa que figura como substituta número 1 en realidade é a interina 201. As obrigas e dereitos a efectos de formar parte das listaxes son idénticas.

## Como se ordenan as listaxes?

Hai dous grupos diferenciados:

- 1.- O **persoal interino ou substituto consolidado nas listaxes** por ter traballado ou ter dereito ao traballar e renunciar ao posto, pola mesma orde en que participou ou tiña dereito a participar na elección de destino no último curso.
- 2.- O **persoal co que se renova tras cada procedemento selectivo nunha determinada especialidade ou que se amplía despois da última persoa á que chamaron para traballar cando se abre unha listaxe extraordinaria**. No caso dunha renovación por nova oposición, debe ter superada a 1ª fase da oposición, é dicir, as probas teórica e práctica, ou, de non aprobala, posuír a titulación que para cada especialidade determina a [Orde de titulacións \(DOG do 11 de decembro de 2019\)](#) e as súas sucesivas modificacións.

As novas incorporacións ás listaxes fanse coas seguintes prioridades:

- Dentro de cada especialidade a ordenación é **por bloques**, de acordo co número de probas superadas e dentro dos bloques, pola **puntuación resultante da fase de oposición**. Para quen non supere unha proba a nota desta será a media aritmética das dúas partes, sen ter en conta se alcanzou o mínimo esixíbel en cada unha das partes.
- Dentro de cada bloque e no conxunto da lista garantírase, cando sexa posíbel, que, polo menos, **de cada catorce aspirantes un deles posúa unha discapacidade recoñecida de, polo menos, o 33%**.
- Non se integrarán na lista para realizar interinidades ou substitucións aquelas persoas que non acudiron ao acto de presentación e aquelas que non se presentasen ou se retirasen na primeira ou na segunda proba, agás causas xustificadas.

## Hai renovación anual das listaxes?

Só nas especialidades nas que se celebren procedementos selectivos e para quen non consolidou o posto na lista. É dicir, elimínanse as persoas que non traballaron con cada nova oposición e que son, por tanto, posteriores a quen prestou servizos ou ben renunciou por algunha causa xustificada e traballara alguén situado na lista por debaixo súa.

## Cando se abren listas novas e como se ordenan?

Cando a listaxe dunha especialidade está a piques de esgotarse a Consellaría debe abrir un prazo de presentación de solicitudes para as persoas que reúnan os **requisitos xerais de acceso a cada corpo docente** e teñan a formación académica que se indica na citada **Orde de titulacións de decembro de 2019**. A orde das aspirantes elabórase co mesmo **baremo do concurso-oposición**. A nova listaxe engádese a continuación da que estaba vixente antes da súa apertura.

Desde a CIG-Ensino denunciámos habitualmente a falta de previsión da Consellaría de Educación á hora de permitir que se esgoten as listas e que, dado que é un procedemento administrativo que leva o seu tempo, se teña que recorrer a outras especialidades para dar resposta á substitución das vacantes que se producen.

## Que particularidades teñen as prazas bilingües?

Hai prazas de especialidades non lingüísticas que se imparten total ou parcialmente nunha lingua estranxeira. Para poder acceder a elas hai que acreditar o **nivel B2 do MCERL nesa lingua**. As prazas bilingües só se adxudican no CADP se se piden expresamente. No caso de substitucións, se se ten comunicada a titulación do nivel B2, son de aceptación obrigatoria. Téñense dado casos extraordinarios de persoas que no momento do chamamento renuncian ao perfil bilingüe, que perden de forma permanente, pero non teñen que aceptar a praza.

## Que pasa cando se forma parte de máis dunha listaxe?

Pódese figurar en máis dunha lista, na orde de prelación que corresponda en cada unha, e **pódese solicitar praza na adxudicación de destinos provisionais nunha ou en máis dunha lista**. Pódese formar parte de listas de especialidades dun mesmo corpo (mestres/as, PES, PTFP, EOI, etc..) ou de diferentes corpos. No caso do corpo de mestres/as, quen estea en varias listas desde antes do 31 de agosto de 2008 poderá facer unha única solicitude por todas elas, mentres que do contrario terá que facela por cada especialidade. Nos demais corpos hai que facer unha instancia por cada especialidade. Tamén se pode renunciar tras a resolución provisional dos destinos provisionais (CADP) a algunha delas. Para evitar sorpresas desagradábeis cómpre sinalar que **a Consellaría colle de oficio a última solicitude de participación por cada especialidade que se realizara nos últimos cursos, aínda que non se cubrirea nesa convocatoria**. Hai que ter en conta que a adxudicación de interinidades se realiza segundo a seguinte orde de corpos, e dentro de cada un deles por unha orde específica de especialidades, polo que nalgúns casos deberase renunciar na adxudicación provisional de preferir unha vacante que estea entre os corpos ou especialidades que non se adxudicaría de forma prioritaria.

Mestres/as.

Profesorado de relixión de primaria.

Profesorado de escolas oficiais de idiomas.

Profesorado de artes plásticas e deseño.

Mestres/as de taller de artes plásticas e deseño.

Profesorado de ensino secundario.

Profesorado técnico de formación profesional.

Profesorado de música e artes escénicas.

Profesorado de relixión de secundaria.

## O persoal interino está obrigado a se presentar sempre ás oposicións?

O profesorado interino **ten a obriga de presentarse aos procedementos selectivos** de ingreso aos corpos correspondentes convocados pola Consellaría, **sempre que se convoque a súa especialidade**. Se non se convoca non está obrigado a presentarse a outra. Para cumprir coa obriga de se presentar pode facelo en calquera especialidade do seu corpo ou doutro, tanto en Galiza como noutra Comunidade Autónoma.

Decaerá dos seus dereitos e será excluído quen non se presente ao concurso-oposición, quen se retire deste ou quen non acuda a algunha das dúas partes da primeira proba (incluído o acto de lectura), agás causa xustificada, como pode ser a acreditación de enfermidade no día da presentación ou da realización do exame. Non decaerán do seu dereito as persoas que, figurando nas listas de chamamentos, iniciasen a súa primeira interinidade ou substitución con posterioridade ao remate do prazo de solicitudes para participar no concurso-oposición.

**A única excepción xeral á obriga de se presentar ás oposicións pode vir da propia decisión da Consellaría**, e sempre ten que ser anunciada previamente.

## É obrigatorio pedir ou aceptar todas as prazas?

**Non**. Cando se pide destino provisional no CADP de cara a obter unha interinidade para todo o curso o persoal consolidado nas listaxes pode solicitar exclusivamente as prazas nas que ten interese e co perfil que queira (incluír afíns, perfil bilingüe ou itinerancia é voluntario). **Ao marcar unha ou varias provincias está a indicar que acepta calquera praza nas provincias marcadas**, incluídas itinerancia e afíns nesas provincias, agás que exprese o contrario na solicitude. Se non se marca ningunha provincia, non se lle poderá adxudicar ningunha praza diferente ás solicitadas, xa que para o persoal interino **non hai adxudicación de oficio**.

No caso de **chamamentos para cubrir substitucións** non é obrigatorio aceptar vacantes itinerantes, a tempo parcial, prazas con perfil bilingüe, para desempeñar en centros penitenciarios ou doutra especialidade diferente á da listaxe á que pertenza o profesorado substituto.

## En que casos se pode renunciar?

Para o persoal docente interino non existe a renuncia libre a unha oferta de posto de traballo nin a suspensión voluntaria nos chamamentos sen necesidade de xustificación, como acontece noutras administracións.

O persoal docente interino ten dereito a renunciar a traballar antes do inicio do curso académico ou ás interinidades ou substitucións que se lle ofrezan unha vez comezado este, sen perder o seu posto na lista correspondente, só polas seguintes causas:

- Para atender ao **coidado de fillo/a menor de seis anos**, tanto cando o sexa por natureza ou por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo.
- Para atender ao **coidado dun familiar que se teña ao seu cargo**, ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade que non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.
- **Excepcionalmente, para atender o coidado dun familiar que se teña ao seu cargo, en segundo grao de consanguinidade ou afinidade** co que se conviva, que non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, sempre que se demostre ser a persoa coidadora principal.
- Por **enfermidade grave do/a propio/a docente**.
- Por ter concedida unha **bolsa de estudos**.
- Por ser **vítima de violencia de xénero**.
- Por **ampliación de estudos para obter un título de doutoramento, mestrado oficial ou grao, ou equivalente, ou de técnico/a superior**. Deberá efectuarse a matrícula de, polo menos, **30 créditos e acreditar a realización das correspondentes probas** ao final do curso académico.
- Por calquera das circunstancias que permiten aos funcionarios públicos a **concesión dos servizos especiais**.
- **Durante 3 cursos académicos**, non necesariamente consecutivos, por ter un **contrato temporal ou prestar servizos, tamén con carácter temporal, noutro posto do sector público**. Non será posíbel efectuar esta opción unha vez producido o nomeamento de interino ou substituto, agás causa sobrevida ao nomeamento. A CIG-Ensino solicitou modificar isto porque coa nova reforma laboral, apenas existen contratos deste tipo.

## Cal é o prazo para poder renunciar?

O profesorado interino pode comunicar a decisión de non participar no CADP e , por tanto, non obter destino, entre o 15 e o 31 de maio de cada ano. Tamén pode renunciar no prazo de reclamacións e renuncia á adxudicación provisional de destinos para o curso académico que proceda, agás que teña a súa orixe nunha causa sobrevida con posterioridade ao chamamento por primeira vez.

## Pódese restrinxir zona ou provincia para facer substitucións?

**Si. Pódese optar por realizar substitucións en concellos determinados, mais non con carácter xeral.** Só o profesorado que estea nalgunha das situacións que dan dereito á renuncia e durante os períodos máximo e mínimo previstos para estas. Esta restrición de zona deberá efectuarse no prazo comprendido **entre os días 15 de xuño e 15 de xullo do ano correspondente**. Será obrigatorio incluír na petición concellos nos que se impartan materias ou áreas ou módulos profesionais atribuídos á especialidade correspondente. Excepcionalmente, as persoas que restrinxiron concello para substitucións poderán optar por non prestar servizos durante todo o curso con anterioridade á toma de posesión do seu primeiro nomeamento nese curso.

**Para limitar as substitución a unha ou varias provincias non hai necesidade de causa xustificada.** O persoal docente interino e substituto que non obteña unha interinidade no CADP pode acollerse a prestar servizos nunha ou en máis dunha. O prazo para restrinxir as provincias é o mesmo que para a restrición por concellos (**15 de xuño a 15 de xullo**). Do contrario, enténdese que opta por traballar en todo o país.

## Cando e como se toma posesión dunha praza?

No caso dunha **interinidade por adxudicación no CADP a toma de posesión é o 1 de setembro**. A toma de posesión faise no centro educativo adxudicado e debe remitirse á Xefatura Territorial unha documentación que se indica cada curso.

**As tomas de posesión das interinidades e substitucións que non coincidan co comezo do curso realizaranse tamén no centro educativo no día lectivo inmediatamente seguinte ao do nomeamento.** De non realizar a toma de posesión decaerá a permanencia nas listaxes.

### **Que acontece se se está de baixa médica (IT) cando adxudican un destino?**

En situación de baixa por enfermidade **non se pode tomar posesión dun posto de traballo**. Nestes casos resérvase o posto até coller a alta e noméase mentres outra persoa substituta. Durante ese tempo séguese cobrando a prestación por Incapacidade Temporal á que se teña dereito por parte do INSS, que será igual á contía por desemprego ou ao subsidio por desemprego que corresponda segundo cada caso particular. Aínda que no Acordo de persoal interino non se distingue, a efectos deste dereito, entre persoal interino e substituto, a Consellaría só o recoñece cando a adxudicación é para unha interinidade (CADP). O tempo no que se está de baixa non computa a efectos de antigüidade na Consellaría. Cómpre destacar que mentres que os descontos durante as baixas foron eliminados nas nóminas das empregadas públicas da Xunta de Galiza desde o 1 de xaneiro de 2019 despois dunha forte contestación da CIG e dunha recollida de máis de 12.000 sinaturas entre as docentes galegas, **no caso da prestación por IT sufragada polo INSS si se produce un desconto** porque non existe ningunha vinculación laboral coa Consellaría. O que se cobra é unha porcentaxe da contía total da prestación por desemprego:

#### **En caso de enfermidade común e accidente non laboral:**

- Nada até o día 3.
- 60% desde o día 4 até o 20 incluído.
- 75% desde o día 21 en diante

#### **En caso de accidente de traballo e enfermidade profesional:**

- 75% desde o día en que se produza o nacemento do dereito.

### **E no caso de estar de permiso de maternidade, paternidade e adopción ou acollida?**

O persoal interino ou substituto que non estivese prestando servizos e cumpra os requisitos para estar gozando do permiso de parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento **ten dereito a ser chamado para as vacantes que lle correspondan, tomando posesión coa finalidade de que os servizos que lle corresponderían prestar lle sexan recoñecidos para os efectos administrativos e os económicos**, neste último caso cando non tivese dereito ás prestacións correspondentes. No suposto de que no momento da finalización do permiso estivese vixente o nomeamento de interinidade ou substitución, terá dereito a optar pola incorporación á praza. No caso contrario, cesará nela tamén para os efectos administrativos.

### **Como se perde o dereito á permanencia nas listaxes?**

Os motivos para decaer no dereito a estar nas listas e aos chamamentos, agás causas xustificadas son os seguintes:

- a) Que non se acepte unha praza de interinidade ou substitución ofertada, agás naquelas prazas de aceptación voluntaria.
- b) Que non se tome posesión da praza adxudicada no día lectivo inmediatamente seguinte ao do nomeamento.
- c) Por falta de capacidade para o desempeño do posto, manifestada por rendemento insuficiente, que non comporte inhibición e que impida realizar con eficacia as funcións atribuídas. Neste caso é preceptiva a incoación dun expediente disciplinario e dunha resolución firme deste.
- d) Por non concorrer aos procedementos selectivos.



## Como se fan os chamamentos para substitucións?

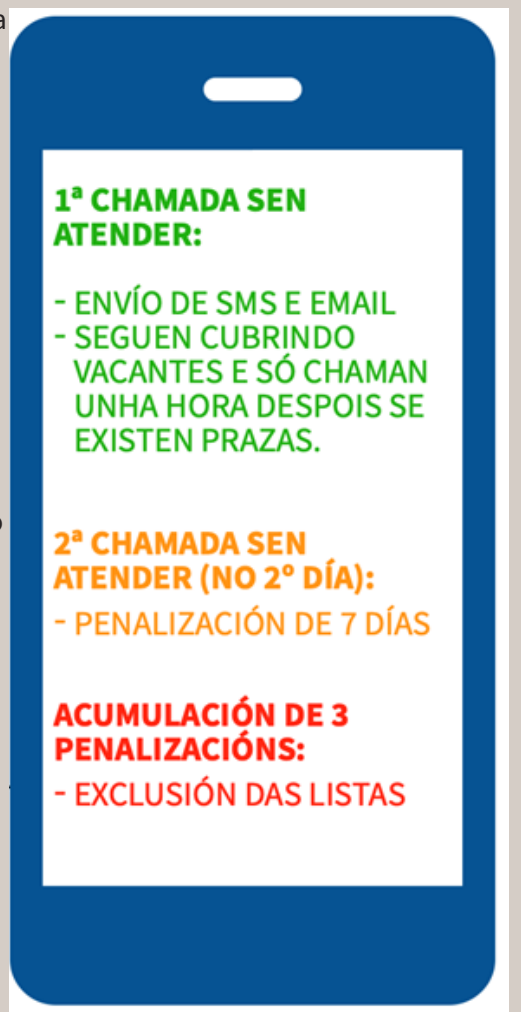
No ano 2019 introducíronse os últimos cambios até o momento para a xestión dos chamamentos. Foi a instancias da propia Consellaría, alegando os problemas que teñen desde os servizos centrais cos chamamentos de substitucións polo elevado número de persoas que rexeitan as vacantes que se lle ofrecían. Co cambio pretendíase axilizar as chamadas, adiantando a comunicación mediante SMS e email logo dunha primeira chamada e aclarando que só se faría unha segunda chamada unha hora despois se existen vacantes.

A penalización de 7 días no caso de non atender ningunha das chamadas en dous días mantívose igual ca antes.

A CIG-Ensino non compartiu o argumentario da administración, indicando que o principal problema deriva da escaseza de persoal nos servizos centrais para facer fronte aos chamamentos sobre todo en picos puntuais de maior necesidade de cubrir substitucións. Tamén polo feito de que non se chame todos os días.

O tempo deunos a razón e con posterioridade aos cambios producíronse incidencias neste sentido que prexudicaron inxustamente a profesorado á espera de facer substitucións (problemas de cobertura telefónica, erros nos chamamentos, incumprimento dos tempos fixados, etc.)

Por outro lado, defendemos que a acumulación de penalizacións debe levar como sanción pasar ao final da lista ou unha exclusión temporal mais non a exclusión definitiva, unha reivindicación que tampouco foi atendida até o momento por parte da administración.



**Toda a información sobre a normativa que rexe para o persoal interino e substituto do ensino público galego, así como do estado das listaxes de substitución abertas de forma extraordinaria, na nosa web.**

21 setembro 2022 14:07

Confederación Intersindical Galega

CIG-Ensino

Ensino Público | Universidade | Ensino Privado | Lingua | Mulleres | Laicidade | Lexislación | Formación | Publicacións | Multimedia

CIG ENSINO / ENSINO PÚBLICO / PROFESORADO INTERINO E SUBSTITUTO / NORMATIVA

### Normativa profesorado interino e substituto

13/06/2022 DOCUMENTO ELABORADO POLA CIG ENSINO CON TODAS AS ACTUALIZACIÓNS DO TEXTO  
Texto refundido pola CIG Ensino do acordo de persoal docente interino e substituto



Acceso e condicións de traballo do persoal docente interino e substituto dependente da Consellaría de Educación.

# Propostas da CIG-Ensino para mellorar as listas

**A CIG-Ensino, malia deixar claro desde sempre que para contar co apoio do sindicato, o chamado Acordo de persoal interino debe incluír a cuestión da negociación da estabilidade e, por suposto, a devolución do pago ao persoal substituto nos meses de verán tras traballar 5 meses e medio, formulou propostas en todas as reunións da Mesa Sectorial nas que se abordou este texto. Sempre nos chamou a atención a impasibilidade e o inmovilismo a este respecto do resto de OOSS que defenden e dan o seu respaldo ao Acordo tal e como está. Nin sequera como organizacións asinantes fan cuestión fundamental do incumprimento do artigo no que se recolle expresamente o pagamento do verán ao profesorado substituto e, que pola vía do veto nos orzamentos xerais da Xunta, Feijóo vén ignorando desde o ano 2011. Estas que figuran a continuación son as melloras que defendemos nas reunións da Mesa Sectorial. Só nunha delas accedeu a Administración a mudar a súa intención inicial:**

**Ampliación dos chamamentos a todos os días da semana.** Non se pode limitar a dous días. As datas e horas de chamamentos, ademais das normas, deben ser públicas. Após a nosa petición a Consellaría introduciu un novo punto no Acordo que detalla o seguinte:

*“Nas datas inmediatamente anteriores e posteriores ao inicio do curso, mentres non estean cubertas todas as substitucións, os horarios dos chamamentos abarcarán toda a mañá e a tarde. En función do número de substitucións a cubrir poderá facerse o mesmo horario ao remate dos períodos non lectivos de Nadal e Semana Santa.*

*Nos restantes días de chamamentos o horario será, con carácter xeral, de 10:00 horas ás 15:00 horas”.*

**Desequilibrio nos motivos das renuncias.** A duración das renuncias en función dos diferentes motivos está desfasada e non responde a criterios de equidade co motivo que leva á renuncia. Así, non existe límite para a ampliación de estudos e si o hai por ter outro contrato de traballo ou por ter fillos menores. Esta redacción non ten sentido. Entendemos que require unha revisión.

**Demandamos que se introduza a renuncia a chamamentos durante un**

**prazo máximo de 3 anos sen xustificación.** Neste momento todas as persoas poden limitar a unha provincia os chamamentos ou renunciar a seren chamadas por determinados motivos. Cremos que debe favorecerse que se poida renunciar sen xustificación durante 3 anos con carácter xeral e que este prazo se poida ampliar no caso dos motivos actualmente existentes, mesmo fixando un tope de anos, se se acepta a nosa proposta.

**A idade dos fillos ou fillas debe acomodarse** á idade que con carácter xeral emprega a Xunta para a conciliación familiar, reducións de xornada, etc.: **12 anos.** Hai que ter en conta que outros prazos como o coidado de familiares non teñen límite. Na norma debe figurar a data na que se debe cumprir o requisito da idade: momento da renuncia, final de ano como nas concilia ou final de curso. Caso de non aceptar esta proposta con carácter xeral si debe terse en conta en caso de familias monoparentais ou crianzas con discapacidade, como xa se fai para as comisións por conciliación.

**Ampliación a calquera tipo de contratación para renunciar por ter un contrato de traballo:** autónomos, fixos descontinuos, indefinidos, a tempo parcial,

empregado público nunha categoría inferior, etc. Tras a reforma laboral moitos contratos temporais foron transformados en indefinidos (sen que cambie nada agás a indemnización) ou en fixos descontinuos. Calquera persoa debe ter opción a eses 3 anos de suspensión. A Consellaría recoñeceu na última modificación do acordo (xuño de 2022) que tería que revisar a súa decisión sobre a limitación da renuncia por contrato temporal. A CIG-Ensino recomenda que todo docente interino con contrato de traballo diferente ao temporal que solicite non participar, renuncie ou limite concellos, se poña en contacto co sindicato se non llo aceptan.

**A consolidación na lista en caso dunha renuncia non debe depender dos seguintes chamamentos.** Neste momento só se acepta que unha persoa consolide en caso de renuncia se outra posterior na lista acepta unha praza. Entendemos que é discriminatorio, xa que foi chamada e lle correspondía traballar.

**Causas xustificadas** para non presentarse aos procedementos selectivos. Ademais da acreditación de enfermidade no día da presentación debe incorporarse tamén atoparse nas **6 semanas**

de descanso obrigatorio após o parto, adopción ou acollemento.

**Restrición chamamentos en concellos nos que non se imparte a especialidade.**

A norma está clara para a petición de destinos no CADP mais nos chamamentos hai xente que reduce a concellos nos que non se imparte, sen que secomprobe pola Consellaría, o que implica un trato discriminatorio entre o profesorado.

**Conversión en interinidades de todos os contratos de substitución cando a praza se converte nunha vacante.** A Consellaría pasa a interinidade un contrato de substitución se se produce a xubilación do titular (ou calquera outro motivo que dea lugar a que a praza fique vacante). Mais restrinxe este dereito a que ese cambio se produza **antes do 1 de xuño**. A CIG-Ensino está en desacordo e defende que non se fixe ningún límite, de tal maneira que se a praza queda sen

titular se transforme o contrato automaticamente.

**Reserva do posto para as mulleres en incapacidade temporal derivada do embarazo e recoñecemento dese tempo como servizo prestado.** Demandamos que se dea o mesmo trato nas baixas derivadas do embarazo que no caso dos permisos de natalidade, tomando posesión da praza coa finalidade de que lles recoñezan os servizos que lles corresponderían prestar.

## Dereitos do persoal interino e substituto

### Dereitos retributivos

*O profesorado interino e substituto galego ten as mesmas remuneracións que o funcionariado de carreira, despois de conseguir pola vía xudicial, tras as nosas demandas, o dereito a cobrar sexenios e trienios, así como as vacacións non gozadas cada vez que hai un cesamento de contrato. Así mesmo, tamén ten dereito aos complementos salariais que lle correspondan segundo as táboas salariais publicadas cada ano na Orde de confección de nóminas para o persoal docente.*

| RETRIBUCIÓNS BÁSICAS ACTUALIZADAS A XANEIRO DE 2022   |   |                    |                  |                   |
|---|---|--------------------|------------------|-------------------|
| Concepto  | Grupo A2  |                    | Grupo A1         |                   |
|   | Mestres nivel 21                                | PT/PESSFP nivel 24 | PES nivel 24     | Cátedras nivel 26 |
| Salario   | €1.071,06                                       | €1.071,06          | €1.238,68        | €1.238,68         |
| Complemento de destino  | €528,70   | €651,06            | €651,06          | €779,83           |
| Complemento específico  | €695,82   | €695,82            | €695,82          | €751,66           |
| Titoría e outras funcións   | €48,73  | €48,73             | €48,73           | €48,73            |
| <b>Total</b>  | <b>€2.344,31</b>                                | <b>€2.466,67</b>   | <b>€2.634,29</b> | <b>€2.818,90</b>  |
| Trienios  | €38,88  | €38,88             | €47,67           | €47,67            |
| Cargos  |   |                    |                  |                   |
| Tipoloxía de centro   | A   | B                  | C                | D                 |
| Centros de Educación Infantil, Primaria e Educación Especial  |   |                    |                  |                   |
| Dirección   | € 581,12  | €526,03            | €380,70          | €281,48           |
| Vicedirección, Xefatura e Secretaría  | € 202,20  | €190,00            | € 183,91         | €135,12           |
| X. Dep. de Orientación, Coordinación ENDL,CRA, responsábel de centros menos de 3 unidades   |   |                    |                  | €74,11            |
| Complementos por cargos en centros de Educación Secundaria, FP e Réxime Especial  |   |                    |                  |                   |
| Dirección   | €709,07   | €610,76            | €552,88          | €500,52           |
| Vicedirección, Xefatura e Secretaría  | €311,94   | €305,89            | €220,48          | €190,00           |
| X. de Departamento, Coordinacións, EPAPU e ENDL   |   |                    |                  | €74,11            |
| Complemento para Mestres/as no 1º Ciclo da ESO  |   |                    |                  | €122,36           |
| Pagas Extraordinarias   |   |                    |                  |                   |
| <i>A paga extra componse do salario base recortado (Grupo A2: 781,15€ e grupo A1 : 764,37€), os trienios recortados (Grupo A2: 28,35€ e grupo A1 : 29,43€) e o resto dos conceptos retributivos completos (destino, específico, titoría, cargos).</i> |   |                    |                  |                   |
| Descontos   |   |                    |                  |                   |
| Concepto  | Grupo A1  | Grupo A2           |                  |                   |
| Cota obreira  | Segundo base de cotización                      |                    |                  |                   |
| Retencións IRPF   | Segundo retribucións anuais e situación persoal |                    |                  |                   |
| Sexenios  |   |                    |                  |                   |
| 1º Sexenio  | 2º Sexenio                                      | 3º Sexenio         | 4º Sexenio       | 5º Sexenio        |
| €66,14  | €85,03  | €113,39            | €160,61          | €47,23            |

Como xa vimos, as diferencias laborais son substanciais entre ter unha interinidade e unha substitución, porque no primeiro caso está asegurada a contratación e a remuneración até a finalización do curso académico mentres que no segundo eses dereitos cingúense exclusivamente ao período de substitución e se este se prolonga até finais do período lectivo sempre se rescinde o contrato a día 30 de xuño, a non ser que a praza se transforme en vacante antes do 1 de xuño.

## Liquidación por cese

---

No momento do cese o profesorado substituto ten dereito a unha liquidación que inclúe **os días de vacacións que lle corresponderían polo tempo traballado e que non puido gozar e á parte proporcional da paga extra que se calcula semestralmente**, de xaneiro a xuño e de xullo a decembro.

No caso do persoal interino o cese prodúcese con data 31 de agosto e correspóndelle percibir como liquidación a parte proporcional da paga extraordinaria polos meses de xullo e agosto (que corresponderían á paga extra de Nadal).

A fórmula para calcular os días de vacacións é:

**30 x días traballados/365**  
**Corresponden dous días e medio por mes traballado completo**

## Compensación por cese

---

A reforma do EBEP incorporada na Lei 20/2021 recoñece o dereito percibir unha compensación económica para aquel **persoal interino que sexa cesado por**

**superar o prazo máximo de permanencia nunha praza.** Ese tempo é de **tres anos**. A compensación sería de **20 días de retribucións fixas por ano traballado, até un máximo de 12 mensualidades**, mais a propia norma xa avanza que **“a contía estará referida exclusivamente ao nomeamento”**.

A lei tamén fixa o dereito a unha indemnización de igual contía para aquel **persoal interino que, coa obriga de se presentar aos procesos extraordinarios de estabilización, non acade unha praza fixa** e, como consecuencia disto, non obteña praza e sexa cesado.

Tendo en conta as características propias dos nomeamentos de interinidades docentes e a falta de concretar, no momento de publicar este CIG-Infoma, se vai haber unha adaptación ao marco docente ou non, debemos sinalar que haberá que determinar nun futuro próximo as seguintes cuestións:

- **Como interpretar a duración anual dos nomeamentos no ensino público para o cómputo de tempo traballado**, a efectos de limitar ou non a duración das interinidades a tres anos (contemplando a continuidade de nomeamentos anuais ou tomando cada un deles por separado).
- **Como fixar o cálculo do tempo traballado para a compensación por cese** (tendo en conta todos os contratos encadeados ou só o do último contrato).

## Efectos administrativos das vacacións non gozadas

---

A sentenza gañada pola CIG-Ensino obrigou non só a pagar senón tamén a recoñecer como tempo traballado, a efectos administrativos, aqueles días devengados como vacacións non gozadas e abonadas a partir do día 12/10/2001, sempre que o día 01/05/2017 se estivese, no caso de ser persoal docente funcionario de carreira, en situación administrativa de servizo activo, servizos especiais ou excedencia por coidado de familiares; ou, no suposto de ser persoal docente funcionario interino ou substituto, se estivese en situación de servizo activo ou ben en listas da Consellería para ser chamado ese mesmo día 01/05/2017. **A Consellaría tardou anos en executar esta parte da sentenza** alegando ter dificultades técnicas e informáticas e comezando polas persoas que se presentaban aos procedementos selectivos dos últimos anos.

Ademais da **exclusión dos días con nomeamento nos meses de xullo e agosto**, outra excepción a este recoñecemento prodúcese **cando se encadean dous contratos seguidos**, porque se entende que xa se está en situación activa co novo nomeamento. Porén, o que si se suma é a base reguladora de cotización de cara á futura xubilación de ambas cantidades, a das vacacións devengadas e a do novo contrato en vigor.

**Exemplo: se unha persoa é cesada un martes e lle corresponden cinco días de vacacións non gozadas mais volve ter contrato ao día seguinte, mércores, non terá dereito ao recoñecemento deses días por vacacións senón por estar en servizo activo.**

## Dedución por mobilidade xeográfica

Se por cuestións laborais unha persoa se ve forzada a cambiar a súa residencia de municipio ten **dereito a incrementar até en 2.000 euros o gasto deducíbel no imposto da Renda** sempre que cumpra estas premisas:

- Debe estar **desempregada e inscrita como demandante de emprego** (deberá gardar a tarxeta que emite a Oficina de Emprego por se se require a súa comprobación)

- Debe **xustificarse un cambio de residencia a outro municipio**, a través por exemplo dun contrato de aluguer, do cambio de padrón ou do enderezo fiscal.

## Dereitos laborais

### Dereito ao desemprego

Á finalización do contrato coa administración pódese solicitar a prestación por desemprego sempre que se cumpran os requisitos xerais, é dicir ter traballado como mínimo un ano, que non ten porque ser consecutivo, o que dá dereito a catro meses de prestación. No caso de que cando se producira o nomeamento se viñera dunha situación de desemprego con dereito a prestación económica poderá retomarse tras o cese.

Para acudir á oficina do SEPE (Servizo Público de Emprego Estatal) será preciso agardar a que rematen os días de vacacións nos que se segue de alta activa e que aparecerán despois detallados separadamente no Informe de Vida Laboral da Seguridade Social. Unha vez remate este período de vacacións dispónse de 15 días para acudir á oficina de emprego a solicitar o cobro da prestación. Se se supera este prazo non se poderán recuperar os días aos que se tiña dereito. A propia Consellaría de Educación xa se encarga de enviar o documento que acredita o tempo traballado e a base de cotización directamente á administración encargada desta xestión.

Paralelamente poderase tramitar a alta como demandante de

emprego na Oficina de Emprego da Xunta de Galiza, que é que a ten as competencias en materia de traballo.

### Dereito á incapacidade temporal

Ao igual que o resto de traballadores e traballadoras públicas da Xunta de Galiza, desde o 1 de xaneiro de 2019 conseguíuse eliminar os descontos por enfermarse, polo calquera docente interina ou substituta que, en situación de servizo activo, se atope en situación de baixa médica cobrará o 100% das retribución durante todo o período que dure a Incapacidade Temporal.

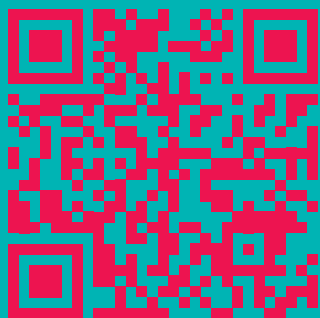
### Baixa médica no momento do cese

Se a baixa é por enfermidade común ou accidente non laboral débese comunicar esta situación ao INSS para poder cobrar o equivalente ao que lle

correspondería por prestación de emprego. Durante este tempo haberá que entregar os partes de baixa á administración da Seguridade Social e non se poderá solicitar a prestación por desemprego até atoparse en situación de alta médica.

Do tempo total ao que se teña dereito de desemprego descontarase o período que vai desde o cese até a situación de alta. Lembremos que se se segue de baixa cando se produce un novo chamamento non é posible a toma de posesión en situación de IT. continuar de baixa cando se produce un novo chamamento non é posible a toma de posesión en situación de IT.

Se a baixa é por accidente laboral cóbrase o 100% da prestación por IT e non se desconta nada cando ao darse de alta se comece a cobrar a prestación por desemprego.



**AFÍLIATE PARA SERMOS MÁIS  
FORTES NAS  
CONQUISTAS QUE QUEDAN  
POR ACADAR**

## Permisos, licenzas e excedencias

Como normal xeral o persoal funcionario interino e substituto ten dereito aos mesmos permisos, licenzas, réxime de vacacións e excedencias que o funcionariado de carreira, agás algunha **excepción no caso das excedencias e no relacionado cos chamados permiso de natalidade** que van moi ligados á vixencia do contrato, o que fai que sobre todo o persoal substituto, en moitas ocasións, vexa diminuído o seu período goce.

Para consultar con detalle os requisitos, documentación, prazos e trámites de cada un destes dereitos editamos un [CLG-Inforna especial](#) no que aparece un apartado dedicado ás particularidades do permiso de maternidade, paternidade, adopción ou acollemento do persoal interino e substituto que intentamos resumir de seguido:

### Permiso por xestación

Trátase dun permiso ao que teñen dereito as **mulleres xestantes a partir da semana 37 de embarazo ou da 35 se se trata dun embarazo múltiple.**

O permiso é retribuído ao 100% e tamén poden solicitalo ante a Xefatura Territorial correspondente as profesoras interinas ou substitutas que se atopen en situación de servizo activo ou de baixa por Incapacidade Temporal sempre que soliciten a alta médica.

### Permisos de natalidade

Ademais do xa exposto na parte inicial desta guía ao respecto da posibilidade de que unha persoa que reúna os requisitos para estar gozando dun permiso

de maternidade ou da outra persoa proxenitora, ben sexa por natureza, adopción ou acollemento, sexa nomeada interina e substituta e teña dereito a que se lle recoñezan a todos os efectos administrativos, e económicos no caso de non estar recibindo prestación algunha, ese tempo traballado para a administración, hai outras cuestións que cómpre ter en conta sobre esta tipoloxía de permisos.

En Galiza, a maiores das 16 semanas que están recollidas con carácter xeral no Estatuto do Empregado Público como permiso retribuído para a nai biolóxica, adoptiva ou de acollida, e que se igualaron no caso da outra persoa proxenitora no ano 2021, a Xunta recoñece un incremento noutras seis semanas até sumar **22 en total, neste caso só para as nais principais.**

O profesorado substituto e interino pode gozar deste período de crianza cobrando a mesma retribución que lle correspondería sempre e cando **no momento no que se produciu o nacemento ou a resolución de adopción ou acollemento estivera prestando servizos para a Consellaría.** Tamén existe unha **continuidade** do goce destes permisos aínda que se produza **un cese e un novo nomeamento no caso dunha persoa que encadee dous contratos de interinidade consecutivos;** non así no caso das substitucións xa que acostuma a haber uns días entre un cese e o seguinte chamamento.

Con respecto ás retribucións destes permisos, hai que ter

en conta que despois dunha sentenza do Tribunal Supremo que sentou xurisprudencia, **durante as primeiras 16 semanas** tanto no caso do permiso para a nai como para a outra persoa proxenitora **non procede a retención da porcentaxe de IRPF** ao considerarse que a contía que se percebe non é un rendemento do traballo. No caso das seis semanas engadidas para as nais que sufraga a Xunta si que se realiza esta retención.

### O dereito a fraccionar os permisos por parto e nacemento

**Desde o ano 2019 existe a posibilidade de fraccionar o período de goce destes permisos sempre que ambas persoas proxenitoras traballen,** o que na práctica supón a opción de prolongalos no tempo. Unha vez igualados a 16 semanas os permisos de ambos proxenitores, mantense como **descanso obrigatorio o período que vai até as seis primeiras semanas** desde a data do parto ou resolución administrativa ou xudicial da adopción ou acollemento.

A partir das seis semanas é posíbel solicitar, con 15 días de antelación, a paralización do permiso sempre por semanas completas, o que para o persoal docente implica a opción de realizar a interrupción, por exemplo, durante os períodos non lectivos de Nadal, semana santa e o verán. De novo o persoal interino, sempre que estea en situación de servizo activo, pode beneficiarse desta posibilidade. No caso do persoal substituto dependerá da duración do contrato de substitución, aínda que con



carácter xeral a Consellaría de Educación non adoita concedelo alegando “necesidades do servizo”.

A interrupción dos permisos en períodos vacacionais, ou cando así o solicite a persoa usufrutuaría deste dereito, supón o cese de quen estivera cubrindo a súa substitución pero, despois da insistencia da CIG-Ensino, co compromiso de que se lle oferte a continuidade na vacante unha vez rematada esa interrupción, á que poderá optar voluntariamente.

### **Familias monoparentais**

---

Ao igual que no caso do funcionariado de carreira, a Consellaría recoñece o **dereito a que se acumulen ambos permisos no caso de que a filiación do outro proxenitor non estiver determinada**. Isto quere dicir que unha docente

-familia monoparental- pode desfrutar de ambos permisos acumulados.

Tamén, e tras a resolución dunha reclamación en vía administrativa, a Consellaría entende, favorablemente, que **o permiso de parto, adopción e acollemento nestes casos pode gozarse de maneira interrompida** (algo que en principio estaba unicamente recoñecido para casos nos que ambas persoas proxenitoras traballasen). O tempo de permiso que lle correspondería á outra persoa proxenitora ten que ser con carácter ininterrompido e gozarse a continuación do de parto, adopción ou acollemento

### **Permiso de natalidade no momento do cese**

---

Con respecto ao goce destes permisos de natalidade por parte do profesorado substituto,

como xa se explicitou, poden darse múltiples casuísticas sempre determinadas pola súa situación de contrato activo ou non no momento de se produciren os distintos nomeamentos e ceses. Como normal xeral, tanto para unha persoa docente interina como substituta, **de darse a situación de cese durante as primeiras 16 semanas** da coñecida popularmente como baixa por maternidade ou paternidade, **será a Seguridade Social a que se encargará de pagar a correspondente prestación ou subsidio non contributivo**, que no primeiro caso será o 100% da base reguladora, en función dos seguintes requisitos de cotización previa:

Se a persoa ten cumpridos 21 anos de idade e é menor de 26 na data do parto ou adopción:

- 90 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente,
- 80 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade a esa data.

Se a persoa ten cumpridos os 26 anos de idade na data do parto ou adopción:

- 180 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou ben, alternativamente,
- 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade a esa data.

Cando non se cumpran os requisitos mínimos de cotización podería percibirse durante 42 días, ampliábeis en determinados supostos, o **subsídio non contributivo**, que só se concede para casos de nacemento e para o que se toma como referencia o Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples (IPREM). Despois dun cesamento, é probábel que se poida volver producir un chamamento para outra substitución polo que, de novo, a persoa afectada podería ou ben decidir incorporarse a traballar de forma efectiva ou optar por unha alta administrativa, como xa se sinalou, e continuar percibindo a prestación por maternidade ou paternidade por parte da Seguridade Social. Nesta última circunstancia a administración resérvalle o posto até que rematan as 16 primeiras semanas de permiso, a partir de aí as nais terían que tomar posesión e solicitar as seis semanas extra que concede a Xunta, ou até a finalización do contrato.

## Lactación

Desde o ano 2019 regulouse que o permiso de lactación teña carácter persoal e intransferíbel para ambas persoas proxenitoras, o que na práctica dálle dereito ao profesorado interino a escoller ou ben a **redución dunha hora diaria da súa xornada ou a acumular total ou parcialmente esta redución**. Como requisito, para acollerse ao permiso acumulado cada un dos membros da parella debe agardar a rematar de gozar o seu respectivo permiso por nacemento, adopción ou acollemento e pode solicitalo como norma xeral até que se cumpran 12 meses do feito causante.

No caso do persoal interino e substituto volven producirse certos matices á hora de calcular o permiso acumulado. A Consellaría, logo de amagar con recortar a duración do mesmo se a continuación se pedía unha excedencia ou un permiso sen soldo ou incluso se se fraccionaba, recuou nas súas intencións e con carácter xeral aplica o seguinte cálculo:

**Contabiliza o tempo que vai desde que rematan as 22 semanas tras a data de parto, adopción ou acollemento** (aínda que na práctica se fraccionara e se alongara este período) até a data de fin de contrato e aplica a seguinte regra de tres:

**211 ----- 28**  
**Ex.120 ----- X**

Se unha persoa cunha interinidade de curso completo ten por diante 211 días de contrato e lle corresponderían 28 días de permiso de lactación, para unha persoa que desde a data de fin do permiso até que remata o contrato lle quedan 120 días, por exemplo, corresponderíanlle X días de permiso

De novo no caso das substitutas se se descoñece cando pode finalizar o contrato, porque se trata dunha baixa que se renova de 15 en 15 días por exemplo, a Xefatura Territorial tende a rexeitar a concesión do dereito a gozar do permiso de forma acumulada e só se concede a redución horaria diaria.





## Comisións de servizo

As comisións de servizo, ben por **cuestións de saúde**, tanto propia como de familiares, ou ben por **conciliación da vida laboral e familiar** son dous procedementos que ten o profesorado galego para poder estar máis preto do seu fogar, no caso de ter destino definitivo ou de corresponderlle un destino provisional a máis de 50 km ou 60 segundo o tipo de comisión. Como xa se indicou, mentres que as primeiras sempre incluíron o persoal interino como posíbel beneficiario, no caso das comisións por concilia, como se coñecen habitualmente, non foi así e foi un dereito reclamado e recoñecido nos últimos anos.

### Comisións por conciliación

Desde a última negociación, a orde incorpora o profesorado interino, incluíndo tamén unha ampliación da idade das fillas e fillos no caso de núcleos familiares compostos por unha única persoa proxenitora e garante que na custodia compartida por sentenza xudicial ambos os dous proxenitores poidan gozar deste permiso.

#### Quen pode solicitar esta comisión?

Pode solicitala calquera persoa en situación de servizo activo ou de excedencia por coidado de familiares ou por violencia de xénero. O requisito de distancia do centro ao domicilio (60km) non se lle aplica ao profesorado en expectativa nin interino; tan só a quen ten destino definitivo.

#### Como se solicitan e adxudican?

O persoal obrigado a participar na petición de destinos



provisionais terá que facer dobre instancia: a da comisión de concilia e a ordinaria de CADP, ambas por sede electrónica. No caso de que non obteña destino por conciliación (por non existir vacante nas prazas que pide) adxudicaríase destino pola solicitude ordinaria.

De cara á adxudicación de destinos a orde de prelación é a que segue:

- 1.- Persoal funcionario de carreira con destino definitivo e en expectativa de destino
- 2.- Persoal opositor que supere o proceso selectivo e vaia estar en prácticas no curso seguinte
- 3.- Persoal interino

Dentro de cada colectivo a prioridade na adxudicación vén determinada polo **número de fillos e fillas** (Tipos III, II e I) e dentro destes grupos polos seguintes **criterios**:

- 1.- Por ser un único proxenitor ou proxenitora
- 2.- Pola antigüidade como persoal funcionario no corpo, a antigüidade no centro e a puntuación no concurso-oposición.

#### Que requisitos de idade teñen que cumprir fillos e fillas?

**TIPO I:** Unha filla ou fillo menor de 4 anos ou de 8 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora.

**TIPO II:** Dúas fillas ou fillos menores de 6 anos ou de 10 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora. Unha filla ou fillo menor de 6 anos se ten recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%.

**TIPO III:** Tres ou máis fillas ou fillos menores de 12 anos ou de 16 no caso de núcleos familiares dunha única persoa proxenitora. Dúas fillas ou fillos menores de 12 anos se un deles ten recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%.

**A idade das crianzas compútase o 31 de decembro** do ano inmediatamente anterior a aquel no que se efectúa a solicitude. Poderase pedir comisión nos casos de embarazo a termo antes do mes de marzo do ano seguinte ao da solicitude. Nas adopcións ou acollementos a idade cóntase desde a resolución xudicial ou administrativa.

## Prazos de solicitude

O prazo ordinario de solicitude é nos 10 días hábiles (excluídos sábados e domingos) contados a partir do día seguinte á publicación no DOG da resolución do CXT.

Se o CXT é de ámbito estatal o prazo dos 10 días hábiles contarase desde a publicación no DOG do último concurso.

Se algún ano non hai concurso de traslados o prazo para solicitar esta modalidade de comisións será do 15 ao 30 de abril.

O persoal que supere o proceso selectivo terá un prazo de 2 días hábiles desde a publicación da relación de persoas aprobadas polo tribunal correspondente.

## Máis información e seguimento

A afiliación da CIG-Ensino recibe no seu correo un aviso de cando se abre o prazo de solicitudes das concilias, ao igual que co resto de procedementos administrativos, pero á vez ofrécéselle a posibilidade de realizar un seguimento da súa petición. Isto é, a nosa central sindical ten representación e acode ás comisións de avaliación das solicitudes e toma nota das incidencias ou problemas que poida haber coa xustificación dos requisitos, coa petición de destinos ou coa documentación achegada para comunicarllo posteriormente ás persoas afectadas. A resolución definitiva de concesión desta comisión non garante a obtención dun destino preferente, xa que isto vai depender das vacantes existentes e do propio perfil das prazas.

## No caso do persoal interino e substituto o destino por conciliación só se obtería se lle corresponde prestar servizos en función do número de prazas ofertadas da especialidade e do número de orde na adxudicación.

Cómpre lembrar que á adxudicación definitiva de destinos provisionais non se pode renunciar nin será posíbel, unha vez concedida, permutar provisionalmente.

Para máis información sobre este procedemento pode consultarse un **CIG-Inforna especial** no apartado de Comisións de Conciliación na nosa web.

## Comisións por saúde

As comisións de servizo por saúde permiten ao profesorado que, ou ben **esteá afectado dunha doenza directamente ou teña que encargarse do coidado dun familiar** e que teña destino definitivo a máis de 50 km, obter provisionalmente unha praza máis próxima á súa residencia. Este requisito non afecta ao profesorado en expectativa e interino.

## Quen pode solicitar esta comisión?

Ademais dos mesmos supostos en canto a beneficiarios que a anterior modalidade (situación de servizo activo en Galiza ou de excedencia por coidado de familiares ou por violencia de xénero), neste caso permítense que funcionariado de carreira dependente doutras administracións educativas tamén a poida solicitar.

## Como se solicitan e adxudican?

A petición de comisións faise mediante a aplicación informática de CADP e ten que presentarse obrigatoriamente na sede electrónica. O persoal interino e substituto con obriga de pedir destino provisional para o vindeiro curso terá que facer de novo **dúas solicitudes: a ordinaria do CADP e a da comisión de saúde**. No caso de que non se obteña destino por saúde (por non existir vacante nas prazas que se piden) adxudicaríase destino pola solicitude ordinaria.

Na adxudicación de vacantes provisionais prevalecen sempre as persoas que teñan concedida unha comisión de saúde e, dentro destas, as que a teñen por motivo da enfermidade da propia persoa docente.



## Prazo de solicitude

O prazo ordinario de solicitude é nos 10 días hábiles (sen contar sábados nin domingos) a partir do día seguinte á publicación no DOG da resolución do CXT. Se o CXT é de ámbito estatal o prazo dos 10 días hábiles contarase desde a publicación no DOG do último concurso.

Se algún ano non hai concurso de traslados o prazo para solicitar esta modalidade será do 15 ao 30 de abril.

O profesorado interino con comisión concedida que supere o procedemento selectivo noutro

corpo ou especialidade e que tivese concedida unha destas comisións terá dereito a que lle adxudiquen comisión polo novo corpo ou especialidade empregando a nova solicitude ordinaria como a da modalidade de comisión, sempre que así o indique en dita solicitude.

## Máis información e seguimento

Ao igual que no caso das comisións de concilia, as persoas afiliadas recibirán no seu correo o **formulario para solicitar o seguimento da súa petición** que, no caso das comisións de saúde, é de vital importancia, dada a complexa e delicada

documentación médica que se manexa para acreditar o grao da doenza tanto propia como de familiares, e para fixar o grao de limitación para a actividade laboral ou a necesidade de atender o coidado das persoas a cargo.

Lembramos que é importante solicitar as prazas que realmente vaian supoñer unha mellora ao respecto do destino provisional que se podería obter na adxudicación ordinaria, xa que no caso de obter destino en comisión de servizos non se poderá permutar provisionalmente, nin tampouco renunciar.

## Elección de destinos

### Obriga de participar no CADP

Ademais da obriga de presentarse aos procedementos selectivos, o **profesorado interino e substituto que consolidou posto nalgunha das listaxes das que forme parte debe pedir obrigatoriamente destino para o seguinte curso académico**, aínda que sexa un único centro onde se imparta a súa especialidade.

Cada ano a Consellaría de Educación publica unha listaxe de persoas obrigadas a participar no CADP (Concurso de Adxudicación de Destinos Provisionais) e abre un **prazo de solicitudes que vai normalmente de mediados ou finais de xuño a mediados de**

**xullo**. A normativa que rexe este concurso é fixa e está publicada na Orde do 7 de xuño de 2018 (DOG de 14 de xuño). A administración publica cada ano unha resolución cos prazos máis destacados de solicitude, adxudicación provisional, renuncias e adxudicación definitiva. A primeira vez que se concursa é común que xurdan

moitas dúbidas que no sindicato estamos acostumados a resolver polo que convén que contactes connosco ante a transcendencia que ten contar cunha interinidade ou non ou o lugar onde se vai desenvolver, que depende moitas veces non só do posto que se ocupa na listaxe de interinidade senón tamén das peticións que faga cada persoa.

| DATAS E PRAZOS  |   |
|---|---|
| PROFESORADO INTERINO. Prazo para solicitar a non participación                                    | Do 15 ao 31 de maio de cada ano.                                  |
| PROFESORADO DESPRAZADO. Comunicación da Inspección aos centros                                    | Antes do 10 de xuño   |
| Publicación das listaxes de participantes   | Fixarase cada ano coa publicación da convocatoria                 |
| Prazo de reclamación ás listaxes de participantes   | 5 días hábiles  |
| Prazo para participar   | Fixarase cada ano coa publicación da convocatoria                 |
| Prazo para participar do profesorado que aprobe as oposicións                                     | 2 días hábiles desde a publicación da listaxe de aprobados        |
| Resolución provisional  | Fixarase a data prevista cada ano coa publicación da convocatoria |
| Renuncias e reclamacións  | Fixarase cada ano coa publicación da convocatoria                 |
| PROFESORADO INTERINO. Prazo para limitar as substitucións en determinados concellos ou provincias | Do 15 de xuño ao 15 de xullo                                      |
| Resolución definitiva   | Fixarase a data prevista cada ano coa publicación da convocatoria |
| Toma de posesión  | 1 de setembro.  |

## Permutas

A CIG-Ensino reclamou nos últimos anos que se negociase na Mesa Sectorial o dereito de todo o profesorado, incluído o persoal interino, a solicitar permutas provisionais. A Consellaría acabou cedendo a esta petición **a partir do ano 2017.**

### Requisitos

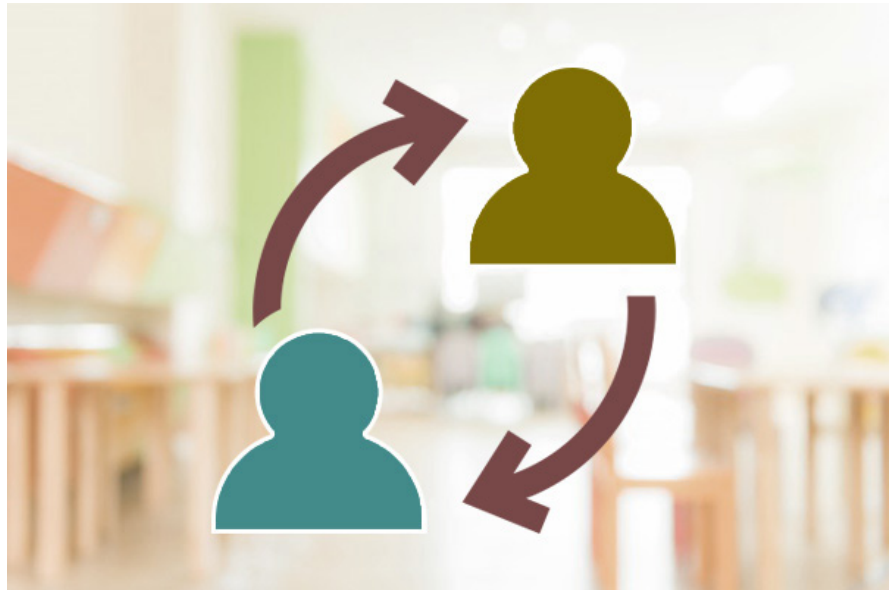
Así as cousas, poden pedir permuta provisional todas as persoas que estean no desempeño da función docente nun centro (polo que queda fóra persoal en postos de asesoría, CFR, etc...) e que cumpran os seguintes requisitos:

- **Que pertencen ao mesmo corpo.**
- **Que a praza corresponda á mesma especialidade.**
- **Que vaian desempeñar a súa función docente no centro educativo durante o curso**

A solicitude será vía electrónica, e non será precisa documentación adicional á propia instancia, que será individual e na que terá que constar o nome das persoas que queren permutar.

### Prazos

A Consellaría introduciu importantes cambios con respecto aos prazos para solicitar as permutas, que responden en boa medida ás demandas que lle plantexou



a CIG-Ensino na negociación da Orde que regula os intercambios provisionais. **O cambio nas datas do CADP unificou os prazos para todos os corpos.**

A Consellaría, con carácter xeral, resolverá favorablemente as solicitudes de intercambio provisional de postos de traballo **que non excedan de tres anos,** e non causen graves prexuízos

a terceiras persoas interesadas. As solicitudes de persoas que xa gozaron de tres anos de intercambio provisional das prazas de destino e aquelas que impliquen a máis de dúas persoas precisan ser informadas pola comisión de valoración, na que están presentes as organizacións sindicais con representación na Mesa Sectorial.

### Profesorado obrigado a participar no CADP

#### Se a adxudicación definitiva é antes do 15/08 como actualmente

1º prazo: 10 días hábiles despois da publicación da resolución definitiva. A toma de posesión da permuta tería todos os efectos a 1 de setembro

2º prazo: 4 días hábiles desde o 1 de setembro. Con efectos administrativos da data en que se dite e efectos económicos do día 1 de outubro. Isto implica a incorporación á praza permutada en canto se conceda mais o cambio na nómina sería en outubro, para evitar os problemas no caso de profesorado que cambia de provincia e podería ter un descuberto na cotización á seguridade social. Neste segundo prazo só podería participar quen non participou no 1º prazo.

#### Se a adxudicación definitiva do CADP é posterior ao 15/08 (excepcionalmente)

Único prazo: 4 días hábiles desde o día seguinte á publicación.

### Profesorado non obrigado a participar no CADP

Único prazo: do 15 ao 31 de xullo. Este prazo é unicamente para permutas nas que as persoas que a solicitan non participan no CADP. Se na permuta intervéñ unha persoa que está obrigada a pedir destino provisional (expectativa, interina...os prazos para todas as persoas solicitantes son as do colectivo obrigado a participar no CADP.

## Reducións de xornada

É habitual que haxa persoal docente que traballe cunha xornada reducida ou ben porque nos chamamentos se lle ofrece unha media xornada que, lembremos, é de aceptación voluntaria, ou ben porque é a propia persoa interina a que a solicita.

En todo caso, as dúas modalidades de redución de xornada que máis se dan na función pública docente son:

- **Por garda legal**, é dicir, a destinada ao coidado de crianzas menores de 12 anos, persoas maiores a cargo ou con discapacidade e sen actividade retribuída ou para o coidado directo da parella ou dun/dunha familiar de 2º grado que non se poida valer por si mesmo/a e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución neste caso **pode ser de 1/2 ou de 1/3 de xornada e leva aparellada unha redución proporcional de haberes**. En canto ao horario, a redución será proporcional ao horario lectivo e o complementario fixo e semanal que se ten de permanencia no centro.

Cómpre ter en conta que, sobre todo se esta redución se solicita a comezos de curso, coincidindo coa elaboración dos horarios, é posíbel agrupar as horas presenciais en 3 ou 4 días e polo tanto non ter obriga de impartir docencia todos os días da semana.

No caso de que unha persoa, sexa funcionaria de carreira ou interina, solicite traballar un terzo de xornada menos,

no centro poden optar por distribuír esas horas entre o resto de profesorado ou solicitar unha substitución, que neste caso será sempre do 50% da xornada.

É posible **compatibilizala con outra actividade laboral sempre que non coincidan ambos os dous horarios**, previa autorización da Dirección Xeral de Función Pública, que é o órgano competente para o réxime de compatibilidades.

No caso de que a unha persoa desempregada se lle ofrezca un contrato de media xornada poderá compatibilizar o seu goce con seguir cobrando a prestación por desemprego, tendo en conta que lle restan os días completos aos que teña dereito. Isto non é posíbel se a persoa que está en activo é a que solicita a redución de xornada.

A redución por garda legal, sexa do tempo que sexa, non incide na cotización para xubilación, incapacidade, prestación por desemprego ou permisos de natalidade e computa como traballo a tempo completo tamén a efectos de antigüidade para oposicións, cobro de trienios e sexenios, concurso de traslados...

- **Por interese particular**. É unha modalidade diferente que **só contempla a redución de media xornada e que non ten os beneficios a nivel de cotización que ten a anterior**.

Neste caso, só computa como se se traballase a tempo completo a efectos de cómputo para o baremo de

experiencia profesional nas oposicións ou para o CXT unha vez obtida praza fixa, así como para a carreira profesional (trienios e sexenios) pero non para xubilación, prestación por desemprego, incapacidade temporal...

Ao igual que a anterior poderase compatibilizar con outro traballo ou co cobro da prestación de desemprego previa autorización da Dirección Xeral da Función Pública e sempre que non haxa interferencia nos horarios das dúas ocupacións laborais.

A maiores, existen **outro tipo de reducións de xornada menos habituais** pero que no caso de precisares delas podemos axudarche desde o sindicato a tramitalas, como é o caso do **coidado dun fillo/a menor que padeza cancro ou outra enfermidade grave, para tratamentos oncolóxicos que necesite o propio persoal docente ou por violencia de xénero**.

Mención especial merece a **redución de xornada por coidado de familiares con problemas graves de saúde**, sempre que sexan de 1º grado ou dun/dunha menor en acollemento e que, excepcionalmente, tamén se pode outorgar por familiares de 2º grado.

Pode ser de até o 50% da xornada laboral e se hai máis dun/dunha titular do dereito permítense o seu rateo.

Ten un límite temporal de até 2 meses e unha duración mínima de 7 días.

## Excedencias

As excedencias do profesorado veñen reguladas pola **Lei 2/2015 de emprego público de Galiza** que sufriu algunhas modificacións significativas nos últimos anos pero non neste apartado e que, polo tanto, son iguais para todos os traballadores e traballadoras da Xunta. Aquí si que hai algunha diferenza salientábel entre o funcionariado de carreira e o que desempeña postos de interinidade ou substitución. En principio este último colectivo só pode aspirar a pedir unha **excedencia por coidado de familiar, por violencia de xénero ou terrorista, por prestación de servizos no ámbito público ou por agrupación familiar**. Non obstante, até o momento **as excedencias por interese particular estaban reservadas só a funcionariado de carreira**, aínda que recentemente houbo sentenzas (que non sentan xurisprudencia) que avalaron este dereito, polo que se te atopas nunha destas situacións sempre podes recorrer aos servizos xurídicos do sindicato para avaliar a súa aplicación

### A CIG-Ensino, o teu sindicato

Para calquera dúbida que teñas sobre a túa condición de interina ou substituta ou trámites coa administración podes contactar con nós por teléfono, correo electrónico ou nos nosos locais e seguir a información que xeramos diariamente a través da nosa web **[www.cig-ensino.gal](http://www.cig-ensino.gal)** ou ben da nosa canle de Telegram **[t.me/CIGEnsino](https://t.me/CIGEnsino)**. O sindicato está formado por docentes coma ti e estamos para axudarche no que precises.

en Galiza ou presentar, de ser preciso, unha demanda xudicial.

As principais diferenzas entre os distintos tipos de excedencia son que **tan só son retribuídas as solicitadas por vítimas de violencia de xénero ou terrorista, que varía tamén o tempo que se pode permanecer nesta situación e se a Xunta cotiza ou non** á Seguridade Social polo traballador ou traballadora nese período.

Centrándonos na máis común, **a de coidado de familiar**, está concibida para atender crianzas ou familiares a cargo até o segundo grado inclusive, cando non se poidan valer por si e non desempeñen actividade retribuída. **Non é preciso contar cun tempo de servizos previos establecido e o período máximo que se pode gozar é de 3 anos** a contar no caso dos menores desde a data de nacemento, adopción ou acollemento. Poderá facerse uso da mesma de forma fraccionada por períodos mínimos dun mes. Computa a efectos de antigüidade, carreira e xubilación e, previo

cumprimento da normativa de compatibilidades, pode simultanearse con outra actividade profesional. Durante esta excedencia o persoal interino pode participar en  **cursos de formación** e mentres non sexa cesado **volverá ao seu destino** ao reincorporarse. Neste sentido, hai que ter en conta que tan só se poderá solicitar a reincorporación ao servizo activo unha única vez antes de período non lectivo (ex. unha persoa proxenitora que estivo coidando da súa crianza que reingrese o 30 de xuño). A seguinte vez non lle será concedido o reingreso se non se fai efectivo antes do 15 de maio. Tampouco se autorizará dito reingreso en períodos non lectivos durante o curso escolar. A única excepción a esta instrución da Consellaría, que a CIG-Ensino criticou por considerala especialmente discriminatoria para as mulleres que son as que seguen recorrendo maioritariamente a este tipo de excedencias, é que se cumpran os 3 anos de vixencia da mesma durante algún deses períodos vacacionais que marca o calendario escolar durante o curso.



## Xubilación no réxime xeral da Seguridade Social

Todo o profesorado interino, como o funcionariado de carreira que aprobou as oposicións desde xaneiro de 2011, pertence ao **Réxime Xeral da Seguridade Social (RXSS)**, e non ao de Clases Pasivas como é o caso de quen ingresou con anterioridade a esa data. **A principal discriminación, de obter unha praza fixa, é que non se ten dereito á xubilación anticipada a partir dos 60 anos de idade e 30 de servizo.**

O pacto das pensións asinado por CCOO e UGT co goberno español e a patronal no ano 2011 implicou unhas peores condicións á hora de acceder a xubilación, ao tempo que se prolongaba a vida laboral. Así, no ano 2023 só se pode xubilar con 65 anos quen cotizase 37 anos e 9 meses.

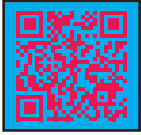
Para quen cotizou menos tempo ten que agardar a cumprir 66 anos e 4 meses. Esta perda de dereitos irá progresivamente avanzando até **o 2027 cando, para acceder á xubilación con 65 anos haberá que ter cotizados 38 anos e 6 meses; do contrario a idade ordinaria de xubilación esténdese aos 67 anos.**

Para o cálculo da pensión no RXSS téñense en conta as cotizacións dos últimos anos. Desde xaneiro de 2013, o número de meses computábeis para o cómputo da pensión foise elevando progresivamente como produto da reforma das pensións pactada co sindicalismo estatal. **Actualmente compútanse 25 anos fronte aos 15 anteriores á reforma**, o que fixo e fai perder poder adquisitivo ás persoas pensionistas.

Neste momento, como xa comentamos, a intención do Goberno español é agravar aínda máis estas condicións, coa idea de incrementar o tempo do período de cálculo até os 35 anos. Todos os indicadores apuntan a unha redución das pensións e o propio Goberno cifra esa redución media arredor do 5,5%.

A CIG, que loitou en solitario con **convocatorias de folgas e mobilizacións contra aquela reforma das pensións e as seguintes modificacións**, pactadas sempre cos sindicatos estatais habituais, defende unha reforma que garanta unhas pensións dignas. No ámbito do ensino defendemos unha **equiparación dos dereitos co réxime de Clases Pasivas, especialmente no referido á xubilación anticipada.**

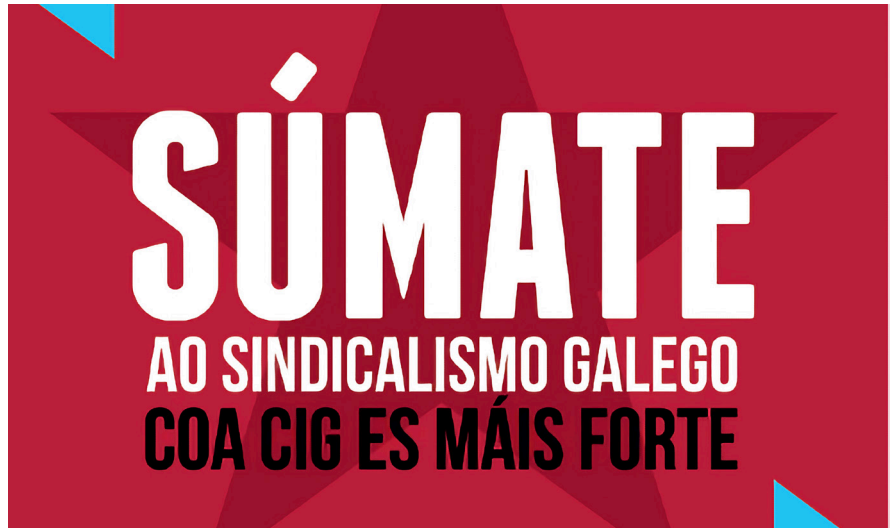




# Afíliate para sermos máis fortes

A CIG-Ensino é unha das federacións da Confederación Intersindical Galega (CIG) No ensino somos a **organización sindical maioritaria**, tanto por número de votos como por número de persoas delegadas obtidas nas últimas eleccións sindicais. Froito destes comicios mantemos unha ampla representación nas Xuntas de Persoal das catro provincias galegas, e especialmente na **Mesa Sectorial Docente non Universitaria**, ámbito de debate e de negociación coa Consellaría de Educación. Tamén formamos parte da Mesa Xeral da Función Pública Galega e das Mesas de Sector de ámbito estatal. Ademais, moito máis preto de ti, no teu centro de traballo, atoparás un ou unha representante da CIG-Ensino ou coñecerás algún delegado ou delegada sindical que che levará información puntualmente xa que o noso modelo sindical **-profundamente democrático** e alternativo ao doutras organizacións- baséase nunha **constante presenza nos centros de traballo**.

Como organización sindical centramos os nosos esforzos na defensa do **Ensino Público Galego**. Defendemos un sistema educativo galego que teña na



**normalización lingüística** un dos seus eixes fundamentais, un **ensino non sexista** que **educe para a igualdade, a solidariedade e a xustiza social**, e que transmita os valores da paz e da defensa do medio ambiente.

O noso traballo céntranse na reivindicación dos **dereitos profesionais e laborais do profesorado**, da **dignificación da función docente**, dun **sistema salarial que impida a estratificación, xerarquización e división do profesorado** e que nos retribúa dignamente, da **elaboración dun cadro de enfermidades profesionais e do seu recoñecemento a todos os efectos legais**, dunha **formación permanente** dentro do horario lectivo e no propio centro de traballo, etc.

Día a día traballamos para manter e incrementar a nosa representación como medio efectivo para seguir avanzando na loita por un ensino público galego e de calidade,

## Asesoría xurídica

Ser da CIG-Ensino darache dereito a utilizar a asesoría xurídica do sindicato no caso de presentar calquera tipo de recurso para defender os teus dereitos laborais e profesionais.

A asesoría xurídica da CIG é unha das máis competentes de Galiza, sendo así que os seus ditames son de total fiabilidade. Ten gañando numerosos recursos con consecuencias positivas para todo o persoal docente, tamén para o interino.

## OS NOSOS LOCAIS

**SANTIAGO** (Local Nacional)  
Rúa Miguel Ferro Caaveiro 10  
15706 Santiago de Compostela  
☎ 981 57 68 00 / Fax 981 575 839  
santiago@cig-ensino.gal

**A CORUÑA**  
Rúa Alfonso Molina s/n  
15007 A Coruña  
☎ 981 169 810 / Fax 981 291 735  
acorunha@cig-ensino.gal

**BAIXO MIÑO**  
Praza da Guía 3, Baixo  
36780 A Guarda  
☎ 986 610 465 / Fax 986 610 465  
baixomiño@cig-ensino.gal

**MORRAZO**  
Rúa Atranco 19a, Entrechán 1  
36947 Cangas  
☎ 986 302 987 / Fax 986 302 987  
morrazo@cig-ensino.gal

**FERROL**  
Rúa Eduardo Pondal 41-43  
15403 Ferrol  
☎ 981 358 750 / Fax 981 358 760  
ferrol@cig-ensino.gal

**LUGO**  
Ronda da Muralla 58, Baixo  
27003 Lugo  
☎ 982 245 023 / Fax 982 2453 891  
lugo@cig-ensino.gal

**OURENSE**  
Parque de San Lázaro 12, 4º  
32003 Ourense  
☎ 988 238 350 / Fax 988 222 855  
ourense@cig-ensino.gal

**PONTEVEDRA**  
Rúa Pasantería 1, 2º Esquerda  
36002 Pontevedra  
☎ 986 861 513 / Fax 986 855 050  
pontevedra@cig-ensino.gal

**A MARIÑA**  
Avenida de Galicia 20, 1º  
27700 Ribadeo  
☎ 982 129 593 / Fax 982 129 593  
amarinha@cig-ensino.gal

**VAL DE MONTERREI**  
Rúa Pedro González 5, 1º  
32600 Verín  
☎ 988 412 345 / Fax 986 411 013  
verin@cig-ensino.gal

**VIGO**  
Rúa Gregorio Espino 47, Baixo  
36205 Vigo  
☎ 986 827 935 / Fax 986 262 844  
vigo@cig-ensino.gal

**SALNÉS**  
Rúa Alexandre Bóveda 2, 2º  
36600 Vilagarcía  
☎ 986 505 323 / Fax 986 505 323  
salnes@cig-ensino.gal