



Confederación Intersindical Galega  
ENSINO

# INFORMA

[www.cig-ensino.gal](http://www.cig-ensino.gal)

Setembro 2017

D.L. C-325-86 Edita CIG-Ensino. R. Miguel Ferro Caaveiro, 10, Santiago. 15703. Tiraxe 7.000

# PROFESORADO INTERINO E SUBSTITUTO

- **A loita pola estabilidade, un pouco de historia**
- **Acceso e condicións de traballo do persoal docente interino e substituto**
- **Novas ordes de comisións de servizos por conciliación e para permutas provisionais**
- **A incapacidade temporal (IT), a maternidade e o embarazo de risco para o persoal interino**
- **Consecuencias das sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea relativas ao carácter temporal e ao dereito de indemnización para as persoas que traballaron ou traballen na administración**
- **Propostas da CIG-Ensino para o persoal interino e substituto**

# A loita pola estabilidade, un pouco de historia

A longa e permanente loita para conseguir que o profesorado interino e substituto goce dos mesmos dereitos có resto do profesorado foi e é unha constante nas reivindicacións da CIG-EnsinO; loita que foi dando os seus froitos.

A CIG-EnsinO xa deixou claro na Mesa Sectorial celebrada o 16 de maio que non está disposta a respaldar ningún tipo de texto que non supoña unha mellora real nas condicións laborais e retributivas do profesorado interino e substituto, así como na propia xestión das listaxes de interinaxe e substitución. Así, desde a organización maioritaria do profesorado galego do ensino público defendeuse que era necesario negociar un acordo de estabilidade para o profesorado interino que inclúa ao profesorado maior de 55 anos até a súa xubilación. Ao tempo, é impresentábel que a día de hoxe non se restituía o dereito á percepción do pagamento dos meses de verán por riba do que proporcionalmente corresponde polo tempo traballado cando se superen os 5 meses e medio de traballo efectivo, algo que acadamos logo dunha intensa campaña de mobilizacións e folgas no ano 2006 e que foi eliminado unilateralmente pola Consellaría. Tamén se lle demandou á Consellaría un compromiso para que defenda diante da administración central a necesidade dun acceso diferenciado para quen teña méritos prestados no ensino público.

A CIG-EnsinO demandou que calquera aspecto relacionado coa re-



gulación das condicións de acceso do persoal interino debe ser froito de negociación exclusivamente na Mesa Sectorial, máximo órgano de participación e negociación e que representa o sentir, segundo os resultados das eleccións sindicais, do profesorado galego. Durante estes últimos anos, a Consellaría, coa conivencia das demais organizacións sindicais, deulle carta de natureza a un remedo de comisión de seguimento na que se deixa fóra á CIG, organización que a día de hoxe ten a maioría absoluta da representación na Mesa Sectorial, e permitiu que sindicatos que foron asinando ou rexeitando por anacos diferentes modificacións puntuais dun acordo que parte do ano 1995, sigan formando parte dunha comisión que usurpa a lexítima representación do profesorado.

Neste sentido a CIG-EnsinO puxo novamente en valor o papel esencial que xogou historicamente o colectivo do profesorado interino e substituto na loita polas melloras laborais e

da súa estabilidade e que o levou a importantes mobilizacións, nomeadamente nos anos 2006 e 2007.

Naquela altura tiñamos constituída a Plataforma Galega polo Acordo de Estabilidade do Profesorado interino e substituto co obxectivo de que se iniciasen as negociacións conducentes á sinatura dese Acordo. Conseguido o inicio das mesmas e, malia as folgas, as manifestacións, os 23 días de peche ininterrompido etc., non foi posíbel chegarmos a un acordo por mor da intransixencia da Consellaría e da belixerancia dalgunhas OOSS, nomeadamente CCOO que sempre se negou a tratar este asunto na Mesa Sectorial. Esta negativa serviulle tamén de coartada á Administración para non avanzar nas negociacións.

Finalmente, a Consellaría de Educación asinaba cunha minoría sindical (CCOO, ANPE e CSIF que só sumaban o 38% de representación sindical), un acordo que non recollía as demandas do profesorado interino,

non contemplaba ningunha mellora retributiva nin laboral (agás o cobro das vacacións do profesorado substituto con cinco meses e medio de servizos durante o curso, para aplicar aínda na súa totalidade no 2008) e, desde logo, nada que tivese que ver coa estabilidade laboral. Para a CIG-EnsinO a sinatura daquela nova Addenda non pechaba o conflito e continuamos reclamando a reapertura das negociacións.

Desde aquel momento houbo, como dixemos, varias modificacións puntuais do acordo de persoal interino, asinadas sempre por unha minoría sindical nas que cambiaban as siglas,

mais que nunca conseguiu mellorar o acordo inicial no que ten a ver cos recortes salariais ou a estabilidade. Sempre se evidenciou como se acomodaron ás necesidades de xestión da Consellaría. Nunca fixeron fronte á necesidade de recuperar o cobro do verán por parte de quen traballara 5 meses e medio nin moito menos se lles pasou pola cabeza buscar a apertura da negociación dun acordo de estabilidade, condicións indispen-sábeis para a CIG-EnsinO.

Na última negociación foi tal a disposición da Consellaría a prescindir mesmo das OO.SS. que a apoian habitualmente que chegou a integrar na

orde de destinos provisionais aspectos incluídos na modificación do acordo de interinos antes da súa sinatura. Iso non foi óbice, non obstante, para que quen xa se tiña entregado na negociación o fixera igual finalmente e o 13 de xuño de 2017 asinaron unha nova modificación, avalando así a política educativa da Consellaría de Educación. A CIG-EnsinO non asinou porque non supoñía ningunha mellora laboral para este persoal e desde logo non está disposta a avala- lar ningún acordo que non inclúa a recuperación dos dereitos perdidos nos últimos anos nin ningún avance para a estabilidade do colectivo.

## Acceso e condicións de traballo do persoal docente interino e substituto

*Logo das últimas modificacións introducidas na última redacción do Acordo entre unha minoría sindical e a Consellaría, así quedan as principais características do acceso e condicións de traballo do persoal interino.*

### Orde de prioridade no nomeamento do profesorado interino e substituto

1.- Profesorado que prestou servizos como interino ou substituto pola mesma orde na que participou ou tiña dereito a participar na elección de destino no último curso .

2.-Persoal participante nos procedementos selectivos de ingreso e acceso. A novidade é a incorporación do persoal con discapacidade, garantíndose, cando sexa posible, que, polo menos, de cada catorce aspirantes un deles posúa unha discapacidade recoñecida de, polo menos, o 33 %. Para cumprir esta condición, se fose necesario, poderán incorporarse nun bloque persoas ás que non lle correspondese estar no mesmo en virtude do número de probas superadas.

Este requisito sería no momento en que finaliza o prazo de presentación de solicitudes ao concurso-oposición, o que supón que esa listaxe non se modificaría se alguén adquire a condición de discapacidade posteriormente.

Terá dereito quen teña como mínimo un 33% de discapacidade con independencia de que se presenten pola quenda específica ou pola libre.

### Obrigatoriedade de presentarse aos procedementos selectivos

Decaerá dos seus dereitos e será excluído das listas o profesorado interino ou substituto que non se presente aos procedementos selectivos, ou se retire dos mesmos (na primeira ou na segunda proba), agás causa xustificada.

### Prazas de aceptación voluntaria

Cando as prazas ofertadas sexan de itinerancia, ou de tempo parcial, ou para desempeñar nos cárceres, ou outras de réxime especial que determine a Consellaría de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria, o aspirante poderá non efectuar solicitude destas prazas, sen que iso implique a renuncia ás listas e aos próximos chamamentos que lle correspondan. Ademais, poderán rexeitar estas prazas nos chamamentos que se produzan.

## **Renuncias**

1. O persoal docente interino e substituto terá dereito a non aceptar as interinidades ou substitucións que se lle ofrezan, sen perder o número de orde da lista correspondente, por un período mínimo dun curso académico ou polo que reste de curso académico, desde a súa solicitude, polas seguintes causas:

– Para atender ao coidado dun fillo 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, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, 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 que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída, cando non existan superviventes de primeiro grao ou estean incapacitados para atender o seu coidado ou se trate de persoas conviventes.

– Por enfermidade grave do propio docente.

– Por ter concedida unha bolsa de estudos.

– Por ser vítima de violencia de xénero.

– Por ampliación de estudos. Enténdese que hai ampliación de estudos cando se realizan estudos para obter un título de doutor, máster oficial ou grao, ou equivalente, ou de técnico superior. Cando sexa o caso, 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.

– Esta decisión deberá adoptarse ou comunicarse no prazo de solicitude de praza ou, en todo caso, no prazo de reclamacións á adxudicación provisional de destinos para o curso académico que proceda, agás que teña a súa orixe nunha causa sobrevida con posterioridade ou chamamento por primeira vez.

2. O persoal docente interino e substituto poderá solicitar non ser chamado para as prazas que puidesen corresponderlle por un período máximo e improrrogable de tres cursos académicos, que non terán que ser necesariamente consecutivos, sempre que alegue e xustifique que ten un contrato de traballo de carácter temporal ou prestar servizos, tamén con carácter temporal, noutro posto do sector público.

Non será posible efectuar esta opción unha vez producido o nomeamento de interino ou substituto, agás causa sobrevida ao nomeamento.

3. O profesorado que pode renunciar poderá optar, durante os períodos máximo e mínimo previstos nel, por realizar substitucións en concellos determinados. A opción deberá efectuarse no prazo comprendido entre os días 15 de xullo ao 16 de agosto do ano correspondente. Será obrigatorio incluír na petición concellos nos que se impartan materias ou áreas ou módulos profesionais atribuídos á especialidade correspondente. Esta opción será por todo o curso académico.

4. Excepcionalmente, as persoas que se acolleron a realizar substitucións en concellos determinados poderán optar por non prestar servizos durante todo o curso académico sempre que sexa con anterioridade á toma de posesión do seu primeiro nomeamento

nese curso.

## **Elección de provincia/s**

O persoal docente interino e substituto que non obteña praza na adxudicación de destinos provisionais para un curso académico poderá acollerse, sen necesidade de causa xustificada, a prestar servizos como persoal docente interino ou substituto nunha ou en máis dunha provincia. O que non efectúe petición enténdese que opta por prestar servizos en todas as provincias da comunidade autónoma.

## **Chamamentos**

Engádese este apartado no que se especifica como se van facer os chamamentos. Realizada a adxudicación definitiva de destinos provisionais, os chamamentos para substitucións e, se fose o caso, interinidades efectuaranse telefonicamente.

Se a persoa interesada non colle a primeira chamada telefónica continuarase coa cobertura das prazas e volverase a chamar ese mesmo día, transcorrida, polo menos, unha hora desde a chamada inicial.

Se a persoa interesada non colle a segunda chamada telefónica enviaráselle un correo electrónico e un SMS informándolle desta circunstancia, e volverá a ser chamado ao día seguinte, ofertándolle unicamente as prazas que quedaron sen adxudicar o día inmediatamente anterior.

As persoas que non atendan aos tres chamamentos telefónicos nos dous días serán penalizadas sen ser chamadas durante 7 días naturais a contar desde o inmediatamente seguinte ao do último chamamento.

Aquelas persoas que sexan penalizadas tres veces por non atender os chamamentos telefónicos serán excluídas definitivamente das listaxes, previo o correspondente trámite de audiencia.

## Nova orde de comisións de servizos por conciliación

Esta Orde incorpora ao 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 comisións de concilia?

O profesorado funcionario de carreira, profesorado que no curso actual está en prácticas e profesorado interino.

As persoas que nunca prestaron servizos para a Consellaría e aproben a oposición, sendo funcionariado en prácticas a partir do 1 de setembro, NON poderán pedir concilia.

### Como se solicitan e adxudican?

A petición de comisións farase como viña sendo habitual, mediante a aplicación informática do CADP.

A adxudicación das comisións, que se fai conxuntamente coa adxudicación xeral de destinos provisionais farase por colectivos:

1. Profesorado funcionario de carreira (definitivo ou en expectativa)
2. Profesorado en prácticas
3. Profesorado interino

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

**TIPO 1:** Filla ou fillo menor de 4 anos ou de 6 no caso de

núcleos familiares dun único proxenitor/a.

**TIPO 2:** Dúas fillas ou fillos menores de 6 anos ou de 8 no caso de núcleos familiares dun único proxenitor/a.

**TIPO 3:** Tres ou máis fillas ou fillos menores de 12 anos ou de 14 no caso de núcleos familiares dun único proxenitor/a.

A idade das fillas ou fillos computarase o 31 de decembro do ano inmediatamente anterior ao que se efectúa a solicitude. Nas adopcións ou acollementos a idade cóntase desde a resolución.

Poderase pedir comisión nos casos de embarazo a termo con anterioridade ao mes de marzo do ano seguinte no que se presente a instancia.

Só un dos cónxuxes poderá solicitar comisión, agás no caso de custodias compartidas por sentenza xudicial no que ambos proxenitores poderán solicitar a comisión.

### Prazo de solicitudes

Será de quince días naturais contados a partir do día seguinte ao da publicación da resolución do concurso xeral de traslados no DOG. Só no caso de que nun ano non houberse concurso de traslados, o prazo sería na segunda quincena de abril. Se o concurso se resolve por corpos en distintas datas, o prazo será de 15 días naturais contados a partir do día seguinte ao da publicación da resolución do último concurso de traslados no DOG.

## Nova orde de permutas provisionais

A CIG-Ensinou reclamou nestes últimos anos que se negociase na Mesa Sectorial o dereito de todo o profesorado, incluído o persoal interino, a solicitar permutas provisionais. A Consellaría levou por fin á Mesa a Orde pola que se regulan os intercambios provisionais de prazas do persoal docente

Poderán pedir permuta provisional todas as persoas que estean no desempeño da función docente nun centro (polo que quedan fóra persoal en postos de asesoría, CFR, etc...). A solicitude será vía electrónica, e non será precisa ningunha documentación adicional á propia instancia, que será individual e na que terá que constar o nome das persoas que queren permutar.

O prazo de presentación de solicitudes será desde o día seguinte ao da publicación na páxina web da Consellaría de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria da resolución de adxudicación definitiva de destinos provisionais para o curso académico correspondente e ata o 2 de setembro de cada ano. Cando a publicación na páxina web da resolución de adxudicación definitiva de destinos provisionais para o curso académico correspondente sexa posterior ao 2 de setembro, o prazo será de catro días desde o día seguinte ao da publicación da dita resolución.

En caso de fraude ou graves prexuízos a terceiras persoas a Consellaría podería revogar a permuta.

# A incapacidade temporal (IT), a maternidade e o embarazo de risco para o persoal interino

O persoal docente interino pertence ao Réxime Xeral da Seguridade Social. As principais características e dereitos vinculados a este réxime son as seguintes:

## Duración da I.T.

12 meses (365 días) prorrogábeis por outros seis (545 días). Unha vez rematada esta prórroga e despois de proceder ao exame da situación da I.T., se se ditamina que existe expectativa de recuperación ou mellora do estado de saúde, poderá prorrogarse durante 6 meses máis, até o máximo de 24 meses (730 días).

## Prestacións económicas durante a I.T.

Para ter dereito a elas ao longo da licenza por Incapacidade Temporal requírense seis meses cotizados, agás nos casos de accidente de traballo ou de enfermidade profesional.

Nesta situación cóbranse as retribucións íntegras que correspondan. A Seguridade Social faise cargo do 60% desde o cuarto día de baixa até o vixésimo e o 75% a partir do día vixésimo primeiro.

Até o 1 de marzo de 2012 (entrada en vigor da Lei 1/2012 de medidas temporais no emprego público, a diferenza (o 40% e o 25% restante) corría a cargo da Consellaría. A partir desta data as prestacións económicas para este persoal son as seguintes:

1. Aboarase un complemento ata alcanzar o 100% das retribucións dende a data de inicio da situación de incapacidade temporal por continxencias profesionais e polas continxencias comúns que xeren:

- Hospitalización
- Intervención cirúrxica
- IT derivada do embarazo

2. Nos casos de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente non laboral o complemento calculárase de conformidade coas seguintes regras:

- Dende o primeiro día da situación de incapacidade temporal até o terceiro día inclusive aboarase un complemento ata acadar o 50% das retribucións.
- Dende o cuarto día da situación de incapacidade temporal ata o vixésimo día inclusive aboarase un complemento ata acadar o 75% das retribucións.

A partir do día vinte e un aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións.

3. Os empregados e as empregadas públicas do Réxime Xeral percibirán un complemento á prestación económica para que perciban o 100% da súa retribución nas situacións de:

- Maternidade.
- Risco por embarazo.
- Risco durante a lactancia natural.
- Paternidade.

## Vacacións non gozadas durante a I.T.

Despois de diversas sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea e do Tribunal Supremo español, así como de varios xulgados galegos está recoñecido o goce do mes de vacacións por coincidir a licenza por I.T. durante o mes de agosto. Estas vacacións gozaranse ao remate da baixa por I.T., independentemente de que sexa dentro do mesmo ano natural ou non. A Consellaría só recoñece actualmente o dereito a recuperar ese mes se tamén se estivo de baixa durante xullo ou ben se demostra que durante ese mes a persoa tivo actividade laboral.

## Situación de baixa e permanencia nas listaxes de interinidade e substitución.

En situación de baixa é preciso solicitar praza para o curso seguinte, participando no CADP, nos prazos establecidos para a elección de destino provisional. En caso de ter praza adxudicada e seguir en situación de baixa, será nomeada unha persoa substituta mentres dure esa situación. Nese caso solicitarase á Consellaría o recoñecemento de servizos a efectos administrativos por ese período de baixa. Non se percibirán retribucións por parte da Consellaría xa que non hai nomeamento mentres non se colla a alta médica.

## Fin de contrato durante a situación de I.T.

Se unha docente remata o contrato mentres está de baixa, ten que solicitar ao INSS que asuma o pagamento da prestación polo tempo que resta de baixa. Neste caso, a prestación é a mesma que a de desemprego (o 70% da base reguladora os 6 primeiros meses e o 50% despois, mentres siga de baixa).

Se se ten dereito á prestación por desemprego, neste tempo cotiza o INEM pola persoa desempregada e desconta despois o tempo de baixa do tempo de paro que lle corresponder. (A todos os efectos é como se se estivese

en paro).

### Maternidade e risco durante o embarazo

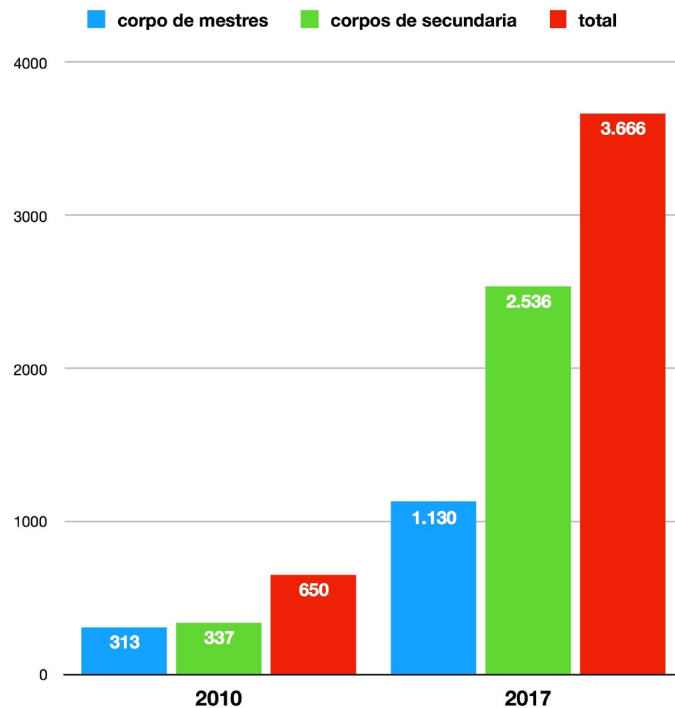
A situación de risco durante o embarazo ten o mesmo tratamento que a incapacidade temporal.

No caso de permiso de maternidade, a prestación é do 100% das retribucións.

No caso das docentes interinas e substitutas, se remata o contrato a nai segue cobrando o 100% da base reguladora até que acabe a baixa maternal e este período non se lle desconta do tempo de paro que lle corresponder, pero non conta como tempo cotizado á Seg. Social (hai que avisar á Seguridade Social para que deixen de descontar a cota obreira).

Se se está a cobrar o paro e a nai colle a baixa maternal debe pedir as prestacións por maternidade que son maiores que o subsidio de desemprego.

Evolución do profesorado interino do ensino público na etapa Feijóo



Estas cifras só contemplan o profesorado interino con contrato por curso completo.

## Consecuencias das sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea relativas ao carácter temporal e ao dereito de indemnización para as persoas que traballaron ou traballen na administración

Existe neste momento unha enorme incerteza sobre o que pode dar de si a aplicación da doutrina do Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TXUE) aos efectos do dereito do persoal temporal das administracións públicas a percibir unha indemnización cando é cesado ou mesmo o recoñecemento da indefinición nun posto de traballo. O feito de que as sentenzas do TXUE foran de persoal laboral e non funcionario e as propias dúbidas sobre a existencia de discriminación ou non no caso de ceses entre persoal funcionario e temporal, está levando a unha situación con sentenzas contraditorias que seguramente rematarán

cunha nova cuestión prexudicial perante o xulgado con sede en Luxemburgo.

As sentenzas do TXUE evidenciaban que, en circunstancias comparábeis, a normativa española recolle a concesión dunha indemnización por finalización do contrato a outras categorías de persoal con contrato de duración determinada, mais denega calquera indemnización por finalización de contrato á persoa que teña un contrato de interinidade, sen que exista xustificación obxectiva e razoábel para iso.

A CIG-Ensinu xa anunciou hai meses

que ía evitar o inicio dun proceso de reclamacións masivas e que promoveriamos demandas puntuais nos diferentes ámbitos territoriais para ver como se mostraban os xulgados galegos. De momento en Galiza tres xulgados ditaron sentenza, cun resultado desigual: dous en contra e un a favor de cobrar a indemnización despois do cese como persoal interino. Como CIG-Ensinu seguiremos adiante co criterio inicial, rematando coas reclamacións pendentes xa que, como dixemos e vimos de comprobar, non é un tema no que haxa unha posición clara da administración de Xustiza.

# Propostas da CIG-Ensino para o persoal interino e substituto

## Creación de emprego e amplas ofertas de prazanas oposicións

Cadros de persoal amplos nos centros a fin de posibilitar a atención á diversidade, fixar horarios cun máximo de 18 horas, reducir o alumnado por aula e realizar desdobres cando sexan necesarios, non impartir afíns, ou como mínimo regulalas, e personalizar a educación.

Convocatoria, previa negociación, de oposicións en todos os corpos e niveis educativos.

Oferta pública de todas as vacantes existentes, produto das xubilacións e doutras circunstancias, ademais das que sexan necesarias crear para satisfacer as necesidades dun ensino de calidade.

## Acordo de estabilidade

Negociación dun acordo de estabilidade para o profesorado interino no que se recolla a estabilidade ata a xubilación do profesorado maior de 55 anos.

## Acceso diferenciado

Modificación da lexislación actual para facilitar, con carácter excepcional e transitorio, unha vía de acceso diferenciado para o profesorado con servizos prestados na administración educativa, mediante unha proba relacionada coa práctica docente, non eliminatória, e cun concurso no que os servizos pres-

tados teñan a máxima puntuación.

Oferta de cursos por parte da Consellaría ou en convenio coas universidades públicas galegas destinadas ao profesorado que necesita o Título de Especialización Didáctica para impartir docencia.

Cobro nos meses de verán para o persoal substituto

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.

## Mellora nos destinos provisionais

A CIG-ENSINO defendeu na negociación da orde de destinos provisionais unha serie de propostas conducentes a mellorar o perfil das prazanas que se adxudican, eliminando as materias afíns ou cando menos limitando a unha afín sempre e cando se negocie previamente a afinidade das diferentes especialidades por ámbitos.

Tamén defendemos cambios nas datas de adxudicación en secundaria, garantindo que se adxudique en xullo ou ben que exista un prazo de 8 días entre a adxudicación en setembro e o inicio das clases. Ao tempo, esiximos que se garanta o dereito a que todo o profesorado en expectativa e interino estea presente na elección de horarios e grupos ao inicio de curso.

## Os nosos locais

### Santiago (Local Nacional)

Rúa Miguel Ferro Caaveiro nº 10.  
Santiago de Compostela. cp.15706.  
Tlf. 981576800 Fax. 981575839  
santiago@cig-ensino.gal

### A Coruña

Rúa Alfonso Molina s/n  
Tlf. 981169810 Fax. 981291735  
15007. A Coruña  
acorunha@cig-ensino.gal

### Baixo Miño

Praza da Guía 3, baixo  
36780. A Guarda  
Tlf. 986610465 Fax. 986610465  
baixominho@cig-ensino.gal

### Morrazo

Rúa Atranco 19A, ench. 1  
36947. Cangas  
Tlf. 986302987 Fax. 986302987  
morrazo@cig-ensino.gal

### Ferrol

Rúa Eduardo Pondal 41-43,  
15403. Ferrol  
Tlf. 981358750 Fax. 981358760  
ferrol@cig-ensino.gal

### Lugo

Rda da Muralla 58, bxo.  
27003. Lugo  
Tlf. 982245023 Fax. 982253891  
e-mail: lugo@cig-ensino.gal

### Ourense

P. de San Lázaro 12, 4º  
32003. Ourense  
Tlf. 988238350 Fax. 988222855  
ourense@cig-ensino.gal

### Pontevedra

R. Pasantería 1, 2ºesq.  
36002. Pontevedra  
Tlf. 986861513 Fax. 986855050  
pontevedra@cig-ensino.gal

### A Mariña

27700. Ribadeo  
Avda de Galicia 20, 1º  
Tlf. 982129593 Fax. 982129593  
amarinha@cig-ensino.gal

### Val de Monterrei

R. Pedro González 5, 1º  
32600. Verín  
Tlf. 988412345 Fax. 988411013  
verin@cig-ensino.gal

### Vigo

R. Gregório Espino 47, bxo.  
36205. Vigo  
Tlf. 986827935 Fax. 986262844  
vigo@cig-ensino.gal

### Salnés

R. Alexandre Bóveda 2, 2º  
36600. Vilagarcía  
Tlf. 986505323 Fax. 986505323  
salnes@cig-ensino.gal