

II CONVENIO COLECTIVO

DA

UNIVERSIDADE DE VIGO

(anteproxecto)

ÍNDICE

CAPÍTULO I. Ámbito, vixencia e normas xerais de aplicación	3
CAPÍTULO II. Comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio.	5
CAPÍTULO III. Clasificación profesional	7
CAPÍTULO IV. Organización do traballo e modificación das súas condicións.....	9
CAPÍTULO V. Provisión, selección e contratación temporal	11
CAPÍTULO VI. Réxime retributivo	18
CAPÍTULO VII. Xornada e horario de traballo	22
CAPÍTULO VIII.- Vacacións, permisos e licencias.....	24
CAPÍTULO IX.- Suspensión do contrato de traballo.....	27
CAPÍTULO X.- Prevención de riscos e seguridade no traballo	30
CAPÍTULO XI. -Réxime disciplinario	33
CAPÍTULO XII.- Fomento do emprego	38
CAPÍTULO XIII.-Asistencia social	40
CAPÍTULO XIV.-Dereito de representación colectiva do persoal.	42
CAPÍTULO XV.-Formación e perfeccionamento do persoal	45
CAPÍTULO XVI.- Conciliación da vida familiar	46
DISPOSICIÓN ADICIONAIS.....	47
DISPOSICIÓN TRANSITORIAS	48
DISPOSICIÓN FINAL:	49
ANEXO I: DEFINICIÓN DE GRUPOS E CATEGORÍAS	50
ANEXO II: CLASIFICACIÓN POR GRUPOS E CATEGORÍAS	55
ANEXO III: ROUPA DE TRABALLO	57
ANEXO IV: PERSOAL LABORAL FIXO: ESTRUCTURA DAS PROBAS SELECTIVAS.....	57
ANEXO V: PERSOAL LABORAL EVENTUAL. SELECCIÓN.....	60
ANEXO VII: RETRIBUCIÓN BÁSICAS.....	62
ANEXO VII : COMPLEMENTO PAGAS EXTRAORDINARIAS	62
ANEXO VIII: COMPLEMENTO DE RESPONSABILIDADE	62
ANEXO IX: COMPLEMENTO DE CATEGORÍA	62
ANEXO X: OUTROSCOMPLEMENTOS.....	64
ANEXO XI: AXUDAS DE CUSTO.....	64

II CONVENIO COLECTIVO DA UNIVERSIDADE.

CAPITULO I

ÁMBITO E CONDICIÓNS DE APLICACIÓN

Artigo 1

Concertan este convenio a Universidade de Vigo, universidade pública de Galicia, e a representación sindical do seu persoal laboral formada por CC.OO., C.I.G.

Artigo 2. Ámbito funcional e territorial.

Este Convenio é de aplicación á Universidade de Vigo, aos seus centros de traballo existentes e aqueles outros que, durante a vixencia do Convenio, se poidan crear ou integrar nela. Tamén será de aplicación ás Fundacións e Institutos nos que a Universidade de Vigo sexa maioritaria nos seus órganos de goberno.

No caso de que se constituísen institucións ou organismos que asumisen as funcións actualmente encomendadas á Universidade, o persoal do lugar de traballo que estea afectado por esta medida, poderá optar por aceptar o acceso a estes novos organismos ou permanecer na Universidade, sen que este último caso comporte un cambio de lugar de traballo. No caso de aceptar, o acceso a estes novos organismos, a Universidade, mediante os órganos de goberno, e os órganos de representación dos traballadores, velarán polo mantemento das condicións laborais do persoal afectado.

Artigo 3. Ámbito persoal.

As normas do presente convenio aplicaráselle a todo o persoal que, integrado no ámbito funcional do artigo anterior, estea vinculado á universidade en virtude de relación xurídico-laboral formalizada polo Reitor ou órgano en que delegue, estea suxeito ao poder de dirección dela e perciba as súas retribucións con cargo ás correspondentes consignacións orzamentarias.

Queda excluído da aplicación do presente convenio o persoal docente e investigador e o persoal contratado para proxectos ou actividades investigación, desenvolvemento ou innovación con cargo a financiamento de carácter finalista proporcionado por outras administración, institucións ou empresas.

Artigo 4. Período de vixencia.

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e terá vixencia ata o 31 de decembro do 200 . Os seus efectos económicos aplicaranse desde o 01 de xaneiro de 2005.

Artigo 5. Prórroga e denuncia.

1. Por calquera das partes asinantes do Convenio Colectivo poderase pedir, mediante denuncia notificada por escrito á outra parte, a revisión do mesmo, cunha antelación mínima de dous meses ao remate do período de vixencia

senalado no artigo 4 ou, no seu caso, do remate de calquera das prórrogas se as houbese.

2. En todo caso, mentres que non se asine un novo convenio, permanecerán en vigor tódalas cláusulas do presente.
3. De non producirse a denuncia no prazo establecido no apartado anterior, o Convenio Colectivo entenderase tacitamente prorrogado por períodos de anos naturais. Neste suposto, as condicións económicas serán negociadas anualmente nos dous meses seguintes á data de prórroga automática do Convenio para a súa efectividade ao día 01 de xaneiro de cada exercicio.

Artigo 6.

Durante o período de vixencia deste convenio as condicións retributivas fixadas nel serán revisadas anualmente con efectividade desde o primeiro de xaneiro, en virtude do incremento porcentual que determinen as respectivas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma galega para o persoal sometido ao réxime estatutario da función pública. Igualmente, se nas referidas leis de orzamentos se establecesen condicións máis beneficiosas para o citado persoal, estas faranse extensivas aos grupos correspondentes do persoal laboral suxeito ao presente convenio. Así mesmo, cando se produza unha desviación entre o incremento do IPC na Comunidade Autónoma de Galicia e a revisión establecida na lei de orzamentos, negociarase a revisión das condicións retributivas procurando compensar a perda de poder adquisitivo, no marco en que as disponibilidades orzamentarias o permitan.

Artigo 7. Compensación e absorción.

As condicións económicas establecidas no presente convenio compensarán tódalas existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa orixe e natureza.

Artigo 8.

Respectaranse, manténdose estrictamente “*ad personam*”, as condicións particulares que con carácter global, en cómputo anual, excedan das melloras do presente convenio e veñan derivadas da norma preexistente estatal, da Comunidade Autónoma de Galicia ou convida colectivamente.

Artigo 9.

As condicións pactadas no presente convenio forman un todo orgánico e indivisible e aos efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas total e globalmente.

CAPÍTULO II

COMISIÓN PARITARIA DE VIXILANCIA E INTERPRETACIÓN DO CONVENIO

Artigo 10. Comisión paritaria.

1. Constituirase a comisión paritaria do convenio colectivo, sen prexuízo das competencias atribuídas aos órganos administrativos e xudiciais correspondentes.

2. A comisión estará composta por seis representantes do persoal laboral designados, garantizado a presenza de todas elas, polas centrais sindicais asinantes do presente convenio en proporción aos resultados obtidos nas últimas eleccións sindicais celebradas, e por outros seis representantes da Universidade de Vigo. As partes poderán nomear asesores segundo se estableza no regulamento de réxime interno.

3. A comisión paritaria, que terá a súa sede en Vigo, constituirase por iniciativa de calquera das partes no prazo dun mes contado a partir da data da publicación do presente Convenio no *Diario Oficial de Galicia*.

Na sesión constitutiva procederase a designar ás persoas que exercerán a presidencia da comisión e a súa secretaría.

4. Son competencias da comisión:

a) A interpretación da totalidade do articulado e cláusulas do convenio.

b) Vixia-lo cumprimento do pactado.

c) A conciliación previa naqueles conflitos de carácter colectivo que lle sexan sometidos a consideración por calquera das partes. No suposto de non acadarse un acordo, designarase un árbitro consonte co **ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDIMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABALLO (AGA)** que no prazo de quince días dictará unha resolución de obrigado cumprimento para as partes.

e) Aproba-lo seu Regulamento de funcionamento interno.

f) Calquera outro asunto que lle sexa encomendado no articulado deste convenio.

5. Os acordos da comisión paritaria requirirán o voto afirmativo dos dous tercios de cada unha das partes integrantes. Estes acordos, que será públicos e vinculan ás partes nos mesmos termos con que o fai o presente Convenio, serán recollidos en actas que se incorporarán como anexos ao mesmo, serán comunicados á autoridade laboral e publicados no DOG cando así se acorde.

6. A comisión reunirse con carácter ordinario unha vez ao semestre e con carácter extraordinario trala petición da Universidade ou de calquera central sindical con representación nela. En tal caso procurarase que a reunión teña lugar antes de que se cumpran 15 días desde a solicitude.

7. A Universidade e cada central sindical con representación na comisión poderán solicitar, a través da secretaría da mesma, toda clase de información relacionada con asuntos da súa competencia.

8. A comisión continuará desenvolvendo as súas competencias sobre a parte do convenio que siga vixente.

Artigo 11. Comité intercentros.

Poderase constituír un Comité intercentros cun máximo de trece membros. A composición terá unha representación proporcional aos resultados obtidos por cada central sindical ou agrupación electoral nas últimas eleccións sindicais consideradas globalmente. Terá as competencias que lle deleguen os comités de empresa e/ou delegados de persoal. En todo caso as seguintes:

- a) A denuncia e negociación de futuros convenios
- b) A negociación das revisións salariais cando proceda
- c) As mesmas competencias que posúen os comités de empresas ou delegados sindicais cando afecte ao ámbito global das partes do convenio
- d) A elección dos representantes de persoal na comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio, respectando a proporcionalidade existente no Comité intercentros.
- e) Solicitar conflito colectivo e interpoñer calquera tipo de reclamación, así como solicitar a declaración de folga legal.

As normas de funcionamento aprobaranse por maioría absoluta, na primeira sesión na que se constituía o devandito órgano de representación

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 12.

1. Logo da negociación co órgano colexiado de representación do persoal, a Universidade de Vigo aprobará anualmente a Relación de Postos de Traballo (RPT), na que se recollerán tódolos postos dotados no orzamentamento reservados ao persoal laboral, indicando: categoría, dotación, grupo, quenda e de ser o caso, complementos salariais, forma de provisión e requisitos de desempeño.

Procurarase que a antedita negociación se realice con anterioridade á aprobación dos orzamentos da Universidade.

2. Grupos. Atendendo á titulación requirida para o acceso, establécense cinco:

- Grupo I: titulación superior: licenciado, arquitecto, enxeñeiro ou equivalente .
- Grupo II: diplomado universitario, arquitecto técnico, enxeñeiro técnico, Formación Profesional de Terceiro Grado o Ciclo formativo de Grado Superior ou equivalente.
- Grupo III: bacharel, formación profesional de segundo grao ou equivalente, outras titulacións homologadas polo Ministerio de Educación.
- Grupo IV: graduado en educación secundaria obrigatoria, graduado escolar, formación profesional de primeiro grao ou equivalente.
- Grupo V: traballadores en posesión de certificacións de educación primaria, certificados de escolaridade ou outros homologados polo Ministerio de Educación.

Excepcionalmente, por causas suficientemente xustificadas, logo da negociación entre a Xerencia e o órgano de representación do persoal, poderá eximirse o requisito de titulación para o acceso a determinadas categorías.

3. Categorias. Dentro de cada grupo, e atendendo ás especificidades das funcións que deban desenvolver, os postos de traballo clasificaranse por categorías profesionais que determinarán os sistemas de acceso, traslado e promoción.

4. A clasificación por grupo determinará as retribucións básicas do persoal. Os complementos salariais fixaranse atendendo ás características específicas ou xerais dos postos de traballo.

Artigo 13

Ao persoal que se lle recoñeza legalmente a diminución da súa capacidade será destinado a un traballo axustado ás súas condicións, sen redución salarial nin profesional, nun prazo máximo de tres meses.

No caso do persoal que obtivera recoñecemento do dereito a percibir a pensión por incapacidade permanente total, adxudicaráselle unha clasificación axeitada á súa capacidade. Cando as circunstancias así o requiran, a Universidade facilitará a formación profesional necesaria para adaptar ao traballador o seu novo posto de traballo. A Universidade adoptará as medidas necesarias para facilitar o acceso dos traballadores con condicións físicas diminuídas aos locais e lugares de traballo.

As traballadoras terán o dereito a trocar de posto de traballo por embarazo se, segundo a prescrición dun facultativo da sanidade pública ou, se é o caso, do servizo de medicina de empresa, se certifica que as condicións do mesmo resultan nocivas para a súa saúde, para as do feto ou impiden o normal desenvolvemento da actividade que desenvolve. Esta medida será aplicable tamén durante o período de lactación se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da nai ou do fillo. Nestes supostos asegurárase que a traballadora non sufra ningua dos seus dereitos económicos, e terá dereito a incorporarse ao seu posto habitual cando remate a circunstancia que deu lugar ao cambio.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Artigo 14

A organización do traballo, consonte á lexislación vixente, é facultade exclusiva da Universidade e a súa aplicación práctica corresponderá á Xerencia, por delegación do Reitor, consonte ao establecido na normativa básica de aplicación, nos Estatutos e nos regulamentos de desenvolvemento.

Artigo 15. Cambio de quenda obrigatorio.

Cando as necesidades do servizo o fagan necesario poderase proceder ao cambio de quenda dos traballadores co procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores. No prazo de 30 días establecido no artigo 41.3 do Estatuto dos traballadores, a Xerencia e o órgano de representación do persoal iniciarán un período de consultas con anterioridade á execución do acordo. De non aceptar ningún traballador, o cambio realizarao o de menor antigüidade destinado no centro de traballo, cambiando a seguinte vez que ocorra ao segundo menos antigo, e así sucesivamente.

Artigo 16. Mobilidade funcional.

1. A mobilidade funcional non poderá aplicárselle a aquelas persoas que non posúan a titulación académica específica ou a titulación profesional esixida na RPT. Os traballadores deberán pertencer sempre ao mesmo grupo profesional ou a unha categoría profesional equivalente.

2. Funcións de categoría superior.

Unicamente o Reitor poderá autorizar a realización de funcións de categoría superior. Resultará nulo de pleno dereito o acto adoptado nesta materia por calquera outra autoridade universitaria.

De autorizarse a realización de funcións de categoría superior para a cobertura dun posto de traballo vacante, a duración do período de desempeño poderá comprender ata a provisión definitiva do posto. A provisión con carácter definitivo do posto non se demorará máis de un ano.

Para os efectos do artigo 24 do Estatuto dos traballadores, a superación do correspondente proceso selectivo por promoción interna será o único procedemento que permita o ascenso ou cambio de categoría profesional dun traballador.

3. Traballos de categoría inferior.

Se por necesidades perentorias e imprevisibles fose preciso destinar a un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría ou posto singularizado inferior ao que exerce,

os xefes das unidades poderán propoñelo á Xerencia a través dun informe motivado, á vista do que, a Xerencia poderá facelo por tempo non superior a un mes dentro do mesmo ano e comunicándollo aos representantes dos traballadores. Nestes casos, aos traballadores manteránselles as retribucións e os demais dereitos da súa categoría profesional.

CAPÍTULO V

PROVISIÓN, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN TEMPORAL

Artigo 17. Documentación

A Universidade de Vigo expedirá de oficio a certificación correspondente aos servicios prestados e/ou experiencia para os procesos de provisión dos postos. A certificación será remitida aos tribunais e/ou comisións de valoración e achegarase copia aos interesados.

SECCIÓN 1ª: PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABALLO

Artigo 18. Concurso de traslados.

1. Unha vez ao ano, a Universidade de Vigo, logo da publicación da súa Oferta de emprego público (OPE) no Diario Oficial de Galicia e no Boletín Oficial do Estado, convocará o correspondente concurso de traslados, procurando que sexa no primeiro semestre, que será resolto pola aplicación do baremo que se establece no presente convenio. Nas ditas convocatorias ofreceranse tódalas prazas consignadas como vacantes na correspondente RPT da Universidade de Vigo.

2. A convocatoria do concurso de traslados publicarase no taboleiro de anuncios do Reitoría e remitirase copia aos Rexistros Auxiliares e centros de traballo da Universidade de Vigo.

3. Requisitos e condicións de participación.

a) Poderán tomar parte os traballadores e traballadoras fixos da Universidade de Vigo e daquelas outras universidades coas que se celebre un convenio de reciprocidade para a provisión dos postos, que pertencen á mesma ou equivalente categoría profesional das prazas ofertadas, así como os funcionarios e funcionarias dos corpos e escalas de subalternos declarados a extinguir en categoría profesional equivalente. A equivalencia entre categorías establecerase por acordo da Comisión Paritaria.

b) Unicamente aos efectos de cómputo para o concurso de traslados, consideraranse equivalentes as categorías creadas na R.P.T. de 2000 e as declaradas “a extinguir” que deron lugar ás novas ós efectos de valoración de antigüidade na categoría, no período comprendido entre o 16-03-2001 e a data de remate de presentación de solicitudes establecida na convocatoria do concurso.

Non se poderá participar en quendas de traslado ata que transcorran dous anos desde a obtención do último destino definitivo, coas excepcións seguintes:

- cando se producira un cambio de destino decidido pola Xerencia no uso das súas competencias.
- cando o posto de traballo estivera ocupado de forma provisional por reingreso ao servizo activo dende unha excedencia voluntaria ou por cesamento nun posto de libre designación.
- cando o traslado se solicite para cambio de localidade.
- cando o traslado se solicite para cambio de quenda.
- cando se accedera a unha nova categoría por transformación ou procesos específicos de promoción.
- cando o traslado se solicite para conciliación da vida familiar.

b) Postos

Ademais das prazas consignadas como vacantes na RPT, engadiranse as que resulten vacantes por mor do proceso de cobertura do propio concurso.

c) Irrenunciabilidade

Unha vez transcorrido o período de presentación das instancias, as solicitudes formuladas serán vinculantes para os petitionarios e os destinos adxudicados serán irrenunciáveis.

- *d) Baremo*
- Traballo desenvolvido:
- 0,20 puntos por mes ou fracción de mes na mesma ou equivalente categoría nas universidades públicas de Galicia.
- 0,10 puntos por mes ou fracción de mes nunha categoría profesional distinta nas universidades públicas de Galicia

No caso de empate resolverase atendendo aos seguintes criterios:

- I. A maior antigüidade na categoría.
- II. A maior antigüidade nas universidades públicas galegas.
- III. De persistir o empate, resolverase en favor da persoa de maior idade.

e) Comisión de avaliación

Os méritos serán valorados por unha comisión de avaliación integrada por tres representantes da universidade e dous representantes dos traballadores nomeados polo órgano colexiado de representación do persoal.

f) Resolución do concurso e toma de posesión

A resolución do concurso farase no prazo máximo de tres meses desde que remate o prazo de presentación de solicitudes. A incorporación no posto de traballo farase efectiva nun mes.

4. Reingreso procedente de excedencias voluntarias.

Os traballadores que soliciten o seu reingreso ao servizo activo deberán participar obrigatoriamente no concurso de traslados dos apartados anteriores. Non obstante, a Xerencia poderá adscribilos con ocasión de vacante a un destino provisional ata a celebración do seguinte concurso.

5. A Universidade de Vigo promoverá o asinamento de convenios con outras universidades e administracións públicas que permitan o recíproco traslado dos seus traballadores. Así mesmo, poderán asinarse convenios con universidades da Unión Europea que permitan o intercambio e/ou traslado do persoal.

A efectividade do traslado suxeitarase á comprobación pola comisión paritaria da devandita equivalencia das categorías profesionais ou das funcións entre o posto de orixe e o solicitado.

Artigo 19. Provisión temporal.

A Xerencia, por propia iniciativa ou a solicitude do traballador, poderá cubrir con carácter provisional postos reservados ao persoal laboral nos seguintes casos:

- 1) Reingreso ao servizo activo dos traballadores fixos sen reserva de posto de traballo. Os traballadores que soliciten o reingreso ao servizo activo dende a situación de excedencia voluntaria por interese particular ou incompatibilidade serán adscritos con carácter provisional a un posto de traballo pola Xerencia. Os traballadores reingresados a través da adscrición provisional terán a obriga de participar no primeiro concurso de traslados que se convoque.
- 2) Cesamento nun posto de traballo obtido mediante libre designación.
- 3) Cando exista a necesidade de cubrir un posto de traballo que posibilite o cambio de quenda, localidade ou categoría, atenderase os seguintes criterios:
 - a) Cambio de quenda. De existiren varias solicitudes a prelación establécese na seguinte orde: persoal do Campus, persoal fixo, persoal contratado, antigüidade da solicitude, antigüidade na categoría, antigüidade nas universidades públicas galegas.
 - b) Cambio de localidade. De existiren varias solicitudes a prelación establécese na seguinte orde: persoal fixo, persoal contratado, antigüidade da solicitude, antigüidade na categoría, antigüidade nas universidades públicas galegas.
 - c) Para facer efectivo o cumprimento dos criterios de cambio de quenda e localidade elaborase unha normativa de xestión no seo da Comisión de Política de Emprego, ou no seu defecto por ACORDO entre a Xerencia e o Órgano colexiado de representación do persoal.

- d) Cando corresponda a categoría distinta, cubrirase consonte coa normativa de LISTAS DE AGARDA elaborada no seo da Comisión de Política de Emprego.

Se a provisión temporal dun posto de traballo ten unha duración previsible inferior a tres meses, so se autorizará un cambio de quenda, localidade ou categoría e será substituído o traballador polo que corresponda consonte coa normativa de LISTAS DE AGARDA

Artigo 20. Provisión de postos de responsabilidade.

1. Os postos de traballo de natureza singularizada que se definan na relación de postos de traballo polo criterio de responsabilidade serán cubertos por concurso de méritos ou libre designación, segundo estableza a respectiva relación de postos de traballo.

Cando existan determinadas tarefas ou traballos de carácter temporal que supoñan a asunción dunha responsabilidade extraordinaria ou cualificación específica que comporte a percepción do complemento correspondente, serán asinadas polo Reitor por proposta do Xefe da unidade ou centro de traballo correspondente, co visto e prace do Xerente, e informarase ao órgano de representación do persoal.

2. Remoción no desempeño dun posto singularizado

Se por causas obxectivas un traballador non desenvolve axeitadamente as funcións dun posto singularizado, definido polo criterio de responsabilidade, poderá ser removido del oído o órgano de representación do persoal, mediante resolución Reitoral motivada e logo do trámite de audiencia e alegacións do interesado, quen poderá solicitar a realización da fase de proba. No caso de que o posto de traballo fora provisto mediante concurso de libre designación, non haberá lugar á solicitude da fase de proba.

SECCIÓN 2ª: SELECCIÓN

Artigo 21. Convocatorias.

1. O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo realizarase mediante convocatoria pública, elaborada consonte co disposto nos artigos 117 e 119 dos Estatutos, respectando os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.
2. As bases e os temarios das probas selectivas serán elaboradas por unha comisión composta pola Xerencia e o Órgano colexiado de representación do persoal.
3. O concurso-oposición, procedemento ordinario de selección, consistirá na superación das probas correspondentes e na valoración daqueles méritos que

se establezan nas respectivas convocatorias. A estrutura das probas selectivas figura como Anexo IV deste Convenio. En todo caso será necesario, para superar o proceso selectivo, ter superada a fase de oposición.

4. Os procesos de selección de promoción interna e libre realizaranse separadamente, e serán en primeiro lugar os de promoción interna. As vacantes non cubertas pola quenda de promoción interna acumularanse á provisión externa.
5. Os seleccionados pola quenda de promoción interna terán preferencia sobre a quenda libre para a elección de vacantes. Respectando o anterior, a elección realizarase segundo a orde de puntuación final acadada
6. A Universidade reservará o 5% da súa oferta de emprego para persoas con discapacidades, ás que se lle facilitarán os medios e tempos para concorrer en igualdade de condicións.
7. As convocatorias preverán a reserva para cubrir pola quenda de promoción interna que será como mínimo do 50 % das prazas ofertadas no conxunto da Oferta Pública de Emprego de cada ano. En todo caso, cando nunha categoría haxa máis de unha vacante e alomenos unha estea ocupada por persoal con contrato temporal, reservarase unha porcentaxe das prazas obxecto da convocatoria para a quenda de acceso xeral libre.
8. Para participar nesta quenda os interesados deberán reunir os seguintes :
 - ser traballador laboral fixo da Universidade de Vigo e daquelas outras coas que se estableza un convenio de reciprocidade.
 - os que se fixen na convocatoria respectiva.
9. Os aspirantes pola quenda de promoción interna serán eximidos das probas “obrigatorias non eliminatorias” previstas para a quenda de acceso xeral libre.

Artigo 22. Transformación de categorías.

O acceso por promoción interna a novas categorías que resulten da transformación de outras declaradas “*a extinguir*”, producirase trala superación do proceso selectivo que para cada caso se acorde, que incluírá a superación dun curso de promoción específico e obrigatorio ou un período de formación equivalente.

Artigo 23. Órganos de selección.

1. Os tribunais de selección estarán formados por cinco membros, dos que dous serán designados polos representantes dos traballadores. Para formar parte dos tribunais en representación da universidade será necesario posuír unha titulación académica igual ou superior á esixida aos aspirantes. Procurarase que os membros do tribunal sexan especialistas na materia. Tódolos membros do tribunal actuarán con voz e voto.

2. O tribunal, ao elevar ao Reitor a proposta de contratación, non poderá declarar que superou o proceso selectivo un número de aspirantes superior ao das prazas ofertadas.
3. No mesmo acto o tribunal remitirá unha relación coas puntuacións obtidas en cada unha das probas e fase de concurso por todos os participantes no proceso selectivo e copia da mesma ao órgano de representación do persoal.
4. Os membros dos tribunais deberán absterse de intervir cando neles concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei 30/1992, 26 de novembro, do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común. Os aspirantes poderán recusalos de acordo co artigo 29 da mencionada lei.
5. Os tribunais poderán dispoñer a incorporación aos seus traballos de asesores especialistas para todas ou algunhas das probas, aos que lle será de aplicación o art. 28 da Lei 30/1992. Os ditos asesores limitaranse ao exercicio das súas especialidades técnicas, en base ás que colaborarán co órgano de selección, sen por iso formar parte del.

Artigo 24. Formalización de contratos.

Concluído o proceso, publicada a relación definitiva dos candidatos que o superaran e acreditado por estes o cumprimento dos requisitos esixidos na convocatoria, no prazo dun mes, o órgano competente procederá á formalización dos contratos. Ata a mesma, os aspirantes non se incorporarán ao posto de traballo nin terán dereito a ningunha percepción económica.

Artigo 25. Período de proba.

O período de proba será de dous meses para os grupos I e II e dun mes para os demais grupos. O persoal que o supere satisfactoriamente, adquirirá a condición de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo.

SECCIÓN 3ª: CONTRATACIÓN TEMPORAL E FOMENTO DE EMPREGO

Artigo 26

1. Segundo as necesidades da Universidade poderán formalizarse contratos de duración determinada de acordo coa lexislación vixente. Deberán formalizarse por escrito dando comunicación ao Comité de Empresa e se respectará o previsto nas normas que regulen as listas de agarda. Os representantes dos traballadores e a Xerencia poderán negociar outras fórmulas de cobertura temporal para atender necesidades temporais.
2. Para a contratación temporal de traballadores respectaranse os principios de igualdade, mérito e capacidade e acudirase ás listas de agarda previstas no artigo 21_3, resultantes das convocatorias de prazas pola quenda libre para persoal laboral fixo.

3. Convocaranse procesos de selección específicos nos seguintes casos:
 - a) De esgotarse as listas de agarda.
 - b) Para a contratación de persoal con cargo a financiamento de carácter finalista proporcionado por outras administración, institucións ou empresas, consonte ao previsto no anexo V
4. Para os efectos do prazo previsto no apartado 1 do artigo 15 da Lei do Estatuto dos traballadores, a duración máxima do contrato eventual será a que dispoña a lexislación vixente en materia de contratación temporal.

Artigo 27. Contratación para o fomento do emprego

Nun prazo non superior a 6 meses a Comisión Paritaria do II Convenio do persoal laboral da Universidade de Vigo estudiará e aprobará as medidas correctoras para a creación en RPT dos postos de traballo estruturais ocupados actualmente por bolseiros, persoal contratado a través doutras administracións ou calquera outro que actualmente non pertence aos cadros de persoal. A contratación con carácter temporal en vacantes de R.P.T. non poderá exceder do 8%.

A estes efectos, entenderase coma traballo estrutural todo aquel se desenvolva en áreas, oficinas ou calquera outro servizo da Universidade de Vigo ou centros da súa dependencia , de forma estable alomenos durante un período de 18 meses.

Artigo 28. Contratos de formación

Para definir con claridade as características e funcións dos contratos formativos a Universidade de Vigo e o órgano de representación do persoal laboral elaboraran unha normativa antes de que transcorran seis meses trala publicación do II Convenio.

Para conseguir a condición de fixo do cadro de persoal é preceptivo ter superado o correspondente proceso selectivo realizado consonte co estipulado neste Convenio.

CAPÍTULO VI

RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 29. Salario persoal temporal con financiamento finalista.

As retribucións do persoal con cargo a financiamento de carácter finalista proporcionado por outras administración, institucións ou empresas, virán determinadas polo financiamento específico, e en todo caso non serán inferiores ao 80% e ao 90% do salario base anual do grupo de clasificación correspondente á titulación mínima esixida, durante o primeiro e segundo ano, respectivamente

Artigo 30. Estructura do salario.

O réxime salarial pactado no presente convenio queda estruturado da seguinte forma:

1.- Retribucións básicas

- Salario base
- Antigüidade

2.- Retribucións complementarias

- Complemento de nocturnidade
- Complemento de permanencia
- Complemento de xornada
- Complemento de dispoñibilidade
- Complemento de perigosidade
- Complemento de responsabilidade
- Complemento de categoría
- Complemento de posto
- Horas extraordinarias

3.- Percepcións non salariais

- Axudas de custo e locomoción

Artigo 31. *Retribucións básicas*

Salario base. As retribucións básicas anuais faranse efectivas en quince pagamentos: doce mensualidades e tres pagas extraordinarias, que se aboarán nos meses de xuño, setembro e decembro.

O percibo das pagas extraordinarias será calculado en proporción ao tempo de servizos efectivamente prestados.

O salario anual por grupo é o que figura como anexo VI.

Antigüidade. Computarase por trienios e percibirase por cada trienio a cantidade de 555,60 €anuais. Os trienios acumulados na Universidade ata o 1 de febreiro de 1988 e os consolidados en réximes diferentes aos do presente Convenio, dos que se solicite o

recoñecemento de servizos previos, aboaranse na contía xa recoñecida, incrementada na porcentaxe establecida na Lei de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia. Este concepto aboarase mensualmente xunto co salario base, tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.

Así mesmo recoñecerase para efectos de antigüidade os servizos previos prestados á Administración Pública, incluíndo servizo militar e prestación social sustitutoria, os do período de proba e aqueles correspondentes a contratacións temporais de calquera natureza.

Este tempo só poderá ser recoñecido por unha soa vez, aínda cando durante el o traballador prestase servizos simultáneos nunha ou máis esferas da mesma ou distintas administracións públicas. O sistema de recoñecemento de servizos regularase por unha resolución Reitoral e terá efectos económicos desde o momento da adquisición do dereito.

O recoñecemento do complemento de antigüidade ao persoal laboral temporal realizarase nas mesmas condicións que para o persoal fixo.

Artigo 32. Complemento de responsabilidade.

Atendendo ás características de responsabilidade do posto ocupado, procederá a retribución complementaria do persoal mediante os complementos de responsabilidade definidos no Anexo VIII do Convenio.

A percepción do complemento de responsabilidade implica a suxeición á dispoñibilidade horaria ocasional.

A asignación do complemento de responsabilidade corresponderalle ao Reitor, e a súa provisión realizarase mediante concurso de libre designación.

Artigo 33. Complemento de categoría.

Atendendo ás características da categoría que desenvolva cada traballador/a, procederá a retribución complementaria do persoal mediante os complementos de categoría definidos no Anexo IX do Convenio

Artigo 34. Complemento de posto.

Atendendo ás especificidades dos postos que se relacionen na correspondente R.P.T., procederá a retribución complementaria consonte ao establecido na disposición adicional quinta.

O persoal que desempeñe postos de traballo que correspondan ao persoal funcionario percibirá, con cargo aos créditos orzamentarios deste a diferenza entre o seu salario base e a retribución do posto, calculada como se o ocupante fose do grupo de clasificación que se corresponde co que teña o laboral. Percibirase en doce mensualidades de idéntica contía. A contía do complemento será a diferenza entre o salario anual que corresponda ao persoal funcionario que ocupara o posto e o salario base do grupo correspondente do persoal laboral.

Artigo 35. Complemento de permanencia.

Os Téc. Esp. de Transporte e Distribución, percibirán un complemento mensual de permanencia nas contías que se detallan no Anexo X.

Artigo 36. Complemento de xornada.

O persoal que desenvolva un posto con xornada partida percibirá un complemento pola contía que se detalla no Anexo X.

Artigo 37. Complemento de dispoñibilidade.

O persoal que desenvolva un posto que este suxeito a dispoñibilidade horaria ou alternancia de quendas percibirá un complemento pola contía que se detalla no Anexo X.

Artigo 38. Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as oito da mañá, terán unha retribución específica incrementada nun 50 por 100 sobre o salario base que poderá compensarse coa redución de xornada na mesma proporción.

Artigo 39. Complemento de perigosidade, penosidade, toxicidade.

Os titulares de postos de traballo que sexan declarados tóxicos, perigosos, ou penosos percibirán un complemento mensual pola contía que se detalla no Anexo X.

Artigo 40. Horas extraordinarias.

Ao obxecto de favorecer a creación de emprego, tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias. Como norma xeral, estas terán carácter voluntario e so se poderán realizar as que se deban a imprevistos e teñan carácter excepcional ou a suplir ausencias imprevistas de persoal. O seu límite será de 60 horas en cómputo anual.

Agás nos casos nos que as dificultades de organización do traballo o impidan, as horas extraordinarias compensaranse por tempos equivalentes de descanso retribuído incrementado nun 75% ata completar xornadas completas que se poderán acumular aos períodos de vacacións anuais. Cando non resulte posible a súa compensación por descanso, aboaranse nas contías resultantes da aplicación da seguinte fórmula:

Importe hora extraordinaria=Salario bruto anual/1470x1,75

Trimestralmente, a Xerencia da Universidade, remitirá ao órgano colexiado de representación do persoal, a relación das horas extraordinarias realizadas con indicación das abonadas e/ou compensadas con descanso.

Artigo 41. Axudas de custo e locomoción.

Compensarán os gastos ocasionados cando o traballador ten que desprazarse a unha localidade distinta a que presta os seus servizos. O importe das axudas de custos recóllense no Anexo XI. Os gastos de locomoción satisfarán o prezo do billete do transporte empregado ou a cantidade fixada por Km cando se utilice vehículo propio.

Artigo 42. Réxime de incompatibilidades.

Ao persoal laboral ao servizo da Universidades aplicaráselle a Lei 53/1984, do 26 de decembro e o seu desenvolvemento regulamentario en materia de incompatibilidades.

A teor do artigo 16 da referida Lei, non poderán desempeñar un segundo posto de traballo no sector público nin exercer actividades privadas, coas excepción que figuran no antedito artigo, os membros do persoal laboral da Universidades que perciban o complemento de responsabilidade ou de permanencia.

No resto dos postos, para realizar unha segunda actividade, deberá solicitarse a compatibilidade, con carácter previo ao desenvolvemento doutra actividade pública ou privada, coa excepción das actividades recollidas no art. 19 da Lei 53/1984.

Os contratos de traballo, que se formalizarán por escrito, incluírán unha cláusula na que o contrato é asinado polo traballador con coñecemento das obrigas que se derivan da normativa de incompatibilidades e precisando que o seu incumprimento pode supoñer a rescisión do contrato, sen prexuízo da responsabilidade disciplinaria que se puidese deducir no outro posto de traballo que viñera desempeñando. En calquera caso, a Universidade subministrará información ao traballador, antes do asinamento do contrato, das normas sobre incompatibilidades que lle afecten, de cuxa recepción quedará constancia.

CAPÍTULO VII

XORNADA E HORARIO DE TRABAJO

Artigo 43. Xornada e horario de traballo.

A xornada de traballo será de *1.470* horas anuais.

A súa realización axustarase a algún dos seguintes réximes:

A xornada ordinaria efectuarase, en termos xerais, de luns a venres, de forma continuada, en quendas de mañá ou tarde. A quenda de mañá realizarase entre as 8:00 e as 15:00 horas e a de tarde entre as 15:00 e as 22:00 horas

Así mesmo, e logo do acordo entre a Xerencia e o órgano colexiado de representación do persoal, poderán existir nas relacións de postos de traballo outras modalidades de xornada para determinados postos de traballo que serán as seguintes:

- a) Xornada diaria partida, de luns a venres, ata completar un total de 35 horas fixas semanais. Realizarase de xeito ordinario co horario de 9:00 a 14:00 e de 15:00 a 17:00. Naqueles postos que sexa preciso realizar un horario distinto establecerase logo da negociación entre o órgano colexiado de representación do persoal e a Xerencia quen dictará a Instrucción correspondente.
- b) Xornada de 35 horas semanais de media en cómputo mensual, non axustada a quenda.
- c) Xornada nocturna de 22 a 8 horas.
- d) Xornada flexible. Logo da solicitude do persoal, naqueles centros e servizos que a organización de traballo o permita, a xornada poderá realizarse cunha parte fixa, de 9:00 a 14:00 na quenda de mañá e de 16:00 a 21:00 na quenda de tarde, repartindo a xornada restante a conveniencia do persoal. Esta xornada non dará dereito á percepción do complemento de xornada.

2 - O total de horas anuais realizarase cun horario de 35 horas fixas á semana, agás nos meses de xullo, agosto e períodos non lectivos de Nadal e Semana Santa, que será de 25 horas de traballo efectivo. Nestes períodos, o horario das quendas será de 9:00 a 14:00 polas mañás e de 14:00 a 19:00 polas tardes, salvo pacto en contrario.

3.-Os traballadores terán a obriga de realizar 10 sábados ao ano como máximo, entre as 9:00 e as 14:00, e sempre que no centro de traballo no que desenvolve a súa actividade necesite servizos mínimos de mantemento das instalacións. A prestación de cada sábado implicará o dereito do traballador a gozar do tempo de compensación que corresponda acumulándose ao período ordinario de vacacións anuais, máis a retribución de 40 € ou a de 80 € sen compensación por descanso. Para estes efectos, os sábados realizados computaranse desde o 01 de xullo de cada ano ao 30 de xuño do seguinte.

4 -. Para a determinación do cómputo de xornada teranse en conta as seguintes excepcións:

a) Para o persoal da Unidade de Transporte e Distribución non se computará como xornada efectiva a que excedendo da xornada ordinaria de traballo, se corresponda co tempo de presenza por razóns de espera, expectativas de servizo, comidas en ruta ou outras circunstancias similares, debendo respectar, en todo caso, os períodos de descanso que determina o R.D. 1561/1995 de 21 de setembro.

As horas de presenza que excedan da xornada ordinaria pactada ou da súa distribución segundo o réxime da mesma, non se considerarán dentro da xornada de traballo nin se computarán para o efecto de aboamento de horas extraordinarias, e serán retribuídas co complemento de permanencia definido no artigo 35 deste convenio.

b) Postos de traballo que impliquen a realización de parte da xornada laboral en sábados pola tarde, domingos e días declarados festivos, tanto pola autoridade laboral coma pola Reitoría. A xornada destes postos será fixada pola Xerencia, logo de acordo co órgano de representación do persoal. O cómputo as horas traballadas neses días deberá efectuarse como dobre para os efectos de determinar o réxime de xornada, a súa compensación por descanso e de non resultar posible esta, para o seu aboamento como horas extraordinarias.

c) Postos de traballo que impliquen a realización de parte da xornada laboral en sábados pola mañá. O cómputo das horas traballadas neses días deberá multiplicarse por 1,5 aos efectos de determinar o réxime de xornada, da súa compensación por descanso e de non resultar posible esta, para o seu aboamento como horas extraordinarias.

d) Postos de traballo que impliquen a realización da totalidade ou parte da xornada laboral entre as 22:00 e as 8:00 horas. O cómputo das horas traballadas neses días deberá multiplicarse por 1,5 para os efectos de determinar o réxime de xornada, da súa compensación por descanso e de non resultar posible esta, para o seu aboamento como horas extraordinarias.

e) Postos de traballo de fin de semana. A xornada destes postos será fixada pola Xerencia, logo de acordo co órgano de representación do persoal. O cómputo das horas traballadas neses días deberá efectuarse consonte aos apartados “b” e “c”, anteriores, para os efectos de determinar o réxime de xornada, a súa compensación por descanso e de non resultar posible esta, para o seu aboamento como horas extraordinarias. Na creación destes postos, sexa con carácter temporal ou indefinido, o cómputo da xornada mensual será de 35 horas de media a semana.

CAPÍTULO VIII

VACACIÓNS, PERMISOS E LICENCIAS

Artigo 44. Vacacións.

Vacacións. Todo traballador terá dereito a un mes de vacacións retribuídas ao ano ou vinte e tres días hábiles que poderá gozar ao longo do ano consonte coa súa preferencia. Procurarase que de acordo coas necesidades do servizo, sexa gozado preferentemente en xuño, xullo, agosto ou setembro. Unha semana en Nadal e unha semana en Semana Santa.

Así mesmo, terán dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo e engadirase un día hábil ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un máximo de catro..

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural no que se cumpren os anos de servizo sinalados no parágrafo anterior.

Non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais

Cando a situación de baixa de maternidade coincida co período de vacacións, estas quedarán interrompidas, podendo gozarse as vacacións unha vez que finalice dito permiso, sempre dentro do ano natural ou ata o 15 de xaneiro do seguinte.

A Incapacidade Laboral Transitoria imprevista interromperá o período vacacional, debendo gozar o prazo restante de vacacións dentro do ano natural no que se produza a mesma.

No caso de desacordo entre os traballadores afectados as quendas de vacacións serán rotativas, tendo preferencia na primeira ocasión o traballador/a máis antigo.

Antes do 01 de maio de cada ano, todos os traballadores deberán ter coñecemento do período de vacacións de verán que lles puiderá corresponder.

Artigo 45. Licencias sen soldo.

O persoal que teña cumprido polo menos un ano de servizos efectivos poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses. Por causas excepcionais, apreciadas co informe favorable do órgano de representación do persoal, poderanse conceder licencias de nove meses durante un ano ou de doce meses durante dous anos . No caso de denegación esta deberá estar debidamente motivada.

Artigo 46. Licencias retribuídas

Os traballadores, logo de xustificación, se é o caso, terán dereito a licenzas retribuídas polas causas e tempos seguintes:

- a) Vinte e un días naturais por matrimonio ou formalización de parella de feito que poderán gozarse ata catro meses despois de producido o feito causante. No caso de non gozarse inmediatamente estará subordinado ás necesidades do servizo

- b) Cinco días hábiles nos casos de separación ou divorcio.
- c) Polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, catro días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade. No caso de hospitalización ou enfermidade grave, a licenza poderá solicitarse en calquera momento do proceso e os días de permiso poderán collerse de xeito continuo ou alterno.
- d) O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de oito días naturais de duración ou dez se o parto é múltiple, que se computará desde o nacemento, con independencia da situación laboral da nai. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito reconecido na normativa aplicable, inclusive o permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento no caso de acumularse a este.

O pai non terá dereito ao permiso se os proxenitores non estivesen casados, nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade ou se non se lle reconeceu, en resolución xudicial dictada en proceso de nulidade, separación ou divorcio iniciado antes do goce do permiso, a garda da criatura. En todos eses casos a nai, se fose persoal ao servizo da Universidade de Vigo, poderá utilizar, calquera que sexa a situación laboral do pai, este permiso con carácter ininterrompido desde a finalización do permiso de maternidade. Tamén poderá utilizalo, en iguais termos, se o pai falecese antes do goce íntegro do devandito permiso ou se a filiación paterna non estivese determinada.

Se se tratase dunha adopción ou dun acollemento preadoptivo ou permanente, o permiso será de catro días a favor do pai e/ou nai que fosen persoal ao servizo da Universidade de Vigo ou cinco no suposto de adopción ou acollemento múltiple. O devandito permiso contarase, a elección da persoa titular, desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou de acollemento preadoptivo ou permanente, e será intransferible pero acumulable a calquera outro dereito reconecido na normativa aplicable. Cando a persoa adoptante ou acollidora fose única, o permiso será de oito días de duración e de dez se a adopción ou o acollemento son múltiples.

- e) Para acompañar a un fillo ou filla en idade escolar obrigatoria, á nai ou pai do traballador ao médico, polo tempo preciso para acudir á consulta médica, e sempre coa debida xustificación.
- f) Por enfermidade *infecto-contaxiosa* dun fillo ou filla menor de 16 anos, cinco días naturais, e excepcionalmente dez días con informe médico que xustifique a gravidade da enfermidade. No caso de que ámbolos pais traballen e poidan gozar deste permiso só un do dous poderá acollerse ao mesmo.
- g) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, durante os días da súa celebración, e coa debida xustificación.
- h) Polo tempo indispensable por asuntos propios e por causa xustificada, non podendo superar a quinta parte da xornada computada trimestralmente. No caso de que a causa que motivou a licencia implique a percepción de retribución ou indemnizacións descontarase o importe desta do salario ao que teña dereito.

- i) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.
- l) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, tralo aviso á Xerencia e xustificar a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.
- m) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade pode substituír este dereito por unha redución da xornada normal dunha hora, coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen. Así mesmo este permiso poderá acumularlo a nai á baixa por maternidade que se incrementará ata seis semanas.
- n) Os traballadores que por razón de garda legal teñan ao seu coidado directo un menor de oito anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desenvolva ningunha actividade remunerada, terán dereito a unha redución ata a metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións. A concesión de redución de xornada por este motivo será incompatible co desenvolvemento de calquera outra actividade, sexa ou non remunerada, durante o horario que foi obxecto da redución.
- o) No suposto de incapacidade debidamente xustificada do cónxuxe ou persoa coa que demostre convivir, do pai ou da nai, se conviven co traballador, poderase solicitar redución da xornada nas mesmas condicións que as establecidas no parágrafo anterior.
- p) Dous días por traslado de domicilio habitual dentro da mesma localidade, que serán catro no caso de cambio de localidade
- q) Dez días por cada ano natural de traballo efectivo para asuntos particulares, sen xustificación, supeditados ás necesidades do servizo. Se os servizos prestados foran inferiores ao ano natural, os días a gozar calcularanse proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado. Xustificadamente, este permiso poderá collerse ata o 15 de xaneiro do seguinte ano natural, non podendo acumularse días correspondentes a distintos anos. Os traballadores destinados en unidades que carezan de festividade ou patrón propio terán dereito a un día máis por asuntos particulares.
- r) Os días 24 e 31 de decembro, no caso de ser preciso manter o servizo, ou se coincidiran en sábado ou domingo, serán substituídos por outros dous días, determinados por acordo entre a Xerencia e o órgano de representación do persoal.

Serán de aplicación, nesta materia, as condicións máis beneficiosas que teñan recoñecidas ou se lle recoñezan ao persoal funcionario.

CAPÍTULO IX

SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

SECCIÓN 1ª: SUSPENSIÓN CON RESERVA DE POSTO.

Sen prexuízo do establecido nos artigos 45 e 48 do Estatuto dos traballadores, o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio terá dereito á suspensión do seu contrato, con reserva do seu posto de traballo, nos seguintes casos:

Artigo 47. Maternidade da muller traballadora, adopción ou acollemento de menores de oito anos ou maiores de seis anos discapacitados.

- a) Parto: No suposto de parto, a duración do permiso será de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O permiso distribuirase a opción da nai, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do permiso.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, esta, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no intre da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato debese permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso poderá computarse, por instancia da nai ou, no seu defecto do pai, a partir da data da alta hospitalaria. Exclúense deste cómputo as primeiras seis semanas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai.

- b) Adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente de menores de ata oito anos: a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no supostos de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de maiores de oito anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minúsculos que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por ser do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais

competentes. No caso de que a nai e o pai traballe, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Os permisos aos que se refire este apartado poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, por solicitude dos traballadores e se o permiten as necesidades dos servizos, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o permiso previsto para cada caso neste artigo poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Nestes supostos manterase a percepción do 100% do salario.

- c) Exercicio de cargo público representativo ou de funcións sindicais electivas, de acordo cos estatutos do sindicato, de ámbito provincial ou superior, suposto en que será de aplicación a situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüidade, sempre que o dito exercicio imposibilite a asistencia ao traballo ou sempre que se perciban retribucións por el. O reingreso deberá ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo ou función sindical.
- d) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria firme

Artigo 48

- 1) En materia de excedencia forzosa rexerá o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.
- 2) A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polos traballadores que teñan un ano, polo menos, de antigüidade ao servizo da Universidade. Durante o primeiro ano terán reserva de posto. O dereito a esta situación poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreran dous anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.
- 3) No suposto de que se solicite excedencia voluntaria para atender o coidado dun fillo, tanto que sexa natural como por adopción, dita solicitude terá que ser posterior á data de nacemento ou resolución xudicial de adopción. O período de excedencia non poderá ser superior a tres anos e nos que a iniciación dun novo período de excedencia por un novo fillo porá fin, de ser o caso, ao que se viña gozando.
O período no que o traballador/a permaneza nesta situación de excedencia terá dereito á reserva do posto de traballo, será computable a efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional.
- 4) No suposto de que se solicite excedencia voluntaria para a prestación de servizos de carácter temporal en organismos internacionais, en programas de cooperación internacional ou como traballador dunha Organización Non Governamental. O demandante, unha vez rematado o servizo, deberá

incorporarse ao traballo nun tempo máximo dun mes. No caso de que non solicite o reingreso nese prazo, pasará á situación de excedencia por interese particular.

Artigo 49

O traballador que, como aplicación da normativa de incompatibilidades, deba optar por un posto de traballo pasará á situación de excedencia voluntaria no posto que viña desempeñando sen que lle sexa esixible a permanencia dun ano nel. Permanecerá nesa situación mentres persistan as razóns que xeren a incompatibilidade, e conservará indefinidamente o dereito preferente ao reingreso nunha vacante de igual ou similar categoría á súa que haxa ou se produza na Universidade.

O reingreso por excedencia derivada de incompatibilidades deberá solicitala o traballador no prazo dun mes desde o remate desta. De non facelo, a Xerencia declararao en situación de excedencia voluntaria.

Artigo 50

O traballador excedente voluntario que solicite a súa incorporación terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza con carácter temporal ou definitivo na súa categoría ou, no caso de estar extinguida, no mesmo grupo. De non existir vacante na súa mesma categoría ou grupo, houbera unha inferior á que exercía, poderá optar á ela ou agardar a que se produza aquela.

CAPÍTULO X

PREVENCIÓN DE RISCOS E SEGURIDADE NO TRABALLO

Artigo 51.

1.-A Universidade comprométese a cumprir estrictamente as disposicións vixentes en materia de prevención de riscos e seguridade no traballo, de conformidade co establecido na Lei 31/1995 de Prevención dos riscos laborais, no Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

A Universidade está obrigada a promover, formular e aplicar una adecuada política de saúde laboral nos centros de traballo, así como a facilitar a participación dos traballadores na mesma e a garantir unha formación práctica e axeitada nestas materias aos traballadores que contrata, ou cando cambien de postos de traballo, teñan que aplicar novas técnicas, utilizar equipos e materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador, para os seus compañeiros ou terceiros.

A Universidade de Vigo asegurará a realización da vixilancia anual da saúde para todos os traballadores.

Todo traballador ten dereito a participar por medio dos seus representantes, en materia de seguridade e saúde laboral no traballo.

Para estes efectos, e como órgano paritario e colexiado, constituirase un Comité de seguridade e saúde laboral que velará pola adopción, mantemento e perfeccionamento das medidas axeitadas en materia de prevención de riscos, seguridade e saúde laboral nos lugares de traballo da Universidade.

Estará composto polos delegados de prevención elixidos na proporción e segundo o procedemento establecido no Regulamento do Comité de seguridade e saúde laboral, sen prexuízo do disposto no artigo 35 da Lei 31/1995, e por igual número de representantes da Universidade. Os delegados de prevención serán nomeados polo órgano colexiado de representación do persoal e terán canto menos o mesmo crédito sindical que os delegados destes.

2.- Das actividades tóxicas, penosas e perigosas:

As tarefas que, no desenvolvemento da súa función, leven a cabo os traballadores e traballadoras da Universidade, terán a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas segundo o establecido no presente texto, aínda cando a execución de tales actividades sexa inherente ao estricto cumprimento das obrigas laborais dos propios traballadores/as.

Terán a consideración de actividades tóxicas todas aquelas tarefas que supoñan a exposición continuada aos fumes, gases, po en suspensión e outras substancias que teñan a consideración de tóxicas ou nocivas para a saúde.

Terán a consideración de actividades penosas as tarefas que se executen en situación de exposición continuada ou frecuente aos ruídos, vibracións, fumes, lumes, cheiros, brétemas e outras substancias ou circunstancias que non poidan ser consideradas

tóxicas, así como aquelas outras que como consecuencia do seu desenvolvemento continuado poidan implicar riscos para a integridade física ou psíquica derivada dos traballos realizados en posturas incómodas ou forzadas, levantamento constante de pesos, movementos continuados que supoñan esforzo físico e tarefas executadas en frecuente exposición ás inclemencias meteorolóxicas ou ambientais.

Considéranse actividades perigosas as susceptibles de producir lesións físicas, tales como tarefas que impliquen manipulación, expendiduría ou almacenamento de produtos con risco de producir explosión, inflamación, radiación, exposición a substancias ou enfermidades infecto-contaxiosas ou semellantes, ou o manexo de máquinas, vehículos ou ferramentas de traballo que poidan por en perigo a integridade física dos traballadores, así como as tarefas que frecuentemente se desenvolven en situación de conflictividade ou inseguridade.

A execución de actividades que teñan a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas consonte ao establecido no presente capítulo deberán estar compensadas economicamente mediante a específica remuneración do traballo realizado nesas condicións, na contía sinalada no artigo 39 do presente Convenio.

En calquera caso, procurarase resolver mediante a implantación das necesarias medidas de seguridade e saúde laboral as condicións de toxicidade, penosidade ou perigosidade.

Os traballadores/as que desempeñen unha función que comporte a execución de tarefas consideradas ou catalogadas como tóxicas, penosas ou perigosas terán dereito a rotar no seu posto de traballo ou a redución da xornada se así o determinara o Comité de seguridade e saúde laboral.

3.- Equipos de Protección Individual. A Universidade proporcionará ao seu persoal os equipos de protección individual axeitados para a realización das súas funcións e velará polo uso efectivo dos mesmos cando, pola natureza dos traballos a realizar, sexan necesarios.

4.- A Universidade de Vigo elaborará plans específicos sobre diminución, redución e reciclaxe de residuos, aforro e eficiencia enerxética, depuración de augas, así como plans de substitución de tecnoloxías, produtos e procesos contaminantes, por outros orientados á produción limpa e realizarán auditorías ambientais coa participación dos delegados de prevención.

5.- A Universidade de Vigo establecerá plans para prever, evidenciar e eliminar as condutas de acoso psicolóxico entre os seus traballadores. No seo do Comité de seguridade e saúde estudíaranse e analizaranse todas as situacións suxectivas de posible acoso psicolóxico. A Universidade, para evitar este tipo de condutas, realizará unha política de prevención e formación específica. Combaterá, dentro da súa política de persoal, o problema do *mobbing* en toda as súas posibles vertentes.

Artigo 52. Roupa de traballo e vestiario.

As roupas de traballo deberán estar debidamente rotuladas co anagrama da Universidade de Vigo.

En materia de roupa de traballo e vestiario, a Universidade de Vigo proporcionaralles anualmente aos traballadores as prendas que figuran no Anexo III.

A subministración de vestiario implica o seu uso obrigatorio durante a xornada de traballo. En todo caso, a Xerencia e o órgano colexiado de representación do persoal determinarán aquelas necesidades de roupa de traballo que non estean incluídas nos puntos anteriores.

Os traballadores deberán presentar a súa solicitude para a subministración das pezas recollidas no Anexo III diante da Xerencia, durante os meses de xaneiro e febreiro de cada ano. Decaerán neste dereito aqueles traballadores que non fagan a súa solicitude dentro do prazo establecido, agás que isto se deba a causas debidamente xustificadas.

A Universidade de Vigo proporcionaralle aos traballadores que contrate por primeira vez as prendas de traballo correspondentes a súa categoría profesional no momento da súa incorporación.

Por desgaste de roupa o persoal percibirá a cantidade de 20 €ao mes.

CAPÍTULO XI

RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 53. Faltas.

Os traballadores poden ser sancionados polo Reitor, en virtude de incumprimentos laborais segundo a graduación das faltas e sancións que se establecen neste artigo. As faltas disciplinarias dos traballadores, cometidas con ocasión ou como consecuencia do seu traballo poden ser leves, graves ou moi graves.

A) Son faltas leves as seguintes:

1. A incorrección co público, cos compañeiros ou cos subordinados.
2. O atraso, negligencia ou falta de atención no cumprimento das tarefas.
3. Non comunicar coa antelación debida a falta de asistencia por causa xustificada, se non se proba a imposibilidade de facelo.
4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada dun ou dous días nun mes.
5. A falta de coidado na conservación de locais, materiais e documentos dos servizos.
6. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou falta de atención inexcusable.

B) Son faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros ou subordinados.
2. O incumprimento das ordes e instrucións dos superiores e das obrigas concretas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servizo.
3. A desconsideración co público no desempeño do traballo.
4. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene establecidas no traballo.
5. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante tres días nun mes.
6. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada nun período de entre cinco e dez días no prazo dun mes.
7. O abandono do traballo sen causa xustificada en dúas xornadas laborais nun mes.

8. A simulación de enfermidade ou accidente por un tempo inferior a tres días.
9. A simulación ou o encubrimento de faltas doutros traballadores en relación aos seus deberes de puntualidade, asistencia e permanencia no traballo.
10. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
11. A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, materiais ou documentos dos servizos.
12. O desempeño de actividades profesionais públicas ou privadas, sen solicitar autorización de compatibilidades, sendo compatibles.
13. A utilización ou difusión indebida de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón do traballo.
14. A reincidencia na comisión de tres ou máis faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza dentro dun mesmo trimestre, cando houbera sanción por aquelas.
15. O abuso de autoridade no exercicio do cargo.
16. A emisión de informes e adopción de acordos ilegais que causen prexuízos á administración ou aos cidadáns e non constitúan faltas moi graves.

C) Son faltas moi graves:

1. A publicación ou utilización indebida de segredos oficiais así declarados por lei ou clasificados como tales.
2. Toda actuación que comporte discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
3. O acoso sexual, entendido como unha conducta de carácter sexual de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e ofensiva para a traballadora ou traballador obxecto da mesma.

Así mesmo todo compartamento, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto, á intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se o referido comportamento é levado a cabo amparándose nunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante deste. No suposto de producirse acoso sexual, protexerase a continuidade no seu posto de traballo e responsabilidade da persoa obxecto do mesmo.
4. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas e calquera conducta constitutiva de delicto doloso.
5. A desobediencia manifesta.
6. O falseamento voluntario de datos e informacións do servizo.
7. A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante dez ou máis días nun mes ou durante máis de quince días nun trimestre.

8. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante dez ou máis días nun mes ou durante máis de vinte días nun trimestre.
9. O incumprimento das normas sobre incompatibilidades.
10. A reincidencia de tres ou máis faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun período de catro meses.
11. O abandono do servizo.
12. A adopción de acordos ilegais que causen prexuízos graves á administración ou aos cidadáns.
13. A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dos dereitos sindicais.
14. O incumprimento das obrigas de atende-los servizos esenciais en caso de folga.
15. O acoso moral ou psicolóxico no traballo (Mobbing). Todos os traballadores e traballadoras teñen dereito ao respecto da súa integridade e a consideración debida a súa dignidade persoal, incluíndo a protección fronte ao acoso moral ou psicolóxico no traballo por parte de compañeiros ou superiores.

Artigo 54. Sancións.

As sancións que se poden impoñer en función da cualificación das faltas e que, en calquera caso, se comunicarán por escrito, son as seguintes:

A) Por faltas leves:

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

B) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de sete días a dous meses.
- Suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas, de ascenso ou concursos de traslados por un período dun ano.

C) Por faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo dun a tres meses.
- Suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso por un período de dous a tres anos.
- Traslado forzoso dentro da mesma localidade sen dereito a indemnización.

- Despedimento disciplinario. Poderase impoñer a sanción de despedimento disciplinario no caso de faltas moi graves ou pola reiteración de sancións deste mesmo tipo de faltas. No caso de que a imposición destas sancións disciplinarias de despedimento sexan declaradas improcedentes por sentenza xudicial firme, a Universidade de Vigo optará pola readmisión do traballador co aboamento dos salarios debidos e deixados de percibir.

Artigo 55 Procedemento.

As sancións por faltas graves e moi graves requiren a tramitación previa de expediente disciplinario. A súa iniciación comunicárase aos representantes dos traballadores, que serán oídos, e á persoa interesada, á que se lle dará audiencia.

Para a imposición de sancións por faltas leves non será preceptiva a previa instrución do expediente ao que se refire o apartado anterior, agás o trámite de audiencia, e a comunicación aos representantes dos traballadores.

Artigo 56. Prescrición

As faltas leves prescribirán aos dez días, as faltas graves aos vinte días, e as moi graves aos sesenta días, a partir da data na que a Universidade teña coñecemento delas e en todo caso aos seis meses despois de cometerse. Eses prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído, ou información reservada, de ser o caso, sempre que a duración do expediente, en conxunto, non supere o prazo de seis meses sen mediar culpa do traballador expedientado.

Artigo 57.

1. Os xefes e compañeiros que toleren ou encubran faltas doutros traballadores incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que corresponda, tendo en conta a que se impón ao autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da Administración e reiteración ou reincidencia desta tolerancia ou encubrimento.

2. Todo traballador pode dar conta por escrito, persoalmente ou mediante os seus representantes, dos actos que impliquen faltas de respecto a súa intimidade ou á consideración debida a súa dignidade humana ou laboral. A Universidade, a través do órgano directivo ao que e encontre adscrita a persoa interesada, abrirá a información oportuna e instruirá, de ser o caso, o expediente disciplinario que proceda, no cal intervirá a representación dos traballadores.

3. As sancións impostas e a súa cancelación anotarase no expediente persoal, e informárase diso aos representantes dos traballadores e á Comisión paritaria. A cancelación das sancións impostas por faltas leves graves e moi graves producirase ao ano, tres anos ou cinco anos respectivamente, desde a data do seu cumprimento.

4. Non se poden impoñer sancións que consistan na redución das vacacións ou outra minoración dos dereitos ao descanso dos traballadores.

CAPÍTULO XII

FOMENTO DO EMPREGO

Artigo 58. Xubilación obrigatoria.

Dentro da política de promoción do emprego, a xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador a idade de sesenta e cinco anos. A Universidade comprométese a constituír bolsas de emprego coas vacantes que se produzan por esta causa, incluíndo nas súas ofertas de emprego prazas de idéntica categoría profesional ou outras de distinta categoría que se creen por transformación das citadas vacantes.

A Universidade antes de rematar o primeiro trimestre, informará á correspondente representación sindical das previsións de xubilacións nos doce meses seguintes á data de emisión do informe, co obxecto de planificar as futuras vacantes. Esta información realizarase reflectindo a categoría profesional, a clasificación do posto ou servizos, a xornada, a quenda e os complementos correspondentes.

Artigo 59. Xubilación. Período de cotización

A idade de xubilación establecida no artigo anterior considerarase sen prexuízo de que todo traballador poida completar os períodos de carencia para a xubilación, supostos nos cales a xubilación obrigatoria producirase ao completar o traballador os ditos períodos de carencia na cotización á Seguridade Social.

Artigo 60. Xubilación anticipada.

1. O persoal afectado por este Convenio poderá xubilarse a partir dos sesenta anos, concedéndoselle unha gratificación, por unha soa vez e polo referido feito de acordo coa seguinte escala:

Sesenta anos:	12.000 €
Sesenta e un anos:	9000 €
Sesenta e dous anos:	6.000 €
Sesenta e tres anos:	4.500 €
Sesenta e catro anos:	3000 €

Para anos sucesivos aplicaráselles o incremento do IPC.

2. Sen prexuízo do establecido no RD 1131/2002 e coa previa conformidade do traballador afectado, poderá producirse a xubilación aos 64 anos, segundo o establecido no Real Decreto 1194/1985, naqueles casos nos que a contratación simultánea doutro traballador, esixida no citado RD, fora aconsellable por circunstancias do servizo ou da función

CAPÍTULO XIII

ASISTENCIA SOCIAL E ACCIÓN SOCIAL

Artigo 61

Co obxecto de desenvolver unha política de acción social, a Universidade de Vigo creará unha comisión, de asistencia e acción social constituída pola Xerencia e unha representación de igual número de membros por cada un dos órganos de representación do persoal. A comisión reunirse de xeito ordinario cada dous meses.

Artigo 62

Sen prexuízo das medidas que se desenvolvan, manterase a efectividade das seguintes:

1. **Ensino universitario.** A Universidade habilitará os medios para conseguir que a matrícula nos centros sexa gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoas coas que convivan maritalmente, para fillos ao seu cargo, e asemade para os/as seus viúvos/as ou orfos.

a) Nos centros universitarios dependentes da Universidade de Vigo, incluíndo centros adscritos.

b) Nas Universidades públicas do estado cando a titulación non exista na Universidade de Vigo.

2. **Escolas de idiomas.** A Universidade de Vigo habilitará os medios para conseguir que a matrícula nas Escolas Oficiais de idioma resulte gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoa coa que convivan maritalmente, e para fillos ao seu cargo, e asemade para os/as seus viúvos/as ou orfos.

3. **Gardería infantil.** Os traballadores terán dereito a unha axuda, para o seu financiamento cando non exista gardería propia.

4. **Incapacidade transitoria.** A Universidade completará as percepcións do traballador durante a situación de incapacidade transitoria ata o 100% das súas retribucións mensuais durante os 18 meses da incapacidade transitoria.

5. **Xubilación.** Ao se producir a xubilación dun traballador que teña como mínimo quince anos de antigüidade recoñecida, percibirá da Universidade o importe íntegro de tres mensualidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos quince de referencia. De non chegar aos quince anos aboaráselle a porcentaxe correspondente.

6. **Indemnización por falecemento.** Os herdeiros do traballador da Universidade de Vigo percibirán, en concepto de indemnización por falecemento, a cantidade de 9.000 € compatibles con calquera tipo de axuda por esta causa. Recoñeceránselle o seu cónxuxe ou persoa coa que conviva maritalmente, e aos fillos o seu cargo, todo os dereitos sociais que se deriven deste Convenio ou do reparto que cada ano se faga segundo as convocatorias do Fondo de Acción Social, durante os cinco anos seguintes ao seu pasamento.

7. **Indemnización por invalidez.** Os traballadores que sufran unha Gran Invalidez serán indemnizados coa cantidade de 24.000 € e 12.000 € no caso de Incapacidade Permanente Absoluta.
8. **Instalacións deportivas.** Os traballadores terán para si, para o seu cónxuxe e para os fillos ao seu cargo, dereito a utilización das instalacións deportivas da Universidade, nas mesma condicións que as establecidas para o resto dos membros da comunidade universitaria.
9. **Anticipos reintegrables.** A Universidade de Vigo poderá conceder anticipos reintegrables ao seu persoal laboral nas mesmas condicións que as establecidas para os funcionarios da Universidade. Con este obxecto a Comisión de acción social elaborará unha normativa específica.
10. **Adopción.** Aos efectos de distribución das axudas do Fondo de acción social a idade computarase a partir da data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

Artigo.63. Acción social.

Co obxecto de financiar accións dirixidas ao persoal que se acorden na Comisión de acción social, ou ben que se complementen ás adoptadas nela, decididas entre a Xerencia e os representantes do persoal, constitúese na Universidade un fondo de acción social para o persoal laboral, equivalente, cada ano, ao 2% da masa salarial anual, incrementado pola incorporación ao mesmo do que resulte do custe total da contratación de persoal con cargo a financiamento de carácter finalista proporcionado por outras administración, institucións ou empresas.

O fondo de acción social dedicarase preferentemente a apoiar aos traballadores con menos recursos, maiores cargas familiares ou ámbalas dúas causas. Para verificar estas circunstancias será preceptivo presentar toda a documentación que a Comisión de acción social estime pertinente.

1. Financiamento dun seguro por invalidez e morte e demais responsabilidade civil derivada do exercicio profesional para o persoal, incluíndo un seguro complementario para a compensación de accidentes en vehículos automóbiles de propiedade dos traballadores utilizados en actos de servizo.
2. Financiamento de medidas de apoio a traballadores que teñan ao seu cargo fillos diminuídos físicos, psíquicos e sensoriais.
3. Financiamento de sistemas complementarios de axudas ao estudio.

CAPÍTULO XIV.-

Dereito de representación colectiva do persoal.

Artigo 64

Ningún traballador/a poderá ser discriminado por razón da súa afiliación sindical e todos poderán expoñer libremente no centro de traballo as súas opinións sobre o particular.

Artigo 65

Todo traballador/a poderá ser elector e elixible para exercer cargos sindicais, sempre que reúna os requisitos establecidos no Estatuto dos traballadores.

Artigo 66

Todo traballador/a poderá dispoñer de trinta horas laborais ao ano como permiso retribuído para asistir a reunións sindicais ou de entidades legalmente constituídas e relacionadas coa súa profesión ás que fose oficialmente citado. Para o uso deste dereito, daráselle comunicación á Xerencia con 24 horas de anticipación e achegando a correspondente citación.

Artigo 67

Sen prexuízo do disposto nos artigos 77 a 81 do Estatuto dos traballadores, poderá ser constituída a asemblea dos traballadores da Universidade, dun centro ou de varios centros da mesma. Deberá ser convocada polo órgano de representación do persoal ou por un 20% dos traballadores do seu cadro de persoal.

Terán dereito a reunirse nun local da Universidade facilitado pola Xerencia, sen presenza desta. A Xerencia deberá recibir comunicación cunha antelación de corenta e oito horas. Manteranse cubertos, en todo caso, os servizos mínimos.

Artigo 68

No caso de estar negociando un convenio colectivo, poderán reunirse dentro do horario de traballo cun límite de oito horas no período dun mes, e con so vinte e catro horas de aviso previo.

Artigo 69

Os membros do Comité de empresa e os delegados de persoal poderán acumular as horas sindicais dos seus membros nun ou en varios deles. A comunicación de acumulación deberá facerse por escrito.

Artigo 70. Delegados sindicais.

Recoñécese o dereito das centrais sindicais a seren representadas por un delegado na Universidade. O delegado deberá ser traballador en situación de activo na Universidade.

Os sindicatos que aleguen este dereito deben acreditarlo de modo que faga fe diante da Universidade, recoñecéndolle esta, acto seguido, ao citado delegado a súa condición de representante do sindicato para todos os efectos.

A estes representantes recoñécenselles os dereitos establecidos na LOLS (Lei Orgánica de Liberdade Sindical), e demais normativa que lle sexa de aplicación. Terán os mesmos dereitos que o presente Convenio recolle para os delegados de persoal e membros do comité de empresa.

Os/as liberados sindicais terán o mesmo tratamento, a todo os efectos, que o restante persoal

Os/as liberados/as sindicais cun exercicio mínimo continuado de tres anos nesta situación, terán dereito, durante o semestre seguinte a súa reincorporación ao traballo, á asistencia con carácter prioritario aos cursos organizados pola Universidade relacionados coa súa categoría, e naqueles casos de inexistencia de cursos axeitados á especificidade do seu posto de traballo, arbitrará os medios necesarios para dar cobertura a súa readaptación.

As organizacións sindicais con representación na Universidade terán dereito ao uso gratuíto do correo interno da Universidade.

Artigo 71

Os membros do Comité de Empresa, delegados de prevención, delegados de persoal e delegados sindicais terán os dereitos que lle reconece a lei e os seguintes:

1. Dereito á libre difusión na Universidade das súas publicacións, avisos ou opinións que lles poidan interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral.
2. Dereito de reunión nos locais da Universidade nas mesmas condicións que se sinalan para a asemblea dos traballadores.

Os membros do Comité de Empresa e os delegados de persoal e delegados sindicais disporán de tempo retribuído para realizar xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. O crédito mensual para cubrir esta finalidade será de 50 horas. Os membros dos órganos de representación teñen dereito a ser substituídos durante o uso do crédito horario sindical, mediante previso de 24 horas con carácter ordinario e sen preaviso con carácter de urxencia. De non realizarse a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito do traballador a realizar actividades sindicais.

3. No caso de que nun delegado/a sindical, concorra tamén, a condición de membro do Comité de empresa e/ou delegado de prevención, o crédito horario do que disporá será o acumulado para ámbolos dous tipos de representación.

4. Dereito a seren informados dos asuntos da Universidade nos termos fixados para o Comité de empresa no Estatuto dos traballadores, debendo observar o sixilo profesional recollido no citado texto legal.

Artigo 72

A Universidade facilitará un local provisto dos medios necesarios para desenvolver as actividades sindicais representativas. Así mesmo disporase de taboleiros de anuncios reservados á libre comunicación sindical en tódolos centros de traballo da Universidade.

Artigo 73

Para a celebración das eleccións sindicais poderá constituírse en cada circunscrición electoral un terceiro colexio electoral.

CAPÍTULO XV

Formación e perfeccionamento do persoal

Artigo 74

Coa finalidade de desenvolver un plano para a formación e perfeccionamento do persoal, a Comisión de formación asumirá as funcións de análise e aprobación do plano de formación profesional así como o seu seguimento e control.

A Comisión de formación ten entre as súas competencias: a de establecer os criterios de admisión aos cursos, velando por garantir o acceso de todo o persoal aos mesmos. Será un dos seus criterios de referencia, a non acumulación de cursos nas mesmas persoas, dándolle prioridade a aqueles traballadores/as que téndoo solicitado, non tiveran accedido nunha convocatoria anterior. Así mesmo, esta Comisión coñecerá e informará as reclamacións que tiveran lugar sobre calquera particular derivado do plano de formación ou da realización de cada curso.

No seu caso, e de ser acordado pola Comisión paritaria, o Plano de formación poderá ter carácter plurianual.

A organización dos citados cursos poderá realizarse directamente pola Universidade ou mediante convenio con institucións públicas ou privadas, tendo que ser aprobados ditos convenios pola Comisión de formación.

Complementariamente, a Universidade poderá autorizar a asistencia dos seus traballadores/as a cursos, seminarios ou encontros profesionais. Cando a comisión de formación así o acorde, a asistencia computará como xornada de traballo efectiva e os gastos que se deriven de dita asistencia serán sufragados pola Universidade.

Para o financiamento do Plano de formación que se aprobe, a Universidade contribuirá co 1,5% da masa salarial, incrementado pola incorporación ao mesmo do que resulte do custe total da contratación de persoal con cargo a financiamento de carácter finalista proporcionado por outras administración, institucións ou empresas.

Artigo 75

Os traballadores que cursen estudos oficiais de perfeccionamento da súa profesión, dispensados por centros oficiais, terán dereito á adaptación da xornada ordinaria de traballo para a asistencia aos cursos, sempre que as necesidades do servizo e a organización do traballo o permitan.

CAPÍTULO XVI

CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR DO PERSOAL

Artigo 76. Gardería.

A conciliación da vida familiar coa vida laboral é un elemento esencial no desenvolvemento equilibrado dunha sociedade avanzada que ten como valor fundamental a igualdade dos cidadáns. A ausencia dunha política activa de conciliación que permita aos traballadores e traballadoras compatibilizar o desenvolvemento dunha política profesional coa fundación dunha familia ten consecuencias negativas tanto para o traballador, que se ve obrigado a optar entre traballo ou familia, como para a Universidade, que moitas veces vese privada de traballadores cun alto potencial. Polo tanto, a Universidade de Vigo asume, coa participación dos sindicatos asinantes, o compromiso de realizar os estudos pertinentes coa finalidade de verificar a viabilidade da creación de garderías propias, en cada un dos tres Campus, para todo o persoal laboral da Universidade de Vigo.

Namentres non teñamos un servizo de gardería propio a Universidade asinará convenios con distintas garderías, públicas ou privadas, tendentes a paliar o gasto que esta necesidade ocasiona ás familias dos traballadores e traballadoras.

Artigo 77. Adaptación xornada

Por razóns de garda legal e conciliación da vida familiar, o persoal de acordo coas necesidades do servizo, terá dereito á adaptación do horario de traballo sen redución da xornada de 35 horas semanais, nin das súas retribucións.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Primeira.

Aqueles traballadores que no momento do asinamento do presente Convenio, gocen dunha cesión de uso gratuíta dalgunha das vivendas situadas nos inmobles de titularidade da Universidade, estarán suxeitos ás seguintes normas:

A cesión de uso estará directamente vencellada á ocupación efectiva dun posto de traballo, sen que poida existir posibilidade de subrogación, alugueiro ou subalugueiro por parte do traballador.

O traballador estará obrigado a ocupar a vivenda. No caso de non facer uso dela durante o período de dous meses ao ano, sen causa debidamente xustificada, a Universidade pode proceder a dar por rematada a cesión de uso.

Serán por conta do traballador os gastos correntes derivados da utilización da vivenda obxecto da cesión, tales como luz, auga, teléfono, calefacción e outros que puidesen existir. Para tal fin a Universidade posibilitará a instalación de contadores que permitan unha efectiva imputación deses gastos ao titular da cesión.

Segunda.

Definición de categorías. Incorpóranse como Anexo I a definición e funcións das categorías. No prazo de seis meses elaborárase un Manual de funcións que incluírá ao conxunto das categorías profesionais existentes na Universidade de Vigo.

Terceira.

O persoal funcionario pertencente ao Grupo E poderá participar en calquera concurso de provisión de postos laborais da categoría de auxiliar técnico de servizos xerais e de técnico especialista de servizos xerais. Para estes efectos, adaptarase o baremo que rexa nos traslados do persoal laboral ás peculiaridades do réxime estatutario para os efectos dunha avaliación homoxénea dos méritos.

Cuarta.

A Universidade negociará co órgano de representación do persoal os criterios de reparto e a contía da paga de produtividade ao persoal laboral segundo as dispoñibilidades orzamentarias de cada exercicio, con parámetros similares para o seu cálculo da que corresponda ao persoal funcionario.

Quinta

Durante o período de vixencia do presente Convenio, a Universidade de Vigo e o órgano colexiado de representación do persoal comprométense, no seno da Mesa de retribucións e

avaliación da calidade dos servizos a realizar un estudio e valoración dos postos de traballo do persoal laboral que permita definir con máis precisión os complementos de responsabilidade e posto que corresponden aos mesmos.

Se durante o período de vixencia do presente Convenio, a Universidade de Vigo e a Xunta de persoal funcionario de administración e servizos acordan a modificación da súa RPT, suprimindo ou declarando a extinguir o grupo D, iniciárase a negociación para que os postos ou categorías do persoal laboral do grupo IV se reclasifique no grupo III mediante o proceso que se acorde. Este proceso desenvolverase paralelamente ao do persoal funcionario.

Con este propósito a Universidade de Vigo, con carácter previo á aprobación dos orzamentos de cada ano, comprométese a incluír nos conceptos correspondentes a masa salarial do persoal laboral de administración e servizos as cantidades necesarias que permitan facer efectivos os compromisos en materia de retribucións derivados dos acordos aos que se chegue na Mesa.

Sexta

A Xerencia da Universidade de Vigo e o órgano de representación dos traballadores constituirán unha Comisión de estudio e traballo que analice a situación relativa á formación do seu persoal e propoña medidas que permitan elaborar un Plan de formación plurianual e resolver os problemas existentes. A Comisión terá que acadar un acordo sobre esta materia antes do 30 de setembro.

Sétima

A Universidade facilitaralle a todo o persoal investigador as instalacións e medios materiais que precisen para que poidan realizar o seu labor nun ambiente apropiado de traballo.

A Universidade de Vigo fará os esforzos pertinentes, pola súa conta ou de acordo con outras administracións, para consolidar e integrar a este colectivo de traballadores no seu cadro de persoal.

Así mesmo, velará para que a selección do persoal investigador se realice consonte aos principios constitucionais de igualdade, capacidade é mérito.

Todos os contratos que se formalicen co persoal investigador, faranse con suxeición ás normas sobre incompatibilidades existentes para o persoal ao servizo das administracións públicas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

Primeira

A Universidade de Vigo iniciará, no prazo de tres meses a contar desde a publicación do Convenio, as xestións conducentes ao asinamento dun convenio coas outras universidades públicas que permita o recíproco traslado dos seus traballadores, podéndose chegar á realización dos concursos de forma conxunta e simultánea. Na

elaboración e asinamento do devandito convenio participarán os respectivos órganos de representación do persoal

Segunda

O complemento “*ad personam*” resulta da diferenza entre o complemento ao posto da RPT de 2000 e os complementos que lle corresponderían ao posto ocupado pola aplicación das novas retribucións acordadas. Terá a consideración de retribución complementaria incrementándose na mesma porcentaxe que estas. De producirse unha modificación do complemento de responsabilidade e/ou categoría que supoña un incremento retributivo do posto ocupado ou un cambio de categoría profesional da persoa que o percibe, reduciríase na contía incrementada polas causas descritas.

O complemento “*ad personam*” que corresponde aos postos provistos mediante libre designación (L.D.), percibirase polo persoal que na data de sinatura do presente Convenio está destinado neles ata que se produza o cese regulamentario.

DISPOSICIÓN FINAL:

1.- En todo o non recollido no presente convenio atenderase á lexislación laboral que lle é de aplicación. En defecto desta, atenderase ao acordo entre ámbalas partes, formalizado mediante pacto. No caso de non chegar a un acordo, aplicarase, sempre que a natureza do tema o permita, como criterio interpretativo supletorio o réxime legalmente establecido para os funcionarios.

2.- Se por disposición legal ou regulamentaria ao persoal funcionario da Universidade de Vigo se lle recoñeceran melloras no seu réxime de xornada e horario, vacacións, permisos, licencias e asistencia social, estas aplicaranse automaticamente ao persoal suxeito a este convenio.

ANEXO I: DEFINICIÓN DE GRUPOS E CATEGORÍAS ENCADRADAS NO PRESENTE CONVENIO

TÉCNICO ESPECIALISTA EN BIBLIOTECA

FUNCIONES DO POSTO

1. Atención ao usuario e información xeral dos servizos de Biblioteca e do Arquivo Universitario.
2. Asistencia ao usuario no uso dos recursos bibliográficos e documentais tanto da Biblioteca como do Arquivo Universitario.
3. Atención ao usuario, referencia e información bibliográfica de primeiro nivel.
4. Información e formación aos usuarios sobre o manexo do catálogo (OPAC).
5. Realización do préstamo, devolucións, renovacións e reservas.
6. Control e subministro dos documentos para a súa consulta en sala.
7. Préstamo de documentos e subministro das peticións de artigos entre as Bibliotecas da Universidade de Vigo.
8. Impresión e envío de avisos relativos á circulación.
9. Mantemento da base de datos de usuarios.
10. Colocación de códigos de barras de usuario e exemplar.
11. Rexistro de todo tipo de publicacións unitarias.
12. Rexistro e control de publicacións periódicas.
13. Realización e control de listados e ordenación de duplicados de publicacións periódicas.
14. Realización, reprodución e distribución de boletíns de sumarios e novidades.
15. Comprobación do estado dos fondos, reparación dos mesmos e/ou preparación deles para a súa encadernación.
16. Reconto, colocación, ordenación e expurgado de todo tipo de fondos.
17. Colocación, ordenación do fondo do arquivo universitario e preparación da documentación para o seu empréstimo aos usuarios.
18. Recepción e preparación de envíos de correo e paquetería.

19. Ordenación de catálogos de editoriais e librerías e control de empréstito.
20. Preparación dos materiais bibliográficos para o seu uso: magnetización, selado e telluelado.
21. Mantemento de obras actualizables.
22. Realización de fotocopias e escanado de documentos para a Biblioteca e o Arquivo Universitario. Rexistro e control de todo o material reproducido.
23. Vixilancia do cumprimento da normativa de utilización dos servizos bibliotecarios e do Regulamento da Biblioteca Universitaria.
24. Aquelas outras tarefas afíns á categoría do posto que lle sexan encomendadas e resulten precisas por razón do servizo.

TÉCNICO ESPECIALISTA DE SERVIZOS XERAIS

FUNCIÓNS DO POSTO

1. Organización e supervisión do persoal da área de servizos xerais da área de traballo.
2. Control e conservación do equipamento e material ao seu cargo.
3. Programación dos traballos de mantemento e da actividade do persoal ao seu cargo.
4. Supervisión do funcionamento do correo, paquetería.
5. Trasladar ao persoal dependente a normativa relacionada coas materias da súa área.
6. Participar no seguimento e control dos traballos realizados polas empresas relacionados coa súa área de traballo.
7. Asesorar e colaborar na formación e mellora do persoal ao seu cargo.
8. Propor ao Administrador instrucións xerais sobre o funcionamento da súa unidade.
9. Funcións de mando, organización e supervisión nos centros de traballo en relación co persoal das categorías de auxiliar técnico de servizos, auxiliar de servizos da área de conserxería (a extinguir)
10. En dependencia do Administrador de Centro mantemento preventivo de edificios e instalacións: Control e supervisión do estado e funcionamento das instalacións e dependencias ao seu cargo, comunicando e/ou adoptando as medidas precisas para a subsanación de calquera anomalía observada.

11. Reparacións básicas do equipamento e das instalacións de electricidade, fontanería, albanelería, calefacción, carpintería, equipos de protección contra incendios, e outras.
12. Realización de pequenas instalacións de electricidade, fontanería, calefacción e mobiliario.
13. Elaborar informes, memorias, estatísticas sobre temas da súa área de traballo.
14. Facilitarlle aos usuarios e público en xeral información básica de carácter xeral.
15. Supervisión da apertura e peche dos locais e edificios e demais labores auxiliares do persoal que traballa baixo a súa dependencia.
16. Aquelas outras tarefas afíns á categoría do posto que lle sexan encomendadas e que resulten precisas por razón do servizo as propias dos auxiliares técnicos de servizos xerais.

AUXILIAR TÉCNICO DE SERVIZOS XERAIS

FUNCIONES DO POSTO

1. Control e supervisión do estado e funcionamento das instalacións e dependencias ao seu cargo, comunicando e/ou adaptando as medidas precisas para a subsanación de calquera anomalía observada.
2. Cumprimentar os partes de traballo, indicando os materiais empregados, incidencias e demais circunstancias.
3. Controlar a entrada de persoas alleas ao servizo, recibir as súas peticións relacionadas con el e darlles información sobre a unidade ou oficina á que deben dirixirse.
4. Realización de pequenas instalacións de baixo nivel de complexidade, de electricidade, fontanería, calefacción e carpintería.
5. Asistencia técnica á actividade académica e os actos protocolarias, congresos, seminarios, roldas de prensa, etcétera. organizados pola Universidade de Vigo.
6. Custodiar, organizar e distribuí-lo mobiliario, máquinas, instalacións e locais.
7. Facilitar información básica de carácter xeral.
8. Custodiar as chaves dos despachos, oficinas e servizos.
9. Recibir, conservar e distribuír os documentos, obxectos e correspondencia.
10. Atender as chamadas telefónicas.

11. Manexar as máquinas fotocopiadoras e outras análogas para as funcións derivadas da actividade administrativa dos negociados e secretarías.
12. Atender o alumnado nos centros.
13. Abrir e pechar os locais.
14. Realizar as xestións que se lle encomenden no exterior do edificio tales como previsión e recepción de correo, recollida e entrega de documentación en institucións bancarias ou administrativas, etcétera.
15. Traballos de mantemento das diferentes instalacións da Universidade. Especialmente as relativas á calefacción, auga quente, fontanería, electricidade, albanelería, etcétera. Traslado dos materiais e equipos relacionados cos traballos de mantemento.
16. Control e conservación do equipo e material ao seu cargo, coidando do bo uso e da economía dos mesmos.
17. Reparación elemental do equipo e material ao seu cargo, sempre que non implique unha especial dificultade técnica.
18. Vixilancia e control dos locais polo día, controlando o acceso de persoas de conformidade coas normas de réxime interior.
19. Traslado de material e equipamento dentro das instalacións e locais, coa utilización dos medios axeitados.
20. Facilitar aos estudantes e público información básica de carácter xeral.
21. Aquelas outras tarefas afíns á categoría do posto que lle sexan encomendadas e resulten precisas por razón do servizo.

AUXILIAR DE SERVICIOS (a extinguir)

FUNCIONES DO POSTO

1. Custodiar o mobiliario, máquinas, instalacións e locais.
2. Controlar a entrada de persoas alleas ao servizo, recibir as súas peticións relacionadas con el e darlles información sobre a unidade ou oficina á que deben dirixirse.
3. Custodiar as chaves dos despachos, oficinas e servizos.
4. Recibir, conservar e distribuír os documentos, obxectos e correspondencia.
5. Atender as chamadas telefónicas

6. Manexar as máquinas fotocopadoras e outras análogas para as funcións derivadas da actividade administrativa dos negociados e secretarías.
7. Manexar automóbiles cando sexa necesario para realizar calquera outra función das citadas como propias da categoría.
8. Colaborar no mantemento ordinario das instalacións en xeral e dos seus sistemas de calefacción, electricidade, fontanería etc. facendo reparacións menores e comunicando aos superiores aquelas outras que non se poidan solucionar directamente.
9. Atender o alumnado nos centros.
10. Abrir e pechar os locais.
11. Realizar as xestións que se lle encomenden no exterior do edificio tales como previsión e recepción de correo, recollida e entrega de documentación en institucións bancarias ou administrativas, etc.

ANEXO II: CLASIFICACIÓN POR GRUPOS E CATEGORÍAS

Grupo I

TITULADO SUPERIOR

- Téc. Superior en I+D
- Téc. Superior O.R.I.
- Téc. Superior Microscopía Electrónica
- Téc. Superior Análise Instrumental
- Téc. Superior de AA. Deportivas
- Téc Superior de AA. Culturais
- Téc. Superior de Tecnoloxías da Información e as Comunicaci3ns/Analista

Grupo II

DIPLOMADO UNIVERSITARIO, CICLO SUPERIOR DE FORMACI3N PROFESIONAL OU EQUIVALENTE

- Enxeñeiro Técnico
- Xestor de AA. Culturais
- Técnico Medio de Tecnoloxías da Información e as Comunicaci3ns

Grupo III

FORMACI3N PROFESIONAL DE SEGUNDO GRADO OU EQUIVALENTE

- Técnico Medio de Tecnoloxías da Información e as Comunicaci3ns /Técnico Especialista Informática (Programador)/Técnico Especialista Informática (Operador)
 - Técnico Especialista Informática (xestión de redes e sistemas operativos)
 - Téc Esp. de Transporte e Distribuci3n
 - Oficial Administraci3n “a extinguir”
 - Técnico Especialista de Laboratorio
 - Téc. Esp. Actividades Deportivas
 - Téc. Esp. Análise dos Alimentos
 - Téc. Esp. Análise Instrumental
 - Téc. Esp. Automatizaci3n Industrial
 - Téc. Esp. Capataz Forestal
 - Téc. Esp. Delineaci3n (Expresi3n gráfica)
 - Téc. Esp. Delineaci3n (Forestais)
 - Téc. Esp. Electrónica (C.A.C.T.I.)
 - Téc. Esp. Electrónica (Tecnoloxía electrónica)
 - Téc. Esp. Laboratorio de Bioloxía
 - Téc. Esp. Laboratorio de Física
 - Téc. Esp. Laboratorio de Química
 - Téc. Esp. Máquinas-ferramentas (C.A.C.T.I.)
 - Téc. Esp. Máquinas-ferramentas (E.P.F.)
 - Téc. Esp. Mecánica
 - Téc. Esp. Mecanizado de alto baleiro
 - Téc. Esp. Medios audiovisuais
 - Téc. Esp. Raios X e susceptibilidade magnética
 - Téc. Esp. Taller de Belas Artes
 - Téc. Esp. de Servizos Xerais
 - Téc. Esp. de Biblioteca
 - Téc. Esp. de Xardinería e zonas verdes

Grupo IV

FORMACIÓN PROFESIONAL DE PRIMEIRO GRADO OU EQUIVALENTE

- Auxiliar Téc. de Instalacións Deportivas
- Auxiliar Téc. Servizos Xerais
- Oficial de Laboratorio (a extinguir)
- Telefonista

Grupo V

ESTUDIOS PRIMARIOS

- Auxiliar de Servizos (a extinguir)

Poderase incluír calquera outra que así se acorde na Comisión Paritaria.

ANEXO III:

ROUPA DE TRABALLO

PERSOAL DE LABORATORIO (TÉCNICOS SUPERIORES, MEDIOS, ESPECIALISTAS E OFICIAIS)

2 batas e 2 pares de zocos

TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE BIBLIOTECA:

2 batas e 2 pares de zocos

TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE SERVIZOS XERAIS, AUXILIARES TÉCNICOS DE SERVIZOS, AUXILIARES DE SERVIZO

2 batas ou dous traxes de traballo, dúas camisas de traballo e un par de zapatos de traballo.

TÉCNICOS ESPECIALISTAS DE XARDINERÍA E TÉCNICOS ESPECIALISTAS CAPATAZ FORESTAL:

2 traxes de mahón, 1 par de botas de pel (impermeables e de seguridade), 1 par de botas forestais ou de goma, 1 traxe de augas (chaqueta e pantalón), 1 anorak de inverno (impermeable, acolchado).

AUXILIARES TÉCNICOS DE INSTALACIÓNS DEPORTIVAS:

2 chándales e un par de tenis e dúas camisetas deportivas.

TÉCNICOS ESPECIALISTA DE TRANSPORTE E DISTRIBUCIÓN:

1 funda, 1 gabardina e 2 uniformes que constarán de: 2 traxes, 2 camisas, 2 gravatas, 2 pares de calcetíns e 2 pares de zapatos.

PERSOAL DE APOIO A ACTOS OFICIAIS:

Cada dous anos: 1 uniforme que constará de: 1 traxe, 2 camisas, 1 gravata, 2 pares de calcetíns e 1 par de zapatos

ANEXO IV:

PERSOAL LABORAL FIXO: ESTRUCTURA DAS PROBAS SELECTIVAS

Con carácter xeral, sen prexuízo das posibles adaptacións para convocatorias específicas, o acceso á condición de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo producirase trala superación do correspondente proceso selectivo, que se axustará á seguinte estrutura:

PROMOCIÓN INTERNA:

Constará de dúas fases

- a) Fase de oposición.- Cualificarase cun 85% da puntuación máxima.
Os exercicios obrigatorios e eliminatorios versarán sobre os coñecementos e habilidades específicas da categoría da praza.
As respostas incorrectas penalizaranse cun 25% do valor da resposta correcta.
- b) Fase de concurso.- Cualificarase cun 15% da puntuación máxima.
 1. Antigüidade nas Universidades públicas de Galicia, certificada pola Xerencia ou a unidade de persoal respectiva. O período de tempo a considerar segundo os grupos será: grupo IV: 6 anos, III: 8 anos, II: 9 anos e I: 10 anos. Cualificarase cun 10% da puntuación máxima.
 2. Formación: relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais, incluídas as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais superiores ao esixido pola convocatoria ou afíns. Cualificarase cun 5% da puntuación máxima. Os criterios de puntuación publicaranse antes da realización dos exercicios.

ACCESO XERAL LIBRE:

Constará de dúas fases

- a) Fase de oposición.- Cualificarase cun 85% da puntuación máxima.
As respostas incorrectas penalizaranse cun 25% do valor da resposta correcta.
 1. O/s exercicio/s obrigatorios e eliminatorios versarán sobre os coñecementos e habilidades específicas da categoría da praza. Cualificaranse cun 75% da puntuación máxima.
 2. O/s exercicio/s obrigatorios e non eliminatorios versarán sobre os coñecementos non específicos e de lingua galega. Cualificaranse cun 10% da puntuación máxima, do que o 4% corresponderá ao exercicio de lingua galega.
- b) Fase de concurso.- Cualificarase cun 15% da puntuación máxima.

1. Experiencia: valorarase o desempeño de postos da mesma categoría o da praza convocada nas Universidades Públicas de Galicia, certificada polo Xerencia ou a unidade de persoal respectiva. Acreditaranse mediante certificacións das correspondentes empresas ou institucións. O período de tempo a considerar segundo os grupos será: grupo IV: 4 anos, III: 5 anos, II: 6 anos e I: 7 anos. Cualificarase cun 10% da puntuación máxima.
2. Formación: relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais, incluídas as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais superiores ao esixido pola convocatoria ou afíns. Cualificarase cun 5% da puntuación máxima. Os criterios de puntuación publicaranse antes da realización dos exercicios.

ANEXO V:

PERSOAL LABORAL EVENTUAL

Para a cobertura con carácter provisional das prazas vacantes na RPT do persoal laboral ata a súa cobertura con carácter definitivo, convocarase un concurso ao que poderá concorrer o persoal laboral fixo destinado na Universidade de Vigo, e no que se valorará:

1. Antigüidade na administración pública. Valorarase ata un 15% da puntuación máxima.
 - a) Xeral. Valorarase ata un 5% da puntuación máxima
 - b) En categorías afíns. Valorarase ata un 10% da puntuación máxima.
2. Antigüidade/experiencia na categoría. Cualificarase o desempeño de postos iguais ou equivalentes ao que se pretende cubrir nas Universidades Públicas de Galicia. Valorarase ata un 50% da puntuación máxima.
3. Formación directamente relacionada coa categoría e impartida por organismos oficiais e centros de recoñecido prestixio, incluíndo as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais, superiores ao esixido pola convocatoria. Valorarase ata un 35% da puntuación máxima.
4. Os criterios de puntuación publicaranse antes da realización dos exercicios.

De non cubrirse a vacante consonte o procedemento anterior, convocarase a través dun anuncio na prensa galega, axustándose ao seguinte baremo:

1. Antigüidade/experiencia na categoría.
 - a) Desempeño de postos iguais ou equivalentes ao que se pretende cubrir nas Universidades Públicas de Galicia. Valorarase ata un 40% da puntuación máxima.
 - b) Desempeño de postos iguais ou equivalentes ao que se pretende cubrir noutras administracións, institucións públicas e empresas privadas. Valorarase ata un 20% da puntuación máxima.
2. Formación directamente relacionada coa categoría e impartida por organismos oficiais e centros de recoñecido prestixio, así como as bolsas concedidas segundo a súa duración e relación co perfil da praza. Valorarase ata un 30% da puntuación máxima.
3. Titulación superior á esixida e outras titulacións afíns. Valorarase ata un 10% da puntuación máxima.
4. Os criterios de puntuación publicaranse antes da realización dos exercicios.

PERSOAL LABORAL TEMPORAL CON FINANCIAMENTO FINALISTA

Para a contratación de persoal con cargo a financiamento de carácter finalista proporcionado por outras administración, institucións ou empresas, o procedemento de selección e valoración realizarase cumprindo os requisitos que determine a convocatoria e consonte a un dos procesos seguintes:

- 1 Os determinados pola administración que financia a contratación cando se corresponda coa participación da Universidade nunha convocatoria específica publicada no diario oficial correspondente.
- 2 Os fixados na convocatoria pública elaborada pola Xerencia e o órgano de representación do persoal.

CONVOCATORIAS:

1. Independentemente dos méritos alegados, os candidatos deberán estar en posesión da titulación académica esixida segundo o grupo de adscrición da respectiva praza.
2. O prazo para presentar solicitudes será de 10 días naturais. A convocatoria remitirase a tódolos centros. Os acordos das comisións recolleranse nunha acta. A proposta de adxudicación, e no seu caso, a correspondente lista de agarda resultante, publicaranse no taboleiro de anuncios do Reitoría. As comisións poderán declarar deserta a praza convocada.
3. Os concursos serán resoltos por unha comisión integrada por dous representantes da Universidade e un do Órgano colexiado de representación do persoal.
4. Os méritos deberán acreditarse mediante copia dos documentos xustificativos. A comisión poderá solicitar directamente aos aspirantes as aclaracións e/ou a entrega de documentación adicional, cando o considere necesario.
5. A Universidade de Vigo, naqueles casos que así o acorde co Órgano colexiado de representación do persoal, poderá realizar unha ou máis probas de coñecementos teóricos e/ou prácticos. Neste caso o valor da proba ou probas será do 60% como mínimo, axustándose a puntuación da fase de concurso de xeito proporcional.

ANEXO VI

Salarios 2005 Salario base

GRUPOS	ANUAL	MENSUAL
I	24.875,09	1.658,34
II	20.858,15	1.390,54
III	16.854,58	1.123,64
IV	14.364,83	957,66
V	12.931,56	862,10
Trienios	555,60	37,04

ANEXO VII

Complemento pagas extraordinarias

GRUPOS	ANUAL	PAGA EXTRA
I	635,70	211,90
II	593,16	197,72
III	459,30	153,10
IV	459,30	153,10
V	354,84	118,28

ANEXO VIII

Complemento de responsabilidade

POSTO	TIPO	GRUPO	ANUAL	MENSUAL
Dirección ATIC	RI2	I	7.226,28	602,19
Responsable Área ATIC Responsable CACTI Responsable Oficina I+D Responsable AA. Deportivas Responsable ORI	RI1	I	3.359,16	279,93
Responsable Unidade transporte e distribución	RIII2	III	3.183,60	265,30
Responsable Xardinería	RIII2	III	984,00	82,00

ANEXO IX

Complemento de categoría

POSTO	TIPO	GRUPO	ANUAL	MENSUAL
Téc. Superior en I+D Téc. Superior O.R.I. Téc. Superior Microscopía Electrónica Téc. Superior Análise Instrumental Téc. Superior de AA. Deportivas Téc Superior de AA. Culturais Téc. Superior de Tecnoloxías da Información e as Comunicaci3ns/Analista Téc. Superior de Prevenci3n e sa3de laboral	CI2	I	4.227,91	352,33
Téc Medio de Tecnoloxías da Información e as Comunicaci3ns Enxeñeiro técnico Xestor AA. Culturais	CII2	II	3.456,85	288,07
Téc Especialista de Tecnoloxías da Información e as Comunicaci3ns Téc. Esp. de Laboratorio	CIII4	III	4.225,02	352,08
Téc. Esp. Xardinería e zonas verdes Téc. Esp. Transporte e distribuci3n Téc. Esp. AA. Deportivas Téc. Esp. Biblioteca	CIII2	III	1.041,42	86,78
Téc. Esp. Servici3s xerais	CIII3	III	2.025,42	168,78
Auxiliar Téc. Instalaci3ns deportivas Auxiliar Téc. servici3s xerais	CIV2	IV	1.803,85	150,32
Telefonista	CIV3	IV	2.295,91	191,33
Oficial de laboratorio	CIV4	IV	2.787,85	232,32

ANEXO X

Outros Complementos

DENOMINACI3N	TIPO	ANUAL	MENSUAL
Disponibilidade horaria	XDH	3.000,00	250,00
Xornada partida	XP	5.000,00	416,67
Plus permanencia	XPR	4.464,60	372,05
Perigosidade	ZPER	945,92	78,83
Complemento homologaci3n	CH	603,72	50,31

ANEXO XI

AXUDAS DE CUSTO

GRUPO	TIPO
I	I
II	
III	
IV	
V	