

TEMA 2: PERSOAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO. O CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA O PERSOAL LABORAL DA UNIVERSIDADE DE VIGO

1. Persoal Laboral de Administración e Servizos da Universidade de Vigo

No que atinxe ó réxime xurídico do persoal laboral de administración e servizos, o parágrafo segundo do artigo 73.3 da LOU, establece: *“El personal laboral de administración y servicios, además de las previsiones de esta Ley y sus normas de desarrollo y de los Estatutos de su Universidad, se regirá por la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables”*.

Nesta prelaxe de fontes aplicables ó PAS laboral, destaca a ausencia de referencia algunha á normativa das Comunidades Autónomas, ausencia que podería quedar xustificada pola reserva da materia “lexislación laboral” á competencia exclusiva do Estado (art. 149.1.7º CE). As normas laborais de aplicación invocadas polo precepto que analizamos son na actualidade o Real Decreto Lexislativo 1/1995, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e demais normas laborais, así como os convenios colectivos.

Asemade, terán tamén vital importancia os respectivos convenios colectivos como expresión do acordo libremente adoptado polos representantes dos traballadores e os da Administración que actúa como empresario.

2. O Convenio Colectivo para o persoal laboral da Universidade de Vigo.

Rexe para a Universidade de Vigo o seu primeiro Convenio Colectivo, de 4 de abril de 2002. Concertan este convenio a Universidade de Vigo e a representación sindical do seu persoal laboral formada por UXT, CC.OO e CIG.

Consta este Convenio de 15 capítulos que dan cabida ó seguinte contido:

CAPÍTULO I: ÁMBITO E CONDICIÓNS DE APLICACIÓN

Este convenio é de aplicación á Universidade de Vigo, ós seus centros de traballo existentes actualmente e aqueloutros que, durante a vixencia do convenio, se poidan

crear ou integrar nela.

-Ámbito persoal. todo o persoal laboral integrado no ámbito funcional do convenio

Queda excluído do ámbito do convenio o persoal contratado para proxectos de investigación.

Período de vixencia. Vai dende o día seguinte ó da súa publicación no DOGA ata o 31 de decembro do 2004. O seus efectos económicos aplicaranse desde o un de xaneiro de 2001. Por calquera das partes asinantes do convenio colectivo poderase pedir, mediante denuncia notificada por escrito á outra parte, a súa revisión, cunha antelación mínima de dous meses ó remate do período de vixencia sinalado no artigo 4º ou, se é o caso, do remate de calquera das prórrogas se as houbese.

En todo caso, mentres que non se asine un novo convenio, permanecerán en vigor tódalas cláusulas deste. De non producirse a denuncia no prazo establecido no punto anterior, o convenio colectivo entenderase tacitamente prorrogado por períodos de anos naturais. Pero, as condicións económicas serán negociadas anualmente nos dous meses seguintes á data de prórroga automática do convenio para a súa efectividade ó día 1 de xaneiro de cada exercicio.

Durante a 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 ó réxime estatutario da función pública.

Cláusulas de extensión:

a) se nas referidas leis de orzamentos se establecesen condicións máis beneficiosas para o citado persoal, estas faranse extensivas ós grupos correspondentes do persoal laboral suxeito ó presente convenio

b) 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 compensa-la perda de poder adquisitivo, no marco en que as dispoñibilidades orzamentarias o permitan.

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.

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.

II COMISIÓN PARITARIA PARA A VIXIANZA E INTERPRETACIÓN DO CONVENIO

Constituirase a comisión paritaria do convenio colectivo, sen prexuízo das competencias atribuídas ós órganos administrativos e xudiciais correspondentes. composta por catro representantes do persoal laboral designados, garantindo a presenza de todas elas, polas centrais sindicais asinantes do presente convenio en proporción ós resultados obtidos nas últimas eleccións sindicais celebradas, e por outros catro representantes da Universidade de Vigo. As partes poderán nomear asesores segundo se estableza no regulamento de réxime interno.

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 á consideración por calquera das partes.
- d) Acordar, cando proceda, a modificación do convenio no referente á clasificación por grupos e categorías
- e) Aproba-lo seu regulamento de funcionamento interno.
- f) Calquera outro asunto que lle sexa encomendado no articulado deste convenio.

Os acordos da comisión paritaria requirirán o voto afirmativo dos dous tercios de cada unha das partes integrantes. Estes acordos, vincularán ás partes do mesmo xeito que fai o presente convenio, recolléndose en actas que se incorporarán como anexos ó convenio.

Comité intercentros. Poderase constituír un comité intercentros cun máximo de trece membros. A composición terá unha representación proporcional ós resultados obtidos por cada central sindical ou agrupación electoral nas últimas eleccións sindicais consideradas globalmente. Terán as competencias que lle delegue ós 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 ó 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 solicita-la declaración de folga legal.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Logo da negociación cos representantes do persoal, a Universidade de Vigo aprobará anualmente a relación de postos de traballo (RPT), na que se recollerán tódolos postos dotados orzamentariamente reservados ó persoal laboral, indicando: categoría, dotación, grupo, quenda e, de se-lo caso, complementos salariais, forma de provisión e requisitos de desempeño.

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 ou equivalente.
- Grupo III: bacharelato, 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 secundaria, certificados de escolaridade ou outros homologados polo Ministerio de Educación.

Excepcionalmente, por causas suficientemente xustificadas, logo da negociación entre a xerencia e o comité intercentros, poderá eximirse o requisito de titulación para o acceso a determinadas categorías.

Categorías. 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.

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

Supostos de discapacitación

A) O persoal ó 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.

B) No caso do persoal con incapacidade permanente total, adxudicaráselle unha clasificación axeitada á súa capacidade.

-Cando as circunstancias así o requiran, a universidade facilitará a formación profesional necesaria para adapta-lo traballador ó seu novo posto de traballo.

- A universidade adoptará as medidas necesarias para facilita-lo acceso dos traballadores con condicións físicas diminuídas ós locais e lugares de traballo.

Embarazo

As traballadoras terán dereito a cambiar de posto de traballo por embarazo si se certifica que as condicións do posto resultan nocivas para a súa saúde, para as do feto ou impiden o normal desenvolvemento da actividade que desempeña. Neste suposto asegurárase que a traballadora non sufra mingua dos seus dereitos económicos, e terá dereito a incorporarse ó seu posto habitual cando remate a circunstancia que deu lugar ó cambio.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Corresponde aplicala á xerencia por delegación do Reitor consonte a normativa básica, o disposto nos estatutos e regulamentos de desenvolvemento.

Cambio de quenda obrigatorio

Só cando as necesidades do servizo o fagan necesario consonte o establecido no Estatuto dos traballadores. No prazo de 30 días establecido no artigo 42.3º do Estatuto dos traballadores, a xerencia e o comité iniciarán un período de consultas con anterioridade á execución do acordo.

Mobilidade funcional.

Condições:

- ☞ só poderá aplicárselle a aquelas persoas que posúan a titulación académica específica ou a titulación profesional esixida na RPT.
- ☞ Os traballadores deberán pertencer sempre ó mesmo grupo profesional ou a unha categoría profesional equivalente. Unicamente o reitor poderá autoriza-la realización de funcións de categoría superior. Resultará nulo de pleno dereito o adoptado por calquera outra autoridade universitaria. De autorizarse a realización de funcións de categoría superior para a cobertura de posto de traballo vacante, a duración do período de desempeño poderá comprender ata a provisión definitiva do posto.

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.

- Traballos de categoría inferior: por necesidades perentorias e imprevisibles, 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 comunicándolles ós representantes dos traballadores. Nestes casos, ós traballadores manteránselle-las retribucións e os demais dereitos da súa categoría profesional.

CAPÍTULO V PROVISIÓN, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN TEMPORAL

Como medios de provision de puestos de trabajo en la Universidade de Vigo, temos:

1. Unha vez ó ano, a Universidade de Vigo convocará o correspondente concurso de traslados. Nas ditas convocatorias ofreceranse tódalas prazas consignadas como vacantes nas correspondentes RPT da Universidade de Vigo.

Requisitos e condicións de participación.

a) Poderán tomar parte os traballadores e traballadoras fixos da Universidade de Vigo e daqueloutras universidades coas que se celebre un convenio de reciprocidade para a provisión de postos, que pertenzan á mesma categoría profesional das prazas ofertadas, así como, os funcionarios e funcionarias dos corpos e escalas de subalternos declarados a extinguir en categoría profesional equivalente.

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 producise un cambio de destino decidido pola xerencia en uso das súas competencias.

-Cando o posto de traballo estivese ocupado de forma provisional por reingreso ó servizo activo desde 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 accedese a unha nova categoría por transformación ou procesos específicos de promoción.

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 peticionarios e os destinos adxudicados serán irrenunciabiles.

d) establécese no convenio o baremo de avaliación dos candidatos.

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 respectivos comités.

A incorporación no posto de traballo farase efectiva nun mes, e excepcionalmente poderase alongar ata 3 meses.

2.-Provisión temporal.

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

-. Reingreso ó servizo activo dos traballadores fixos sen reserva de posto de traballo. Os traballadores que soliciten o reingreso ó servizo activo desde 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.

-. Cesamento nun posto de traballo obtido mediante libre designación.

-. Cando exista a necesidade de cubrir un posto de traballo que posibilite o cambio de quenda, localidade ou categoría, atenderanse ós criterios ó efecto recollidos no convenio:

Se a provisión temporal dun posto de traballo ten unha duración previsible inferior a tres meses, só se autorizará un cambio de quenda, localidade ou categoría e será substituído o traballador polo que corresponda consonte co normativa de listas de espera.

3.-Provisión de postos de responsabilidade, de natureza singularizada que se definan na relación de postos de traballo polo criterio de responsabilidade serán cubertos 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 rector por proposta do xefe da unidade ou centro de traballo correspondente, co visto e prace do xerente, e informarase o comité de empresa.

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 comité de empresa, mediante resolución rectoral motivada e logo do trámite de audiencia e alegacións do interesado, quen poderá solicita-la realización da fase de proba. No caso de que o posto de traballo fora provisto mediante concurso de libre designación, non procederá a solicitude da fase de proba.

Selección

O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo realizarase mediante convocatoria pública, elaborada consonte os estatutos, polo sistema de concurso-oposición, respectando os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade. Consistirá na superación das probas correspondentes e na valoración daqueles méritos que se establezan nas respectivas convocatorias. En todo caso será necesario, para supera-lo proceso selectivo, ter superada a fase de oposición.

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. 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.

A universidade reservará o 4% da súa oferta de emprego para persoas con discapacidade, ós que se facilitaran os medios e tempos para concorrer en igualdade de condicións.

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.

Para participar nesta quenda os interesados deberán reuni-los seguintes requisitos:

- Ser traballador laboral fixo da Universidade de Vigo.

- Os que se fixen na convocatoria respectiva.

O acceso por promoción interna a novas categorías que resulten da transformación doutras 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.

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 ós aspirantes. Procurarase que os membros do tribunal sexan especialistas na materia.

Tódolos membros do tribunal actuarán con voz e voto. O tribunal non poderá declarar que superou o proceso selectivo un número de aspirantes superior ó das prazas ofertadas.

Os tribunais poderán dispoñer da incorporación ós seus traballos de asesores especialistas para todas ou algunhas das probas. Os ditos asesores limitaranse ó exercicio das súas especialidades técnicas, de acordo coas que colaborarán co órgano de selección, sen por iso formar parte del.

Contratación temporal: segundo as necesidades da Universidade de acordo coa lexislación vixente respectando os principios de mérito e capacidade e acudírase ás listas de espera previstas no artigo 18º.3 c), resultantes das convocatorias de prazas pola quenda libre para persoal laboral fixo. De esgotarse, convocaranse procesos de selección específicos ou poderase acudir ós servizos de emprego.

A duración máxima do contrato eventual será a que dispoña a lexislación vixente en materia de contratación temporal.

CAPÍTULO VI RÉXIME RETRIBUTIVO

Estructura:

1. Retribucións básicas

-salario base: quince pagamentos de idéntica contía: doce mensuralidades e tres pagas extraordinarias, que se aboarán nos meses de xuño, setembro e decembro. O percibo das pagas extraordinarias será calculado en proporción ó tempo de servizos efectivamente prestados. O salario anual por grupo é o que figura como anexo V.

-antigüidade: Computarase por trienios. Este concepto aboarase mensualmente xunto co salario base, tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.

Así mesmo, recoñeceranse para efectos de antigüidade os servizos previos prestados á Administración pública, os do período de proba e aqueles correspondentes a contratacións temporais de calquera natureza sempre que se adquira a condición de persoal fixo nos termos establecidos na Lei 70/1978, do 26 de decembro. 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.

2. Retribucións complementarias:

-responsabilidade. A asignación do complemento de responsabilidade corresponderalle ó rector, e a súa provisión realizarase mediante concurso de libre designación.

-categoría:

a) Atendendo ás características de responsabilidade ou outras específicas ou xerais da categoría que desenvolva cada traballador/a

b) O persoal que desempeñe postos de traballo que correspondan ó persoal funcionario percibirá, con cargo ós 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 mensuralidades de idéntica contía. A contía do complemento será a diferenza entre o salario anual que corresponda

ó persoal funcionario que ocupara o posto e o salario base do grupo correspondente do persoal laboral.

-permanencia: para os técnicos especialistas en transporte e distribución por horas en agarda.

-de xornada ou dispoñibilidade: nos postos suxeitos a dispoñibilidade horaria ou con xornada partida percibirá un complemento pola contía que se detalla no anexo VIII.

-complemento de nocturnidade: As horas traballadas durante o período comprendido entre as 10 da noite e as 6 da mañá, terán unha retribución específica incrementada nun 25% sobre o salario base que poderá compensarse coa redución de xornada na mesma proporción.

-complemento de perigosidade, penosidade, toxicidade:

-horas extras: Como norma xeral, estas terán carácter voluntario e só 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.

Excepto nos casos en 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 ós períodos de vacacións anuais. Cando non resulte posible a súa compensación por descanso, aboaranse nas contías establecidas como valor da hora ordinaria de cada traballador.

-Axudas de custo e locomoción: Compensarán os gastos ocasionados cando o traballador ten que desprazarse a unha localidade distinta á que presta os seus servicios.

Incompatibilidades: pola lei 53/1984

CAPÍTULO VII: XORNADA E HORARIO DE TRABALLO

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 e as 15 horas e

a de tarde entre as 15 e as 22 horas.

Así mesmo, e tras acordo co comité de empresa, poderán existir nas relacións de postos de traballo outras modalidades de xornada para determinados postos de traballo que poderán ser:

- a) Xornada diaria partida, de luns a venres, ata completar un total de 35 horas fixas semanais. Realizarase co horario de 9 a 14. O resto ata completar as 35 horas, establecerase logo da negociación entre a xerencia e o comité intercentros.
- b) Xornada de 35 horas semanais de media en cómputo mensual, non axustada a quenda.
- c) Xornada nocturna de 22 a 8 horas.

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.

Os traballadores terán a obriga de realizar 15 sábados ó ano como máximo, e sempre que no centro de traballo no que preste servicios necesite o mantemento de servicios mínimos. A prestación de cada sábado implicará o dereito do traballador a desfrutar do tempo de compensación que corresponda.

Regula por outra parte o convenio cómputos especiais de horario:

- a) Para o persoal da Unidade de Transporte e Distribución
- b) Postos de traballo que impliquen a realización da totalidade ou parte de xornada laboral en sábados pola tarde, domingos e días declarados festivos, tanto pola autoridade laboral coma pola reitoría.
- c) Postos de traballo que impliquen a realización de parte da xornada laboral en sábados pola mañá.
- d) Postos de traballo que impliquen a realización da totalidade ou parte da xornada laboral entre as 22 e as 6 horas.

CAPÍTULO VIII VACACIÓNS, PERMISOS E LICENCIAS

Vacacións. Dereito a un mes de vacacións retribuídas ó ano, procurando, de acordo coas necesidades do servizo, que sexa disfrutado preferentemente en xuño, xullo, agosto ou setembro. Por solicitude do traballador, poderá desfrutarse ó longo de todo o ano en períodos mínimos de 7 días seguidos, sempre que as necesidades do servizo o permitan.

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

Licencias sen soldo. O persoal que teña cumprido polo menos un ano de servicios efectivos poderá solicitar licencia sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses, salvo previo informe favorable do comité de empresa, poderanse conceder licencias de 9 meses durante un ano ou de 12 meses durante dous anos . No caso de denegación esta deberá ser debidamente motivada.

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

- a) Quince días naturais por matrimonio ou formalización de parella de feito.*
- b) Catro días naturais en caso de nacemento ou adopción ou acollemento dun fillo e no de morte ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.*
- c) 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.*
- d) Polo tempo indispensable por asuntos propios e por causa xustificada, non podendo supera-la 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 ó que teña dereito.*
- e) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.*
- f) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, tralo aviso á xerencia e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.*
- g) 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 disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

- h) Os traballadores que por razón de garda legal teñan ó seu coidado directo un menor de seis 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.

i) No suposto de incapacidade debidamente xustificada do cónxuxe ou persoa coa que demostre convivir, do pai ou da nai, se convive co traballador, poderase solicitar redución de xornadas nas mesmas condicións cas establecidas no parágrafo anterior.

j) Un día por traslado de domicilio sen cambio de residencia.

k) Nove días por cada ano natural de traballo efectivo para asuntos particulares, sen xustificación, supeditados ás necesidades do servizo. Non poderán acumularse ás vacacións anuais. Se os servizos prestados foran inferiores ó ano natural, os días a desfrutar calcularanse proporcionalmente ó tempo efectivamente traballado. Xustificadamente, este permiso poderá desfrutarse 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.

l) Os días 24 e 31 de decembro, no caso de ser preciso mante-lo servizo, ou coincidisen en sábado ou domingo, serán substituídos por outros dous días, determinados por acordo entre a xerencia e o comité de empresa.

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

CAPÍTULO IX SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

Suspensión con reserva de posto a) Parto: a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas que se desfrutarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

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

Modificación do artigo 30 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, modificado pola Lei 12/2001;

Nos casos de parto prematuro ou naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso, poderá computarse, por instancia da nai, ou no seu defecto do pai, a partir da data de alta hospitalaria. Exclúense do dito cómputo as primeiras seis semanas posteriores ó parto, de suspensión obrigatoria do contrato da nai.

Quen á entrada en vigor da presente lei estivera disfrutando o permiso ou o período de suspensión con reserva de posto de traballo con ocasión do parto, e ó mesmo tempo, tivesen hospitalizados fillos prematuros ou neonatos por calquera outra causa, poderán someter aqueles períodos de suspensión aínda pendentes de disfrute, ó novo réxime xurídico previsto na presente lei.

b) Adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente de menores de ata seis anos:

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 ó traballo ou sempre que se perciban retribucións por el.

d) Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria firme.

Excedencias: segundo o 46 do ET:. A excedencia poderá ser voluntaria o forzosa. A forzosa, que dará dereito á conservación do posto e ó cómputo da antigüidade da súa vixencia, concederase pola designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ó traballo. A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polos traballadores que teñan un ano, polo menos, de antigüidade ó 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 transcorresen dous anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.

No suposto de que se solicite excedencia voluntaria para atende-lo coidado dun fillo, tanto que sexa natural como por adopción, a 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 se-lo caso, ó 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 para efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional.

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 ó reingreso en vacante de igual ou similar categoría á súa que haxa ou se produza na universidade.

O traballador excedente voluntario que solicite a súa incorporación terá dereito a ocupa-la primeira vacante que se produza na súa categoría ou, no caso de estar extinguida, no mesmo grupo. Se, non existindo vacante na súa mesma categoría ou grupo, existise unha inferior á que se exercía, poderá optar a ela ou agardar a que se produza aquela.

CAPÍTULO X PREVENCIÓN DE RISCOS E SEGURIDADE NO TRABALLO

A Universidade de Vigo e os traballadores comprométense a cumprir estrictamente as disposicións vixentes na materia, de conformidade co establecido na Lei 31/1995, de prevención de riscos laborais, no Estatuto dos traballadores e demais lexislación vixente.

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

Todo traballador ten dereito a participar por medio dos seus representantes, en materia de seguridade e saúde laboral no traballo. A estes efectos, e como órgano paritario e colexiado de consulta, constituirase un comité de seguridade e saúde que velará pola adopción, mantemento e perfeccionamento de medidas axeitadas en materia de prevención de riscos, seguridade e saúde laboral nos centros de traballo da universidade.

Roupa de traballo e vestiario.

En materia de roupa de traballo e vestiario, a Universidade de Vigo proporcionaralles anualmente ós traballadores as seguintes pezas determinadas no Convenio e implica o seu uso obrigatorio durante a xornada de traballo.

CAPÍTULO XI. RÉXIME DISCIPLINARIO

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 especificadas no propio convenio.

As sancións 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: 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.

Procedemento. As sancións por faltas graves e moi graves requiren a tramitación previa de expediente disciplinario. A súa iniciación comunicase ós 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 ó que se refire o punto anterior, agás o trámite de audiencia, e a comunicación ós representantes dos traballadores.

Prescripción. As faltas leves prescribirán ós 10 días, as faltas graves ós 20 días, e as moi graves ós 60 días, a partir da data na que a universidade teña coñecemento delas e en todo caso ós seis meses despois de cometerse. Eses prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído, ou información reservada, se é o caso, sempre que a duración do expediente, en conxunto, non supere o prazo de seis meses sen mediar culpa do traballador expedientado.

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 ó autor e a intencionalidade, perturbación para o servicio, atentado á dignidade da Administración e reiteración ou reincidencia desta tolerancia ou encubrimiento.

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

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

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

CAPÍTULO XII FOMENTO Y EMPREGO

Dentro da política de promoción do emprego, a xubilación será obrigatoria ó cumpri-lo traballador a idade de sesenta e cinco anos; comprométese a universidade 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 remata-lo primeiro trimestre, informará á correspondente representación sindical das previsións de xubilacións nos doce meses seguintes á data de

emisión do informe, co obxecto de planifica-las futuras vacantes. Esta información realizarase reflectindo a categoría profesional, a clasificación do posto ou servicios, a xornada, a quenda e os complementos correspondentes.

A idade de xubilación establecida no artigo anterior considerarase sen prexuízo de que todo traballador poida completa-los períodos de carencia para a xubilación, supostos nos cales a xubilación obrigatoria se producirá ó completa-lo traballador os ditos períodos de carencia na cotización á Seguridade Social.

O persoal afectado por este convenio poderá xubilarse a partir dos sesenta anos, concedéndoselle unha gratificación, por unha soa vez *de acordo coa escala establecida polo convenio*.

CAPÍTULO XIII ASISTENCIA SOCIAL E ACCIÓN SOCIAL

A Universidade de Vigo creará unha comisión, constituída de forma paritaria, de asistencia e acción social, co obxecto de desenvolver unha política nese campo.

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 persoa coa que conviva maritalmente, e para fillos ó seu cargo.
 - a) Nos centros universitarios dependentes da Universidade de Vigo, incluíndo centros adscritos.
 - b) UNED financiamento.
 - c) Noutras universidades públicas do Estado cando a titulación non exista na Universidade de Vigo.
 - d) Escolas de idiomas.
3. Axuda para gardería infantil.
4. En 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. Ó se produci-la xubilación dun traballador que teña como mínimo 15 anos

de antigüidade recoñecida, percibirá da universidade o importe íntegro de tres mensuralidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos quince de referencia. De non chegar ós 15 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 500.000 pesetas, compatibles con calquera tipo de axuda por esta causa.

7. Instalacións deportivas. Os traballadores terán para si, para o seu cónxuxe e para os fillos ó seu cargo, dereito a utilización das instalacións deportivas da universidade,

8. Anticipos reintegrables. A Universidade de Vigo poderá conceder anticipos reintegrables ó seu persoal laboral nas mesmas condicións que as establecidas para os funcionarios públicos.

Acción social. Co obxecto de financiar accións dirixidas ó persoal que se acorden na comisión de acción social, ou ben que se complementen ás adoptadas nela, decididas entre a xerencia e o comité intercentros, constitúese na universidade un fondo de acción social para o persoal laboral, equivalente, cada ano, o 1 % da masa salarial anual.

1. Financiamento dun seguro por invalidez e morte e demais responsabilidade civil derivada do exercicio profesional para o persoal.

2. Financiamento de medidas de apoio a traballadores que teñan ó seu cargo fillos diminuídos físicos, psíquicos e sensoriais.

3. Financiamento de sistemas complementarios de axudas ó estudio.

CAPÍTULO XIV DEREITO DE REPRESENTACIÓN DO PERSOAL

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

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

Todo traballador/a poderá dispoñer de vinte horas laborais ó ano como permiso retribuído para asistir a reunións sindicais ou de entidades legalmente constituídas e relacionadas coa súa profesión.

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 desta. Deberá ser convocada polo comité de empresa ou por un 20% dos traballadores do seu cadro de persoal.

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.

Acreditado polo sindicato diante da universidade, recoñecéndolle esta, acto seguido, ó citado delegado a súa condición de representante do sindicato para tódolos efectos, recoñécenselle-las dereitos establecidos na LOLS (Lei orgánica de liberdade sindical), 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, para tódolos 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 á súa reincorporación o traballo, á asistencia con carácter prioritario a 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 á súa readaptación.

Os membros do comité de empresa, delegados de prevención, delegados de persoal e delegados sindicais terán os dereitos que lle recoñece a lei e os seguintes:

1. Dereito á libre difusión na universidade das súas publicacións, avisos ou opinións
2. Dereito de reunión nos locais da universidade
3. Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal e delegados sindicais dispoñerán de tempo retribuído para realizar en xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. O crédito mensual para cubrir esta finalidade será de 35 horas
4. No caso de que nun delegado/a sindical concorra, tamén, a condición de membro do comité de empresa, o crédito horario de que dispoñerá será o acumulado por ámbolos dous tipos de representación.

5. Dereito a seren informados dos asuntos da universidade nos termos fixados para o comité de empresa no Estatuto dos traballadores, debendo observa-lo sxiilo profesional.

A universidade facilitará un local para a actividade sindical provisto dos medios necesarios para desenvolve-las actividades sindicais representativas. Así mesmo, dispoñeráse de taboleiros de anuncios reservados á libre comunicación sindical en tódolos centros de traballo da universidade.

CAPÍTULO XV FORMACIÓN E PERFECCIONAMIENTO DO PERSOAL

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

A comisión de formación ten entre as súas competencias: a de establece-los criterios de admisión ós cursos, velando por garanti-lo acceso de todo o persoal a estes, tendo, en todo caso, como criterio de referencia, a non acumulación de cursos nas mesmas persoas, dándolle prioridade a aqueles traballadores/as que téndoo solicitado, non accedesen nunha convocatoria anterior. Así mesmo, esta comisión coñecerá e informará as reclamacións que tiveran lugar sobre calquera particular derivado do plan de formación ou da realización de cada curso.

A organización dos citados cursos poderá ser realizada directamente pola universidade ou mediante convenio con institucións públicas ou privadas, tendo que ser aprobados os ditos convenios pola comisión de formación.

Complementariamente, a universidade poderá autoriza-la 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 da dita asistencia serán sufragados pola universidade.

Para o financiamento do plan de formación que se aprobe, a universidade contribuirán co 1 % da masa salarial que se orce en concepto de retribucións para o persoal.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Destacar as seguintes:

Segunda.-Definición de categorías.

Incorpóranse como anexo I a definición e función das categorías acordadas entre a xerencia e o comité intercentros no proceso de execución da RPT de 2000. No prazo de seis meses elaborárase un manual de funcións que incluíra ó conxunto das categorías profesionais existentes na Universidade de Vigo.

Cuarta.-

Negociárase co comité de empresa os criterios de repartición da paga de produtividade ó persoal laboral segundo as dispoñibilidades orzamentarias de cada exercicio, con parámetros similares para o seu cálculo da que corresponda ó persoal funcionario.

Quinta.-

A Universidade de Vigo aceptando o principio de homoxeneización retributiva do seu persoal, comprométese a facer extensiva a retribución por trienios ó persoal eventual que acredite períodos de contratación por parte desta que sumen tres anos ou múltiplos de tres. Este dereito seralles recoñecido desde o momento que se produza o acordo que faga extensiva a retribución por antigüidade ó conxunto do persoal contratado de natureza temporal.

Sexta.-

Durante o período de vixencia do presente convenio, a Universidade de Vigo e o comité intercentros comprométense, no seo da mesa de retribucións e avaliación da calidade dos servizos a realizar un estudo e valoración dos postos de traballo do persoal laboral que permita definir con máis precisión os complementos de responsabilidade e categoría que corresponden a eles.

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 os que se chegue na mesa.