

III CONVENIO PARA O PERSOAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO

INDICE

TITULO I. DETERMINACIÓN DAS PARTES, ÁMBITO E VIXENCIA.

TITULO II. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO.

TITULO III. SELECCIÓN E PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABALLO.

Sección A. Selección.

Sección B. Provisión.

TITULO IV. XORNADA E HORARIO.

TITULO V. VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS.

TITULO VI. SUSPENSIÓN DO CONTRATO E EXCEDENCIAS.

TITULO VII. RÉXIME RETRIBUTIVO.

TITULO VIII. RÉXIME DISCIPLINARIO.

TITULO IX. FORMACIÓN, ASISTENCIA E ACCIÓN SOCIAL.

TITULO X. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS. TITULO

XI. DEREITOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Disposicións Adicionais.

Disposicións Transitorias.

Disposición Final.

Anexos:

I. Clasificación profesional.

II. Estrutura dos procesos selectivos.

III. Concurso de traslados: Baremo.

IV. Estrutura salarial.

V. Roupa de traballo.

TITULO I. DETERMINACIÓN DAS PARTES, ÁMBITO E VIXENCIA.

Artigo 1. Partes do convenio.

Concertan este convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos (PAS laboral) da Universidade de Vigo, os representantes das partes: pola universidade o Xerente, e polos traballadores as centrais sindicais, debidamente representadas polas persoas que asinan o seu texto

Artigo 2. Ámbito funcional e territorial.

Este convenio é de aplicación en todos os campus e centros da Universidade de Vigo, tanto nos existentes á súa entrada en vigor como nos que se creen durante a súa vixencia.

Artigo 3. Ámbito persoal.

As normas do presente convenio aplicaráselle a todo o persoal que, integro no ámbito funcional do artigo anterior, estea vinculado á universidade en virtude de relación xurídico-laboral común formalizada polo Reitor ou órgano en quen delegue, estea suxeito ao poder de dirección dela e perciba as súas retribucións con cargo ás correspondentes consignacións orzamentarias de capítulo I para o persoal laboral de administración e servizos. Queda expresamente excluído da aplicación do presente convenio o persoal docente e investigador, o persoal contratado para proxectos ou actividades de investigación, desenvolvemento ou innovación con cargo a financiamento de carácter finalista proporcionado por outras administracións, institucións ou empresas, así como aqueloutro persoal contratado con cargo a programas ou actividades financiadas por outras institucións públicas ou privadas.

Artigo 4. Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2015.

Artigo 5. Prórroga e denuncia.

1. Calquera das partes asinantes debidamente lexitimadas poderá instar a revisión do convenio, mediante denuncia notificada por escrito á outra parte cunha antelación mínima de dous meses ao remate do período de vixencia sinalado no artigo 4 ou, no seu caso, do remate de calquera das prórrogas.
2. Producida a denuncia, o convenio permanecerá en vigor por un prazo máximo de 2 anos, tras o que se estará ao disposto no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores.
3. De non producirse a denuncia no prazo establecido no apartado anterior, o Convenio Colectivo entenderase tacitamente prorrogado por períodos de anos naturais.

Artigo 6. Comisión de Interpretación, Vixilancia y Aplicación do convenio (CIVA).

1. Constituírase unha comisión de composición paritaria coa misión de interpretar, estudar e vixiar a correcta aplicación deste convenio.
2. A comisión estará composta por sete representantes do persoal laboral, designados polas centrais sindicais asinantes do presente convenio en proporción aos resultados obtidos nas últimas eleccións sindicais celebradas, garantindo a presenza de todas elas, e por outros sete representantes da Universidade de Vigo. As partes poderán nomear asesores segundo se estableza no regulamento de réxime interno ou, no seu defecto, un por cada organización sindical con presenza na comisión podendo a Universidade de Vigo nomear os seus en igual número.
3. A CIVA terá a súa sede en Vigo e se constituirá por iniciativa de calquera das partes a partir da publicación do presente convenio no Diario Oficial de Galicia. A presidencia corresponderá á Xerencia, quen designará a un funcionario do PAS para que desempeñe as labores de secretaría.
4. Corresponderalle:
 1. A interpretación da totalidade do articulado e cláusulas do convenio.
 2. Vixiar o cumprimento do pactado.
 3. A arbitrase nas cuestións sometidas á súa consideración polas partes e a mediación obrigatoria previa nos conflitos colectivos que poidan suscitarse en relación co pactado no convenio.
 4. Resolver as discrepancias que poidan xurdir nos períodos de consultas dos procedementos de inaplicación de determinadas condicións do convenio, establecidos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores consonte o que nel se dispón.
 5. Aprobar o seu regulamento de funcionamento interno.
 6. Calquera outra non sinalada nos apartados anteriores, imposta polo establecido na legalidade vixente ou no presente convenio ou que as partes, de común acordo, decidan atribuírlle.
5. Os acordos da CIVA requirirán o voto favorable dos dous terzos de cada unha as partes integrantes. Estes acordos, que serán 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.
6. A CIVA se reunirá sempre que o solicite calquera das partes asinantes. A solicitude se formulará por escrito dirixido ao Presidente, no que se indicará con claridade e precisión o tema que se somete á consideración da comisión; procurarase que a reunión teña lugar antes de que se cumpran 15 días dende a solicitude.
7. A Universidade e cada central sindical con representación na comisión poderán solicitar, a través da secretaría desta, toda clase de información relacionada con asuntos da súa competencia.

Artigo 7. Comité Intercentros.

1. Poderase constituír un Comité Intercentros cun máximo de trece integrantes. A súa composición será proporcional aos resultados obtidos por cada central sindical nas últimas eleccións sindicais, con carácter global.
2. Ademais das funcións que lle deleguen ou encomenden os órganos de representación unitaria dos traballadores, terá as seguintes competencias:
 1. Negociación colectiva para a concertación, modificación e denuncia de convenios.
 2. Negociación, nos termos previstos na lexislación xeral e na normativa universitaria, dos seguintes instrumentos:
 1. Relación de Postos de Traballo (RPT) do persoal laboral de administración e servizos.
 2. Bases dos procedementos de selección, promoción interna e provisión de postos correspondentes ao PAS laboral.
 3. Bases de recoñecemento e asignación de complementos salariais.
 3. Designación de representantes: na CIVA, no Comité de Seguridade e Saúde Laboral e noutros órganos colexiados previstos neste convenio e no regulamento do persoal de administración e servizos.
 4. Interposición de recursos e reclamacións e declaración de folga.

TITULO II. ORGANIZACIÓN DO TRABAJO.

Artigo 8. Organización do traballo.

1. A organización do traballo constitúe unha facultade exclusiva da universidade e a súa aplicación corresponderá á Xerencia de acordo aos principios de eficacia e servizo á comunidade.
2. A ordenación do persoal laboral de administración e servizos poderá realizarse a través de relacións de postos de traballo (RPT) ou doutros instrumentos organizativos similares, nos que se incluírá como mínimo: a denominación dos postos, o grupo de clasificación e o sistema de provisión.
3. A aprobación e modificación da RPT ou documento equivalente negociarase pola Xerencia e os correspondentes órganos de representación.
4. Só a Xerencia pode atribuír a realización de funcións distintas ás habituais, ou propias da especialidade en quenda ou localidade distinta á do destino definitivo.

Artigo 9. Clasificación profesional.

Os postos reservados ao persoal laboral de administración e servizos encádranse en grupos profesionais, nos que se encadran unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación, incluíndo as tarefas, funcións, especialidades ou responsabilidades que poden ser asignadas ao traballador.

A clasificación por grupos profesionais é a seguinte:

Grupo 1. Corresponde ao persoal que realice funcións para as que se requira estar en posesión do título de grao, licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalente. Realizará tarefas que esixan un alto grao de cualificación ou especialización sobre un ou varios sectores da actividade, con obxectivos definidos e un elevado nivel de esixencia no referente á iniciativa, autonomía e responsabilidade. O seu exercicio profesional poderá implicar a dirección de persoas e equipos de traballo, planificando, controlando e verificando os resultados, así como o traballo con entidades e empresas contratadas pola universidade, supervisando a calidade, os prazos de execución e todas aquelas cuestións derivadas do cumprimento do acordado.

Grupo 2. Corresponde ao persoal que realice funcións para as que se requira estar en posesión do título de grao, diplomado universitario, enxeñeiro técnico, arquitecto técnico ou titulación equivalente. Realizará actividades complexas correspondentes ao nivel formativo esixido, coordinando e supervisando a execución de tarefas heteroxéneas e o equipo de traballo no seu ámbito, desenvolvendo programas, aplicando técnicas e coñecementos, seguindo instrucións de carácter xenérico. Poderá encomendárselles a supervisión de traballos realizados por entidades e empresas contratadas pola universidade.

Grupo 3. Corresponde ao persoal que realice funcións para as que se requira estar en posesión do título de bacharel, formación profesional de técnico superior ou equivalente. Realizará tarefas especializadas propias dunha profesión, habitualmente baixo a supervisión e mediante instrucións doutras persoas, desenvolvendo programas, actividades ou aplicacións de carácter técnico. No seu ámbito de traballo poderá ordenar e verificar o traballo doutros traballadores, podendo encomendárselle a coordinación e verificación da actividade realizada por entidades e empresas contratadas pola universidade.

Grupo 4. Corresponde ao persoal que realice funcións para as que se requira estar en posesión do título de graduado en educación secundaria obrigatoria ou equivalente. Realizará tarefas que requiren adecuados coñecementos profesionais e aptitudes prácticas, seguindo instrucións e xeralmente baixo a dirección dun superior, e ocasionalmente actuacións máis autónomas.

Grupo 5. Corresponde ao persoal que realice funcións para as que se requira un nivel de formación equivalente á educación primaria ou certificado de escolaridade. Realizará tarefas que normalmente precisan coñecementos profesionais de carácter elemental e non necesitan de formación específica.

Dentro de cada grupo, atendendo ao sector profesional ou de actividade, se distinguen as especialidades que se enumeran no anexo I. Poderanse crear novas especialidades previa negociación coa CIVA.

Artigo 10. Mobilidade funcional.

1. Corresponde ao Xerente adoptar resolucións as referidas á mobilidade funcional, sendo nulo calquera acto adoptado por outros órganos ou autoridades universitarias. Atribuiranse unicamente ao PAS laboral fixo que posúa a titulación académica esixida na RPT.
 1. Funcións correspondentes a un grupo superior e funcións distintas dentro do mesmo grupo. O traballador terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice.
 2. Funcións correspondentes a un grupo inferior. Atribuiranse por un período máximo de 6 meses. O traballador terá dereito á retribución do posto de orixe.
2. desempeño de funcións consonte o establecido neste artigo non modificará a especialidade nin o grupo profesional de adscrición, non poderá alegarse pola persoa traballadora para obter unha reclasificación ou un ascenso profesional, que so poderá acadar a través do correspondente proceso selectivo, nin poderá ser valorado como mérito en procesos de ingreso nin de provisión de postos de traballo.

TITULO Mi. SELECCIÓN E PROVISIÓN DE POSTOS DE TRABAJO.

Sección A. SELECCIÓN

Artigo 11. Convocatorias.

1. A Universidade de Vigo seleccionará ao seu persoal laboral de acordo cos principios de igualdade, mérito e capacidade, mediante procedementos transparentes e áxiles nos que se garanta a publicidade das convocatorias e das súas bases.
2. As bases das convocatorias e os temarios serán negociados pola Xerencia e os órganos de representación. A selección realizarase preferentemente polo sistema de concurso-oposición, ou ben o de oposición ou o de concurso, de acordo coa estrutura que se establece no Anexo II.
3. Nas ofertas de emprego público reservarase unha cota non inferior ao sete por cento do conxunto das prazas convocadas para seren cubertas entre persoas cun grao de discapacidade igual ou superior ao trinta e tres por cento, de xeito que se poda acadar un tres por cento dos efectivos totais da universidade, sempre que superen os procesos selectivos e acrediten a súa discapacidade e a compatibilidade co desempeño das tarefas.
4. En cada convocatoria reservarse un mínimo do 25% das prazas para o persoal laboral fixo que serán incluídas nunha quenda de promoción interna. Para poder participar pola quenda de promoción interna deberanse acreditar un mínimo de dous anos de antigüidade como persoal laboral fixo da Universidade de Vigo.

A convocatoria realizarase simultaneamente para ambas quendas. Cando só se convoque unha praza, a Xerencia poderá facer efectiva a porcentaxe de reserva tomando como referencia o conxunto de prazas que prevexa convocar cada ano natural, ou no conxunto da correspondente oferta de emprego público.

O proceso de selección tamén se realizará de forma simultánea para ambas quendas. As persoas candidatas que superen as probas pola quenda de promoción interna terán preferencia para elixir destino, debendo acreditar a súa aptitude funcional nos mesmos termos cas demais.

Artigo 12. Órganos de selección.

1. Con carácter xeral estarán constituídos por cinco membros, dos que dous serán designados de entre os propostos polos representantes dos traballadores; nas convocatorias de persoal non fixo e ampliación de listas de espera, a Xerencia poderá acordar que estean integraos por tres membros, dos que un será designado de entre os propostos polos representantes dos traballadores.
2. Todos os membros deberán estar encadrados no mesmo ou superior grupo ao que corresponda a praza convocada; actuarán con voz e voto e de acordo aos principios de obxectividade, imparcialidade, transparencia e publicidade.
3. Poderán solicitar da administración a designación de asesores especialistas, que en ningún caso terán a condición de membros do órgano selectivo pero aos que resultará de aplicación o previsto no apartado seguinte.
4. As causas de abstención e recusación serán as previstas na lei de procedemento administrativo, así como o que nesta materia podan establecer as normas aplicables de función pública e as propias da Universidade de Vigo.

Artigo 13. Período de proba.

Establécese un período de proba de seis meses para os grupos I e II e de dous meses para os demais grupos. Quen o supere satisfactoriamente adquirirá, de non posuíla, a condición de persoal laboral fixo ou temporal da Universidade de Vigo.

A incapacidade temporal e a maternidade interrompirán ó cómputo deste período.

As decisións verbo da non superación do período de proba deberán ser motivadas, e suporán para o persoal admitido pola quenda de promoción interna impedimento para ocupar vacante na correspondente especialidade.

Artigo 14. Contratación temporal.

1. Coas persoas que non superaran o correspondente proceso de selección de persoal laboral fixo ou contratado temporal, que así o manifestaran e que cumplan os requisitos, elaboraranse listas de espera. Poderase optar por recibir ofertas para calquera dos tres campus ou ben nos dunha

soa provincia.

2. O persoal laboral contratado temporalmente pola Universidade de Vigo terá dereito a que se lle ofrezca un novo contrato e exercer a opción cando este corresponda:

1. A un posto encadrado nun grupo superior e o contrato teña unha duración igual ou superior a 6 meses.
2. A un posto encadrado no mesmo ou inferior grupo e o contrato teña unha duración igual ou superior a 9 meses.

3. Rematada a duración do contrato reintegrarase á lista de espera correspondente na posición orixinal.

4. Para dispor de candidatos de especialidades non incluídas neste convenio ou unha vez esgotadas as listas existentes, convocaranse procesos selectivos que se axustarán ao previsto no anexo II. No segundo caso, a lista resultante engadirase á preexistente. Pola contra, a lista confeccionada a partir dun proceso de selección de persoal laboral fixo substituirá a anterior, que se considerará suprimida.

5. Poderanse formalizar contratos eventuais por circunstancias da xestión ou acumulación de tarefas, que terán unha duración máxima de 12 meses dentro dun período de 18 meses, contados a partir do momento no que se produzan estas causas.

6. Excepcionalmente, de non existir candidatos en lista de agarda ou entre o persoal fixo e contratado da propia universidade preseleccionados e por razóns de urxencia, recorrerase ao servizo público de emprego para a preselección, procurándose en todo caso a maior publicidade nas convocatorias.

A Universidade de Vigo só recorrerá á contratación temporal de persoal por medio de empresas de traballo temporal en situacións excepcionais, por un máximo dun mes, naqueles casos nos que non sexa posible prestar o servizo con medios propios ou recorrendo á contratación de persoal polos medios habituais na administración pública debido á inexistencia de listas de espera ou a circunstancias de urxencia. Destas contratacións informarase aos órganos de representación social.

7. Ao persoal laboral contratado temporalmente seralle de aplicación o previsto no apartado 1 .a) do artigo 19.

Sección B. PROVISIÓN

Artigo 15. Concurso de traslados.

1. A convocatoria do concurso de traslados publicarase nos taboleiros de anuncios dos rexistros da Universidade de Vigo e na páxina electrónica do servizo administrativo encargado da súa xestión.

2. Requisitos e condicións de participación:

1. Ter a condición de PAS laboral fixo da Universidade de Vigo ou PAS laboral fixo con destino na Universidade de Vigo.
2. Unicamente se poderán solicitar prazas encadradas na mesma especialidade profesional á que pertenza a persoa solicitante.
3. Acreditar unha antigüidade mínima de dous anos no destino definitivo actual agás cando se soliciten postos en localidade ou quenda distinta.

3. persoal que non teña adxudicado un destino definitivo antes do remate do prazo de presentación de solicitudes deberá participar no primeiro concurso que se convoque, solicitando todos os postos da súa especialidade profesional. De non obter destino definitivo e se o posto que se lle atribuíra en adscripción provisional resultara adxudicado, adscribirase a unha praza vacante do seu grupo ou inferior. De incumprir a obriga de participar nos termos antes indicados declararase en excedencia voluntaria por interese particular.

4. Poderanse solicitar todos os postos incluídos na RPT do PAS laboral, vacantes inicialmente ou a resultados do propio proceso de adxudicación de novos destinos. O prazo de resolución e incorporación aos novos destinos serán fixados na respectiva convocatoria.

5. Comisión de Valoración: estará constituída por cinco membros, dos que dous serán designados de entre os propostos polo Comité de Empresa. Todos actuarán con voz e voto.

6. Baremo: especifícase no anexo III.

7. Poderase utilizar o procedemento de concurso específico para cubrir postos dos grupos I, II e III por razóns de singularidade, responsabilidade ou dificultade técnica, entre outras. Nesta modalidade de concurso valoraranse os méritos e a experiencia profesional, os méritos académicos e a antigüidade. Poderá contemplar a realización dunha memoria ou dun proxecto e unha entrevista.

Artigo 16. Remoción do posto de traballo.

1. O persoal que obtivera destino consonte o procedemento anterior poderá ser removido por causas sobrevidas, derivadas dunha alteración no contido do posto, realizada a través das relacións de postos de traballo, que modifique os supostos que serviron de base á convocatoria, o dunha falta de capacidade para o seu desempeño manifestada por rendemento insuficiente, que non comporte inhibición e que impida realizar con eficacia as funcións atribuídas ao posto.

2. A proposta motivada de remoción notificaráselle ao interesado para que, no prazo de sete días hábiles, formule as alegacións e achegue os documentos que estime pertinentes.

3. A proposta definitiva trasladarase ao Comité de Empresa para que emita o seu parecer no prazo de sete días hábiles; recibido este ou transcorrido o prazo sen emitilo, a Reitoría ditará unha resolución que porá fin á vía administrativa, será motivada e notificada ao interesado comportando, no seu caso, o cesamento no posto de traballo.

4. Ao persoal cesado se lle adscribirá con carácter provisional a un posto do seu grupo na mesma localidade.

Artigo 17. Libre designación.

Utilizarase este procedemento para prover os postos singularizados que así se estableza na relación de postos de traballo do PAS laboral ou instrumento similar. As convocatorias serán públicas e para participar haberá que reunir os requisitos que se esixan nas súas bases.

O persoal nomeado poderá ser cesado discrecionalmente mediante resolución motivada referida á competencia para adoptar o acordo. Atribuíráselle con carácter provisional a realización das funcións propias do seu grupo e especialidade, aínda que non ocupe praza vacante, en tanto non se lle poda adscribir provisionalmente a unha.

Se a persoa adxudicataria non fora persoal laboral fixo da Universidade de Vigo, esta circunstancia non lle permitirá adquirir tal condición. O cesamento porá fin á relación laboral sen ningún tipo de obriga adicional para a Universidade de Vigo.

Artigo 18. Adscripción provisional.

Sen prexuízo da participación das persoas interesadas noutros procesos, utilizarase esta forma, de provisión nos seguintes supostos:

1. Remoción ou cesamento nun posto de traballo.
2. Supresión do posto na relación de postos de traballo ou instrumento similar.
3. Reingreso ao servizo activo do persoal que non teña reservado un posto de traballo.

De existir unha vacante, poderase asignar un posto do mesmo grupo e especialidade, ou inferior se así se indicase na solicitude de reingreso.

Artigo 19. Provisión temporal con persoal fixo.

1. Sen menoscabo do establecido no artigo 40 do *Estatuto dos Traballadores*, cando as necesidades de organización e de prestación de servizos o requiran, o Xerente poderá acordar:

1. Encomenda de funcións: para atender funcións que non estean especificamente atribuídas na relación de postos de traballo ou que por razóns coxunturais ou de maior volume temporal non poidan ser atendidas polo persoal que habitualmente as realiza. Non suporá cambio de especialidade nin de quenda, nin poderá superar o 20 % da xornada anual.
2. Atribución temporal de funcións: cando a cobertura se estenda por un período igual ou superior a 6 meses se terán en conta os pedimentos formulados, de acordo cos seguintes criterios de prelación:
 1. Cambio de localidade (previa comprobación do empadramento): acreditar unha discapacidade en grao superior ao 45% ou que sendo inferior afecte á mobilidade e á capacidade de desprazamento, ter fillo/s en idade escolar obrigatoria, maior antigüidade na especialidade, na Universidade de Vigo e na localidade de orixe.
 2. Cambio de quenda: acreditar unha discapacidade en grao superior ao 45%, ter fillo/s en idade escolar obrigatoria, persoal do centro/unidade, do ámbito, do campus, antigüidade na especialidade e antigüidade na Universidade de Vigo.
A cobertura de cada necesidade non xerará máis dunha atribución temporal de funcións polo que non poderá implicar o encadeamento de cambios de quenda e/ou localidade. A Xerencia porá fin a este desempeño temporal de xeito discrecional, sen que sexa precisa a reincorporación da persoa substituída, de ser o caso.

2. Nas situacións previstas no apartado anterior, o persoal terá dereito á reserva do seu destino definitivo e manterá todos os seus dereitos retributivos.

3. O desempeño de funcións consonte o establecido neste artigo non modificarán a especialidade nin o grupo profesional de adscripción, nin poderán ser valoradas como méritos en procesos de ingreso nin de provisión de postos de traballo.

Artigo 20. Mobilidade con outras administracións.

A Universidade de Vigo poderá asinar convenios con outras universidades e administracións co obxectivo de facilitar o traslado do persoal fixo, baixo criterios de reciprocidade, que estará supeditado á comprobación previa da equivalencia de grupo e de funcións e especialidades profesionais, así como a razóns de necesidades organizativas, técnicas e de oportunidade valoradas pola Xerencia. Informarase ao Comité de Empresa antes da súa execución.

A requirimento da outra administración, o traslado definitivo poderá tramitarse como permuta.

Os traslados poderán ser definitivos ou temporais, neste último caso, poderán xestionarse como permiso, consonte o previsto no Título V.

Artigo 21. Mobilidade por razóns de saúde.

1. O persoal que vexa diminuída a súa capacidade por circunstancias certificadas polos servizos públicos de saúde, será destinado a un posto axeitado ás súas condicións de grupo igual ou inferior dentro dos postos dispoñibles e de acordo coa súa capacidade. O primeiro ano non poderá implicar mingua salarial e nos sucesivos respectaráselle o salario base e a antigüidade que tivese recoñecida.
2. Nos termos previstos nas normas de prevención de riscos laborais poderán concederse traslados que posibiliten a rehabilitación da persoa traballadora, a proposta dunha comisión na que ademais da Xerencia participarán os servizos de prevención da Universidade de Vigo e un representante do Comité de Empresa. Estes traslados estarán condicionados á existencia de vacantes.

Artigo 22. Mobilidade por razóns de violencia de xénero.

As vítimas de violencia de xénero que o precisen para facer efectiva a protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán preferencia para obter un cambio de posto de traballo cunha duración inicial de seis meses, período no que se lles reservará o destino definitivo. Poderase obter unha prórroga por idéntico prazo e dereitos, manténdose o dereito á reserva. Transcorrido un primeiro período de tres meses, poderase solicitar en calquera momento cun mes de antelación a reincorporación ao posto definitivo.

TÍTULO IV. XORNADA E HORARIO.

Artigo 23. Xornada.

1. Para os efectos da súa determinación considerárase xornada anual efectiva o número de horas que o persoal ten que prestar servizos ao longo dun ano de 365 días, computando neste cálculo as vacacións, os días de libre disposición e de libranza que inclúen os sábados non traballados, os domingos e os 14 festivos oficiais.

A duración máxima da xornada xeral de traballo será de 37,5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalentes a 1.624 horas anuais de traballo efectivo ou a 232 xornadas de 7 horas de traballo efectivo.

2. A súa realización axustarase ás seguintes modalidades:

1. Traballo en quenda de mañá: realizarase de 8:00 a 15:00 horas, de luns a venres.
2. Traballo en quenda de tarde: realizarase de 15:00 a 22:00 horas, de luns a venres.
3. Xornada partida de luns a venres: con carácter xeral realizarase de 9:00 a 14:00 horas e de 15:00 a 17:00 horas. A Xerencia, previa negociación co órgano de representación do persoal, poderá acordar a modificación para postos e/ou períodos concretos.
4. Xornada irregular non axustada aos días e quendas anteriores completando, en todo caso, un termo medio de 37,5 horas semanais de traballo efectivo en cómputo mensual, equivalente a 1.624 horas anuais.
5. Terá a consideración de xornada nocturna a realizada entre as 22:00 horas e as 6:00 horas. Para os efectos de cómputo de xornada as horas traballadas multiplicaranse por 1,2.
6. Para os efectos do cómputo da xornada as horas traballadas en domingos e festivos multiplicaranse por 1,2, coa salvidade do indicado no apartado anterior.
7. Para os efectos do cómputo da xornada da Unidade de Transporte e Distribución terá a consideración de xornada efectiva o tempo de presenza por razóns de espera, expectativas de servizo, comidas en ruta, avarías ou outras circunstancias similares que impliquen estar dispoñible para atender instrucións, emprender o reanudar a condución ou realizar outros traballos propios da súa especialidade.

Poderanse establecer outras modalidades de xornada en función das necesidades de servizos permanentes ou temporais previa negociación, no prazo máximo de 15 días, e os órganos de representación do persoal.

3. Para os efectos de completar a xornada anual efectiva o persoal terá a obriga de traballar un mínimo de 16 sábados ao ano, tanto para atención ao público, como para atender as necesidades ordinarias ou extraordinarias derivadas do funcionamento dos servizos universitarios.

Poderanse artellar outras modalidades para completar a xornada anual establecida previa negociación, no prazo máximo de 15 días, e os órganos de representación do persoal.

En calquera caso, o persoal afectado por este convenio ten a obriga de completar a xornada anual efectiva establecida; non facelo conlevará a redución proporcional da súa retribución.

4. A solicitude do interesado poderá reducirse un cuarto ou un medio a xornada diaria dos traballadores aos que resten menos de cinco anos para cumprir a idade de xubilación obrigatoria, supeditándoo ás necesidades do servizo e con diminución proporcional das retribucións.

Artigo 24. Pausa durante a xornada de trabado.

Cando a duración da xornada diaria continuada sexa de, polo menos, cinco horas e media terase dereito a unha pausa de trinta minutos durante a xornada de traballo computable como de traballo efectivo; a pausa será de quince minutos no caso de xornada partida. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos.

Artigo 25. Flexibilidade horaria.

1. O persoal que teña ao seu cargo persoas maiores de setenta anos, fillos ou fillas menores de 12 anos ou persoas con discapacidade, así como o que teña ao seu cargo directo a un familiar con enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, terá dereito a flexibilizar nunha hora diaria o seu horario ordinario de traballo.

2. O persoal que teña fillos ou fillas con discapacidade, poderán dispoñer de dúas horas de flexibilidade horaria diaria sobre o horario ordinario que lle corresponda, a fin de conciliar os horarios dos centros educativos ordinarios de integración e educación especial, así como outros centros onde o fillo ou filla con discapacidade reciba atención, e os horarios dos propios postos de traballo.

3. A solicitude de flexibilidade horaria deberá presentarse ante a Xerencia, previa conformidade do responsable da unidade onde preste servizos a persoa solicitante, cunha antelación mínima de quince días. Xunto coa solicitude deberá achegar a documentación acreditativa da situación pola que se solicite a flexibilidade horaria (parentesco, convivencia, informes de servizos médicos, educativos e/ou asistenciais...)

Poderase solicitar a recuperación da xornada ordinaria en calquera momento, por escrito e cunha antelación mínima de quince días. Resultará obrigatorio solicitala cando remate o feito causante que motivou a súa concesión.

Nos postos con réxime de quendas de traballo e/ou nos que se atenda directamente ao usuario poderá limitarse a autorización por esta mesma circunstancia ou por concorrer varios peticionarios.

4. Poderá acordarse a modificación da hora de entrada e saída para determinados postos ou colectivos de traballadores, por razón de organización e atención aos servizos; no segundo suposto, negociarase previamente co Comité de Empresa.

5. Implantación de horarios flexibles de carácter voluntario. A Xerencia poderá implantar horarios de traballo flexibles para aqueles postos nos que tecnicamente sexa posible, mediante resolución na que se determinarán os postos de traballo que abrangue e as franxas horarias, previo informe dos órganos de representación dos traballadores.

6. Poderán acordarse xornadas flexibles en canto á hora de entrada e saída para colectivos de traballadores sempre que a implantación desta xornada non afecte negativamente á prestación do servizo. Da implantación deste tipo de xornada serán informados con carácter previo os órganos de representación dos traballadores.

Artigo 26. Absentismo, control e comunicación das ausencias.

1. Potenciarase a implantación de instrumentos de control e redución do absentismo laboral orientados á mellora dos sistemas de control e medición do absentismo laboral, puntualidade, permanencia no posto e rendemento, realizando os estudos precisos sobre as súas causas e adoptando no seu caso as medidas procedentes para a súa redución. Destes sistemas informarase previamente aos órganos de representación dos traballadores.
2. As ausencias e faltas de puntualidade e de permanencia do persoal nas que se aleguen causas de enfermidade, incapacidade temporal e outras de forza maior, requirirán o aviso o antes posible ao responsable da unidade correspondente, así como a súa ulterior xustificación documental, se procede, que será notificada á Xerencia.
3. En todo caso, independentemente da facultade dos titulares das unidades administrativas de esixir a xustificación documental oportuna, a partir do primeiro día de enfermidade ou da incapacidade será obrigatorio a presentación do informe médico ou do parte de baixa, así como dos sucesivos de confirmación, emitidos polos servizos públicos de saúde, no prazo máximo de tres días dende o seguinte ao da súa expedición.
4. As ausencias e faltas de puntualidade e permanencia que carezan de xustificación ou esta resulte insuficiente, darán lugar á dedución proporcional de haberes, previa notificación á persoa interesada e sen prexuízo das responsabilidades disciplinarias que procedan.

TITULO V. VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS.

Artigo 27. Vacacións.

1. Durante cada ano natural o persoal terá dereito a .gozar, como mínimo, dunhas vacacións retribuídas dun mes natural ou vinte e dous días hábiles, ou dos días que lle correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos prestados. Con carácter xeral e supeditadas ás necesidades de servizo, gozaranse preferentemente nos meses de xuño, xullo, agosto ou setembro.
Non se considerarán días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.
2. Terase dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo na administración pública 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 seguinte a aquel no que se cumpran.
3. Acumulación. O persoal terá dereito a acumular o período de vacacións aos permisos de maternidade, adopción ou acollemento, paternidade, lactación e violencia de xénero, así como os períodos de incapacidade temporal derivados de embarazo ou lactación natural, mesmo despois do remate do ano natural ao que aquel corresponda.
4. Se estando fixadas as vacacións e antes do seu inicio se causase baixa por incapacidade temporal derivada de continxencias distintas ás enumeradas no parágrafo anterior, poderán gozarse noutro período. Se a incapacidade se prolongase despois do remate do ano natural ao que correspondan, poderán gozarse previa solicitude á Xerencia e de acordo coas necesidades do servizo, unha vez que se produza a incorporación ao posto de traballo, sempre que non transcorreran máis de dezoito meses a partir do remate do ano en que se orixinaran.
Se a incapacidade temporal acontecerá unha vez iniciadas as vacacións e se estendera máis de quince días, suspenderase o goce das vacacións polo período que reste, podendo consumirse ata o 15 de xaneiro do ano seguinte, supeditadas ás necesidades do servizo.
5. Interrupción. No suposto de baixa por maternidade, cando esta situación coincida co período vacacional quedará interrompido este e poderán gozarse as vacacións rematado o período do permiso por maternidade, nos termos indicados no parágrafo terceiro.
6. A proposta do período de vacacións requirirá o previo acordo entre o persoal. De non acadalo, seguirase a seguinte orde de preferencia:
 - Traballadoras xestantes.
 - Persoal con fillas ou fillos discapacitados ou menores de doce anos ou persoas maiores de setenta anos dependentes ao seu coidado.
 - Entre os demais elixirase de xeito rotatorio, tendo preferencia na primeira ocasión a persoa con maior antigüidade.

Artigo 28. Licenzas non retribuídas.

Poderá solicitálas o persoal laboral fixo e a súa concesión estará supeditada ás necesidades do servizo.

1. Licenza para realizar estudos sobre materias directamente relacionadas co contido funcional e co nivel de responsabilidade do,posto desempeñado. As solicitudes presentaranse perante a Xerencia con 15 días de antelación.
2. Licenza por interese particular por un mínimo de 15 días e un máximo de tres meses. As persoas solicitantes deberán acreditar un mínimo de tres anos de servizos efectivos na Licenza de Vigo. A súa duración acumulada non poderá exceder de tres meses cada dous anos. As solicitudes presentaranse perante a Xerencia cun mes antelación.
3. Licenza por falecemento de cónxuxe ou parella de feito e familiares dentro do primeiro grao de consanguinidade: terán unha duración máxima de quince días.
Durante a licenza terase reservado o destino definitivo e non se poderá realizar ningunha actividade retribuída, agás na modalidade prevista no apartado segundo, que en todo caso requirirá a previa autorización de compatibilidade consonte a lexislación aplicable.

Artigo 29. Permisos.

Agás imposibilidade material, a solicitude e a autorización dos permisos retribuídos que se relacionan deben ser previos ao .seu goce. A solicitude

deberá presentarse acompañada da documentación acreditativa pertinente en cada caso. Cando se faga referencia a localidade entenderase a correspondente ao domicilio da persoa interesada.

1. Por coidado dun fillo ou filla menor de idade, por natureza, adopción ou nos supostos de acollemento preadoptivo ou permanente, afectado/a por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas), ou por outra enfermidade grave terase dereito a reducir o 50% da xornada, percibindo as retribucións íntegras, durante a hospitalización e tratamento continuado de longa duración que requira un coidado directo, continuo e permanente e, como máximo, ata que o menor cumpra os 18 anos.

Cando as necesidades organizativas o permitan, poderá autorizarse a acumulación do permiso en xornadas completas, en cómputo mensual

As solicitudes de concesión, acumulación e recuperación da xornada formularanse con quince días de antelación, sempre que as circunstancias o permitan, acompañadas da necesaria acreditación (filiación e informe médico).

2. Por razón de violencia de xénero sobre o persoal: as faltas de asistencia do persoal vítima de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións nas que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, as vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia integral, terán dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lles poidan ser aplicables.

3. Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses o persoal terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este permiso constitúe un dereito individual do persoal, homes e mulleres, pero só poderá ser exercido por un dos proxenitores no caso de que ambos traballen. Autorízase ao pai cando acredite que a nai ten a condición de traballadora e que non o vai utilizar.

Igualmente poderase substituír o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos casos, de xeito ininterrompido e en calquera momento despois do gozo do permiso de maternidade. A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas ás que tería dereito se se dispuxese do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia.

Este permiso incrementase proporcionalmente no caso de parto múltiple. Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito computarase durante o primeiro ano dende a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

Os pedimentos deben realizarse cunha antelación mínima de quince días, deberán incluír a totalidade das xornadas ou a distribución do crédito e non admitirán modificacións, agás causa excepcional. No caso de uso do crédito de horas, a redución horaria será igual para todos os días do período de que se trate e terán idéntica distribución.

4. Por paternidade: o pai ou a outra persoa proxenitora polo nacemento, acollemento ou adopción dunha filla ou fillo terá dereito a un permiso de vinte e nove días naturais, a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Ademais, a nai poderá facer uso do permiso de paternidade a continuación do descanso por parto, adopción ou acollemento, nos seguintes supostos:

- Cando o pai ou a outra persoa proxenitora falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.
- Se a filiación paterna non estivese determinada.
- Cando as persoas proxenitoras non estivesen casadas nin estivesen unidas de feito en análoga relación de afectividade.
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñece á nai a garda do fillo ou filla que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados nesta alínea.

5. Por ser necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado ou acollido, nos casos de adopción ou acollemento internacional, con independencia do previsto en materia de suspensión, o persoal terá dereito a un permiso de ata dous meses de duración, podendo gozarse de forma fraccionada, percibindo durante este período exclusivamente o 50% do salario base.
6. Por nacemento de fillas e fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias, sen diminución das retribucións.
7. Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, as traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo polo tempo necesario, xustificando a asistencia e a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Cando os servizos sanitarios prescriban repouso obrigatorio, a traballadora terá dereito a 3 días naturais e o seu cónxuxe ou parella de feito a 1 día.
8. Para tratamentos de fecundación asistida, as traballadoras terán permiso polo tempo necesario para a súa práctica, xustificando a asistencia e a necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento a outra provincia, o permiso poderá estenderse ata dous días naturais. O cónxuxe ou parella de feito gozará de idéntico réxime e requisitos.
9. Por razóns de garda legal, cando o persoal teña o coidado directo dun menor de doce anos, dunha persoa maior de setenta anos que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución de ata un medio da xornada de traballo, idéntica para todo o período, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Asistirá o mesmo dereito para o coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade graves, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

As solicitudes de concesión e recuperación da xornada formularanse con quince días de antelación. Agás causa extraordinaria as reducións se estenderán por un período mínimo de un mes e non poderán simultanearse con outras modalidades de redución.

10. Para o coidado de cónxuxe ou parella de feito, familiares en primeiro grao, persoas acollidas ou familiares que convivan na mesma casa, por accidente ou enfermidade moi graves terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais (ou vinte e dous días hábiles). Para cada suxeito, cada accidente ou enfermidade dará dereito a un único permiso.

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo deste permiso poderase ratear entre eles, respectando o prazo máximo.

As solicitudes de concesión e recuperación da xornada formularanse con quince días de antelación.

11. Por ser preciso para atender o coidado dun familiar de primeiro grao por razóns de enfermidade moi grave, terase dereito a unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, respectando o prazo máximo.

As solicitudes formularanse con quince días de antelación.

12. Para acompañar á consulta médica a un fillo ou filla menor de 16 anos, ao pai ou á nai maior de setenta anos ou incapacitado, terase dereito a ausentarse polo tempo preciso, xustificando a necesidade de acudir dentro da xornada de traballo.

13. Polo falecemento, accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que requira repouso domiciliario, dun familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade: tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Cando se trate de familiares dentro do segundo grao, o permiso será de dous días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

No caso de hospitalización, accidente ou enfermidade graves, o permiso poderá solicitarse en calquera momento do proceso de xeito continuo ou alterno, sempre que o feito causante se manteña durante o gozo do permiso.

14. Por matrimonio ou parella de feito inscrita legalmente: quince días naturais ininterrompidos que no caso de matrimonio se poderán gozar con anterioridade ou posterioridade á súa celebración, sempre que o feito causante quede incluído no período e no caso de parella de feito deberán iniciarse dentro dos quince días seguintes á notificación da inscrición. Os permisos de matrimonio e parella de feito son excluíntes de seren os mesmos os membros que formen a parella.

15. Por asuntos particulares, sete días por cada ano natural de traballo efectivo, sen xustificación, supeditados ás necesidades do servizo, que serán oito días no caso do persoal destinado en unidades que carezan de festividade ou patrón propio.

Terase dereito a dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo. Este incremento será efectivo no mesmo ano en que se perfeccione o trienio correspondente.

16. Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral, que non deán lugar a retribución ou indemnización, noutro caso o seu importe descontarase do salario que lle corresponda. O carácter inescusable deberá acreditarse documentalmente.

17. Para asistir a cursos de formación e perfeccionamento profesional, organizados pola Licenza de Vigo ou outras institucións, nos termos previsto no regulamento de formación.

18. Para concorrer a exames finais, liberatorios e outras probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, durante os días da súa celebración e coa debida xustificación. Igualmente recoñecerase este dereito nos supostos de asistencia a probas de acceso e promoción interna do PAS convocadas pola Licenza de Vigo.

19. Para realizar ou colaborar en estudos de campo, campañas oceanográficas e actividades equivalentes. A solicitude formularase cunha antelación de quince días, acompañada dun informe favorable do responsable suficientemente descritivo das tarefas a realizar, da relación coas funcións desempeñadas e da pertinencia da participación. A súa concesión estará supeditada ás necesidades do servizo, que tamén se considerarán para determinar a duración. No caso de concederse por un período superior a un mes, as retribucións poderán reducirse entre o 25%.e o 75%.

20. Para desprazarse a outras universidades e administracións, con ou sen intercambio. A solicitude formularase cunha antelación de quince días, a concesión supeditarase ás necesidades do servizo e requirirá a presentación dunha memoria das actividades a realizar nas que se evidencie o interese para o desenvolvemento profesional do solicitante e/ou para a Universidade de Vigo.

21. Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

22. Por traslado de domicilio: un día cando se trate da mesma localidade e dous días nos demais casos, que se acreditará documentalmente.

Artigo 30. Reducións de xornada.

Autorizarase a redución de xornada sempre que resulte compatible coa natureza e as funcións do posto, o nivel de responsabilidade e as necesidades de servizo.

1. O persoal poderá solicitar reducir a súa xornada ata un 50% por recuperación de enfermidade, con diminución proporcional das retribucións. A autorización requirirá informe dos servizos sanitarios públicos e a solicitude formularase con 15 días de antelación.
2. Como medidas de conciliación da vida familiar e laboral poderán concederse reducións de xornada por razón de garda legal, coidado de familiares e discapacitados, violencia de xénero, lactación, adopción e acollemento, parto e paternidade, nas condicións previstas no artigo anterior.

TITULO VI. SUSPENSIÓN DO CONTRATO E EXCEDENCIAS.

Artigo 31. Suspensión do contrato con reserva do posto de traballo.

Sen prexuízo do establecido no Estatuto dos traballadores, o contrato poderá suspenderse de acordo co que se establece neste epígrafe.

1. Por parto: cunha duración de dezaseis semanas ininterrompidas que se ampliará en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou da filla e por cada fillo ou filla a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O período distribuirase a opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, a outra persoa proxenitora poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado dende a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidera ter gozado con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do/a fillo/a, o período de suspensión non se verá reducido agás que, unha vez rematadas as seis semanas de descanso obrigatorio, a nai solicitara reincorporarse ao traballo.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o descanso por maternidade, poderá optar porque a outra persoa proxenitora goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. A outra persoa proxenitora poderá seguir gozando do período de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

No caso de que a nai non tivera dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen dita actividade, a outra persoa proxenitora terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que tivese correspondido á nai, o que será compatible co exercicio do dereito regulado no apartado terceiro.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, a suspensión ampliarase en tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Nos casos de gozo simultáneo dos períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou da filla ou de parto múltiple.

Poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan.

2. Por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple de menores de seis anos ou de menores de idade que sexan maiores de seis anos cando se trate de menores discapacitados ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar: cunha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do/a menor adoptado ou acollido/a e, por cada fillo ou filla a partir do segundo, nos supostos de acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase á elección do persoal, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que un mesmo menor poida dar, en ningún caso, dereito a distintos períodos.

No caso de que ambos proxenitores traballen, o tempo distribuirase á opción deles, podendo gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos. No caso de gozo simultáneo, a súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do/a menor adoptado/a ou acollido/a.

Cando as necesidades do servizo o permitan poderá utilizarse a xornada completa ou a tempo parcial, e iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento.

No suposto de desprazamento por adopción ou acollemento internacional poderase solicitar que o cómputo se retrase ata a data de regreso a España, supeditándose a súa concesión á resolución ditada polo organismo correspondente da seguridade social.

3. Por paternidade derivada do nacemento, acollemento ou adopción dunha filla ou fillo: coa duración que a normativa laboral e de seguridade social determinen, a prol do pai ou da outra persoa proxenitora a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. Cando implique desprazamento ao estranxeiro resultará aplicable o previsto no derradeiro parágrafo do punto anterior.

É independente da suspensión prevista nos apartados 1 e 2 anteriores.

4. Incapacidade temporal e invalidez permanente, no suposto de previsible revisión por melloría que permita a reincorporación ao posto.
5. Exercicio do dereito de folga.
6. Suspensión provisional durante a tramitación dun expediente disciplinario e suspensión por motivos disciplinarios por sanción durante tres meses.
7. Privación de liberdade mentres non se dite sentenza firme condenatoria. Deberá solicitarse o reingreso no prazo de un mes a partir da posta en liberdade; de non facelo pasará a excedencia voluntaria por interese particular.
8. Decisión da traballadora obrigada a abandonar o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero.

Aspectos comúns ao previsto nos apartados 1, 2 e 3:

1. a suspensión por estas causas computaranse como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos e, no seu caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de suspensión.
2. cando as necesidades do servizo o permitan, a suspensión poderá efectuarse en réxime de xornada parcial, agás o período das seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, de acordo coas seguintes regras:
 - A xornada realizada a tempo parcial será o 50% da xornada ordinaria, ampliándose proporcionalmente a duración da suspensión. Deberá solicitarse cun mes de antelación.

- A suspensión terá carácter ininterrompido e só poderá modificarse a instancias da persoa interesada, baseadas en causas relacionadas coa súa saúde ou a do/da menor ou pola Xerencia, atendendo a razóns organizativas.
- Como regra xeral, resultará incompatible co goce simultáneo de permisos, reducións e medidas de flexibilidade horaria.

Artigo 32. Excedencia forzosa.

Concederase ao persoal laboral fixo por designación ou elección para un cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo ou para realizar funcións sindicais electivas de ámbito provincial ou superior. O reingreso deberá solicitarse no prazo do mes seguinte ao cese en tal cargo; de non facelo pasará a excedencia voluntaria por interese particular.

A persoa excedente forzosa non devengará retribucións, terá dereito á reserva do seu posto de traballo e a que este período se lle compute para os efectos de antigüidade.

Artigo 33. Excedencia voluntaria.

O persoal pode solicitar o pase a algunha das seguintes modalidades de excedencia voluntaria, nas que non devengará retribucións e que, agás expresa indicación, tampouco conlevará reserva do posto de traballo, nos supostos e cos requisitos que se indican:

1. Excedencia voluntaria por coidado de fillos ou fillas, tanto cando o sexan por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo e excedencia voluntaria por coidado de familiar ao seu cargo, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns do idade (maiores de setenta anos), accidente, enfermidade ou discapacidade non poda valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

A duración será de tres anos a contar desde a data de nacemento ou, no seu caso, da resolución xudicial ou administrativa. Deberá solicitarse cun mes de antelación, agás causa xustificada, e nela poderase permanecer un máximo de tres anos, durante os que se terá dereito á reserva do destino definitivo e ao seu cómputo para os efectos de antigüidade.

O período de excedencia será único por cada suxeito causante; cando un novo suxeito xere o dereito a unha nova excedencia, esta porá fin á que se viñera gozando. No caso de solicitar varios períodos de excedencia por un mesmo suxeito causante, dentro do prazo máximo establecido, a interrupción entre períodos non poderá ser inferior a tres meses.

No caso de que dúas persoas que teñan a condición de PAS da Universidade de Vigo xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, se podería limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.

2. Excedencia voluntaria por agrupación familiar: concederase ao persoal laboral fixo cando o cónxuxe resida noutra localidade por ter obtido e estar a desempeñar un posto de traballo de carácter definitivo como funcionario de carreira ou como laboral fixo de calquera administración pública española ou da Unión Europea ou en organizacións internacionais.

Non computará para os efectos de antigüidade nin ningún outro dereito e deberá solicitarse cun mes de antelación.

3. Excedencia voluntaria por incompatibilidade. O persoal laboral fixo poderá solicitar o pase a esta modalidade de excedencia, debendo formalizar a súa solicitude cun mes de antelación e acreditando a incorporación efectiva ao destino no prazo máximo de sete días naturais dende a baixa na Universidade de Vigo.

O reingreso deberá solicitarse no prazo dun mes a partir do cesamento, sendo declarado en caso contrario excedente voluntario por interese particular.

Pasará a esta situación o persoal que:

1. Pase a prestar servizos como persoal laboral fixo ou funcionario de carreira en calquera administración pública española ou da Unión Europea, agás que obtivese a correspondente autorización de compatibilidade. Este período non computará para os efectos de ascensos e trienios, agás o recoñecemento de antigüidade que tras o reingreso puidera corresponder.
2. Pase a prestar servizos en centros tecnolóxicos ou de investigación de recoñecido prestixio, en organismos internacionais, en programas de cooperación internacional ou ocupe un posto de traballo en organizacións non gobernamentais. Requirirase ter prestado servizos efectivos na Universidade de Vigo, como persoal laboral fixo na especialidade de pertenza, durante os tres anos inmediatamente anteriores e a solicitude deberá acompañarse dun informe ou memoria das actividades a realizar e do impacto no seu posto/área na universidade.

A concesión estará supeditada á valoración favorable dos extremos anteriores e ás necesidades do servizo, non se autorizará antes de transcorrer tres anos dende o remate de calquera outra modalidade de excedencia concedida, nin se poderá permanecer nela máis de cinco anos dentro dun período de quince.

Terase dereito á reserva do posto de traballo durante o primeiro ano, período ampliable ata un máximo de tres , anos se a Xerencia considera que as funcións desenvolvidas resultan de especial interese para a Universidade de Vigo e para o exercicio profesional da persoa solicitante.

Este período non computará para os efectos de carreira profesional nin antigüidade. Na semana seguinte ao reingreso deberá achegar unha memoria das actividades realizadas, os resultados e o impacto no seu posto de traballo.

4. Excedencia voluntaria por violencia de xénero: procederá para facer efectiva a protección da persoa traballadora ou o seu dereito á asistencia social integral.

Durante os seis primeiros meses terase dereito á reserva do posto e ao cómputo para os efectos de antigüidade, sen prexuízo das causas de extinción consignadas no correspondente contrato de traballo.

Cando as actuacións xudiciais o esixan poderase prorrogar este período por un máximo de dezoito meses, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, a fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os dous primeiros meses desta excedencia terase dereito a percibir as retribucións íntegras e, no seu caso, as prestacións familiares por fillo a cargo.

5. Excedencia voluntaria por interese particular: poderá solicitála o persoal laboral fixo con cinco anos de servizos prestados como PAS laboral na Universidade de Vigo, de xeito continuado e inmediato á solicitude. A solicitude deberá presentarse cun mes de antelación e a súa concesión supeditarase ás necesidades do servizo.

Nesta excedencia deberá permanecerse un período mínimo dun ano. Este límite non serán de aplicación cando se solicite o pase a esta situación por pasar a prestar servizos como funcionarios interinos ou persoal laboral con contrato temporal en calquera administración española ou da Unión Europea.

Este período non computará para os efectos de carreira profesional nin antigüidade e non poderá concederse durante a instrución dun expediente disciplinario ou antes de cumprir a sanción que no seu caso se impuxera.

TÍTULO VII. RÉXIME RETRIBUTIVO.

Artigo 34. Estrutura do salario.

A estrutura salarial para o PAS laboral é a que se indica a continuación. Os importes para o ano [2012 son os que figuran no anexo IV.

1. Retribucións básicas:

1. Salario base.
2. Pagas extraordinarias.
3. Trienios.

2. Retribucións complementarias:

1. Complemento de xornada partida.
2. Complemento de xornada irregular.
3. Complemento de especial dedicación horaria.
4. Complemento de dispoñibilidade horaria.
5. Complemento de xefatura e coordinación:
 - e.1. Dirección.
 - e.2. Subdirección.
 - e.3. Responsabilidade.
 - e.4. Complexidade e dificultade técnica.
6. Complemento de perigosidade, toxicidade ou penosidade.

Artigo 35. Salario base.

É a parte da retribución fixada por unidade de tempo que se percibe en doce mensualidades segundo o grupo profesional de pertenza.

Artigo 36. Pagas extraordinarias.

Devengaranse o primeiro día hábil dos meses de xuño, setembro e decembro por importe dunha mensalidade de salario base e trienios, con referencia á situación e dereitos da persoa traballadora en tales datas, en proporción ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento, de acordo cos criterios regulados na orde de confección de nóminas da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 37. Trienios.

Aboaranse tanto nas mensualidades ordinarias como nas pagas extraordinarias polo importe de &OCXX € por cada período completo de tres anos de servizos, recoñecidos consonte a normativa aplicable ao persoal funcionario. Os trienios recoñecidos con anterioridade en réximes diferentes ao do presente convenio, manterán as súas contías coas actualizacións que se prevexan nas leis de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 38. Complemento de xornada partida.

Retribúe a prestación de servizos en xornada de mañá e tarde. A súa redución a pedimento da persoa traballadora conlevará unha diminución proporcional de todas as retribucións. Se a redución implicara non realizar esta modalidade de xornada nos cinco días da semana, a redución proporcional realizaríase por quintas partes do complemento asignado.

Artigo 39. Complemento de xornada irregular.

Retribúe as condicións específicas dos postos de traballo que requiren a prestación de servizos fóra da súa quenda de traballo ordinaria, de xeito habitual aínda que non continuo, sen superar o promedio de 37,5 horas semanais en cómputo mensual.

Por causas sobrevidas, redistribución de funcións ou maior volume conxuntural de tarefas poderase acordar a asignación deste complemento con carácter temporal, mediando a conformidade da persoa afectada, do que se informará ao Comité de Empresa.

Artigo 40. Complemento de especial dedicación horaria.

Está dirixido a retribuír as condicións específicas da prestación de servizos por parte dos Técnicos Especialistas da Unidade de Transporte e

Distribución, que exceda da xornada ordinaria e ata un máximo de 25 horas en cómputo mensual.

Artigo 41. Complemento de dispoñibilidade horaria.

Asignarase aos postos de traballo que requiran a dispoñibilidade do persoal para atender necesidades do servizo e realización de tarefas fóra da quenda ordinaria de traballo, sen que supoña aumento da xornada en cómputo mensual.

Por causas sobrevidas, redistribución de funcións ou maior volume conxuntural de tarefas poderase acordar a asignación deste complemento con carácter temporal, mediando a conformidade da persoa afectada, do que se informará ao Comité de Empresa.

Artigo 42. Complemento de xefatura e coordinación.

A asignación e supresión destes complementos será discrecional.

1. Dirección: retribuirá o desempeño de postos que requiran un elevado grao de dedicación, incluíndo entre outras funcións a dirección de equipos, a planificación estratéxica e a xestión da unidade, todo elo cun alto nivel de autonomía. Só poderá atribuírse ao persoal encadrado nos grupos I e II e resultará incompatible cos complementos enumerados nos apartados a), b), c) e d) do apartado 2 do artigo 34. A asignación deste complemento implicará a consideración do posto como de dedicación exclusiva.
2. Subdirección: asignarase a aqueles postos que baixo a dirección dun superior conleven a dirección parcial de persoal, colaborando coa planificación estratéxica e a xestión da unidade e cun elevado nivel de autonomía no seu eido de actividade. Só poderá atribuírse ao persoal encadrado nos grupos I e II e resultará incompatible cos complementos enumerados nos apartados a), b), c) e d) do apartado 2 do artigo 34.
3. Responsabilidade: retribuirá o desempeño de postos que impliquen a dirección e coordinación de persoal de pequenas unidades, cun relativo marxe de autonomía na execución de plans de actuación, no seu control, seguimento e rendición de contas. Só poderá atribuírse ao persoal encadrado nos grupos I, II e III.
4. Complexidade e dificultade técnica: asignarase a aqueles postos que requiran o dominio de técnicas e ferramentas complexas, en rápida e constante evolución, para adaptarse e atender demandas variables. Só poderá atribuírse ao persoal encadrado nos grupos I, II e III e resultará compatible cos complementos enumerados nos apartados 1, 2 e 3 deste artigo.

Artigo 43. Complemento de perigosidade, toxicidade ou penosidade.

Asignarase a aqueles postos que tras a preceptiva avaliación adquiren esta consideración.

Artigo 44. Incentivos ao rendemento.

A universidade poderá asignar incentivos ao rendemento ligados á avaliación, mellora e xestión da calidade dos servizos, á posta en marcha de programas e iniciativas deste xénero e á consecución de fins e obxectivos. As contías e os criterios de distribución negociaranse nunha mesa conxunta con órganos de representación de todo o PAS, ou no seu defecto cos órganos de representación do PAS laboral.

Artigo 45. Valor hora.

Calcularase considerando en cómputo anual a totalidade das retribucións asignadas a unha especialidade e/ou posto específico, divididas por 1.624.

Artigo 46. Indemnizacións por razón do servizo.

Resultarán aplicables as normas e acordos que regulen esta materia para o PAS funcionario da Universidade de Vigo.

Artigo 47. Horas extraordinarias.

A realización de horas extraordinarias terá carácter excepcional, requirindo autorización escrita por parte da Xerencia e o seu límite anual fíxase en 60 horas.

A opción da persoa traballadora compensaranse ben por tempos equivalentes de descanso retribuído incrementado nun 20% ata completar xornadas completas, que se poderán acumular aos períodos de vacacións anuais, ben remunerándoas polo valor establecido para a hora ordinaria.

Cando se realicen entre as 22:00 e as 06:00 horas o valor hora multiplícase por 1,20; multiplícase por 1,75 cando se realicen en domingos e festivos.

A Xerencia da universidade informará trimestralmente das horas extraordinarias realizadas ao Comité de Empresa, detallando as compensadas con descanso e/ou as aboadas.

Artigo 48. Servizos extraordinarios.

Non se considerarán nin computarán como horas extraordinarias, nin para a xornada fixada neste convenio os supostos de servizos especiais e extraordinarios, sen carácter fixo nin periódico, vinculados a actividades universitarias singulares ou atípicas que se ordenen por resolución comprensiva dos seguintes elementos: obxecto ou actividade, lugar, días, horas e compensación ou retribución específica por gratificación singular.

TÍTULO VIII. RÉXIME DISCIPLINARIO.

Artigo 49. Faltas.

O PAS laboral de administración e servizos poderá ser sancionado polo Reitor en virtude de incumprimentos laborais segundo a gradación das faltas e sancións que se establecen neste artigo.

As faltas disciplinarias cometidas con ocasión ou como consecuencia do seu traballo cualifícanse como leves, graves ou moi graves.

A) Son faltas leves:

1. A incorrección co público, cos/as compañeiros/as, cos/as subordinados/as ou cos/as superiores/as.
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, agás que se demostre a imposibilidade de facelo.
4. A falta de coidado na conservación de locais, materiais e documentos dos servizos.
5. O incumprimento non xustificado do horario entre tres e cinco ocasións ao mes.
6. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou falta de atención inescusable.

B) Son faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos/as superiores/as, compañeiros/as ou subordinados/as.
2. O incumprimento das ordes e instrucións dos superiores e 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. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene establecidas no traballo.
4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada dun ou dous días nun mes.
5. O incumprimento non xustificado do horario entre seis e dez ocasións nun mes.
6. O abandono do servizo sen causa xustificada.
7. A simulación de enfermidade ou accidente por un tempo inferior a tres días.
8. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
9. A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, materiais ou documentos dos servizos.
10. O desempeño de actividades profesionais públicas ou privadas, sen solicitar autorización de compatibilidades, sendo compatibles.
11. A utilización ou difusión indebida de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón do traballo.
12. 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.
13. O abuso de autoridade no exercicio do cargo.
14. A emisión de informes e adopción de acordos ilegais que causen prexuízos á administración ou á cidadanía e non constitúan faltas moi graves.
15. Fumar en locais e dependencias nos que estea prohibido.
16. A simulación ou o encubrimiento de faltas, calquera que sexa a súa gradación, por parte doutros traballadores.
17. A manipulación ou dano dos medios, calquera que sexa o seu carácter concreto, que a universidade dispoña para realizar o control do horario de traballo.
18. As condutas constitutivas de delito doloso relacionas co servizo ou que lle causen dano á administración ou aos administrados.

C) Son faltas moi graves:

1. O incumprimento do deber de respecto á Constitución e ao Estatuto de Autonomía, no exercicio da función pública.
2. A actuación que supoña discriminación por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, sexo ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social, así como o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual e o acoso moral, sexual e por razón de sexo.
3. Non facerse cargo voluntariamente das tarefas ou funcións que se lle encomenden.
4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada durante tres ou catro días nun mes.
5. O incumprimento non xustificado do horario en máis de dez ocasións nun mes, ou durante máis de vinte nun trimestre.
6. A adopción de acordos manifestamente ilegais que causen prexuízo grave á administración ou á cidadanía.
7. A publicación ou utilización indebida da documentación ou información a que teñan ou tivesen acceso por razón do seu cargo ou función.
8. A negligencia na custodia de segredos oficiais, declarados así por lei ou clasificados como tales, que sexa causa da súa publicación ou que provoque a súa difusión ou coñecemento indebido.
9. O notorio incumprimento das funcións esenciais inherentes ao posto de traballo ou funcións encomendadas.
10. A violación da imparcialidade, utilizando as facultades atribuídas para influír en procesos electorais de calquera natureza e ámbito.
11. A desobediencia manifesta ás ordes ou instrucións dun superior ou superiora, agás que constitúan infracción manifesta do ordenamento xurídico.
12. A prevalencia da condición de empregado/a público/a para obter un beneficio indebido para si ou para outra persoa.-
13. A obstaculización ao exercicio das liberdades públicas e dereitos sindicais.
14. A realización de actos encamiñados a coartar o libre exercicio do dereito de folga.
15. O incumprimento da obriga de atender os servizos esenciais en caso de folga.

16. A participación en folgas ilegais
17. O exercicio de actividades privadas ou públicas sen solicitar e obter autorización de compatibilidade.
18. O acoso laboral.
19. O acoso sexual, agravado de ir acompañado de abuso de autoridade ao ser efectuado por un/unha superior/a contra un/unha subordinado/a.
20. A simulación de enfermidade ou accidente que supoñan unha incapacidade ou baixa por un tempo de tres ou mais días. Entenderase, en todo caso, que existe falta moi grave cando a persoa traballadora en situación de baixa por un dos motivos indicados realice traballos de calquera clase por conta propia ou allea. Así mesmo, entenderase incluída neste punto toda acción ou omisión do/a traballador/a realizada, para prolongar a baixa por enfermidade ou accidente.
21. A utilización das horas sindicais para a realización de actividades ajeas á función para a que estas foron concibidas.
22. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo, cando deles deriven graves riscos ou danos para a propia persoa traballadora e/ou terceiros.
23. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo
24. A reiteración na comisión de faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, agás as de puntualidade.

Artigo 50. 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 de un a 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 promoción ou a concursos de traslados por un período dun ano.

C) Faltas moi graves:

- Suspensión de emprego e soldo de entre tres meses e un ano.
- Despedimento disciplinario: poderase impoñer esta sanción no caso de faltas moi graves ou pola imposición reiterada de sancións por faltas moi graves. No caso de que o despido disciplinario fose declarado improcedente por sentenza xudicial firme a persoa traballadora poderá optar pola readmisión ou a indemnización.

Artigo 51. Procedemento sancionador.

1. Na tramitación do expediente disciplinario deberá cumprirse o principio de audiencia á persoa interesada. O incumprimento deste principio dará lugar á nulidade do actuado, debendo retrotraerse á tramitación do procedemento ao momento en que tal incumprimento se producirá. A este procedemento aplicáraselle o réxime legal sobre dereitos dos cidadáns establecido no artigo 35 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, do réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.
2. As sancións por faltas leves, así como as graves e moi graves derivadas da inasistencia ao traballo ou as faltas de puntualidade serán impostas polo Reitor previa audiencia da persoa infractora, oídos a representación do persoal e a representación sindical no seu caso. A sanción deberá notificarse por escrito á persoa interesada, a quen ostente a representación do persoal e á representación sindical, en caso de afiliación coñecida ou alegada pola persoa interesada. No escrito de notificación farase constar a data e os feitos motivadores da sanción, a cualificación da falta e o recurso que contra a mesma proceda.
3. Con carácter xeral, e salvo as excepcións citadas no punto anterior, as sancións por faltas graves ou moi graves requirirán a tramitación previa dun expediente disciplinario. A incoación poderá realizarse de oficio ou mediante denuncia, debendo constar no escrito de incoación os feitos susceptibles de sanción e a designación de instrutor. Cando se inicie en virtude de denuncia, o acordo de incoación será comunicado a quen a asine e, en todos os casos, ao interesado ou interesada, ao instrutor, aos representantes dos traballadores e aos delegados sindicais da sección sindical correspondente en caso de afiliación coñecida ou alegada da persoa interesada. Cando o motivo da incoación sexa o previsto no apartado C) 23 do artigo 49, solicitarase informe dos servizos médicos.
4. A incoación de expediente, disciplinario corresponderá á Xerencia da Universidade. Unha vez notificada a incoación do expediente sancionador, a persoa traballadora poderá solicitar a recusación do instrutor. Así mesmo, o/a instrutor/a poderá formular a súa abstención en caso de concorrer as causas legais: A autoridade que acordou a incoación deberá resolver sobre a abstención ou a recusación no prazo de tres días hábiles, procedendo á designación dun novo instrutor ou instrutora, de admitirse calquera delas, do que se dará traslado á persoa interesada.
5. Quen instrúa o expediente procederá primeiramente a recibir a declaración da persoa presuntamente inculpada e a evacuar cantas dilixencias se deduzan da comunicación ou denuncia que motivou a incoación do expediente e do que aquela alegase na súa declaración.
6. Prego de cargos: deberá notificarse no prazo máximo dun mes dende a incoación do expediente, ampliable nun mes máis por razóns xustificadas. Será redactado de xeito claro e preciso e o deberá conter: feitos que se imputen á persoa traballadora, falta presuntamente cometida e posible sanción a impoñer.
7. No prazo de dez días hábiles dende a notificación do prego de cargos, a persoa traballadora poderá propor os medios de defensa e realizar cantas alegacións estime procedentes.
8. Probas: contestado o prego de cargos ou transcorrido o prazo sen facelo, quen realice a instrución poderá acordar a práctica das probas que

estime oportunas, incluíndo ou denegando as que se lle propuxeran, comunicándoo por escrito á persoa interesada. A denegación da proba será debidamente motivada e só poderá acordarse no caso de que se estime innecesarias para o procedemento. Para a práctica de probas dispórase dun prazo dun mes. Os feitos relevantes para a decisión do procedemento poderán acreditarse por calquera medio de proba admisible en dereito.

9. Proposta de resolución: elaborárase no prazo dos 20 días seguintes e incluírá a relación de feitos declarados probados que se imputan, a súa valoración xurídica e, no seu caso, a sanción proposta. Do expediente completo coa proposta de resolución darase traslado á persoa traballadora para que poda formular as alegacións pertinentes no prazo de quince días hábiles sobre as últimas actuacións. Así mesmo, darase traslado ao órgano de representación do colectivo de traballadores/as e á representación sindical que tivera comparecido no procedemento.
10. Resolución: trasladarase, o expediente ao Reitor, quen adoptará a decisión de sancionar, non sancionar ou ordenar. novas dilixencias. Neste último caso, unha vez realizadas comunicaranse á persoa interesada quen poderá formular alegacións no prazo de dez días hábiles.
11. A resolución sancionadora deberá conter os seguintes elementos: feitos probados, falta cometida, preceptos nos que aparece tipificada, persoa responsable, sanción imposta e data de efectos.
12. A resolución notificarase á persoa interesada con expresión dos recursos que procedan, órgano ante o que deben de interporse e prazo para elo. Comunicarase tamén ao órgano de representación dos traballadores/as e á representación sindical que tivera comparecido no procedemento.
13. O procedemento sancionador quedará interrompido, sen. que transcorran os prazos de prescrición da falta, cando se instrúa un procedemento penal polos mesmos feitos en tanto non se dite sentenza firme, a partir da que se poderá reanudar o expediente disciplinario.
14. Poderá acordar a suspensión provisoria de emprego e soldo durante a tramitación do expediente sancionador por falta moi grave, cando se considere que a presenza da persoa interesada no centro de traballo puidera ocasionar prexuízos para o servizo, ou cando outras razóns xustificadas así o aconsellen.
A suspensión non poderá ter unha duración superior a tres meses e se o expediente concluírá sen imposición de sanción ou esta tivera unha duración inferior á suspensión provisoria, abonarase á persoa traballadora os haberes correspondentes.
15. Desde o inicio do expediente ata a resolución non poderán transcorrer máis de seis meses, agás que o retraso sexa imputable á persoa afectada.

Artigo 52. Prescrición e cancelación.

As faltas moi graves prescribirán aos tres anos, as graves aos dous anos e as leves aos seis meses, a partir da data en que a falta se cometese ou desde o cesamento da súa comisión, cando se trate de faltas continuadas. Estes prazos quedarán interrompidos pola tramitación do expediente disciplinario, incluída a audiencia previa da persoa interesada.

O prazo de prescrición das sancións iníciarase a partir da firmeza da resolución sancionadora.

Os prazos de prescrición das faltas e das sancións son os establecidos no artigo 97 da Lei 7/2007, do Estatuto Básico del Empleado Público, que se aplica co carácter de disposición de dereito necesario ao persoal laboral das administracións públicas.

A imposición e cancelación das sancións anotarase no expediente persoal. Esta última anotarase de oficio ou a instancia de parte e producirase ao cabo dun, tres ou cinco anos segundo se trate de sancións por faltas leves, graves ou moi graves respectivamente.

TITULO IX. FORMACIÓN, ASISTENCIA E ACCIÓN SOCIAL.

Artigo 53. Formación e perfeccionamento.

1. Ademais de conceder permisos para asistir a exames e probas eliminatorias correspondentes a estudos oficiais e sempre que as necesidades do servizo e as características e funcións do posto o permitan, a Universidade de Vigo poderá adaptar a xornada ordinaria dos seus traballadores para permitirllas a asistencia a cursos de formación profesional.
2. Naqueles postos organizados consonte un réxime de quendas, nos que a organización do traballo e a distribución de horarios entre o persoal o permita, garantirase a preferencia na elección de quenda a prol de quen o solicite para cursar estudos regulares que conduzan a obtención dun título académico ou profesional. O crédito anual de horas para a formación previsto no Estatuto dos Traballadores concretarase nos plans de formación do PAS, consonte o establecido no regulamento de formación.
3. persoal que teña concedido un permiso por parto, paternidade, adopción ou acollemento así como o que se atope en excedencia voluntaria por coidado de fillos/as e de familiar e excedencia voluntaria por violencia de xénero terá dereito de acceso ás actividades de formación para o PAS laboral que se convoquen.

Artigo 54. Formación permanente.

O persoal terá dereito á formación permanente orientada a mellorar o desempeño das funcións propias de seu posto de traballo e a promover o perfeccionamento e promoción profesional, que será considerada para os efectos da súa carreira profesional.

Ademais destes obxectivos, os plans de formación deberán orientarse a fomentar un adecuado desenvolvemento persoal, profesional e intelectual.

Artigo 55. Accesibilidade.

A universidade adoptará as medidas e realizará as adaptacións que resulten necesarias para facer accesibles as súas instalacións a todo o persoal, eliminando as barreiras e os obstáculos que dificulten a mobilidade, atendendo especificamente as necesidades do persoal que teña limitadas as súas condicións físicas.

Artigo 56. Xubilación.

1. A xubilación será obrigatoria ao cumprir a persoa traballadora a idade ordinaria fixada polas normas de seguridade social.
2. establecido no apartado anterior considerárase sen prexuízo de que toda persoa traballadora poida completar os períodos mínimos de cotización que lle permitan aplicar unha porcentaxe dun oitenta por cento á base reguladora para o cálculo da contía da pensión, e cumprir os demais requisitos esixidos pola lexislación de seguridade social para ter dereito á pensión de xubilación na súa modalidade contributiva.

Artigo 57. Acción social.

1. A Universidade de Vigo achegará a un fondo de acción social o equivalente ao 1% da masa salarial anual do persoal acollido a este convenio.
O fondo de acción social dedicárase preferentemente a apoiar aos traballadores con menos recursos e/ou maiores cargas familiares.
2. O plan de acción social contemplará as seguintes medidas:
 1. Incapacidade temporal. A universidade completará as percepcións do traballador durante a situación de incapacidade temporal segundo as seguintes regras:
 1. Aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións dende a data de inicio da situación de incapacidade temporal por continxencias profesionais e polas continxencias comúns que xeren hospitalización e intervención cirúrxica.
 2. No caso de incapacidade temporal por enfermidade, común ou accidente non laboral o complemento calcularase de conformidade cos seguintes criterios:
 1. Dende o primeiro ata o terceiro día inclusive aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións, cando sexa a primeira baixa no ano natural, e un complemento ata acadar o 80% na segunda baixa. En baixas posteriores aboarase un complemento ata acadar o 50%.
 2. Dende o cuarto ata o vixésimo día inclusive aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións, cando sexa a primeira baixa no ano natural, e un complemento ata acadar o 80% en baixas posteriores.
 3. A partir do día vinte aboarase un complemento ata acadar o 100% das retribucións.
 3. O persoal suxeito a este convenio percibirá un complemento á prestación económica ata completar o 100% da súa retribución en situacións de: maternidade, risco por embarazo, risco durante a lactación natural e paternidade.
 2. Xubilación: a persoa traballadora que teña recoñecida na Universidade de Vigo unha antigüidade de vinte e cinco anos, percibirá un único pago de 3.000 euros en concepto de premio por xubilación.
 3. Indemnización por falecemento: quen teña a condición de herdeiro/a da persoa traballadora da Universidade de Vigo falecida terá dereito a percibir 3.000 euros, en concepto de indemnización por falecemento, compatibles con calquera outro tipo de axuda por esta causa. Recoñeceránselle ao 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 do seu pasamento.
 4. Indemnizacións por invalidez: a través do correspondente seguro subscrito pola Universidade de Vigo, o persoal ao que se lle recoñeza unha gran invalidez terá dereito a percibir unha indemnización de 12.000 euros, que será de 6.000 euros no caso de incapacidade permanente absoluta.
 5. Instalacións deportivas: as persoas traballadoras, o seu ou a súa cónxuxe e os/as fillos/as ao seu cargo terán dereito a utilizar as instalacións deportivas da universidade, nas mesmas condicións cas establecidas para o resto dos membros da comunidade universitaria.
 6. 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.
 7. A Universidade de Vigo negociará acordos e convenios con institucións de carácter educativo ao fin de facilitar o acceso dos seu persoal con custes inferiores á oferta xeral.

TITULO X. PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Artigo 58. Principios xerais.

A universidade e o seu persoal comprométese a cumprir estritamente as disposicións vixentes en materia de prevención de riscos laborais, de conformidade co establecido na Lei 31/1995, de prevención dos riscos laborais, o Estatuto dos traballadores, as normas específicas que acorden os órganos de goberno da Universidade de Vigo e a demais lexislación vixente.

A universidade garantirá a seguridade e saúde dos traballadores e traballadoras en todos os aspectos relacionados co traballo.

Recoñécese o dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, así como o correlativo deber de observar e poñer en práctica as medidas de prevención de riscos previstas legal e regulamentariamente

Artigo 59. Servizo de Prevención.

A universidade disporá dos medios humanos e materiais necesarios e suficientes para desenvolver as actividades preventivas, co fin de garantir a protección de seguridade e saúde dos/as traballadores/as.

Artigo 60. Participación do persoal.

1. Todo o persoal ten dereito a participar nos asuntos relacionados coa prevención de riscos no traballo, participación que se canalizará a través dos seus e das súas representantes nos termos previstos no Capítulo V da Lei 31/1995.
2. Comité de Seguridade e Saúde Laboral: para os devanditos efectos, como órgano paritario e colexiado, 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.
3. Composición: estará integrado polos delegados de prevención elixidos na proporción e segundo o procedemento establecido no seu propio regulamento, 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 ao crédito horario para a realización das actividades relacionadas coas súas obrigas que a normativa sobre prevención de riscos e saúde laboral prevea.

Artigo 61. Equipos de protección individual.

Considerando a natureza dos traballos a realizar, proporcionaranse os equipos de protección individual axeitados para a realización das correspondentes funcións, velando polo uso efectivo dos mesmos cando sexan precisos.

A xestión e utilización dos equipos de protección individual realizarase de acordo co procedemento *PPRL 03-09 Equipos de protección individual: xestión e utilización*.

Artigo 62. Vixilancia da saúde

A Universidade de Vigo asegurará a realización da vixilancia da saúde para todos o persoal, pero só se levará a cabo co consentimento previo do traballador ou traballadora, agás as excepcións previstas na normativa vixente.

Artigo 63. Adaptación ou cambio de posto de traballo.

Co obxectivo de garantir a seguridade e saúde do persoal, adaptaranse os postos e condicións de traballo, para o que se utilizará o procedemento *PPRL 01-09 Adaptación ou cambio de posto por razóns de protección da saúde e da maternidade do persoal da Universidade de Vigo*.

Artigo 64. Riscos psicosociais.

Adoptaranse as medidas necesarias para garantir que todo o persoal teña igualdade de oportunidades e de trato para o que, no seu caso, seguirase o procedemento *PPRL 02-09 Protocolo de actuación fronte a conflitos interpersoais e acoso no traballo*.

Artigo 65. Das actividades tóxicas, penosas e perigosas.

1. As tarefas que leven a cabo os traballadores e traballadoras, no desenvolvemento das súas funcións, terán a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas, segundo o establecido neste convenio e na lexislación vixente de aplicación, aínda cando a execución de tales actividades sexa inherente ao estrito cumprimento das súas obrigas laborais.
2. Terán a consideración de actividades tóxicas as que supoñan a exposición continuada a fumes, gases, po en suspensión e outras substancias que resulten nocivas para a saúde.
3. Terán a consideración de actividades penosas as que impliquen unha exposición continuada ou frecuente aos ruídos, vibracións, fumes, lumes, cheiros e outras substancias ou circunstancias que non poidan ser consideradas tóxicas, así como aquelas 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.
4. Considéranse actividades perigosas as susceptibles de producir lesións físicas como aquelas que impliquen manipulación, expendiduría ou almacenamento de produtos con risco de producir explosión, inflamación ou 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 conflitividade ou inseguridade.
5. Mediante a aplicación de medidas preventivas e a utilización de equipos de protección individual procurarase eliminar ou diminuír as condicións adversas de realización de tarefas ata uns límites que se consideren seguros e razoables. Noutro caso, cando aquelas teñan a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas, consonte ao establecido neste artigo serán compensadas economicamente mediante un complemento, na contía sinalada no anexo XX.
6. A proposta do Servizo de Prevención de Riscos Laborais, o Comité de Seguridade e Saúde Laboral tendo en conta as circunstancias e condicións singulares de prestación do servizo poderá propor a rotación daquelas persoas que realicen actividades catalogadas como tóxicas, penosas ou perigosas ou a redución da súa xornada ordinaria.

Artigo 66. Roupas de traballo.

Durante o primeiro trimestre do ano a Universidade de Vigo realizará a convocatoria de subministración de roupa de traballo que se relaciona anexo XX, coa periodicidade alí indicada. quen que non presente no prazo establecido a súa solicitude decaerá no seu dereito, agás que isto fora debido a unha causa debidamente xustificada.

As persoas contratadas por primeira vez proporcionaráselles a roupa de traballo que lles corresponda no momento da súa incorporación. Cando o

contrato sexa de carácter temporal o número de prendas poderase reducir en atención á duración certa ou estimada.

A subministración do vestiario implica o seu uso obrigatorio durante a xornada de traballo, agás que o mesmo estea suxeito a usos específicos, sendo obrigatorio nos mesmos. Estará debidamente rotulado coa imaxe ou logo institucional da Universidade de Vigo.

TITULO XI. DEREITOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artigo 67. Principio de non discriminación.

O persoal non poderá ser discriminado por razón da súa afiliación sindical garantíndoselle o dereito a expoñer libremente no centro de traballo as súas opinións sobre o particular.

Artigo 68. Elector ou electora.

Todas as persoas traballadoras poderán ser electores/as e elixibles para exercer cargos sindicais, sempre que reúnan os requisitos establecidos no Estatuto dos traballadores.

Artigo 69. Reunións sindicais.

Todas as persoas traballadoras poderán dispoñer de vinte e cinco 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, achegando a correspondente citación.

Artigo 70. Asemblea.

Sen prexuízo do disposto nos artigos 77 a 81 do Estatuto dos traballadores, poderá ser constituída a asemblea do PAS laboral de administración e servizos da universidade, dun centro ou de varios centros da mesma. Deberá ser convocada polo órgano de representación do persoal ou por un 30% das persoas traballadoras do seu cadro de persoal.

Terán dereito a reunirse nun local da universidade facilitado pola Xerencia, sen presenza desta, que sen embargo deberá recibir comunicación cunha antelación de corenta e oito horas. Manteranse cubertos, en todo caso, os servizos mínimos. 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 71. Horas sindicais.

As persoas membros dos Comités de Empresa e os delegados e delegadas de persoal poderán acumular as horas sindicais dos seus membros nun ou en varios deles. A comunicación de acumulación deberá facerse por escrito cunha antelación de quince días e referiranse a períodos mínimos de seis meses.

Artigo 72. Delegados/as sindicais.

Recoñécese o dereito das centrais sindicais a seren representadas por delegados/as sindicais conforme o establecido nas normas legais vixentes. Para isto deberá ter a condición de traballador/a da Universidade de Vigo en situación de activo.

A universidade recoñecera expresamente a condición de delegados/as sindicais, previa acreditación por escrito desta designación por parte das organizacións sindicais.

Aos delegados e delegadas sindicais recoñeceránselles os dereitos establecidos na Lei orgánica de liberdade sindical, e demais normativa que resulte de aplicación e singularmente os dereitos que neste convenio se recoñezan para os delegados e delegadas de persoal e membros dos Comités de Empresa.

Artigo 73. Liberación sindical.

Para acceder á liberación sindical será preciso acumular un mínimo de 150 horas mensuais por cesión de quen ostente a condición de delegado/a de persoal, membro do Comité de Empresa ou delegado/a sindical. As acumulacións ..e a. solicitude de liberación deberán comunicarse cun mes de antelación á data na que surtan efectos.

Os liberados e liberadas sindicais terán o mesmo tratamento, a todos os efectos, que o restante persoal. Despois dun exercicio mínimo continuado de tres anos nesta función e durante o semestre seguinte á súa reincorporación ao traballo, terán dereito preferente de asistencia á formación organizada pola universidade e relacionada coa súa especialidade; noutro caso, poderán arbitrarse outras medidas que faciliten a readaptación.

Artigo 74. Dereitos sindicais.

Os e as membros dos Comités de Empresa, delegados/as de persoal, delegados/as sindicais e delegados/as de prevención terán os dereitos que lles recoñece a lei, así como:

- a. Dereito á libre difusión na universidade das súas publicacións, avisos ou opinións que lles poidan interesar aos respectivos afiliados e afiliadas ao sindicato e ao PAS laboral en xeral.
- b. Dereito de reunión nos locais da universidade nas mesmas condicións que se sinalan para a asemblea de traballadores. Os e as membros dos Comités de Empresa e os delegados e delegados de persoal e sindicais disporán de tempo retribuído para realizar xestións conducentes á defensa

dos intereses do persoal. O crédito mensual para cubrir esta finalidade será o que a normativa laboral de aplicación sinale en función do colectivo representado. Cando se trate do seu uso ordinario, deberá comunicarse a utilización do crédito horario sindical coa maior antelación posible e como mínimo con 24 horas de anticipación; non se requirirá preaviso cando se recoñeza a súa urxencia..

c. Cando coincidan na mesma persoa a condición de delegado/a sindical e membro do Comité de Empresa, delegado/as de persoal ou delegado/a de prevención, o crédito horario será o resultante de sumar o correspondente a ambas as dúas representacións.

d. Dereito a seren informados dos asuntos da universidade nos termos fixados para os Comité de Empresa no Estatuto dos traballadores, debendo observar o preceptivo sxiilo profesional.

Artigo 75. Local sindical e medios.

A universidade facilitará ás organizacións sindicais con representación nela un local provisto dos medios necesarios para desenvolver as actividades sindicais representativas. Así mesmo terán dereito ao uso gratuíto do correo interno e electrónico, a un espazo na web da universidade e a dispor de taboleiros de anuncios nos centros de traballo.

Artigo 76. Terceiro colexio.

Para a celebración das eleccións sindicais poderá constituírse en cada circunscrición electoral un terceiro colexio electoral para "outro persoal" que non teña encaixe nos previstos no artigo 71.1 do Estatuto dos traballadores.

FeteInforma
Universidade de Vigo

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Primeira. Reserva de prazas para persoas con discapacidade.

A Xerencia determinará os grupos e especialidades nos que se faga efectiva a reserva de prazas para persoas con discapacidade. Cando da aplicación da porcentaxe resulten fraccións decimais redondearase por exceso para o seu cómputo.

Se as prazas reservadas e que foran cubertas por persoas con discapacidade non acadasen a taxa do 3% das prazas convocadas, as prazas non cubertas acumularanse á cota do 7% da oferta seguinte, cun límite máximo do 12%.

Poderanse realizar convocatorias independentes, non supeditadas ás ordinarias, nas cales as prazas estarán reservadas a persoas con discapacidade cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33%. As probas terán o mesmo contido e grao de exigencia que as que se realicen nas convocatorias ordinarias. As prazas incluídas nestas convocatorias computaranse, en todo caso, na cota reservada na oferta de emprego público para a súa cobertura entre persoas con discapacidade.

Para as persoas cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33% que o soliciten, nas probas selectivas estableceranse as adaptacións e os axustes necesarios e razoables de tempo e medios para a súa realización que aseguren a súa participación con plenas condicións de igualdade.

Tras superar o proceso selectivo poderanlle solicitar á Reitoría a alteración da orde de prelación para a escolla das prazas dentro do ámbito territorial que se determine na convocatoria, por motivos de dependencia persoal, dificultades de desprazamento ou outras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. A Reitoría decidirá a devandita alteración cando estea debidamente xustificada, que se limitará a realizar a mínima modificación na orde de prelación necesaria para posibilitar o acceso ao posto da persoa discapacitada.

XXXX. Supletoriedade e complementariedade.

Como dereito supletorio para o non previsto neste convenio, e coa finalidade de homoxeneizar o máximo posible o réxime xurídico de todo o PAS da Universidade de Vigo, ademais do disposto no Estatuto dos Traballadores aplicárase o disposto na Lei 7/2007, do Estatuto Básico del Empleado Público e nos regulamentos que o desenvolvan.

XXXXX. Compensación, absorción e condicións máis beneficiosas.

As condicións económicas establecidas no presente convenio compensarán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa orixe e natureza. Respectaranse, manténdose estritamente “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.

XXXX. Xornada irregular.

Dende a entrada en vigor deste convenio será obrigatoria para o os Auxiliares Técnicos de Instalacións Deportivas.

XXXX.

Unha vez aprobado o Plan de Igualdade da Universidade de Vigo, a Comisión de Interpretación, Vixilancia e Aplicación analizará os aspectos que podan afectar a este convenio e, de ser necesario, acordará as modificacións ou adaptacións procedentes.

XXXX.

Para os efectos de acceso a empregos do ámbito deste convenio e de promoción considerárase equivalente ao título académico de bacharel a superación das probas de acceso á universidade para maiores de 25 anos.

DISPOSICIÓN DERROGATORIA

Este convenio derroga e substitúe integramente ao II Convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos (DOG do 27 de xullo de 2007). As condicións de traballo compensan e substitúen na súa totalidade ás preexistentes, vinculando e obrigando a ambas partes na súa totalidade.

DISPOSICIÓN DERRADEIRAS

ANEXO I: CLASIFICACIÓN POR GRUPOS E ESPECIALIDADES

ANEXO II: ESTRUCTURA DOS PROCESOS SELECTIVOS

PERSOAL LABORAL FIXO

Para a selección de persoal laboral fixo de administración e servizos utilizarase preferentemente o sistema de concurso-oposición, agás que a Xerencia xustifique a conveniencia de empregar o de oposición e só residualmente o de concurso, que se axustará á seguinte estrutura:

A. Fase de oposición. Cualificarase cun total de 85 puntos.

- Para os grupos III e IV constará dunha proba obxectiva tipo test ou similar e outra de carácter práctico.
- Para os grupos I e II, ademais, constará dunha terceira proba que consistirá en desenvolver por escrito un tema, podendo incluír a súa lectura perante o tribunal, que poderá formular preguntas.
- Para o grupo I poderá incluírse unha cuarta proba de elaboración dun proxecto, unha programación, a resolución dun caso práctico ou similar, que se presentará e defenderá perante o tribunal.
- En atención ao contido funcional do posto, poderá requirirse o coñecemento de idiomas.
- As probas anteriores terán carácter obrigatorio e eliminatorio. Para supéralas será necesario obter, polo menos, a metade da puntuación máxima outorgada a cada unha delas.
- Incluírase unha proba de galego agás para os que acrediten o seu coñecemento mediante os certificados Celga 4, perfeccionamento de lingua galega ou validación das materias de lingua galega. Cualificarase con apto ou non apto.

B. Fase de concurso. Cualificarase cun total de 15 puntos e non terá carácter eliminatorio.

1. Experiencia profesional: 8 puntos que se repartirán como segue:

- 1.1. na mesma especialidade/categoría ou equivalente na Universidade de Vigo
- 1.2. na mesma especialidade/categoría ou equivalente nas demais universidades públicas (cualificarase coa metade da puntuación asignada no apartado I)
- 1.3. na mesma especialidade/categoría ou equivalente en calquera administración pública española (cualificarase cun cuarto da puntuación asignada no apartado I)

O período de tempo a considerar segundo os grupos será.- grupo I: 10 anos, grupo II: 9 anos, grupo III: 8 anos e grupo IV: 6 anos.

2. Antigüidade: 2 puntos; tomarase o mesmo período de referencia que no apartado B.1 e se repartirán como segue:

- 2.1. na Universidade de Vigo
- 2.2. noutras administracións públicas españolas (cualificarase coa metade da puntuación asignada no apartado I)

3. Formación: 5 puntos. Só se valorará a formación relacionada coa praza, impartida por centros e organismos oficiais, ou recoñecida polo Ministerio de Educación. Nas condicións anteriores, puntuarase a formación impartida pola persoa aspirante. Non se valorarán os cursos de castelán, galego (Celga. 4, perfeccionamento, validación e niveis previos ou inferiores), nin do/s idioma/s que, no seu caso, se incluírán nalguna das probas da fase de oposición.

PERSOAL LABORAL CON CONTRATO TEMPORAL E AMPLIACION DE LISTAS DE ESPERA

A selección de persoal laboral temporal de administración e servizos realizarase utilizando preferentemente o sistema de concurso-oposición, secundariamente o de concurso e só de xeito residual o de oposición. No primeiro caso, o procedemento de selección axustarase á seguinte estrutura:

A. Fase de oposición. Asignaráselle 75 puntos. Terá carácter eliminatorio.

- Constará de dúas probas; segundo a natureza da proba, poderá incluír a elaboración dun proxecto, unha memoria e/ou unha entrevista..
- Ademais, segundo o perfil da praza poderá realizarse unha proba de idiomas.
- As probas anteriores terán carácter obrigatorio e eliminatorio. Para supéralas será necesario obter, polo menos, a metade da puntuación máxima outorgada a cada unha delas.

B. Fase de concurso. Asignaráselle 25 puntos. Non terá carácter eliminatorio.

1. Experiencia profesional: 10 puntos

- 1.1. na mesma especialidade/categoría ou equivalente na Universidade de Vigo
- 1.2. na mesma especialidade/categoría en calquera outra administración pública española (cualificarase coa metade da puntuación asignada no apartado anterior)

O período de tempo a considerar segundo os grupos será.- grupo I: 7 anos, grupo II: 6 anos, grupo III: 4 anos e grupo IV: 3 anos.

2. Antigüidade na Universidade de Vigo, do persoal fixo que estea prestando servizos ou teña reserva de posto na data de remate do prazo de presentación de solicitudes. Tomarase o mesmo período de referencia que no apartado B.1 e se lle outorgarán 5 puntos.

3. Formación: 10 puntos, nos termos establecidos para o persoal laboral fixo.

ANEXO III: CONCURSO DE TRASLADOS: BAREMO.

O concurso de traslados axustarase ao seguinte baremo:

1. Experiencia profesional: ata un máximo de 70 puntos, a razón de

a) 0,233 puntos por mes ou fracción na mesma ou equivalente especialidade e grupo na Universidade de Vigo (ou na de Santiago de Compostela antes do 1 de xaneiro de 1990).

b) 0,167 por mes ou fracción na mesma especialidade e grupo nas restantes administracións españolas ou en calquera outra especialidade na Universidade de Vigo.

2. Formación.- ata un máximo de 30 puntos. Valoraranse os cursos relacionados coa especialidade do posto, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais, incluídas as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais superiores ao do grupo no que se encadra ou afíns.

Duración	Puntuación
De 30 horas a 99 horas	1 punto
De 100 horas a 249 horas	2 puntos
De 250 horas a 499 horas	3 punto
Igual ou superior a 500 horas	4 puntos

Se a totalidade ou unha parte dos cursos tivera unha duración inferior a 30 horas non se tomarán en consideración, agás que no seu conxunto sumen unha duración igual ou superior a 30 horas, suposto no que recibirán un máximo de 1 punto.

Non se valorarán os cursos de castelán nin de galego (Celga 4, perfeccionamento, validación e niveis previos ou inferiores).

Con independencia da escala anterior, os cursos relacionados coa especialidade do posto integraos na planificación de formación para o PAS da Universidade de Vigo, de duración comprendida entre as 12 e as 29 horas recibirán unha puntuación de 0,5 puntos (sen que podan sumarse aos efectos previstos no parágrafo segundo deste punto)

Aspectos comúns:

- A equivalencia de especialidade con respecto aos servizos prestados en especialidades non existentes na RPT da Universidade de Vigo, valorarase sempre que pertencen ao mesmo grupo e acrediten similitude de funcións. Os servizos prestados en especialidades da Universidade de Vigo extinguidas por transformación computaranse nas novas especialidades.

- Os empates resolveranse aplicando os seguintes criterios:

1. Maior antigüidade na especialidade.
2. Maior antigüidade nas universidades públicas de Galicia.
3. Maior idade.

- Os períodos de excedencia por coidado de fillos ou familiares computarase como servizo activo na especialidade de destino definitivo ocupada no momento de concederse a excedencia.

- Os períodos de servizos prestados como persoal laboral fixo con carácter provisional nunha .especialidade distinta á obtida con carácter definitivo computaranse nesta última.

ANEXO IV: ESTRUCTURA SALARIAL**IV.1. RETRIBUCIÓN BÁSICAS (non hai)****IV.2. COMPLEMENTOS SALARIAIS (inda menos)****ANEXO V: ROUPA DE TRABAJO**