

(28/02/2006)

**PROXECTO DE  
II CONVENIO  
COLECTIVO PARA O  
PERSOAL LABORAL DE  
ADMINISTRACIÓN E  
SERVIZOS DA  
UNIVERSIDADE DE  
VIGO**

COPIA DE PROXECTO

# ÍNDICE

## **I.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

- (1) Partes
- (2) Ámbito territorial e funcional
- (3) Ámbito persoal
- (4) Ámbito temporal
- (5) Eficacia derogatoria e consideración unitaria
- (6) Actualizacións retributivas e normativas xerais

## **II.- CONTIDOS ORGÁNICOS**

- (7) Comisión Paritaria
- (8) Comité Intercentros
- (9) Órganos comúns

## **III.- ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- (10) Organización
- (11) Relación de postos de traballo
- (12) Categorías profesionais

## **IV.- SELECCIÓN E PROMOCIÓN DO PERSOAL**

- (13) Selección e promoción do persoal

## **V.- MOBILIDADE E ADSCRICIÓN DOS POSTOS DE TRABALLO**

- (14) Mobilidade de adscrición dos postos de traballo

## **VI.- CUESTIÓNS DE RÉXIME COMÚN DO PAS**

- (15) Cuestións de réxime común do PAS

## **VII.- XORNADA DE TRABALLO E HORARIOS**

- (16) Xornada e horarios
- (17) Horas extraordinarias
- (18) Servizos especiais e extraordinarios

## **VIII.- RETRIBUCIÓNS**

- (19 e seguintes) Básicas
- (23 e seguintes) Complementarias
- (26 e 27) Extraordinarias

## **IX.- DEREITOS DE REPRESENTACIÓN**

- (28) Dereitos de representación

## **X.- POLÍTICA DE EMPREGO**

- (29) Política de emprego

## **DISPOSICIÓNS ADICIONAIS**

## **ANEXOS**

# I

## ÁMBITO E CONDICIÓNS DE APLICACIÓN

### ARTIGO 1º.- PARTES

Concertan este convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos 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 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL E FUNCIONAL

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 3º.- ÁMBITO PERSOAL

O presente convenio élle de aplicación ao persoal de administración e servizos vinculado coa Universidade de Vigo por unha relación de servizos de natureza laboral, formalizada mediante o correspondente contrato, que ocupe prazas e postos de traballo dos correspondentes a este persoal, perciba as súas retribucións con cargo ás consignacións orzamentarias previstas no Capítulo I do orzamento de gastos da Universidade de Vigo e desenvolva as funcións sinaladas nos artigos 73.2. da LOU e 108 dos Estatutos vixentes.

### ARTIGO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

A) A entrada en vigor deste convenio producirase ao día seguinte da súa publicación no DOG e terá vixencia ata o 31-12-2009.

B) Aquelas cláusulas, artigos ou capítulos nos que así se prevexa expresamente terán a eficacia retroactiva que neles se sinale.

C) Ao remate do período de vixencia expresado, se ningunha das partes o denuncia en tempo e forma, entenderase prorrogado por anos naturais.

D) As partes asinantes poderán, ao remate do período de vixencia inicial devandito, denunciar o convenio, mediante comunicación por escrito á outra parte notificada cunha antelación mínima de tres meses á data de vixencia restante.

E) Logo da denuncia e en tanto non se acorde a revisión ou concertación dun novo convenio, as cláusulas normativas deste serán aplicables transitoriamente.

### ARTIGO 5º.- EFICACIA DERROGATORIA E CARÁCTER UNITARIO.

O presente convenio derroga e substitúe integramente ao anterior (DOG 6-8-2002), agás naqueles contidos para os que se establece o seu mantemento transitorio.

As condicións de traballo nel reguladas compensan e substitúen na súa totalidade ás previxentes, vinculando e obrigando a ambas partes na súa totalidade.

### ARTIGO 6º.- ACTUALIZACIÓNS RETRIBUTIVAS E NORMATIVAS XERAIS

A) Anualmente procederase á revisión das condicións retributivas previstas no convenio aplicando as normas sobre retribucións do persoal laboral contidas nas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o correspondente exercicio.

B) No caso de producírense durante o período de vixencia do convenio innovacións normativas en materia de universidades, lexislación xeral dos empregados públicos ou regulamentos universitarios con efectos modificatorios, directos ou derivados, sobre determinacións do presente convenio, procederase á súa aplicación adoptándose o correspondente acordo no seo da Comisión Paritaria con expresión das cláusulas e normas do convenio afectadas e do seu réxime substitutorio.

Estes acordos serán inmediatamente executivos en canto teñan un alcance interpretativo ou aclaratorio, de teren contidos modificatorios do pactado e aplicable deberán someterse á aprobación dos órganos con funcións negociadoras (artigo 8.B. deste Convenio).

## **II CONTIDOS ORGÁNICOS**

### **ARTIGO 7º.- COMISIÓN PARITARIA**

A) No primeiro mes de vixencia do presente convenio, constitúirase a Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia da súa aplicación.

Integrarase por ata 6 representantes de cada parte, os do persoal serán designados polo Comité Intercentros en proporción aos resultados das eleccións sindicais, entre as centrais sindicais asinantes do Convenio e aquelas que con posterioridade o asuman.

Reunirase con carácter ordinario unha vez cada semestre e de xeito extraordinario por petición da Universidade ou dunha central sindical con representación nela. A petición de reunión extraordinaria deberá formularse por escrito con expresión do asunto que a motive, será remitida a todas as persoas integrantes da Comisión e dará lugar á convocatoria no prazo de 15 días desde á súa recepción.

Na súa primeira reunión designará ás persoas que desempeñan a presidencia e a secretaría e establecerá as súas normas de funcionamento.

B) Son funcións da Comisión:

- a) A interpretación dos contidos do presente convenio.
- b) A vixilancia da súa completa e correcta aplicación.
- c) A conciliación previa, ou coñecemento en primeira instancia, nos conflitos colectivos derivados da interpretación do convenio e a remisión a unha instancia arbitral en caso de non acadarse acordo (ben mediante a aplicación do disposto no Acordo Interconfederal Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos e traballo, ou mediante o procedemento que a Comisión articule).
- d) As demais atribuídas no presente Convenio.

C) Sen prexuízo do que estableza nas súas normas de funcionamento, os seus acordos requirirán do voto favorable de 2/3 dos/as integrantes de cada parte.

### **ARTIGO 8º.- COMITÉ INTERCENTROS**

A) 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.

B) Amais das funcións que lle deleguen ou encomenden os órganos de representación unitaria dos traballadores, este Comité ten as seguintes competencias:

- a) De negociación colectiva para a concertación, modificación e denuncia de convenios.
- b) De negociación, nos termos previstos na lexislación xeral e na normativa universitaria, nos seguintes instrumentos:
  - Relación de Postos de Traballo do PAS laboral.
  - Bases dos procedementos de selección, promoción interna e provisión de postos correspondentes ó PAS laboral.
  - Bases da asignación dos complementos non asignados na RPT, nin vinculados á libre designación.
- c) De designación de representantes.
  - Na Comisión Paritaria.
  - Nos órganos colexiados previstos neste convenio e/ou no regulamento de PAS, así como no Comité de seguridade e saúde laboral.
  - Nos órganos de selección e avaliación de baremos de méritos e probas selectivas do PAS laboral, e demais órganos comúns.
- d) De Interposición de recursos e reclamacións e declaración de folga.
- e) De participación no disposto no ARTIGO 6 deste Convenio e nos demais supostos nel previstos.

#### **ARTIGO 9º.- ÓRGANOS COMÚNS.**

A) Nos supostos previstos no Regulamento de PAS, na normativa de prevención de riscos laborais e nas cuestións de réxime común do PAS conforme a normas xerais ou a este convenio, constituiranse órganos comúns para o conxunto do PAS da Universidade.

B) Poderá constituírse, no ámbito da Universidade e para o conxunto do PAS (funcionario e laboral) unha mesa ou órgano colexiado xeral de participación para as cuestións previstas no artigo 15 e demais comúns, de conformidade co previsto no artigo 39 e concordantes da L 9/1987.

C) Para efectos do disposto neste artigo e nos dous anteriores, sen prexuízo do disposto na DA 5ª da L 9/1987 en canto ao ámbito provincial nas eleccións sindicais, o cómputo para a determinación de representantes nos órganos previstos farase sobre a base do resultado das eleccións sindicais no conxunto dos centros de traballo da Universidade.

### **III**

#### **ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **ARTIGO 10º.**

A organización do traballo é facultade exclusiva da administración, que a exercerá conforme aos principios de legalidade, eficacia e servizo á comunidade universitaria, sen prexuízo dos dereitos de información, audiencia, consulta e negociación legalmente recoñecidos aos traballadores e ós seus representantes.

#### **ARTIGO 11º.**

A relación de postos de traballo (RPT) é o instrumento técnico básico de ordenación e xestión de persoal. Na RPT do PAS laboral recóllense e descríbense os

postos de traballo correspondentes ao ámbito de aplicación persoal deste Convenio, a súa aprobación realizarase conforme ao previsto no artigo 116 dos Estatutos.

#### **ARTIGO 12º.**

Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio agrúpanse, para os efectos de clasificación profesional, nas diversas categorías profesionais resultantes da combinación dos seguintes elementos:

a) Verticalmente o grupo profesional, definido polo nivel de titulación requirido e pola súa especialidade, en relación coas funcións profesionais xerais desenvolvidas (Anexo: A.).

b) Horizontalmente a área funcional, determinada pola agrupación de funcións e tarefas concretas, correspondentes a cada sector de actividade propia da administración e os servizos universitarios, conforme á organización administrativa adoptada (Anexo: A.).

### **IV**

## **SELECCIÓN DO PERSOAL E PROMOCIÓN**

#### **ARTIGO 13º.**

##### Primeiro

A) A selección do PAS laboral fixo levarase a cabo, no marco da oferta de emprego público (OEP), mediante convocatorias e procedementos públicos con suxeición aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, tendo en conta criterios de paridade e acceso ao emprego público das persoas con discapacidade.

B) Con carácter preferente empregarase como sistema de selección o do concurso-oposición.

C) Nos órganos de selección garantirase a participación de vocais designados polo Comité Intercentros a razón de 1 de cada 3 ou 2 de cada 5 membros.

D) O período de proba será de 3 meses para os grupos I e II e de 1 mes para os demais grupos. As decisións verbo da non superación do período de proba deberán ser motivadas.

E) No tocante á selección de persoal terase en conta o previsto sobre medidas de promoción da igualdade das persoas con discapacidade.

##### Segundo

Nas convocatorias correspondentes aos procedementos selectivos anteriores incluírase unha reserva de promoción interna para o persoal laboral fixo que reúna os requisitos esixidos, que se avaliará con carácter previo á quenda de acceso xeral libre.

Na OEP, que se aprobará e publicará logo da aprobación da RPT e de negociación co Comité, determinaranse as vacantes que se convocarán para cubrir no ano, así como as reservas aplicables para promoción interna (50% mínimo sobre o total) e o cupo (6% mínimo sobre o total) para persoas con discapacidades. As prazas reservadas non cubertas incorporaranse á quenda libre.

Non caberá promoción a un grupo ou categoría superior sen a previa superación dos correspondentes procedementos selectivos de promoción, sen prexuízo do posible desenvolvemento provisorio de funcións de categoría diferente ou superior nos supostos especiais previstos neste Convenio.

### Terceiro

Para a cobertura de vacantes temporais e traballos non estruturais que non poidan ser atendidos co persoal dispoñible polos procedementos previstos no artigo 14 poderán formalizarse contratos de traballo temporais ou de duración determinada segundo a lexislación vixente.

O recrutamento externo deste persoal temporal levarase a cabo, tamén conforme aos principios de igualdade, mérito e capacidade, polos seguintes procedementos:

1) Listas de agarda para categorías e postos iguais ou equivalentes, resultantes das convocatorias inmediatas anteriores de acceso xeral libre.

2) Procedementos de selección ou preselección específicos. Excepcionalmente, de non existir candidatos/as en lista de agarda ou preseleccionados/as e por razóns de urxencia, recorrerase ao servizo público de emprego para a preselección, procurándose en todo caso a maior publicidade nas convocatorias.

## **V**

### **MOBILIDADE E ADSCRICIÓN AOS POSTOS DE TRABAJO**

#### **ARTIGO 14º.**

##### Primeiro

A) Con carácter xeral, os postos de traballo vacantes non singularizados proveranse mediante concurso de traslados xeral e anual.

B) Os postos de traballo singularizados, así como os complementos salariais do artigo 25, apartados 3º e 4º por singularización funcional asignaranse mediante concurso específico. Procurarase a súa convocatoria conxunta co concurso xeral.

C) Os postos de traballo que teñan asignadas funcións de xefatura e dirección (recollidos na RPT e nos supostos do artigo 25, apartado 1º e 2º) serán de libre designación e cesamento.

##### Segundo

A) O persoal de novo ingreso será adscrito, segundo as prioridades fixadas pola administración en caso de haber máis postos vacantes que persoas aprobadas, a un posto vacante da súa categoría en función da orde de puntuación nas probas selectivas.

B) O persoal que reingrese ao servizo activo, sen reserva de posto, será adscrito provisoriamente a un posto vacante da súa categoría ou a un equivalente en caso de inexistencia, e deberá participar no primeiro concurso de traslados que se convoque.

C) Quen non participe tendo a obriga de facelo ou non obtivera un posto de traballo no concurso de traslados, será adscrito a un posto de traballo vacante ou base da súa categoría, en función das necesidades dos servizos.

##### Terceiro

Os postos de traballo enténdense adscritos con carácter xeral e ordinario a un ámbito de administración, admitíndose a mobilidade horizontal interna neste ámbito por necesidades dos servizos respectando as categorías e xornadas.

Na RPT poderán adscribirse postos de traballo a outros ámbitos: campus, áreas funcionais ou servizos...

#### Cuarto

Cando as necesidades organizativas e de servizo o fagan preciso, e mentres non se inclúan nos concursos de provisión de postos ou non se modifique a RPT, poderán acordarse adscricións provisionais que supoñan cambios de campus/localidade, horario de traballo ou categoría, conforme a principios xerais de voluntariedade e aos seguintes criterios obxectivos que se desenvolverán por acordo co Comité:

- preferencia do persoal laboral fixo sobre o temporal
- preferencia segundo experiencia laboral por antigüidade na categoría e, subsidiariamente, nas universidades públicas galegas.
- preferencia por conciliación coa vida familiar, do persoal que resida na localidade ou en lugar máis próximo ao destino, que permita reducir desprazamentos.
- preferencia, para promoción profesional, por titulación superior ou formación específica relacionada coas funcións a desenvolver.

#### Quinto

Para atender á evolución das demandas da comunidade e dos servizos universitarios poderanse adoptar, mediante negociación co Comité cando supoñan modificación substancial das condicións de traballo, medidas de polivalencia funcional e reorganización dos servizos por áreas e para categorías e postos determinados.

#### Sexto

A) Os/as traballadores/as teñen o deber xeral de suplencia temporal, dos/as compañeiros/as de traballo, en caso de ausencias ben imprevistas ou ben xustificadas de duración limitada, para asegurar o mantemento dos servizos.

B) De se apreciar de oficio ou por solicitude do/a interesado/a a inadecuación dun/dunha traballador/a ao posto de traballo que ten asignado, por imposibilidade para desempeñar as funcións do posto ou por causas sobrevidas, poderá acordarse a remoción con audiencia previa do/a interesado/a, do/a responsable do Servizo, e do Comité.

### **VI**

## **CUESTIÓN DE RÉXIME COMÚN DO PAS**

#### **ARTIGO 15º.**

1. O réxime aplicable en relación coas seguintes materias:

- vacacións
- permisos e licenzas
- formación e perfeccionamento
- acción social
- incompatibilidades
- prevención de riscos e seguridade e saúde laboral

será común, nos seus contidos e xestión, para o conxunto do persoal de administración e servizos, tanto laboral como funcionario.

2. Procurarase a máxima aproximación no réxime aplicable en materia de suspensión de contratos e excedenzas (situacións administrativas) para todo o PAS.

O anterior será tamén de aplicación ás medidas de conciliación da vida laboral coa familiar e ás de defensa e promoción efectiva da igualdade de mulleres e homes no conxunto do PAS.

3. No relativo a infraccións e sancións disciplinarias, en todo aquilo non regulado especificamente na lexislación laboral, serán aplicables –por remisión expresa- as tipificacións establecidas na lexislación de función pública.

4. En tanto non se proceda ao desenvolvemento do previsto nos apartados 2 e 3 deste artigo, manterán – conforme ao previsto no artigo 5 – transitoriamente vixencia as determinacións contidas no anterior Convenio.

## **VII XORNADA DE TRABAJO**

### **ARTIGO 16º**

A) Con carácter xeral, sen prexuízo das ampliacións, reducións (por interese particular, por conciliación da vida familiar e laboral, ou por xornada de verán e períodos non lectivos) ou especialidades, a xornada de traballo fíxase en 35 horas de traballo efectivo por semana (equivalentes a .. horas por ano), ou no seu equivalente por cómputo en períodos diferentes.

A fixación dos horarios de traballo nos que se distribúe a xornada establecida farase en función das necesidades dos servizos por resolución xerencial, logo de negociación.

B) Modalidades de distribución da xornada e horarios aplicables.

- a) Xornada continuada de luns a venres, en quendas de mañá e tarde, cun horario comprendido entre as 8 e as 15, e as 15 e as 22 horas (cunha marxe de variación para a posta en marcha, e continuidade e cerramento, de ata 1 hora en función das necesidades dos servizos segundo criterios xerais que serán negociados co Comité) respectivamente.
- b) Xornada partida de luns a venres, cun tramo horario fixo de mañá (de 9 a 14 horas de non establecerse outro) e un tramo complementario establecido, en función das necesidades do servizo para mellor atención ás persoas usuarias, logo de negociación co Comité (será de 15 a 17 horas de non fixarse outro diferente).
- c) Xornada flexible ou irregular, é aquela que non se axusta aos días e quendas ordinarios devanditos, completando en todo caso un promedio de 35 horas semanais de traballo efectivo en cómputo mensual. A aplicación deste réxime de xornada deberá facerse constar na RPT ben con referencia a un servizo ou unidade, ou ben a postos de traballo determinados con xornada específica (atención de fin de semana...).

C) O persoal ten a obriga de traballar ata 15 sábados ao ano, cando sexa preciso para atención ao público ou por necesidades derivadas do funcionamento dos servizos universitarios. Este tempo de traballo, de exceder da xornada establecida, compensarase en descanso dentro da semana inmediata seguinte aplicándose un multiplicador de 1,5 ás horas efectivamente traballadas en sábado, sen prexuízo do seu posible aboamento. Anexo: B.

As limitacións establecidas para o traballo en sábados, e supostos equivalentes, non serán de aplicación en centros ou para servizos universitarios atípicos que teñan que desenvolverse en días e horas compatibles cos horarios de traballo dos cidadáns usuarios destes servizos. Nestes supostos establecerase un réxime horario *ad hoc* logo de negociación co Comité.

D) Considérase traballo nocturno o desenvolvido entre as 22:00 e as 06:00 horas.

E) En atención aos ciclos e á variabilidade das cargas de traballo nos servizos poderán establecerse, logo de negociación co Comité, adaptacións no horario dos servizos para atender os períodos de maior carga de traballo, compensables unha vez rematados estes.

No marco das medidas xerais de conciliación da vida laboral coa familiar estableceranse os supostos e requisitos de flexibilidade horaria por interese particular.

F) As ausencias, faltas de puntualidade e de permanencia do persoal non autorizadas e que non queden debidamente xustificadas serán compensadas, de oficio ou por solicitude do/a interesado/a, con dedución proporcional dos días de permisos por asuntos propios, por proposta do responsable do servizo e sen prexuízo do exercicio, no caso de estimarse procedente, da postestade disciplinaria.

#### **ARTIGO 17º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

A) Considéranse como tales aquelas horas de traballo efectivo que excedan da xornada establecida, en cómputo semanal promedio ou en períodos superiores cando así se determine.

Non se consideran como tales, nin computan para a xornada laboral, as horas de presenza con retribución específica por tal concepto.

B) Fíxase como límite máximo o de 60 horas en cómputo anual, nas que non se incluírán as derivadas dos casos de sinistro ou forza maior, sen prexuízo da compensación correspondente.

C) Con carácter xeral serán voluntarias; serán excepcionalmente obrigatorias cando respondan a acontecementos singulares, imprevistos.

D) Como regra xeral compensaranse con descansos a razón de 1'75 h. por hora extra traballada, nas dúas semanas seguintes á súa prestación ou, en caso de imposibilidade, acumuladas ás vacacións anuais (a razón de 1 día adicional por cada 6 horas extraordinarias).

De non ser posible por necesidades organizativas dos servizos a compensación será aboada co valor da hora ordinaria, correspondente.

As horas extraordinarias excepcionais e obrigatorias aboaranse con incremento do 75% sobre o valor da hora ordinaria. Anexo: B.

E) Trimestralmente informarase ao Comité das horas extras realizadas e compensadas.

#### **ARTIGO 18º.- SERVIZOS ESPECIAIS E EXTRAORDINARIOS.**

Non se considerarán nin computarán como horas extras, nin para a xornada fixada no artigo 16.A, os supostos de servizos especiais e extraordinarios, sen carácter fixo nin periódico, vinculados a actividades universitarias singulares ou atípicas que se ordenen por resolución xeral comprensiva dos seguintes elementos: obxecto ou actividade, lugar, días e horas, e compensación ou retribución específica por gratificación singular.

### **VIII RETRIBUCIÓN**

#### **RETRIBUCIÓN BÁSICAS**

#### **ARTIGO 19º.**

A.- Son retribucións básicas as seguintes:

- a) O salario base
- b) As pagas extraordinarias
- c) Os trienios

B.- As retribucións básicas veñen determinadas polo grupo de clasificación profesional dos traballadores, na seguintes contías:

| GRUPO | SALARIO BASE MENSUAL | TRIENIO |
|-------|----------------------|---------|
| I     | 1.860                | 37,04   |
| II    | 1.550                | 37,04   |
| III   | 1.210                | 37,04   |
| IV    | 1.030                | 37,04   |
| V     | 915                  | 37,04   |

#### **ARTIGO 20º.**

O salario base consiste nunha cantidade fixa para cada grupo profesional que se devengará e aboará por meses vencidos (ou parte proporcional se é o caso).

#### **ARTIGO 21º.**

As pagas extraordinarias son tres ao ano, polo importe dunha mensualidade de salario base e os trienios recoñecidos, e aboaranse nos meses de xuño, setembro e decembro.

O dereito ao cobro e o importe das pagas extraordinarias será proporcional ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses anteriores ao do pagamento correspondente.

#### **ARTIGO 22º.**

Os trienios aboaranse, tanto nas mensualidades ordinarias como nas pagas extraordinarias, polo importe de 37,04 €, por cada período completado de tres anos de servizos prestados na Universidade de Vigo.

Os trienios recoñecidos con anterioridade, en reximes diferentes ao do presente convenio, manterán as súas contías coas actualizacións que se prevexan nas leis de orzamentos da Comunidade Autónoma.

O persoal laboral fixo poderá solicitar o recoñecemento do tempo de servizos prestados noutras administracións públicas, en iguais condicións substantivas e procedimentais que as previstas para os funcionarios de carreira na Lei 70/1978.

### **RETRIBUCIÓNS COMPLEMENTARIAS**

#### **ARTIGO 23º.**

A. As retribucións complementarias vincúlanse funcionalmente e veñen determinadas polas características do posto de traballo (definido na RPT) e polas circunstancias do traballo efectivamente desenvolvido.

B. Son retribucións complementarias:

- a) Os complementos de xornada-horario
- b) Os pluses de singularización funcional

#### **ARTIGO 24º.**

A. Os complementos de xornada-horario recoñeceranse e devengaranse polas seguintes circunstancias:

1ª.- Pola prestación efectiva e regular de servizos en réxime de xornada partida, conforme ao previsto no artigo 16.B.b. deste Convenio e na resolución sobre fixación de horario aplicable.

A súa contía anual xeral será de 2.500 € (ou parte proporcional se for o caso).

2ª.- Por xornada flexible ou irregular e/ou dispoñibilidade horaria consonte ao disposto no artigo 16.B.c. deste Convenio e na resolución aplicatoria correspondente.

A súa contía anual xeral será de 2.500 € (ou parte proporcional se for o caso).

3ª.- Por aplicación do réxime de especial dedicación horaria, no caso do persoal condutor da Unidade de Transporte e Distribución, na que ademais da xornada ordinaria de traballo efectivo, se retribúe como tempo de presenza ata 20 horas semanais de promedio polo importe do 33% do salario base mensual.

B. Os diversos supostos previstos neste concepto non son acumulables nin compatibles entre eles, entendéndose en todo caso que o de maior contía absorbe os restantes.

#### **ARTIGO 25º.**

Os pluses de singularización funcional recoñeceranse e devengaranse polos seguintes conceptos:

1ª.- Especial responsabilidade directiva, polo desempeño de funcións directivas profesionais con responsabilidades de xestión de nivel superior, nunha área ou servizo.

O seu importe será o resultante da aplicación do 35% sobre o salario base mensual.

2ª.- Por coordinación funcional ou especial responsabilidade técnica, asignadas por acordo expreso, como condicións ou funcións adicionais ás atribuídas con carácter xeral á categoría e posto de traballo desempeñado.

O seu importe será o resultante da aplicación dun 20% sobre o salario base mensual.

3ª.- Por coordinación ou xefatura de grupo, para os postos de traballo que teñan asignadas estas funcións, con tarefas e ámbitos determinados.

O seu importe será o resultante da aplicación dun 10% sobre o salario base mensual.

4ª.- Por especial complexidade ou dificultade técnica, nos postos de traballo nos que concorran e se recoñezan estas circunstancias.

O seu importe será o resultante da aplicación dun 10% sobre o salario base mensual.

Os anteriores conceptos (1º a 4º) non son acumulables nin compatibles entre eles, a percepción dun deles (o de maior contía dos aplicables) absorbe aos demais.

5ª.- Por penosidade, perigosidade ou toxicidade, nos casos nos que concorran estas circunstancias apreciadas con intervención do servizo de prevención de riscos e saúde laboral e entanto non se eliminan ou corrixan as circunstancias determinantes.

O seu importe será o resultante da aplicación dun 5% sobre o salario base mensual.

## **RETRIBUCIÓN EXTRAORDINARIAS**

### **ARTIGO 26º.**

Son retribucións extraordinarias as previstas nos artigos 17 e 18 deste Convenio.

Tamén o é o complemento persoal transitorio previsto na Disposición Adicional 5ª.I. deste Convenio.

### **ARTIGO 27º.**

Os incentivos de rendemento ou produtividade fixaranse no seo dos programas de avaliación, mellora e xestión da calidade dos servizos universitarios, vinculándose coa consecución dos obxectivos que se establezan.

## **IX DEREITOS DE REPRESENTACIÓN**

### **ARTIGO 28º.**

Recoñécense os dereitos establecidos na lexislación xeral aplicable, en especial:

- De participación (4.1.g, 61 e ss ET, 39 e 40 L 9/1987).
- De permisos (37.3 e ET e 9 LOLS) e excedencias (46.4 ET e 9 LOLS) para funcións sindicais e de representación.
- De convocatoria e realización de asembleas dos/as traballadores/as (77 e ss ET).
- De cesión de locais e uso de taboleiros de información sindical (81 ET e 8.2. LOLS), así como do uso do correo electrónico nos termos que a seguir se sinalan.
- De garantías dos membros do Comité (68 ET), fixándose o crédito de horas mensuais retribuídas nos termos que logo se regulan.

Os delegados sindicais e as persoas que –conforme ao seu regulamento interno- asistan a sesións do Comité e dos órganos de participación (aínda sen seren membros deles) terán iguais garantías e dereito aos permisos necesarios en relación co exercicio destas funcións.

A) Os membros do Comité Intercentros disporán, para o exercicio das súas funcións representativas, dun crédito de 50 horas mensuais retribuídas.

Por acordo expreso, comunicado á administración, poderá acumularse o crédito nun ou varios dos representantes.

Para a utilización deste crédito será precisa a comunicación previa á administración e ao xefe do servizo ou dependencia no que o representante preste os seus servizos.

Cando polas singulares circunstancias do servizo, a acumulación ou utilización do crédito poida causar dificultades no normal funcionamento do servizo, adoptaranse as medidas organizativas necesarias para respectar o exercicio do dereito de representación e o correcto funcionamento da administración.

B) Nas eleccións para o Comité de Empresa, procurarase a maior unidade posible no proceso para o conxunto do PAS-laboral da Universidade.

Ademais dos dous colexios electorais actualmente previstos no artigo 71.1. ET por acordo dos sindicatos con representación constituirase un terceiro colexio ("outro persoal") para o persoal laboral que non teña pleno encaixe nos anteriores.

C) Recoñécese o dereito do Comité e das seccións sindicais a transmitir información de natureza sindical e laboral por medio do sistema de correo electrónico da Universidade.

No seu exercicio deberán respectarse os dereitos de terceiras persoas, o uso racional (prohibíndose os abusos e envíos ou correos masivos) e o normal funcionamento do sistema conforme ás regulacións xerais que se aproben para estes servizos.

## **X POLÍTICA DE EMPREGO**

### **ARTIGO 29º.**

**A.- POLÍTICA DE EMPREGO (MEDIDAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE EFECTIVA DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE).**

Sen prexuízo das accións xerais de previsión, tratamento e rehabilitación, as persoas que teñan recoñecido algún grao de minusvalía teñen dereito, no acceso ao emprego e desenvolvemento do seu traballo a:

- 1º. A adopción das medidas necesarias para a accesibilidade do centro de traballo e instalacións complementarias.
- 2º. A adaptación do posto de traballo para o seu desenvolvemento normal e á promoción e formación profesional.
- 3º. A admisión nas probas selectivas para postos compatibles en igualdade de condicións efectivas coas demais persoas aspirantes, adaptando as probas e habilitando as medidas necesarias para este fin.  
Nas convocatorias expresarase tal posibilidade e nas solicitudes de participación os interesados concretarán as circunstancias e pedimentos de adaptación que consideren necesarios.
- 4º. A reserva dun cupo do 6% das vacantes en prazas compatibles e axeitadas, das incluídas na oferta de emprego público, para seren cubertas por persoas con discapacidade cun grao de minusvalía igual ou superior ao 33% ata acadar o 2% total dos efectivos.
- 5º. A reincorporación, logo da declaración de incapacidade permanente parcial, no posto de traballo que ocuparan ou noutro axeitado á súa capacidade.
- 6º. A reincorporación, no caso de recoñecemento da incapacidade permanente total ou absoluta, cando recuperen a súa capacidade laboral.

O desenvolvemento e vixilancia do previsto nesta disposición correspóndelle á Comisión Paritaria que poderá designar un relator especial nesta materia ou atribuírselle esta misión a un órgano con funcións xerais neste ámbito.

**B.- POLÍTICA DE EMPREGO  
(Xubilación)**

A) A xubilación ordinaria por idade establécese aos 65 anos.

Producirase a xubilación, e a extinción da relación laboral, cando os/as traballadores/as acaden a idade ordinaria de xubilación establecida na lexislación xeral, sempre que os empregados afectados teñan cuberto o período mínimo de cotización e os requisitos establecidos para teren dereito á pensión de xubilación contributiva. De non darse estes supostos prorrogarase a relación laboral ata completar o período de cotización.

Cada ano, sobre a base das previsións de xubilación para o inmediato seguinte, negociarase un acordo concreto de vinculación das xubilacións previstas no ano con medidas de emprego aplicatorias dos obxectivos de estabilidade e mellora da calidade do emprego na administración universitaria.

B) Establécense os seguintes incentivos de xubilación:

- Por cada 10 anos de antigüidade recoñecida, no momento da xubilación ordinaria e ao producirse esta: 3.000 €.

- Por cada ano de idade no que se anticipe á xubilación en relación coa ordinaria: 3.000 €.

C) Poderán establecerse programas de xubilación parcial ou flexible, dentro das medidas de emprego, aos que poderán acollerse con carácter voluntario os/as traballadores/as que o soliciten e cumpran os requisitos legais e os fixados pola Universidade en función das necesidades dos servizos e a planificación das necesidades de persoal.

#### C.- POLÍTICA DE EMPREGO

Ademais da información xeral (do artigo 8.3º. e concordantes do ET) en materia de contratos, a Universidade elaborará anualmente un informe que conteña todas as contratacións temporais levadas a cabo durante o ano (no ámbito deste Convenio) con especificación do tipo de contrato.

Para o suposto de contratos temporais especiais (de inserción, formación, e análogos) daráselle información aos representantes de persoal das memorias dos proxectos e dos servizos desenvolvidos, así como dos titores ou responsables dos proxectos e contratos.

Como consecuencia da información anterior e da súa análise adoptaranse as medidas de emprego necesarias (mediante recomendacións, limitacións e prohibicións) para o uso adecuado e racional das contratacións temporais nas diversas modalidades e supostos (substitucións, eventuais por necesidades conxunturais, novos servizos con financiamento por prezos ou taxas, contratos con financiamento externo...).

### **ANEXO: A.**

#### **GRUPOS PROFESIONAIS (artigo 12.a. do Convenio)**

GRUPO I: (titulación universitaria superior, segundo ciclo).  
licenciados, enxeñeiros, arquitectos e equivalentes.

GRUPO II: (titulación universitaria media, primeiro ciclo)  
diplomados, enxeñeiros e arquitectos técnicos, FP de 3º grao ou superior e equivalentes.

GRUPO III: bacharelato, FP de 2º grao ou medio e equivalente.

GRUPO IV: graduado en ESO, FP de 1º grao e equivalente.

GRUPO V: certificado de escolaridade ou equivalente.

(NOTA: incidencia, futura, da reforma das titulacións universitarias RRDD 55 e 56/2005, e da FP).

Excepcionalmente, por causas xustificadas, poderá eximirse do requisito da titulación para o acceso a categorías determinadas.

## CATEGORÍAS

1.- En relación coas categorías actuais previxentes (recollidas no Anexo II do Convenio Colectivo-2002) mantéñense coas denominacións e agrupacións seguintes:

Grupo I: TITULADOS OU TÉCNICOS SUPERIORES (TS)

- TS en I+D
- TS en TIC
- TS en RRII
- TS en AA culturais
- TS en AA deportivas
- TS en laboratorios \*

Grupo II: DIPLOMADOS OU TÉCNICOS MEDIOS (TM)

- TM en TIC
- TM en AA culturais
- TM da unidade técnica

Grupo III: TÉCNICOS ESPECIALISTAS (TE)

- TE en TIC\*
- TE en laboratorios\*
- TE en bibliotecas
- TE en xardinería e zonas verdes
- TE en transporte e distribución
- TE en AA deportivas
- TE en servizos xerais

(mantéñense as categorías ou prazas “a extinguir” con tal condición)

Grupo IV: OFICIAIS E AUXILIARES TÉCNICOS (AT)

- AT en laboratorios
- AT en AA deportivas
- AT en servizos xerais

(mantéñense as categorías e prazas “a extinguir”, con tal condición e incorporando a de “telefonista”).

Grupo V: AUXILIARES DE SERVICIOS (AS)

- Categoría única

(mantéñense as categorías ou prazas “a extinguir” con tal condición)

\* Agrupa as categorías actualmente existentes nesta área funcional, que se manteñen como especialidades da categoría común.

2.- En desenvolvemento do disposto no Convenio procederase á reordenación das categorías existentes, cos seguintes criterios e compromisos:

Primeiro: no grupo IV crearase unha nova categoría con carácter e funcións xerais na que poderan integrarse, logo dos procedementos de formación e acreditación das condicións obxectivas esixibles, negociadas co Comité, os empregados que o desexen. A creación desta categoría implicará melloras determinadas de mobilidade interna, posibilidades de progresión profesional e maior flexibilidade na atención aos servizos universitarios de carácter xeralista nos termos que serán obxecto da negociación devandita.

Segundo: procederase progresivamente á definición e unificación de categorías equivalentes e á agrupación daquelas que teñan funcións análogas, proceso que debe acompañarse de accións formativas e asignación das novas funcións xerais, sen prexuízo do mantemento das especialidades que se estimen precisas para postos de traballo determinados que o requiran.

## ANEXO B.

### COMPENSACIÓNS (descansos ou retribución especial en supostos específicos)

Alternativa a 16.C. e 17.D.

| I. DENTRO DA XORNADA DE TRABALLO                                  | EN TEMPO | RETRIBUTIVAS |
|-------------------------------------------------------------------|----------|--------------|
| I.A. Nocturnidade (22 a 6 h.)                                     | 125%     | 125%         |
| I.B. Sábados pola mañá (6 a 15 h.)                                | 150%     | 125%         |
| I.C. Sábados pola tarde (a partir das 15 h.), Domingos e festivos | 200%     | 175%         |
| II. FÓRA DA XORNADA DE TRABALLO (HORAS EXTRAORDINARIAS)           |          |              |
| II.A. Comúns                                                      | 175%     | 100%         |
| II.B. Excepcionais (sinistros e obrigatorias)                     | 175%     | 175%         |

- Estas compensacións aplicaranse en defecto de retribución específica ao posto de traballo polo concepto sinalado e son incompatibles cos traballos prestados por orde de servizos especiais e extraordinarios.

- Para estes efectos consideraranse unicamente as horas correspondentes a tempo de traballo efectivo, autorizadas polo/a responsable do servizo e controis que se establezan, computándose por horas completas (e fraccións iguais ou superiores a 30 minutos).

- De ser posible aplicárase preferentemente a compensación temporal en días de descanso equivalentes, ou adicionais aos períodos de vacacións (a razón de 1 día por cada 7 horas resultantes) nos períodos de menor carga de traballo.

En caso de imposibilidade ou manifesta inconveniencia para o servizo aplicárase a compensación retributiva.

Poderá acordarse a aplicación combinada parcial de ambas compensacións (parte en descanso, parte en retribución), sen prexuízo do disposto no artigo 16.E. deste Convenio.

- A compensación temporal aplicarse tamén aos días e horas de inasistencia ou ausencia producidos sen a preceptiva autorización previa e xustificación debida, tanto por solicitude do interesado como de oficio por proposta do/a responsable do servizo ou ámbito.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAIS**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.**

A Universidade de Vigo comprométese a estudar as propostas de adhesión e as solicitudes de extensión que, en relación co presente Convenio, se formulen para coas entidades instrumentais con personalidade xurídica propia que a Universidade cree para a xestión de servizos e funcións universitarias, comprometéndose tamén a resolver o procedente tendo en conta as circunstancias e singularidades do servizo e do ente instrumental creado para o efecto.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.**

Poderá chegarse a acordos de aplicación parcial e/ou progresiva de disposicións do presente Convenio para entidades vinculadas coa Universidade (nas que esta teña unha participación maioritaria) ou colectivos non incluídos no seu ámbito de aplicación persoal que non teñan convenio propio ou xeral de aplicación.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.**

No caso de que a Universidade, en uso das súas potestades de autoorganización, acorde a constitución de institucións ou entidades que asuman funcións universitarias antes desenvolvidas directamente pola administración universitaria, a incorporación do persoal afectado pola decisión ao novo ente levarase a cabo conforme a criterios de voluntariedade e respectando as condicións laborais do persoal.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª (RÉXIME DISCIPLINARIO)**

En relación co artigo 15.3

Sen prexuízo das garantías establecidas para os representantes do persoal, informarase ao Comité Intercentros da iniciación de procedementos disciplinarios e das resolucións que se adopten. O Comité poderá presentar alegacións nos procedementos iniciados.

Cando un despedimento disciplinario sexa declarado improcedente, a administración readmitirá ao/á traballador/a.

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª AO CAPÍTULO VIII DESTE CONVENIO (retribucións).**

- I.- Nos casos nos que a aplicación das disposicións sobre retribucións contidas neste Convenio supoñan unha diminución nas retribucións ordinarias para algún dos empregados incluídos no seu ámbito de aplicación, asignaráselle un complemento persoal e transitorio compensatorio polo exceso no importe das retribucións que viñera percibindo, que será absorbible polos incrementos retributivos xerais ou particulares que se produzan con posterioridade.
- II. En materia retributiva, na aplicación do disposto neste convenio e das normas contidas na lexislación de orzamentos aplicables ao persoal laboral teranse en conta criterios de equiparación ou máxima aproximación aos niveis retributivos de referencia ou equivalentes do persoal funcionario así como de mantemento do poder adquisitivo (correlación incremento retributivo-IPC).
- III. As cuestións retributivas comúns serán obxecto de tratamento no órgano xeral previsto no artigo 9.B. deste Convenio.

COPIA FETE UVigo