

Onde di: «Dous ordenadores, marca TAY (CLONICO), modelo REDDIS, cun valor de 986,35 euros cada un, doados pola entidade financeira Caixa Nova», debe dicir: «Un ordenador, marca TAY (CLONICO), modelo REDDIS, cun valor de 986,35 euros, doado pola entidade financeira *Caixa Nova*».

CONSELLERÍA DE XUSTIZA, INTERIOR E RELACIÓNS LABORAIS

Resolución do 18 de xuño de 2002, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do convenio colectivo para o persoal laboral da Universidade de Vigo.

Visto o texto do convenio colectivo para o persoal laboral da Universidade de Vigo (código de convenio nº 8200702), que se subscribiu entre os representantes da Universidade de Vigo e das organizacións sindicais Comisións Obreiras (CC.OO), Unión Xeral de Traballadores (UGT), e Confederación Intersindical Galega (CIG), e de conformidade co disposto no artigo 90.2º e 3º do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 1040/1981, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordena-la inscrición do devandito convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remiti-lo texto orixinal ó correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñe-la súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 18 de xuño de 2002.

José Vázquez Portomeñe
Director xeral de Relacións Laborais

I Convenio colectivo da Universidade de Vigo
Capítulo I

Ámbito e condicións de aplicación

Artigo 1º

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

Artigo 2º.-Ámbito funcional e territorial.

Este convenio é de aplicación á Universidade de Vigo, ós seus centros de traballo existentes actualmente e aqueles outros que, durante a vixencia do convenio, se poidan crear ou integrar nela.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

As normas do presente convenio aplicaráselle a todo o persoal que, integrado no ámbito funcional

do artigo anterior, estea vinculado á universidade en virtude de relación xurídico-laboral, formalizada polo rector ou órgano en quen delegue, estea suxeito ó poder de dirección dela e perciba as súas retribucións con cargo ás correspondentes consignacións orzamentarias de persoal laboral de administracións e servizos.

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

Artigo 4º.-Período de vixencia.

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* e terá vixencia ata o 31 de decembro do 2004. O seus efectos económicos aplicaranse desde o un de xaneiro de 2001.

Artigo 5º.-Prórroga e denuncia.

1. Por calquera das partes asinantes do convenio colectivo poderase pedir, mediante denuncia notificada por escrito á outra parte, a súa revisión, cunha antelación mínima de dous meses ó remate do período de vixencia sinalado no artigo 4º ou, se é o caso, do remate de calquera das prórrogas se as houbese.

2. En todo caso, mentres que non se asine un novo convenio, permanecerán en vigor tódalas cláusulas deste.

3. De non producirse a denuncia no prazo establecido no punto anterior, o convenio colectivo entenderase tacitamente prorrogado por períodos de anos naturais. Neste suposto, as condicións económicas serán negociadas anualmente nos dous meses seguintes á data de prórroga automática do convenio para a súa efectividade ó día 1 de xaneiro de cada exercicio.

Artigo 6º

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

Artigo 7º.-Compensación e absorción.

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

Artigo 8º

Respectaranse, manténdose estrictamente ad personam, as condicións particulares que, con carácter global, en cómputo anual, excedan das melloras do

presente convenio e veñan derivadas da norma preexistente estatal, da Comunidade Autónoma de Galicia ou convida colectivamente.

Artigo 9º

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

Capítulo II Comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio

Artigo 10º.-Comisión paritaria.

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

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

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

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

4. Son competencias da comisión:

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

b) Vixia-lo cumprimento do pactado.

c) A conciliación previa naqueles conflitos de carácter colectivo que lle sexan sometidos á consideración por calquera das partes.

d) Acordar, cando proceda, a modificación do convenio no referente á clasificación por grupos e categorías, nos aspectos de creación, modificación ou supresión de categorías profesionais así como a definición das súas funcións. A iniciativa poderá partir da xerencia, comité de empresa ou seccións sindicais.

e) Aproba-lo seu regulamento de funcionamento interno.

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

5. Os acordos da comisión paritaria requirirán o voto afirmativo dos dous tercios de cada unha das partes integrantes. Estes acordos, que vinculan as partes nos mesmos termos con que o fai o presente

convenio, serán recollidos en actas que se incorporarán como anexos ó convenio.

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

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

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

Artigo 11º.-Comité intercentros.

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

a) A denuncia e negociación de futuros convenios.

b) A negociación das revisións salariais cando proceda.

c) As mesmas competencias que posúen os comités de empresas ou delegados sindicais cando afecte ó ámbito global das partes do convenio.

d) A elección dos representantes de persoal na comisión paritaria de vixilancia e interpretación do convenio, respectando a proporcionalidade existente no comité intercentros.

e) Solicitar conflito colectivo e interpoñer calquera tipo de reclamación, así como solicita-la declaración de folga legal.

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

Capítulo III Clasificación profesional

Artigo 12º

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

Procurárase que a antedita negociación se realice con anterioridade á aprobación dos orzamentos da universidade.

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

-Grupo I: titulación superior: licenciado, arquitecto, enxeñeiro ou equivalente.

-Grupo II: diplomado universitario, arquitecto técnico, enxeñeiro técnico ou equivalente.

-Grupo III: bacharelato, formación profesional de segundo grao ou equivalente, outras titulacións homologadas polo Ministerio de Educación.

-Grupo IV: graduado en educación secundaria obrigatoria, graduado escolar, formación profesional de primeiro grao ou equivalente.

-Grupo V: traballadores en posesión de certificacións de educación secundaria, certificados de escolaridade ou outros homologados polo Ministerio de Educación.

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

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

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

Artigo 13º

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

No caso do persoal que obtivera recoñecemento do dereito a percibi-la pensión por incapacidade permanente total, adxudicáraselle unha clasificación axeitada á súa capacidade. Cando as circunstancias así o requiran, a universidade facilitará a formación profesional necesaria para adapta-lo traballador ó seu novo posto de traballo. A universidade adoptará as medidas necesarias para facilita-lo acceso dos traballadores con condicións físicas diminuídas ós locais e lugares de traballo.

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

Capítulo IV Organización do traballo

Artigo 14º

A organización do traballo, consonte a lexislación vixente, é facultade exclusiva da universidade e a súa aplicación práctica corresponderá á xerencia, por delegación do rector, consonte o establecido na normativa básica de aplicación, nos estatutos e nos regulamentos de desenvolvemento.

Artigo 15º.-Cambio de quenda obrigatorio.

Cando as necesidades do servizo o fagan necesario poderase proceder ó cambio de quenda dos traballadores co procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores. No prazo de 30 días establecido no artigo 42.3º do Estatuto dos traballadores, a xerencia e o comité iniciarán un período de consultas con anterioridade á execución do acordo. De non aceptar ningún traballador o cambio, realizarao o de menor antigüidade destinado no centro de traballo, cambiando da seguinte vez que ocorra ó segundo menos antigo, e así sucesivamente.

Artigo 16º.-Movibilidade funcional.

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

2. Funcións de categoría superior.

Unicamente o rector poderá autoriza-la realización de funcións de categoría superior. Resultará nulo de pleno dereito o acto adoptado nesta materia por calquera outra autoridade universitaria.

De autorizarse a realización de funcións de categoría superior para a cobertura de posto de traballo vacante, a duración do período de desempeño poderá comprender ata a provisión definitiva do posto.

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

3. Traballo de categoría inferior.

Se por necesidades perentorias e imprevisibles fose preciso destinar un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría ou posto singularizado inferior ó que exerce, os xefes das unidades poderán propoñelo á xerencia a través dun informe motivado, á vista do que, a xerencia poderá facelo por tempo non superior a un mes dentro do mesmo ano e comunicándolle ós representantes dos traballadores. Nestes casos, ós traballadores manteránselle-las retribucións e os demais dereitos da súa categoría profesional.

Capítulo V

Provisión, selección e contratación temporal Sección primeira

Provisión de postos de traballo

Artigo 17º.-Concurso de traslados.

1. Unha vez ó ano, a Universidade de Vigo convocará o correspondente concurso de traslados, pro-

curando que sexa no primeiro semestre, que será resolto pola aplicación do baremo que se establece no presente convenio. Nas ditas convocatorias ofreceranse tódalas prazas consignadas como vacantes nas correspondentes RPT da Universidade de Vigo.

2. A convocatoria do concurso de traslados publicárase no taboleiro de anuncios do Rectorado e remitirase copia ós rexistros auxiliares e centros de traballo da Universidade de Vigo.

3. Requisitos e condicións de participación.

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

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

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

-Cando o posto de traballo estivese ocupado de forma provisional por reingreso ó servizo activo desde unha excedencia voluntaria ou por cesamento nun posto de libre designación.

-Cando o traslado se solicite para cambio de localidade.

-Cando o traslado se solicite para cambio de quenda.

-Cando se accedese a unha nova categoría por transformación ou procesos específicos de promoción.

b) Postos.

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

c) Irrenunciabilidade.

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

d) Baremo.

Traballo desenvolvido:

-0,20 puntos por mes ou fracción de mes na mesma ou equivalente categoría nas universidades públicas de Galicia.

-0,10 puntos por mes ou fracción de mes en categoría profesional distinta nas universidades públicas de Galicia

No caso de empate resolverase atendendo ós seguintes criterios:

I. A maior antigüidade na categoría.

II. A maior antigüidade nas universidades públicas galegas.

III. De persisti-lo empate resolverase en favor da persoa de maior idade.

e) Comisión de avaliación.

Os méritos serán valorados por unha comisión de avaliación integrada por tres representantes da universidade e dous representantes dos traballadores nomeados polo respectivos comités.

f) Resolución do concurso e toma de posesión.

A resolución do concurso farase no prazo máximo de 3 meses desde que remate o prazo de presentación de solicitudes. A incorporación no posto de traballo farase efectiva nun mes, e excepcionalmente poderase alongar ata 3 meses.

4. Reingreso procedente de excedencias voluntarias.

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

5. A Universidade de Vigo promoverá o asinamento de convenios con outras universidades públicas que permitan o recíproco traslado dos seus traballadores.

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

Artigo 18º.-Provisión temporal.

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

1. Reingreso ó servizo activo dos traballadores fixos sen reserva de posto de traballo. Os traballadores que soliciten o reingreso ó servizo activo desde a situación de excedencia voluntaria por interese particular ou incompatibilidade serán adscritos con carácter provisional a un posto de traballo pola xerencia. Os traballadores reingresados a través da adscripción provisional terán a obriga de participar no primeiro concurso de traslados que se convoque.

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

3. Cando exista a necesidade de cubrir un posto de traballo que posibilite o cambio de quenda, localidade ou categoría, atenderanse os seguintes criterios:

a) Cambio de quenda. De existiren varias solicitudes a prelación establécese na seguinte orde: persoal do campus, persoal fixo, persoal contratado, antigüidade da solicitude, antigüidade na categoría, antigüidade nas universidades públicas galegas.

b) Cambio de localidade. De existiren varias solicitudes a prelación establécese na seguinte orde: persoal fixo, persoal contratado, antigüidade da soli-

cidade, antigüidade na categoría, antigüidade nas universidades públicas galegas.

c) Cando corresponda a categoría distinta, cubriase consonte coa normativa de listas de espera que será elaborada no seo da comisión de política de emprego, ou no seu defecto por acordo entre a xerencia e o comité intercentros.

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

Artigo 19º.-Provisión de postos de responsabilidade.

1. Os postos de traballo de natureza singularizada que se definan na relación de postos de traballo polo criterio de responsabilidade serán cubertos segundo estableza a respectiva relación de postos de traballo.

Cando existan determinadas tarefas ou traballos de carácter temporal que supoñan a asunción dunha responsabilidade extraordinaria ou cualificación específica que comporte a percepción do complemento correspondente, serán asinadas polo rector por proposta do xefe da unidade ou centro de traballo correspondente, co visto e prace do xerente, e informarase o comité de empresa.

2. Remoción no desempeño dun posto singularizado.

Se por causas obxectivas un traballador non desenvolve axeitadamente as funcións dun posto singularizado, definido polo criterio de responsabilidade, poderá ser removido del, oído o comité de empresa, mediante resolución rectoral motivada e logo do trámite de audiencia e alegacións do interesado, quen poderá solicita-la realización da fase de proba. No caso de que o posto de traballo fora provisto mediante concurso de libre designación, non procederá a solicitude da fase de proba.

Sección segunda Selección

Artigo 20º.-Convocatorias.

1. O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo realizarase mediante convocatoria pública, elaborada consonte co disposto no artigo 188 dos estatutos, polo sistema de concurso-oposición, respectando os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

2. O concurso-oposición consistirá na superación das probas correspondentes e na valoración daqueles méritos que se establezan nas respectivas convocatorias. A estrutura das probas selectivas figura como anexo III deste convenio. En todo caso será necesario, para supera-lo proceso selectivo, ter superada a fase de oposición.

3. Os procesos de selección de promoción interna e libre realizaranse separadamente, e serán en primeiro lugar os de promoción interna. As vacantes

non cubertas pola quenda de promoción interna acumularanse á provisión externa.

4. Os seleccionados pola quenda de promoción interna terán preferencia sobre a quenda libre para a elección de vacantes. Respectando o anterior, a elección realizarase segundo a orde de puntuación final acadada.

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

6. As convocatorias preverán a reserva para cubrir pola quenda de promoción interna que será como mínimo do 50 % das prazas ofertadas no conxunto da oferta pública de emprego de cada ano.

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

-Ser traballador laboral fixo da Universidade de Vigo.

-Os que se fixen na convocatoria respectiva.

8. Os aspirantes pola quenda de promoción interna serán eximidos das probas obrigatorias-non eliminatorias previstas para a quenda libre.

Artigo 21º.-Transformación de categorías.

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

Artigo 22º.-Órganos de selección.

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

Tódolos membros do tribunal actuarán con voz e voto.

2. O tribunal non poderá declarar que superou o proceso selectivo un número de aspirantes superior ó das prazas ofertadas.

3. Os membros dos tribunais deberán absterse de intervir cando neles concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Os aspirantes poderán recusa-los de acordo co artigo 29 da mencionada lei.

4. Os tribunais poderán dispoñe-la incorporación ós seus traballos de asesores especialistas para todas ou algunhas das probas. Os ditos asesores limitaranse ó exercicio das súas especialidades técnicas,

de acordo coas que colaborarán co órgano de selección, sen por iso formar parte del.

Artigo 23º.-Formalización de contratos.

Concluído o proceso, publicada a relación definitiva dos candidatos que o superasen e acreditado por estes o cumprimento dos requisitos esixidos na convocatoria, o órgano competente procederá á formalización dos contratos. Ata esta, os aspirantes non se incorporarán ó posto de traballo nin terán dereito a ningunha percepción económica.

Artigo 24º.-Período de proba.

O período de proba será de 4 meses para os grupos I e II e de 1 mes para os demais grupos. O persoal que o supere satisfactoriamente, adquirirá a condición de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo.

Sección terceira Contratación temporal

Artigo 25º

1. Segundo as necesidades da Universidade poderán formalizarse contratos de duración determinada de acordo coa lexislación vixente. Deberán formalizarse por escrito dando comunicación ó comité de empresa e respectarase o previsto nas normas que regulen as listas de espera. Os representantes dos traballadores e a xerencia poderán negociar outras fórmulas de cobertura temporal para atender necesidades temporais.

2. Para a contratación temporal de traballadores respectaranse os principios de mérito e capacidade e acudirase ás listas de espera previstas no artigo 18º.3 c), resultantes das convocatorias de prazas pola quenda libre para persoal laboral fixo. De esgotarse, convocaranse procesos de selección específicos ou poderase acudir ós servicios de emprego.

3. Para os efectos do prazo previsto no punto 1 do artigo 15 da Lei do Estatuto dos traballadores, a duración máxima do contrato eventual será a que dispoña a lexislación vixente en materia de contratación temporal.

Capítulo VI Réxime retributivo

Artigo 27º.-Estructura do salario.

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

1. Retribucións básicas.

- Salario base.
- Antigüidade.

2. Retribucións complementarias.

- Complemento de nocturnidade.
- Complemento de permanencia.
- Complemento de xornada.

-Complemento de dispoñibilidade.

-Complemento de perigosidade.

-Complemento de responsabilidade.

-Complemento de categoría.

-Horas extraordinarias.

3. Percepcións non salariais.

-Axudas de custo e locomoción.

Artigo 28º.-Retribucións básicas.

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

O percibo das pagas extraordinarias será calculado en proporción ó tempo de servicios efectivamente prestados.

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

Antigüidade. Computarase por trienios e percibirase por cada trienio a cantidade de 523,50 euros anuais. Os trienios acumulados na universidade ata o 1 de febreiro de 1988 e os consolidados en réximes diferentes ós do presente convenio, dos que se solicite o recoñecemento de servicios previos, aboaranse, na contía xa recoñecida incrementada na porcentaxe establecida na Lei de orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia. Este concepto aboarase mensualmente xunto co salario base, tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.

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

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

Artigo 29º.-Complemento de responsabilidade.

Atendendo ás características de responsabilidade do posto ocupado, procederá a retribución complementaria do persoal mediante os complementos de responsabilidade definidos no anexo VI do convenio.

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

Artigo 30º.-Complemento de categoría.

Atendendo ás características de responsabilidade ou outras específicas ou xerais da categoría que desenvolva cada traballador/a, procederá a retribu-

ción complementaria do persoal mediante os complementos de categoría definidos no anexo VII do convenio.

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

Artigo 31º.-Complemento de permanencia.

Os técnicos esp. de transporte e distribución, percibirán un complemento mensual de permanencia nas contías que se detallan no anexo VIII.

Artigo 32º.-Complemento de xornada ou dispoñibilidade.

O persoal que desenvolva un posto que estea suxeito a dispoñibilidade horaria ou con xornada partida percibirá un complemento pola contía que se detalla no anexo VIII.

Artigo 33º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, terán unha retribución específica incrementada nun 25 por 100 sobre o salario base que poderá compensarse coa redución de xornada na mesma proporción.

Artigo 34º.-Complemento de perigosidade, penosidade, toxicidade.

Os titulares de postos de traballo que sexan declarados tóxicos, perigosos, ou penosos percibirán un complemento mensual de 74,28 euros mes.

Artigo 35º.-Horas extraordinarias.

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

Excepto nos casos en que as dificultades de organización do traballo o impidan, as horas extraordinarias compensaranse por tempos equivalentes de descanso retribuído incrementado nun 75% ata completar xornadas completas que se poderán acumular ós períodos de vacacións anuais. Cando non resulte posible a súa compensación por descanso, aboaranse nas contías establecidas como valor da hora ordinaria de cada traballador.

Trimestralmente, a xerencia da universidade, remitirá ó comité intercentros, a relación das horas extraordinarias realizadas con indicación das aboadas e/ou compensadas con descanso.

Artigo 36º.-Axudas de custo e locomoción.

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

Artigo 37º.-Réxime de incompatibilidades.

Ó persoal laboral ó servizo da universidade aplícaráselle a Lei 53/1984, do 26 de decembro, e o seu desenvolvemento regulamentario en materia de incompatibilidades.

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

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

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

Capítulo VII

Xornada e horario de traballo

Artigo 38º

A súa realización axustarase a algún dos seguintes réximes:

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

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

a) Xornada diaria partida, de luns a venres, ata completar un total de 35 horas fixas semanais. Realizarase co horario de 9 a 14. O resto ata completar as 35 horas, establecerase logo da negociación entre a xerencia e o comité intercentros.

b) Xornada de 35 horas semanais de media en cómputo mensual, non axustada a quenda.

c) Xornada nocturna de 22 a 8 horas.

2. O total de horas anuais realizarase cun horario de 35 horas fixas á semana, agás nos meses de xullo, agosto e períodos non lectivos de Nadal e Semana Santa, que será de 25 horas de traballo efectivo.

3. Os traballadores terán a obriga de realizar 15 sábados ó ano como máximo, e sempre que no centro de traballo no que preste servizos necesite o mantemento de servizos mínimos. A prestación de cada sábado implicará o dereito do traballador a desfrutar do tempo de compensación que corresponda na semana seguinte ou ben acumulándose ó período ordinario de vacacións anuais. Para estes efectos, os sábados realizados computaranse desde o 1 de xullo de cada ano ó 30 de xuño do seguinte.

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

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

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

b) Postos de traballo que impliquen a realización da totalidade ou parte de xornada laboral en sábados pola tarde, domingos e días declarados festivos, tanto pola autoridade laboral coma polo rectorado. A xornada destes postos será fixada pola xerencia, logo de acordo co comité de empresa. O cómputo das horas traballadas neses días deberá efectuarse como dobre para os efectos de determina-lo réxime de xornada, a súa compensación por descanso e de non resultar posible esta, o seu aboamento como horas extraordinarias.

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

d) Postos de traballo que impliquen a realización da totalidade ou parte da xornada laboral entre as 22 e as 6 horas. O cómputo das horas traballadas neses días deberá multiplicarse por 1,25 para os efectos de determina-lo réxime de xornada, da súa compensación por descanso e de non resultar posible esta, o seu aboamento como horas extraordinarias.

Capítulo VIII

Vacacións, permisos e licencias

Artigo 39º.-Vacacións.

Vacacións. Todo traballador terá dereito a un mes de vacacións retribuídas ó ano, procurando, de acordo coas necesidades do servizo, que sexa disfrutado preferentemente en xuño, xullo, agosto ou setembro. Por solicitude do traballador, poderá desfrutarse ó longo de todo o ano en períodos mínimos de 7 días seguidos, sempre que as necesidades do servizo o permitan. No caso de desacordo entre os traballadores afectados as quendas de vacacións serán rotativas, tendo preferencia na primeira ocasión o traballador/a máis antigo.

Artigo 40º.-Licencias sen soldo.

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

Artigo 41º.-Licencias retribuídas.

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

a) Quince días naturais por matrimonio ou formalización de parella de feito.

b) Catro días naturais en caso de nacemento ou adopción ou acollemento dun fillo e no de morte ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

c) Para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, durante os días da súa celebración, e coa debida xustificación.

d) Polo tempo indispensable por asuntos propios e por causa xustificada, non podendo supera-la quinta parte da xornada computada trimestralmente. No caso de que a causa que motivou a licencia implique a percepción de retribución ou indemnizacións descontarase o importe desta do salario ó que teña dereito.

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

f) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, tralo aviso á xerencia e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

g) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións.

A muller, pola súa vontade pode substituír este dereito por unha redución da xornada normal dunha hora, coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

h) Os traballadores que por razón de garda legal teñan ó seu coidado directo un menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desenvolva ningunha actividade remunerada, terán dereito a unha redución ata a metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións. A concesión de redución de xornada por este motivo será incompatible co desenvolvemento de calquera outra actividade, sexa ou non remunerada, durante o horario que foi obxecto da redución.

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

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

k) Nove días por cada ano natural de traballo efectivo para asuntos particulares, sen xustificación, supeditados ás necesidades do servizo. Non poderán acumularse ás vacacións anuais. Se os servizos prestados foran inferiores ó ano natural, os días a desfrutar calcularanse proporcionalmente ó tempo efectivamente traballado. Xustificadamente, este permiso poderá desfrutarse ata o 15 de xaneiro do seguinte ano natural, non podendo acumularse días correspondentes a distintos anos. Os traballadores destinados en unidades que carezan de festividade ou patrón propio terán dereito a un día máis por asuntos particulares.

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

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

Capítulo IX

Suspensión do contrato de traballo

Sección primeira

Suspensión con reserva de posto

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

Artigo 42º.-Maternidade da muller traballadora, adopción ou acollemento de menores de seis anos ou maiores de seis anos discapacitados.

a) Parto: a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas que se desfrutarán de forma ininterrom-

pida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do período de suspensión.

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

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

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

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

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

A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que por ser do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de que a nai e o pai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

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

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

Artigo 43º

1. En materia de excedencia forzosa rexerá o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

2. A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polos traballadores que teñan un ano, polo menos, de antigüidade ó servizo da universidade. Durante o primeiro ano terán reserva de posto. O dereito a esta situación poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorresen dous anos desde o final da anterior excedencia voluntaria.

3. No suposto de que se solicite excedencia voluntaria para atende-lo coidado dun fillo, tanto que sexa natural como por adopción, a dita solicitude terá que ser posterior á data de nacemento ou resolución xudicial de adopción. O período de excedencia non poderá ser superior a tres anos e nos que a iniciación dun novo período de excedencia por un novo fillo porá fin, de se-lo caso, ó que se viña gozando.

O período no que o traballador/a permaneza nesta situación de excedencia terá dereito á reserva do posto de traballo, será computable para efectos de antigüidade e o traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional.

Artigo 44º

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

O reingreso por excedencia derivada de incompatibilidades deberá solicitala o traballador no mes seguinte ó remate desta. De non facelo, a xerencia declarará en situación de excedencia voluntaria.

Artigo 45º

O traballador excedente voluntario que solicite a súa incorporación terá dereito a ocupa-la primeira vacante que se produza na súa categoría ou, no caso de estar extinguida, no mesmo grupo. Se, non existindo vacante na súa mesma categoría ou grupo, exis-

tise unha inferior á que se exercía, poderá optar a ela ou agardar a que se produza aquela.

Capítulo X

Prevenición de riscos e seguridade no traballo

Artigo 46º

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

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

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

Para estes efectos, e como órgano paritario e colexiado de consulta, constituirase un comité de seguridade e saúde que velará pola adopción, mantemento e perfeccionamento de medidas axeitadas en materia de prevención de riscos, seguridade e saúde laboral nos centros de traballo da universidade.

Estará composto polos delegados de prevención elixidos na proporción e segundo o procedemento establecido no artigo 35 da Lei 31/1995, e por igual número de representantes da universidade. Os delegados serán nomeados pola representación do persoal laboral.

As funcións do comité serán as que se determinen no Regulamento da comisión de prevención de riscos e saúde laboral da Universidade de Vigo.

Artigo 47º.-Roupa de traballo e vestiario.

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

En materia de roupa de traballo e vestiario, a Universidade de Vigo proporcionaralles anualmente ós traballadores as seguintes pezas:

Persoal de laboratorio: 2 batas e 2 pares de zocos.

-Técnicos especialistas de biblioteca: 2 batas.

-Técnicos especialistas de servizos xerais, auxiliares técnicos de servizos, auxiliares de servizo: 2 batas ou dous traxes de traballo.

-Persoal de limpeza: 2 batas e 2 pares de zocos.

-Técnicos especialistas de xardinería: 2 traxes de maón, 1 par de botas de pel (impermeables e de seguridade), 1 par de botas forestais ou de goma, 1 traxe de augas (chaqueta e pantalón), 1 anorak de inverno (impermeable, acolchado).

-Auxiliares técnicos de instalacións deportivas: 2 chándales e un par de tenis.

-Técnicos especialista de transporte e distribución: 1 funda, 1 gabardina e 2 uniformes que constarán de 2 traxes, 2 camisas, 2 gravatas, 2 pares de calcetíns e 2 pares de zapatos.

-Persoal de apoio a actos oficiais: (cada dous anos) 1 uniforme que constará de 1 traxe, 2 camisas, 1 gravata, 2 pares de calcetíns e 1 par de zapatos.

A subministración de vestiario implica o seu uso obrigatorio durante a xornada de traballo. En todo caso, a xerencia e o comité de empresa determinarán aquelas necesidades de roupa de traballo que non estean incluídas nos puntos anteriores.

Os traballadores deberán presenta-la súa solicitude para a subministración das pezas recollidas neste artigo diante da xerencia, durante os meses de xaneiro e febreiro de cada ano; entenderanse decaídos dos seus dereitos aqueles traballadores que non fagan a súa solicitude dentro do prazo establecido, agás que isto se deba a causas debidamente xustificadas.

Capítulo XI Réxime disciplinario

Artigo 48º.-Faltas.

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

a) Son faltas leves as seguintes:

1. A incorrección co público, cos compañeiros ou cos subordinados.

2. O atraso, negligencia ou falta de atención no cumprimento das tarefas.

3. Non comunicar coa antelación debida a falta de asistencia por causa xustificada, se non se proba a imposibilidade de facelo.

4. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada de un ou dous días nun mes.

5. A falta de coidado na conservación de locais, materiais e documentos dos servicios.

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 ós superiores, compañeiros ou subordinados.

2. O incumprimento das ordes e instrucións dos superiores e das obrigas concretas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servicio.

3. A desconsideración co público no desempeño do traballo.

4. O incumprimento ou abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene no traballo establecidas.

5. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada durante tres días nun mes.

6. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada nun período de entre cinco e dez días no prazo dun mes.

7. O abandono do traballo sen causa xustificada en dúas xornadas laborais nun mes.

8. A simulación de enfermidade ou accidente por un tempo inferior a tres días.

9. A simulación ou o encubrimento de faltas doutros traballadores en relación ós seus deberes de puntualidade, asistencia e permanencia no traballo.

10. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

11. A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, materiais ou documentos dos servicios.

12. O desempeño de actividades profesionais públicas ou privadas, sen solicitar autorización de compatibilidades, sendo compatibles.

13. A utilización ou difusión indebida de datos ou asuntos de que se teña coñecemento por razón de traballo.

14. A reincidencia na comisión de tres ou máis faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza dentro dun mesmo trimestre, cando houbera sanción por aquelas.

15. O abuso de autoridade no exercicio do cargo.

16. A emisión de informes e adopción de acordos ilegais que causen prexuízos á administración ou ós cidadáns e non constitúan faltas moi graves.

c) Son faltas moi graves:

1. A publicación ou utilización indebida de segredos oficiais así declarados por lei ou clasificados como tales.

2. Toda actuación que comporte discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

3. O acoso sexual sobre todo cando vai acompañado de abuso de autoridade por ser efectuado por un superior contra unha persoa subordinada laboralmente.

4. A fraude, a deslealdade e abuso de confianza nas xestións encomendadas e calquera conducta constitutiva de delito doloso.

5. A desobediencia manifesta.

6. O falseamento voluntario de datos e informacións do servicio.

7. A falta de asistencia ó traballo non xustificada durante dez ou máis días nun mes ou durante máis de quince días nun trimestre.

8. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante dez ou máis días nun mes ou durante máis de vinte días nun trimestre.

9. O incumprimento das normas sobre incompatibilidades.

10. A reincidencia de tres ou máis faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun período de catro meses.

11. O abandono do servizo.

12. A adopción de acordos ilegais que causen prexuízos graves á administración ou ós cidadáns.

13. A obstaculización do exercicio das liberdades públicas e dos dereitos sindicais.

14. O incumprimento das obrigas de atender os servizos esenciais en caso de folga.

Artigo 49º.-Sancións.

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

a) Por faltas leves:

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo ata cinco días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo de sete días a dous meses.

-Suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas, de ascenso ou concursos de traslados por un período dun ano.

c) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo dun a tres meses.

-Suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso por un período de dous a tres anos.

-Traslado forzoso dentro da mesma localidade sen dereito a indemnización.

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

Artigo 50º.-Procedemento.

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

Para a imposición de sancións por faltas leves non será preceptiva a previa instrución do expediente ó que se refire o punto anterior, agás o trámite de

audiencia, e a comunicación ós representantes dos traballadores.

Artigo 51º.-Prescrición.

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

Artigo 52º

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

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

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

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

Capítulo XII

Fomento do emprego

Artigo 53º

Dentro da política de promoción do emprego, a xubilación será obrigatoria ó cumpri-lo traballador a idade de sesenta e cinco anos; comprométese a universidade a constituír bolsas de emprego coas vacantes que se produzan por esta causa, incluíndo nas súas ofertas de emprego prazos de idéntica categoría profesional ou outras de distinta categoría que se creen por transformación das citadas vacante.

A universidade antes de remata-lo primeiro trimestre, informará á correspondente representación sindical das previsións de xubilacións nos doce meses seguintes á data de emisión do informe, co obxecto de planificar as futuras vacantes. Esta información realizarase reflectindo a categoría profesio-

nal, a clasificación do posto ou servicios, a xornada, a quenda e os complementos correspondentes.

Artigo 54º

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

Artigo 55º

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

Sesenta anos: 1.000.000 de pesetas.

Sesenta e un anos: 750.000 pesetas.

Sesenta e dous anos: 600.000 pesetas.

Sesenta e tres anos: 500.000 pesetas.

Para anos sucesivos aplicaráselle-lo incremento do IPC.

Capítulo XIII

Asistencia social e acción social

Artigo 56º

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

Artigo 57º

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

1. Ensino universitario. A universidade habilitará os medios para conseguir que a matrícula nos centros sexa gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoa coa que conviva maritalmente, e para fillos ó seu cargo.

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

b) UNED financiamento.

c) Noutras universidades públicas do Estado cando a titulación non exista na Universidade de Vigo.

2. Escolas de idiomas. A Universidade de Vigo habilitará os medios para conseguir que a matrícula nas escolas oficiais de idioma resulte gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoa coa que convivan maritalmente, e para fillos ó seu cargo.

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

4. Incapacidade transitoria. A universidade completará as percepcións do traballador durante a situación de incapacidade transitoria ata o 100% das

súas retribucións mensuais durante os 18 meses da incapacidade transitoria.

5. Xubilación. Ó se produci-la xubilación dun traballador que teña como mínimo 15 anos de antigüidade recoñecida, percibirá da universidade o importe íntegro de tres mensualidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos quince de referencia. De non chegar ós 15 anos aboaráselle a porcentaxe correspondente.

6. Indemnización por falecemento. Os herdeiros do traballador da Universidade de Vigo percibirán, en concepto de indemnización por falecemento, a cantidade de 500.000 pesetas, compatibles con calquera tipo de axuda por esta causa.

7. Instalacións deportivas. Os traballadores terán para si, para o seu cónxuxe e para os fillos ó seu cargo, dereito a utilización das instalacións deportivas da universidade, nas mesmas condicións cas establecidas para o resto dos membros da comunidade universitaria.

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

Artigo 58º.-Acción social.

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

1. Financiamento dun seguro por invalidez e morte e demais responsabilidade civil derivada do exercicio profesional para o persoal, incluíndo un seguro complementario para a compensación de accidentes en vehículos automóbiles de propiedade dos traballadores utilizados en actos de servizo.

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

3. Financiamento de sistemas complementarios de axudas ó estudio.

Capítulo XIV

Dereito de representación colectiva do persoal

Artigo 59º

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

Artigo 60º

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

Artigo 61º

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

Artigo 62º

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

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

Artigo 63º

No caso de estar negociando un convenio colectivo, poderá reunirse dentro do horario de traballo cun límite de oito horas no período dun mes, e con só vintecatro horas de aviso previo.

Artigo 64º

O comité de empresa e os delegados de persoal poderán acumular as horas sindicais dos seus membros en un ou en varios deles. O pedimento de acumulación deberá facerse por escrito, sendo resolto, de forma inmediata pola xerencia da universidade, consonte coa lexislación vixente.

Artigo 65º

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

Os sindicatos que aleguen este dereito deben acreditálo de modo que faga fe diante da universidade, recoñecéndolle esta, acto seguido, ó citado delegado a súa condición de representante do sindicato para tódolos efectos.

A estes representantes recoñécenselle os dereitos establecidos na LOLS (Lei orgánica de liberdade sindical), demais normativa que lle sexa de aplicación. Terán os mesmos dereitos que o presente convenio recolle para os delegados de persoal e membros do comité de empresa.

Os/as liberados sindicais terán o mesmo tratamento, para tódolos efectos, que o restante persoal.

Os/as liberados/as sindicais cun exercicio mínimo continuado de tres anos nesta situación, terán dereito, durante o semestre seguinte á súa reincorporación o traballo, á asistencia con carácter prioritario a cursos organizados pola universidade relacionados

coa súa categoría, e naqueles casos de inexistencia de cursos axeitados á especificidade do seu posto de traballo, arbitrará os medios necesarios para dar cobertura á súa readaptación.

As organizacións sindicais con representación na universidade terán dereito ó uso gratuito do correo interno da universidade.

Artigo 66º

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

1. Dereito á libre difusión na universidade das súas publicacións, avisos ou opinións que lles poidan interesar ós respectivos afiliados ó sindicato e ós traballadores en xeral.

2. Dereito de reunión nos locais da universidade nas mesmas condicións que se sinalan para a asemblea dos traballadores.

3. Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal e delegados sindicais dispoñerán de tempo retribuído para realizar en xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. O crédito mensual para cubrir esta finalidade será de 35 horas. A universidade disporá os medios para dar cumprimento efectivo a este dereito sen menoscabo do funcionamento do servizo ou unidade.

4. No caso de que nun delegado/a sindical conorra, tamén, a condición de membro do comité de empresa, o crédito horario de que dispoñerá será o acumulado por ámbolos dous tipos de representación.

5. Dereito a seren informados dos asuntos da universidade nos termos fixados para o comité de empresa no Estatuto dos traballadores, debendo observalo sivilo profesional recollido no no citado texto legal.

Artigo 67º

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

Capítulo XV**Formación e perfeccionamento do persoal****Artigo 68º**

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

A comisión de formación ten entre as súas competencias: a de establece-los criterios de admisión ós cursos, velando por garanti-lo acceso de todo o persoal a estes, tendo, en todo caso, como criterio de referencia, a non acumulación de cursos nas mes-

mas persoas, dándolle prioridade a aqueles traballadores/as que téndoo solicitado, non accedesen nunha convocatoria anterior. Así mesmo, esta comisión coñecerá e informará as reclamacións que tiveran lugar sobre calquera particular derivado do plan de formación ou da realización de cada curso.

Se é o caso, e de ser acordado pola comisión paritaria, o plan poderá ter carácter plurianual.

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

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

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

Artigo 69º

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

Disposicións adicionais

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

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

O traballador estará obrigado a ocupa-la vivenda. No caso de non facer uso dela durante o período de dous meses ó ano, sen causa debidamente xustificada, a universidade pode proceder a dar por rematada a cesión de uso.

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

Segunda.-Definición de categorías.

Incorpóranse como anexo I a definición e función das categorías acordadas entre a xerencia e o comité

intercentros no proceso de execución da RPT de 2000. No prazo de seis meses elaborárase un manual de funcións que incluírá ó conxunto das categorías profesionais existentes na Universidade de Vigo.

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

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

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

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

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

Sétima.-Tendo en conta as especiais características organizativas que comportan os postos ocupados polo persoal coa categoría de técnico especialistas de servizos xerais, estes poderán solicita-la realización voluntaria da xornada partida por un período non inferior a un ano. Neste suposto, aboarásele o complemento de xornada.

Disposicións transitorias

Primeira.-No primeiro concurso de traslados que se celebre logo da aprobación do convenio, consideraranse equivalentes as categorías creadas na RPT de 2000 e as declaradas a extinguir que deron lugar ás novas para os efectos de valoración de antigüidade na categoría.

Segunda.-A Universidade de Vigo iniciará, no prazo de tres meses contado desde a publicación do convenio, as xestións conducentes ó asinamento dun convenio coas outras universidades públicas que permita o recíproco traslado dos seus traballadores, podéndose chegar á realización dos concursos de forma conxunta e simultánea. Na elaboración e asinamento do devandito convenio participarán os respectivos comités de empresa.

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

O complemento ad personam que corresponde ós postos provistos mediante libre designación (LD), será percibido polo persoal que na data de sinatura do presente convenio está destinado neles ata que se produza o cesamento regulamentario.

Cuarta.-Manteranse, ata que a mesa de retribucións e avaliación da calidade adopte un acordo derivado do estudo e valoración dos postos de traballo, os complementos ó posto relacionados que se corresponden cos complementos do III convenio para o persoal laboral das universidades públicas de Galicia.

Relación de postos:

Categoría/posto	Tipo
Dirección servicios informáticos	C
Analista/técnico superior de tecnol. da información e as comunicacións	G
Responsable aplicacións (téc. esp. de informática)	G
Téc. esp. de informática/técnico esp. de tecnol. da información e as comunicacións	J
Responsable unidade de transporte e distribución (parque móbil)	G

Disposición derradeira

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

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

ANEXO I

Definición de grupos e categorías encadradas no presente convenio

* Técnico especialista en biblioteca.

Funcións do posto:

Atención ó usuario e información xeral dos servizos de biblioteca e do arquivo universitario.

Asistencia ó usuario no uso dos recursos bibliográficos e documentais tanto da biblioteca como do arquivo universitario.

Atención ó usuario, referencia e información bibliográfica de primeiro nivel.

Información e formación ós usuarios sobre o manexo do catálogo (OPAC).

Realización do préstamo, devolucións, renovacións e reservas.

Control e subministración dos documentos para a súa consulta en sala.

Préstamo de documentos e subministración das peticións de artigos entre as bibliotecas da Universidade de Vigo.

Impresión e envío de avisos relativos á circulación.

Mantemento da base de datos de usuarios.

Colocación de códigos de barras de usuario e exemplar.

Rexistro de todo tipo de publicacións unitarias.

Rexistro e control de publicacións periódicas.

Realización e control de listaxes e ordenación de duplicados de publicacións periódicas.

Realización, reprodución e distribución de boletíns de sumarios e novidades.

Comprobación do estado dos fondos, reparación destes e/ou preparación deles para a súa encadernación.

Reconto, colocación, ordenación e expurgado de todo tipo de fondos.

Colocación, ordenación do fondo do arquivo universitario e preparación da documentación para o seu empréstito ós usuarios.

Recepción e preparación de envíos de correo e paquetería.

Ordenación de catálogos de editoriais e librerías e control de empréstito.

Preparación dos materiais bibliográficos para o seu uso: magnetización, selado e colocación de rótulos.

Mantemento de obras actualizables.

Realización de fotocopias e escaneado de documentos para a biblioteca e o arquivo universitario. Rexistro e control de todo o material reproducido.

Vixilancia do cumprimento da normativa de utilización dos servizos bibliotecarios e do Regulamento da biblioteca universitaria.

Aquelas outras tarefas afíns á categoría do posto que lle sexan encomendadas e resulten precisas por razón do servizo.

* Técnico especialista de servizos xerais.

Funcións do posto:

Organización e supervisión do persoal da área de servizos xerais da área de traballo.

Control e conservación do equipamento e material ó seu cargo.

Programación dos traballos de mantemento e da actividade do persoal ó seu cargo.

Supervisión do funcionamento do correo, paquetería, telefonía, fax e correo electrónico.

Trasladar ó persoal dependente a normativa relacionada coas materias da súa área.

Participar no seguimento e control dos traballos realizados polas empresas relacionados coa súa área de traballo.

Asesorar e colaborar na formación e mellora do persoal ó seu cargo.

Proporlle ó administrador instrucións xerais sobre o funcionamento da súa unidade.

Funcións de mando, organización e supervisión nos centros de traballo en relación co persoal das categorías de auxiliar técnico de servizos, auxiliar de servizos da área de conserxería (a extinguir).

En dependencia do administrador de centro e seguindo os criterios da unidade técnica, mantemento preventivo de edificios e instalacións: control e supervisión do estado e funcionamento das instalacións e dependencias ó seu cargo, comunicando e/ou adoptando as medidas precisas para a emenda de calquera anomalía observada.

Reparacións básicas do equipamento e das instalacións de electricidade, fontanería, albanelería, calefacción, carpintería, redes, telefonía, equipos de protección contra incendios, e outras.

Realización de pequenas instalacións de electricidade, fontanería, calefacción e mobiliario.

Elaborar informes, memorias, estatísticas sobre temas da súa área de traballo.

Facilitarlles ós usuarios e público en xeral información básica de carácter xeral.

Supervisión da apertura e peche dos locais e edificios e demais labores auxiliares do persoal que traballa baixo a súa dependencia.

Aquelas outras tarefas afíns á categoría do posto que lle sexan encomendadas e resulten precisas por razón do servizo.

* Auxiliar técnico de servizos xerais.

Funcións do posto:

Control e supervisión do estado e funcionamento das instalacións e dependencias ó seu cargo, comunicando e/ou adaptando as medidas precisas para a reparación de calquera anomalía observada.

Cubri-los partes de traballo, indicando os materiais empregados, incidencias e demais circunstancias.

Controla-la entrada de persoas alleas ó servizo, recibi-las súas peticións relacionadas con el e darlles información sobre a unidade ou oficina á que deben dirixirse.

Realización de pequenas instalacións de baixo nivel de complexidade, de electricidade, fontanería, calefacción e carpintería.

Asistencia técnica á actividade académica e os actos protocolarias, congresos, seminarios, roldas de prensa, etcétera. organizados pola Universidade de Vigo.

Custodiar, organizar e distribuí-lo mobiliario, máquinas, instalacións e locais.

Facilitar información básica de carácter xeral.

Custodia-las chaves dos despachos, oficinas e servizos.

Recibir, conservar e distribuí-los documentos, obxectos e correspondencia.

Atende-las chamadas telefónicas.

Manexa-las máquinas fotocopiadoras e outras análogas para as funcións derivadas da actividade administrativa dos negociados e secretarías.

Manexar automóbiles cando sexa necesario para realizar calquera outra función das citadas como propias da categoría.

Atende-lo alumnado nos centros.

Abrir e pecha-los locais.

Realiza-las xestións que se lle encomenden no exterior do edificio tales como previsión e recepción de correo, recollida e entrega de documentación en institucións bancarias ou administrativas, etcétera.

Traballos de mantemento das diferentes instalacións da universidade, especialmente as relativas á calefacción, auga quente, fontanería, electricidade, albanelería, etcétera. Traslado dos materiais e equipos relacionados cos traballos de mantemento.

Control e conservación do equipo e material ó seu cargo, coidando do seu bo uso e da economía.

Reparación elemental do equipo e material ó seu cargo, sempre que non implique unha especial dificultade técnica.

Vixilancia e control dos locais polo día, controlando o acceso de persoas de conformidade coas normas de réxime interior.

Traslado de material e equipamento dentro das instalacións e locais, coa utilización dos medios axeitados.

Facilitarlles ós estudantes e público información básica de carácter xeral.

Aquelas outras tarefas afíns á categoría do posto que lle sexan encomendadas e resulten precisas por razón do servizo.

* Auxiliar de servizos (a extinguir):

Funcións do posto:

1. Custodia-lo mobiliario, máquinas, instalacións e locais.

2. Controla-la entrada de persoas alleas ó servizo, recibi-las súas peticións relacionadas con el e darlles información sobre a unidade ou oficina á que deben dirixirse.

3. Custodia-las chaves dos despachos, oficinas e servizos.

4. Recibir, conservar e distribuí-los documentos, obxectos e correspondencia.

5. Atende-las chamadas telefónicas.

6. Manexa-las máquinas fotocopiadoras e outras análogas para as funcións derivadas da actividade administrativa dos negociados e secretarías.

7. Manexar automóbiles cando sexa necesario para realizar calquera outra función das citadas como propias da categoría.

8. Colaborar no mantemento ordinario das instalacións en xeral e dos seus sistemas de calefacción, electricidade, fontanería, etc. facendo reparacións menores e comunicando ós superiores aquelas que non se poidan solucionar directamente.

9. Atende-lo alumnado nos centros.

10. Abrir e pecha-los locais.

11. Realiza-las xestións que se lle encomenden no exterior do edificio tales como previsión e recepción de correo, recollida e entrega de documentación en institucións bancarias ou administrativas, etc.

ANEXO II

Clasificación por grupos e categorías

-Grupo I: titulado superior.

* Téc. superior en I+ D.

* Téc. superior O.R.I.

* Téc. superior microscopía electrónica.

* Téc. superior análise instrumental.

* Téc. superior de AA. deportivas.

* Téc. superior de AA. culturais.

* Téc. superior de tecnoloxías da información e as comunicacións/analista.

-Grupo II: diplomado universitario, ciclo superior de formación profesional ou equivalente.

* Enxeñeiro técnico.

* Xestor de AA. culturais.

* Técnico medio de tecnoloxías da información e as comunicacións.

-Grupo III: formación profesional de segundo grao ou equivalente.

* Técnico medio de tecnoloxías da información e as comunicacións/técnico especialista informática (programador)/técnico especialista informática (operador).

* Técnico especialista informática (xestión de redes e sistemas operativos).

* Téc esp. de transporte e distribución.

* Oficial administración (a extinguir).

* Técnico especialista de laboratorio.

* Téc. esp. actividades deportivas.

* Téc. esp. análise dos alimentos.

* Téc. esp. análise instrumental.

* Téc. esp. automatización industrial.

* Téc. esp. capataz forestal.

* Téc. esp. delineación (expresión gráfica).

* Téc. esp. delineación (forestais).

* Téc. esp. electrónica (C.A.C.T.I.).

* Téc. esp. electrónica (tecnoloxía electrónica).

* Téc. esp. laboratorio de bioloxía.

* Téc. esp. laboratorio de física.

* Téc. esp. laboratorio de química.

* Téc. esp. máquinas-ferramentas (C.A.C.T.I.).

* Téc. esp. máquinas-ferramentas (E.P.F.).

* Téc. esp. mecánica.

* Téc. esp. mecanizado de alto baleiro.

* Téc. esp. raios X e susceptibilidade magnética.

* Téc. esp. taller de belas artes.

* Téc. esp. de servizos xerais.

* Téc. esp. de biblioteca.

* Téc. esp. de xardinería e zonas verdes.

-Grupo IV: formación profesional de primeiro grao ou equivalente.

* Auxiliar administrativo (a extinguir).

* Auxiliar técnico de bibliotecas (a extinguir).

* Oficial de laboratorio.

* Auxiliar téc. de instalacións deportivas.

* Auxiliar téc. servizos xerais.

* Telefonista.

-Grupo V: estudos primarios.

* Auxiliar de xerxicios (a extinguir).

* Persoal de limpeza (a extinguir).

Poderase incluír calquera outra que así se acorde na comisión paritaria.

ANEXO III

Persoal laboral fixo: estrutura das probas selectivas

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

-Promoción interna.

Constará de dúas fases:

a) Fase de oposición. Cualificarase cun 85% da puntuación máxima.

Os exercicios obrigatorios e eliminatorios versarán sobre os coñecementos e habilidades específicas da categoría da praza.

As respostas incorrectas penalizaranse cun 25% do valor da resposta correcta.

b) Fase de concurso. Cualificarase cun 15% da puntuación máxima.

1. Antigüidade nas universidades públicas de Galicia, certificada polo xerencia ou a unidade de persoal respectiva. O período de tempo que se considerará segundo os grupos será: grupo IV: 6 anos, III: 8 anos, II: 9 anos e I: 10 anos. Cualificarase cun 10% da puntuación máxima.

2. Formación: relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais, incluídas as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais superiores ó esixido pola convocatoria ou afíns. Cualificarase cun 5% da puntuación máxima.

-Acceso xeral libre.

Constará de dúas fases:

a) Fase de oposición. Cualificarase cun 85% da puntuación máxima.

As respostas incorrectas penalizaranse cun 25% do valor da resposta correcta.

1. O/s exercicio/s obrigatorios e eliminatorios versarán sobre os coñecementos e habilidades específicas da categoría da praza. Cualificaranse cun 75% da puntuación máxima.

2. O/s exercicio/s obrigatorios e non eliminatorios versarán sobre os coñecementos non específicos e de lingua galega. Cualificaranse cun 10% da puntuación máxima, do que o 4% corresponderá ó exercicio de lingua galega.

b) Fase de concurso. Cualificarase cun 15% da puntuación máxima.

1. Experiencia: valorarase o desempeño de postos da mesma categoría o da praza convocada nas universidades públicas de Galicia, certificada polo xerencia ou a unidade de persoal respectiva. Acreditáranse mediante certificacións das correspondentes empresas ou institucións. O período de tempo a considerar segundo os grupos será: grupo IV: 4 anos, III: 5 anos, II: 6 anos e I: 7 anos. Cualificarase cun 10% da puntuación máxima.

2. Formación: relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais, incluídas as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais superiores ó esixido pola convocatoria ou afíns. Cualificarase cun 5% da puntuación máxima.

ANEXO IV

Persoal laboral eventual

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

1. Antigüidade na Administración pública. Valorarase ata un 15% da puntuación máxima.

a) Xeral. Valorarase ata un 5% da puntuación máxima.

b) En categorías afíns. Valorarase ata un 10% da puntuación máxima.

2. Antigüidade/experiencia na categoría. Cualificarase o desempeño de postos iguais ou equivalentes ó que se pretende cubrir nas universidades públicas de Galicia. Valorarase ata un 50% da puntuación máxima.

3. Formación directamente relacionada coa categoría e impartida por organismos oficiais e centros de recoñecido prestixio, incluíndo as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais, superiores ó esixido pola convocatoria. Valorarase ata un 35% da puntuación máxima.

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

1. Antigüidade/experiencia na categoría.

a) Desempeño de postos iguais ou equivalentes ó que se pretende cubrir nas universidades públicas de Galicia. Valorarase ata un 40% da puntuación máxima.

b) Desempeño de postos iguais ou equivalentes ó que se pretende cubrir noutras administracións, institucións públicas e empresas privadas. Valorarase ata un 20% da puntuación máxima.

2. Formación directamente relacionada coa categoría e impartida por organismos oficiais e centros de recoñecido prestixio, así como as bolsas con-

cedidas segundo a súa duración e relación co perfil da praza. Valorarase ata un 30% da puntuación máxima.

3. Titulación superior á esixida e outras titulacións afíns. Valorarase ata un 10% da puntuación máxima.

Convocatorias:

1. Independentemente dos méritos alegados, os candidatos deberán estar en posesión da titulación académica esixida segundo o grupo de adscrición da respectiva praza.

2. O prazo para presentar solicitudes será de 10 días naturais. A convocatoria remitirase a tódolos centros. Os acordos das comisións recolleranse nunha acta. A proposta de adxudicación e, se é o caso, a correspondente lista de espera resultante, publicaranse no taboleiro de anuncios do rectorado. As comisións poderán declarar deserta a praza convocada.

3. Os concursos serán resolto por unha comisión integrada por dous representantes da universidade e un do comité intercentros.

4. Os méritos deberán acreditarse mediante copia dos documentos xustificativos. A comisión poderá solicitar directamente ós aspirantes as aclaracións e/ou a entrega de documentación adicional, cando o considere necesario.

ANEXO V

Salarios 2002 Salario base

Grupos	Anual	Mensual
I	23.440,35	1.562,69
II	19.655,10	1.310,34
III	15.882,45	1.058,83
IV	13.536,30	902,42
V	12.185,70	812,38
Trienios	523,50	34,90

ANEXO VI

Complemento de responsabilidade

Grupo I	Complem.	Anual	Mensual
Responsable AA. deportivas	RI1	3.592,44	299,37
Responsable C.A.C.T.I.	RI1	3.592,44	299,37
Responsable O.R.I.	RI1	3.592,44	299,37
Responsable oficina I+D	RI1	3.592,44	299,37
Responsable xardinería	RIII1	709,44	59,12

ANEXO VII

Complemento de categoría

Grupo I	Complem.	Anual	Mensual
Téc. sup. AA. deportivas	CI1	1.474,53	122,88
Téc. sup. AA. culturais	CI1	1.474,53	122,88
Téc. sup. RR. internacionais	CI1	1.474,53	122,88
Téc. sup. oficina I+D	CI1	1.474,53	122,88

Grupo I	Complem.	Anual	Mensual
Tit. sup. microscopía	CI1	1.474,53	122,88
Tit. sup. análise instrumental	CI1	1.474,53	122,88
Tit. sup. teledetección	CI1	1.474,53	122,88
Téc. sup. prevención	CI1	1.474,53	122,88
Téc. sup. serv. xerais investigación	CI1	1.474,53	122,88

Grupo II	Complem.	Anual	Mensual
Enxeñeiro técnico	CI11	1.052,70	87,72
Xestor AA. culturais	CI11	1.052,70	87,72
T.M.T.I.C.	CI11	1.052,70	87,72

Grupo III	Complem.	Anual	Mensual
Téc. esp. xardinería e zonas verdes	CIII1	140,01	11,67
Téc. esp. transporte e distribución	CIII1	140,01	11,67
Téc. esp. laboratorio	CIII2	849,45	70,79
Téc. esp. AA. deportivas	CIII1	140,01	11,67
Téc. esp. servicios xerais	CIII1	140,01	11,67
Téc. esp. biblioteca	CIII1	140,01	11,67

Grupo IV	Complem.	Anual	Mensual
Auxiliar téc. de servicios xerais	CIV1	148,84	12,40
Auxiliar téc. de instal. deportivas	CIV1	148,84	12,40
Oficial laboratorio	CIV3	1.567,96	130,66
Telefonista	CIV2	858,52	71,54

ANEXO VIII

Outros complementos

Tipo de complemento	Anual	Mensual
Disponibilidade horaria	2.327,71	193,98
Permanencia	4.207,08	350,59
Xornada ordinaria	0,00	0,00
Xornada partida	2.327,71	193,98
Perigosidade	891,35	74,28

ANEXO IX

Axudas de custo

Grupo I e II: tipo II.

Grupo III, IV e V: tipo III.

Diligencia: para facer constar que neste acto se asina o I Convenio colectivo do persoal laboral da Universidade de Vigo.

E para que así conste en Vigo o catro de abril de dous mil dous.

Augusto Viso Alonso
Xerente

Cándido Pérez Betanzos
CIG

Manuel Velasco Graña
CC.OO.

José Rodríguez de la Concepción
UGT