

Enderezo: rúa Lamas de Abade s/n, edificio CIFP Compostela 5ª planta.

15702 Santiago de Compostela. A Coruña.

b) Modificación do nivel de seguridade do ficheiro de nivel baixo a nivel medio.

3. Complementos retributivos.

a) Cambios no enderezo de contacto do responsable do ficheiro, establecendo como novo enderezo:

Enderezo: rúa Lamas de Abade s/n, edificio CIFP Compostela 5ª planta.

15702 Santiago de Compostela. A Coruña.

b) Modificación do nivel de seguridade do ficheiro de nivel baixo a nivel medio.

#### *Disposición derradeira*

Esta resolución entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 20 de xullo de 2007.

Guillermo Rojo Sánchez

Presidente do Consello de Dirección da Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia

## CONSELLERÍA DO MEDIO RURAL

*Resolución do 18 de xuño de 2007, da Secretaría Xeral da Consellería do Medio Rural, pola que se emprazan as persoas interesadas, no recurso contencioso-administrativo, procedemento ordinario 0004263/2007, contra a Orde do 9 de abril de 2007, polo que se convocan eleccións e se ditan normas para a renovación dos consellos reguladores das denominacións de orixe Monterrei, Rías Baixas, Ribeira Sacra, Ribeiro e Valdeorras, e das indicacións xeográficas protexidas Pataca de Galicia e Ternera Gallega.*

A Consellería do Medio Rural recibiu da Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia providencia pola que se admite a trámite o recurso contencioso-administrativo, procedemento ordinario 00004263/2007, interposto pola *Asociación de Empresarios Bodegueiros de Galicia* contra a Orde do 9 de abril de 2007, polo que se convocan eleccións e se ditan normas para a renovación dos consellos reguladores das denominacións de orixe Monterrei, Rías Baixas, Ribeira Sacra, Ribeiro e Valdeorras, e das indicacións xeográficas protexidas Pataca de Galicia e Ternera Gallega.

En consecuencia, esta secretaría xeral acordou nesta data e de conformidade co disposto no artigo 49 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, reguladora da xurisdic-

ción contencioso-administrativa, a remisión do correspondente expediente administrativo á referida sala, o que se notifica para xeral coñecemento de todas as persoas interesadas no procedemento e se emprazan para que poidan comparecer como parte nos autos na Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia no prazo de 9 (nove) días, contados desde o seguinte ao da publicación desta resolución no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 18 de xuño de 2007.

Alberte Souto Souto

Secretario xeral da Consellería do Medio Rural

## CONSELLERÍA DE TRABALLO

*Resolución do 11 de xullo de 2007, 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 de administración e servizos da Universidade de Vigo.*

Visto o texto do convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da Universidade de Vigo (código de convenio nº 8200702), que se subscribiu o 24 de maio de 2007, entre os representantes de Universidade de Vigo e das organizacións sindicais Confederación Intersindical Galega (CIG), Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Unión Xeral de Traballadores (UGT), 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.-Ordenar a inscrición do devandito convenio colectivo no rexistro xeral de convenios desta dirección xeral.

Segundo.-Remitir o texto orixinal ao correspondente servizo deste centro directivo.

Terceiro.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 11 de xullo de 2007.

Pilar Cancela Rodríguez

Directora xeral de Relacións Laborais

#### Capítulo I

Ámbito e condicións de aplicación

Artigo 1º.-Partes.

Concertan este convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da Universidade

de Vigo, os representantes das partes: pola universidade o reitor, e polos traballadores as centrais sindicais, debidamente representadas polas persoas que asinan o seu texto.

#### Artigo 2º.-Ámbito territorial e funcional.

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

#### Artigo 3º.-Ámbito persoal.

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

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

#### Artigo 4º.-Período de vixencia.

Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* (DOG) e terá vixencia ata o 31 de decembro do 2010. Non obstante os seus efectos económicos serán do 1 de xaneiro de 2007.

#### 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 revisión do mesmo, cunha antelación mínima de dous meses ao remate do período de vixencia sinalado no artigo 4 ou, se é o caso, do remate de calquera das prórrogas se as houberse.

2. En todo caso, mentres que non se asine un novo convenio, permanecerán en vigor todas as 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.

#### Artigo 6º.-Actualizacións retributivas e normas xerais.

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

No caso de producírense durante o período de vixencia do convenio innovacións normativas en

materia de universidades, lexislación xeral dos empregados públicos ou regulamentos universitarios con efectos modificatorios, directos ou derivados, sobre determinacións deste convenio, procederase á súa aplicación adoptándose o correspondente acordo no seo da comisión paritaria con expresión das cláusulas e normas do convenio afectadas e do seu réxime substitutivo.

Estes acordos serán inmediatamente executivos en canto teñan un alcance interpretativo ou aclaratorio, de teren contidos modificatorios do pactado e aplicables deberán someterse á aprobación dos órganos con funcións negociadoras.

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 dispoñibilidades orzamentarias o permitan.

#### Artigo 7º.-Compensación e absorción.

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

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

#### Artigo 8º.-Eficacia derogatoria e carácter unitario.

Este convenio derroga e substitúe integramente ao anterior (DOG do 6 de agosto de 2002).

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

## Capítulo II Contidos orgánicos

#### Artigo 9º.-Comisión paritaria.

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

2. A comisión estará composta por seis representantes do persoal laboral designados, garantindo a presenza de todas elas, polas centrais sindicais asinantes deste convenio en proporción aos resultados obtidos nas últimas eleccións sindicais celebradas, e por outros seis representantes da Universidade de Vigo. As partes poderán nomear asesores segundo se establece 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 deste convenio no *Diario Oficial de Galicia*.

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

4. Son competencias da comisión:

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

b) Vixiar o cumprimento do pactado.

c) A conciliación previa naqueles conflitos de carácter colectivo que lle sexan sometidos a consideración por calquera das partes. No suposto de non acadarse un acordo, designarase un árbitro consonte co acordo galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) que no prazo de quince días ditará unha resolución de obrigado cumprimento para as partes.

d) Aprobar o seu Regulamento de funcionamento interno.

e) Calquera outro asunto que lle sexa encomendado neste convenio.

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

6. A comisión reunirse con carácter ordinario unha vez ao semestre e con carácter extraordinario trala petición da universidade ou de calquera central sindical con representación nela. En tal caso, 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 secretaría desta, toda clase de información relacionada con asuntos da súa competencia.

Artigo 10º.-Comité intercentros.

Poderase constituír un Comité Intercentros cun máximo de trece integrantes. A súa composición será proporcional aos resultados obtidos por cada central sindical nas últimas eleccións sindicais, con carácter global.

Ademais das funcións que lle deleguen ou encomenden os órganos de representación unitaria dos traballadores, este comité ten as seguintes competencias:

a) De negociación colectiva para a concertación, modificación e denuncia de convenios.

b) De negociación, nos termos previstos na lexislación xeral e na normativa universitaria, nos seguintes instrumentos:

-Relación de postos de traballo (RPT) do persoal laboral de administración e servizos (PAS laboral).

-Bases dos procedementos de selección, promoción interna e provisión de postos correspondentes ao PAS laboral.

-Bases de recoñecemento e asignación de complementos salariais.

c) De designación de representantes:

-Na comisión paritaria.

-Nos órganos colexiados previstos neste convenio e/ou no Regulamento do persoal de administración e servizos (PAS), así como no Comité de Seguridade e Saúde Laboral.

-Nos órganos de selección e avaliación de baremos de méritos e probas selectivas do PAS laboral, e demais órganos comúns.

d) De interposición de recursos e reclamacións e declaración de folga.

e) De participación no disposto no artigo 6º deste convenio e nos demais supostos nel previstos.

Artigo 11º.-Órganos comúns.

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

Poderá constituírse, no ámbito da universidade e para o conxunto do PAS (funcionario e laboral) unha mesa ou órgano colexiado xeral de participación para as cuestións comúns, de conformidade co previsto no artigo 39 e concordantes da Lei 9/1987, de órganos de representación.

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

### Capítulo III

Organización do traballo e clasificación profesional

Artigo 12º.-Organización do traballo.

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

Artigo 13º.-Clasificación profesional.

1. Logo da negociación co Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores,

consonte ao artigo 116 dos estatutos, a Universidade de Vigo aprobará a Relación de Postos de Traballo (RPT), na que se recollerán todos os postos dotados no orzamento reservados ao persoal laboral de administración e servizos, indicando: categoría, dotación, grupo, quenda, e de ser o caso, complementos salariais, forma de provisión, requisitos e condicións de desempeño. No citado documento todo traballador terá que ser adscrito en orixe a un centro ou unidade de traballo. A dita negociación producirase con antelación á aprobación dos orzamentos de cada ano.

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, ciclo formativo de grao superior ou equivalente.

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

-Grupo IV: graduado en educación secundaria obrigatoria, graduado escolar ou equivalente.

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

Excepcionalmente, por causas suficientemente xustificadas, logo da negociación entre a xerencia e o Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores, poderá eximirse o requisito de titulación para o acceso a determinadas categorías.

3. Categorias. Dentro de cada grupo, e atendendo ás especificidades das funcións que deban desenvolver, os traballadores 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 particulares condicións de xornada, funcionais ou de desempeño de determinados postos de traballo.

Artigo 14º.-Mobilidade funcional.

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

As normas de xestión de listas de agarda fixarán os criterios para a provisión temporal de postos de categoría distinta ou superior.

2. Funcións de categoría superior.

O reitor, se estimase a concorrencia de razóns técnicas ou organizativas que así o xustifiquen, poderá

autorizar a realización de funcións de categoría superior. Resultará nulo de pleno dereito o acto adoptado nesta materia por calquera outra autoridade universitaria, sen prexuízo das responsabilidades que poidan exixirse.

De autorizarse polo reitor no uso das súas facultades exclusivas de organización do traballo, a realización de funcións de categoría superior para a cobertura dun posto de traballo vacante, a duración do período de desempeño poderá comprender ata a provisión definitiva do posto. A convocatoria para a cobertura con carácter definitivo do posto non demorará máis dun ano.

Para os efectos do artigo 24º 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 for preciso destinar a un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría inferior, os xefes das unidades poderán propoñelo á xerencia a través dun informe motivado, á vista do que, a xerencia poderá facelo por tempo non superior a un mes dentro do mesmo ano e comunicándollo aos representantes dos traballadores. Nestes casos, aos traballadores manteránselles as retribucións e os demais dereitos da súa categoría profesional.

#### Capítulo IV Selección e provisión

##### Sección primeira Selección de persoal fixo

Artigo 15º.-Convocatoria.

1. O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo realizarase, no marco da súa oferta de emprego público, mediante convocatoria pública, elaborada consonte o disposto no artigo 117 dos estatutos, respectando os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

2. As bases e os temarios das probas selectivas serán negociadas co Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores, sen prexuízo do disposto no artigo 119 dos estatutos.

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

4. Os procesos de selección de promoción interna e libre realizaranse separadamente e serán, en primeiro lugar, os de promoción interna. Realizaranse simultaneamente cando existan vacantes para a quenda de

acceso xeral libre. As vacantes non cubertas pola quenda de promoción interna acumularanse á provisión externa.

5. Os seleccionados pola quenda de promoción interna terán preferencia sobre a quenda libre para a elección de vacantes. Respectando o anterior, a elección realizarase segundo a orde de puntuación final acadada no proceso selectivo.

6. A universidade reservará o 6% da súa oferta total de emprego para persoas con discapacidades, ás que se lles facilitarán os medios e tempos para concorrer en igualdade de condicións.

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

8. Para participar na quenda de promoción interna os interesados deberán reunir os seguintes requisitos:

-Ser traballador laboral fixo da Universidade de Vigo.

-Os que se fixen na convocatoria respectiva.

9. Os aspirantes pola quenda de promoción interna serán eximidos das probas obrigatorias non eliminatorias previstas para a quenda de acceso xeral libre.

10. 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 negocie co Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores.

Artigo 16º.-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 pertencer a un grupo de titulación igual ou superior á exixida aos aspirantes. Procurarase que a totalidade dos membros do tribunal sexan especialistas na materia. Todos os seus membros actuarán con voz e voto.

2. O tribunal, ao elevar ao reitor a proposta de contratación non poderá declarar que superou o proceso selectivo un número de aspirantes superior ao das prazas ofertadas.

3. 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 recusalos de acordo co artigo 29 da mencionada lei.

4. Os tribunais poderán dispoñer a incorporación aos seus traballos de asesores especialistas para todas ou algunhas das probas, aos que lles serán de aplicación os artigos 28 e 29 da Lei 30/1992. Os ditos ase-

sores limitaranse ao exercicio das súas especialidades técnicas, con base nas que colaborarán co órgano de selección, sen por iso formar parte del.

Artigo 17º.-Formalización dos contratos.

Concluído o proceso selectivo, publicada a relación definitiva dos candidatos que o superaron e logo de acreditarse por estes o cumprimento dos requisitos exixidos na convocatoria, o órgano competente procederá, agás causa xustificada, á formalización dos contratos no mes seguinte. Ata a mesma, os aspirantes non se incorporarán ao posto de traballo nin terán dereito a ningunha percepción económica.

Artigo 18º.-Período de proba.

O período de proba será de tres meses para os grupos I e II e dun mes para os demais grupos. O persoal que o supere satisfactoriamente adquirirá, de non posuíla, a condición de persoal laboral fixo da Universidade de Vigo. As decisións verbo da non superación do período de proba deberán ser motivadas, e suporán para o persoal admitido pola quenda de promoción interna impedimento para ocupar vacante na correspondente categoría obxecto de selección.

#### Sección segunda Provisión de postos de traballo

Artigo 19º.-Concurso de traslados.

1. Anualmente a Universidade de Vigo convocará o correspondente concurso de traslados que será resolto pola aplicación dunhas bases e do baremo que se recolle no anexo VI.

2. A convocatoria do concurso de traslados publicarase no taboleiro de anuncios da reitoría e remitirase copia aos rexistros auxiliares e centros de traballo da Universidade de Vigo.

3. Requisitos e condicións de participación.

a) Poderán tomar parte os traballadores e traballadoras fixos da Universidade de Vigo que pertencen á mesma categoría profesional das prazas ofertadas.

b) Non se poderá participar no concurso de traslados ata que transcorran dous anos desde a obtención do último destino definitivo, coas excepcións seguintes:

-Cando se producira un cambio de destino decidido pola xerencia no uso das súas competencias.

-Cando o posto de traballo estivera ocupado de forma provisoria polo reingreso ao 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 o traslado se solicite por razóns de conciliación da vida familiar e laboral suficientemente xustificadas.

## c) Postos.

Ademais dos postos consignados como vacantes na RPT, engadiranse os que resulten vacantes por mor do proceso de cobertura do propio concurso.

## d) Irrenunciabilidade.

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

## e) Comisión de avaliación.

Os méritos serán valorados por unha comisión de avaliación integrada por tres representantes da universidade e dous representantes dos traballadores propostos polo Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores.

## f) Resolución do concurso e toma de posesión.

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

## 4. Reingreso ao servizo activo.

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

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

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

6. Poderán realizarse permutas entre traballadores, en activo, fixos da Universidade de Vigo e traballadores fixos das outras universidades públicas de Galicia. A comisión paritaria instará, por petición dos traballadores, o asinamento de convenios.

## Artigo 20º.-Adscricións provisorias.

Por necesidades organizativas e dos servizos, así apreciadas pola xerencia, poderán adoptarse para o persoal fixo da correspondente categoría profesional adscricións provisorias para o desempeño de funcións ou postos vacantes que posibiliten un cambio de quenda ou de localidade consonte os seguintes criterios e prioridades:

a) Cambio de quenda, de existiren varias solicitudes a prelación fíxase na seguinte orde: persoal do centro

ou unidade, persoal do campus, antigüidade na categoría, antigüidade na Universidade de Vigo.

b) Cambio de localidade, de existiren varias solicitudes a prelación fíxase na seguinte orde de antigüidade: na categoría, na Universidade de Vigo, na localidade de orixe.

c) Para facer efectivo o cumprimento dos criterios de cambio de quenda e localidade elaborase unha normativa de xestión no seo da comisión de política de emprego ou, no seu defecto, por acordo entre a xerencia e o órgano colexiado de representación do persoal.

d) Cando corresponda a categoría distinta, cubrirase consonte coa normativa e listas de agarda elaborada no seo da comisión de política de emprego.

## Artigo 21º.-Remoción de posto de traballo.

De se iniciar expediente que, en todo caso, será motivado e resolto polo órgano competente, de oficio por causas obxectivas ou por pedimento dun traballador por inadecuación ao posto de traballo que ten asignado, por imposibilidade para desempeñar as correspondentes funcións ou por causas sobrevidas, poderá dispoñerse a remoción, con audiencia previa do interesado e do responsable do servizo afectado, oído o Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores. O traballador afectado quedará ao dispor da Xerencia que lle atribuirá o desempeño provisorio dun posto ou función axeitada ao seu grupo profesional.

Sección terceira  
Contratación temporal

## Artigo 22º.-Contratación temporal.

Para a cobertura de vacantes temporais e traballos non estruturais que non poidan ser atendidos co persoal dispoñible polos procedementos previstos na sección segunda poderán formalizarse contratos de traballo temporais ou de duración determinada segundo a lexislación vixente.

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

1) A participación en distintos procesos selectivos dará dereito a figurar simultaneamente nas respectivas listas de agarda.

Aos traballadores contratados ofreceráselles outro contrato, tendo dereito a optar entre o novo posto e o que viñan desempeñando, cando o contrato correspondente:

a) A unha categoría superior.

b) A unha categoría distinta do mesmo grupo de clasificación profesional.

c) A unha interinidade en vacante.

d) A unha substitución, obra ou eventualidade dunha duración previsible igual ou superior a seis meses.

e) A localidade de residencia.

Producido o cesamento por finalización do contrato, os traballadores permaneceran na lista de agarda na orde de prelación orixinaria.

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

3) A contratación temporal non superará o 8% dos contratos totais acollidos ao ámbito persoal deste convenio. As partes asinantes comprométese a velar para que na Universidade de Vigo non se produza o encadeamento sucesivo de contratos temporais.

4) A Universidade de Vigo non contratará, para as prazas de carácter estrutural, traballadores a través das empresas de traballo temporal nin en calidade de autónomos.

5) O persoal eventual só poderá adquirir a condición de fixo mediante a superación dos correspondentes procesos selectivos.

## Capítulo V Xornada de traballo

Artigo 23º.-Xornada e horario de traballo.

1. A xornada de traballo será de 35 horas á semana, coas excepcións recollidas no artigo seguinte.

2. A súa realización axustarase ás seguintes modalidades e horarios:

a) Xornada continuada de luns a venres en quendas de mañá (das 8.00 ás 15.00 horas) ou tarde (das 15.00 ás 22.00 horas). Esta será a xornada de xeneralizada aplicación.

b) Xornada partida de luns a venres de aplicación co horario que para concretos postos de traballo autorice a relación de postos de traballo (RPT). Agás que se estableza outro distinto, logo de negociación co órgano de representación, entenderase que o horario de realización será das 9.00 ás 14.00 horas e das 15.00 ás 17.00 horas.

c) Xornada irregular non axustada aos días e quendas devanditos completando, en todo caso, un termo medio de 35 horas semanais de traballo efectivo en cómputo mensual.

A aplicación desta inusual modalidade de xornada e o seu horario de realización deberá autorizarse por RPT ou por acordo co Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores.

3. Para a atención de singularidades na prestación de determinados servizos negociarase un réxime de

xornada máis acaído co Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores.

4. Trimestralmente a xerencia informará por escrito ao órgano de representación sobre o cumprimento das distintas modalidades de horario e das incidencias que se tivesen producido.

5. O persoal afectado por este convenio ten a obriga de traballar ata 15 sábados ao ano cando sexa preciso para atención ao público ou por necesidades derivadas do funcionamento dos servizos universitarios. As horas efectivamente traballadas os sábados pola mañá compensaranse, por elección do persoal, en descanso, a razón de 1,5 por hora traballada, sempre que as necesidades do servizo o permitan e que, en ningún caso, poderán acumularse as vacacións, ou retribuídas a razón de 1,25 por hora traballada.

Artigo 24º.-Reducións horarias.

Para os meses de xullo e agosto e períodos non lectivos de Nadal e Semana Santa, nos que a xornada será de 25 horas semanais de traballo efectivo, establécense as seguintes reducións horarias para cada modalidade:

-Xornada a) de realización en quendas de mañá (das 9.00 ás 14.00 horas) ou de tarde (de 14.00 a 19.00 horas), agás pacto en contrario.

-Xornada b) de realización pola mañá.

-Xornada c) de realización segundo autorice a RPT ou acordo co Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores.

Artigo 25º.-Especificidades para o cómputo da xornada.

1. Para o persoal da Unidade de Transporte e Distribución non computará, para os efectos de realización da súa xornada, consonte co disposto no artigo 23.3º, o tempo de presenza por razóns de espera, expectativas de servizo, comidas en ruta ou outras circunstancias similares ata o límite de vinte e cinco horas en media mensual.

Ata o límite de horas citado o tempo de presenza integrará o compensado co complemento de especial dedicación horaria.

2. Exclusivamente para os titulares de postos que, así autorizados pola RPT, deban realizar a totalidade ou parte da súa xornada laboral en sábados, domingos e días declarados festivos debe considerarse, para os efectos de determinar o cómputo de 35 horas semanais de traballo efectivo, que cada hora traballada en sábado pola mañá (ata as 14.00 horas) multiplicarase por 1,5 e a traballada en sábado pola tarde, domingo e día declarado festivo multiplicarase por 2.

Iguais coeficientes multiplicadores serán aplicados para os efectos de aboamento das horas extraordinarias ou da súa preferente compensación por descanso.

3. As horas realizadas entre as 22.00 e as 6.00 horas terán a consideración de nocturnas e a efectos económicos multiplicaranse por 1,5.

#### Capítulo VI

#### Vacacións, permisos e licenzas

##### Artigo 26º.-Vacacións.

Todo traballador terá dereito a un mes de vacacións retribuídas ao ano ou alternativamente a vinte e dous días hábiles. Procurarase que, de acordo coas necesidades do servizo, sexan gozadas preferentemente en xuño, xullo, agosto ou setembro.

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

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

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

Os traballadores terán dereito nos períodos non lectivos de Semana Santa e Nadal a tres días de vacacións por cada período. O réxime de gozo de estes días negociarase tendo en conta as necesidades e dispoñibilidades dos servizos.

En caso de baixa por maternidade ou por acumulación por lactación, cando estas situacións coincidan co período vacacional, quedará interrompido este e poderán gozarse as vacacións finalizados os permisos citados dentro do ano natural ou ata o 31 de xaneiro do ano seguinte.

Unicamente a incapacidade temporal sobrevida antes de comezar as vacacións anuais pode ser alegada para solicitar un cambio na determinación do período vacacional que poderá concederse se as necesidades do servizo e a organización do traballo o permiten.

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

Antes do 1 de maio de cada ano, todos os traballadores deberán ter coñecemento do período de vacacións de verán que lles puidera corresponder.

##### Artigo 27º.-Licenzas sen soldo.

O persoal que teña cumprido polo menos un ano de servizos efectivos poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses. Por causas excepcionais, apreciadas co informe favorable do Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores, poderanse conceder licenzas de nove meses durante un

ano ou de doce meses durante dous anos. No caso de denegación esta deberá estar debidamente motivada.

##### Artigo 28º.-Licenzas retribuídas.

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

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

b) Quince días naturais nos casos de anulación matrimonial ou divorcio.

c) Polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade. No caso de hospitalización ou enfermidade grave, a licenza poderá solicitarse en calquera momento do proceso e os días de permiso poderán collerse de xeito continuo ou alterno.

d) O traballador terá dereito a un permiso de paternidade de dez días naturais de duración ou doce se o parto é múltiple, que se computará desde o nacemento, con independencia da situación laboral da nai. O devandito permiso será acumulable a calquera outro dereito recoñecido na normativa aplicable, inclusive o permiso de nacemento. O permiso de paternidade computarase desde a finalización do permiso de nacemento.

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

e) Para acompañar a un fillo ou filla en idade escolar obrigatoria, á nai ou pai do traballador ao médico, polo tempo preciso para acudir á consulta médica, e sempre coa debida xustificación.

f) Por enfermidade infecto-contaxiosa dun fillo ou filla menor de 16 anos, cinco días naturais, e excepcionalmente dez días con informe médico que xustifique a gravidade da enfermidade. No caso de que ambos os pais traballen e poidan gozar deste permiso só un dos dous poderá acollerse a este.

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



h) Polo tempo indispensable por asuntos propios e por causa xustificada, non podendo superar a quinta parte da xornada computada trimestralmente. No caso de que a causa que motivou a licenza implique a percepción de retribución ou indemnizacións descontárase o importe desta do salario ao que teña dereito.

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

j) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, tras o aviso á xerencia e xustificar a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

k) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, pode substituír este dereito por unha redución da xornada normal dunha hora, coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen os dous. Así mesmo, este permiso poderá acumularlo a nai á baixa por maternidade que se incrementará ata catro semanas.

l) Os traballadores que, por razón de garda legal, teñan ao seu coidado directo un menor de doce 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.

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

n) Dous días naturais por traslado de domicilio habitual.

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

p) Os días 24 e 31 de decembro, no caso de ser preciso manter o servizo, ou se coincidiran en sábado ou domingo, serán substituídos por outros dous días, determinados por acordo entre a xerencia e o órgano de representación do persoal.

## Capítulo VII Retribucións

### Artigo 29º.-Retribucións básicas.

1. Son retribucións básicas aquelas directamente relacionadas coa formación académica e capacitación profesional xenéricas que determinan a clasificación dos traballadores en grupos profesionais, así como a antigüidade.

Son, pois, retribucións básicas as seguintes:

-Salario base.

-Trienios.

-Pagas extraordinarias.

2. O salario base consiste nunha cantidade fixa para cada grupo profesional que se devengará e aborará por meses vencidos na contía que se detalla no anexo IV deste convenio.

3. Os trienios aboaranse tanto nas mensualidades ordinarias como nas pagas extraordinarias polo importe de 38,54 € por cada período completado de tres anos de servizos prestados na Universidade de Vigo.

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

4. As pagas extraordinarias, polo importe cadansúa dunha mensalidade de salario base e os trienios recoñecidos, aboaranse nos meses de xuño, setembro e decembro.

O persoal laboral poderá solicitar o recoñecemento do tempo de servizos prestados noutras administracións públicas para efectos de antigüidade.

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

### Artigo 30º.-Retribucións complementarias.

1. Son retribucións complementarias aquelas directamente vinculadas coas funcións, especificidades e características propias do desempeño de determinados postos de traballo así definidas na relación de postos de traballo.

Son, pois, retribucións complementarias as seguintes:

-Complementos de xornada/horario.

-Complementos de singularización funcional.

-Incentivos ao rendemento.

2. A) Os complementos de xornada/horario recoñeceranse e serán devengados por unha das seguintes circunstancias no desempeño:

a) Pola prestación efectiva e regular de servizos en réxime de xornada partida. O seu importe será de

3.000 € e percibirase en doce mensualidades de igual contía ou, de ser o caso, a súa parte proporcional.

b) Pola prestación efectiva e regular de servizos en réxime de dispoñibilidade horaria. O seu importe será de 3.000 € e percibirase en doce mensualidades de igual contía ou, de ser o caso, a súa parte proporcional.

c) Pola prestación efectiva de servizos no réxime de especial dedicación horaria recollido en exclusiva para o persoal técnico especialista da Unidade de Transporte e Distribución, no que, ademais da súa xornada de traballo efectivo consonte o artigo 25º deste convenio, se retribúe como tempo de presenza ata un límite de vinte e cinco horas de media en cómputo mensual. O seu importe será de 5.280 €/ano e percibirase en doce mensualidades de igual contía ou, de ser o caso, a súa parte proporcional.

B) As circunstancias previstas no punto A) non son acumulables nin compatibles entre elas, entendéndose, en todo caso, que a percepción do complemento de maior contía absorbe os restantes.

3. Os complementos de singularización funcional son os destinados a retribuír aos titulares dalgúns postos de traballo en atención a condicións específicas e singulares previstas na RPT tales como responsabilidade directiva e/ou predirectiva, xefatura de grupo ou sección, coordinación funcional, complexidade e/ou dificultade técnica, incompatibilidade, perigosidade, toxicidade ou penosidade. En ningún caso, se poderá asignar a un traballador máis dun complemento de singularización funcional agás o de perigosidade, toxicidade ou penosidade.

Os importes mensuais así como a forma de asignación destes complementos salariais figuran no anexo IV deste convenio.

4. Os incentivos ao rendemento fixaranse no seo dos programas de avaliación, mellora e xestión da calidade dos servizos universitarios vinculándose coa consecución dos fins e obxectivos programados. As contías e criterios de distribución negociaranse cos órganos de representación unitaria do persoal de administración e servizos.

#### Artigo 31º.-Horas extraordinarias.

Co obxecto de favorecer a creación de emprego, tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias. Como norma xeral serán de realización voluntaria 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.

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

tías establecidas como valor da hora ordinaria de cada traballador.

O valor da hora extraordinaria calcularáse dividindo as retribucións brutas anuais entre 1.382 horas.

Trimestralmente, a Xerencia da Universidade remitiralle ao Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores a relación das horas extraordinarias realizadas con indicación das aboadas e/ou compensadas con descanso.

#### Artigo 32º.-Percepcións non salariais.

As axudas de custo e locomoción compensarán nos límites establecidos segundo anexo V os gastos que se lle ocasionen a un traballador cando debidamente comisionado deba desprazarse para o cumprimento da comisión de servizo a unha localidade distinta á propia do seu centro de traballo.

#### Artigo 33º.-Incompatibilidades.

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

A teor do artigo 16 da referida lei, non poderán desempeñar un segundo posto de traballo no sector público nin exercer actividades privadas, coas excepcións que figuran no antedito artigo, os membros do persoal laboral da universidade que perciban os complementos de singularización funcional G I 1, G I, 2, G I 2 y G II ou o complemento de especial dedicación horaria.

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

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

#### Artigo 34º.-Servizos especiais e extraordinarios.

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

### Artigo 35º.-Valoración dos postos de traballo.

A Universidade de Vigo comprométese a un estudo e valoración dos postos de traballo laborais a través dunha empresa externa e especializada.

A definición do prego de prescricións técnicas e seguimento dos traballos realizarase entre a Universidade de Vigo e a representación do Persoal de Administración e Servizos Laboral, que poderán participar tanto na fase de delimitación de funcións como na de conclusións de acordo cos seguintes prazos: a) rematar o estudo 31 de outubro de 2007, b) conclusións o 30 de novembro de 2007.

No caso de desacordo no seguimento dos traballos de valoración ou nas conclusións destes, as partes comprométese a substancialas a través dunha mediación polo procedemento galego de solución extrajudicial de conflitos de traballo AGA.

Os efectos económicos, nos casos procedentes, que se deriven da homoxeneización terán efectos do 1 de xaneiro de 2007, pagándose a partir de xaneiro de 2008, e completándose a homoxeneización no primeiro trimestre de 2009.

A Universidade de Vigo e a representación do Persoal de Administración e Servizos Laboral articularán as políticas salariais que do mesmo se deriven con obxecto de chegar e manter a futuro una homoxeneización retributiva.

## Capítulo VIII Réxime disciplinario

### Artigo 36º.-Faltas.

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

#### A) Son faltas leves as seguintes:

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

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

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

4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada dun ou dous días nun mes.

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

6. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou falta de atención inescusable.

#### B) Son faltas graves:

1. A falta de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros ou subordinados.

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

3. A desconsideración co público no desempeño do traballo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. O abuso de autoridade no exercicio do cargo.

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

#### C) Son faltas moi graves:

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

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

3. O acoso sexual, entendido como unha conduta de carácter sexual de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e ofensiva para a traballadora ou traballador obxecto desta.

Así mesmo, todo comportamento, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto, á intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se o referido comportamento é levado a cabo amparándose nunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante deste. No suposto de producirse acoso sexual, protexerá a continuidade no seu posto de traballo e responsabilidade da persoa obxecto deste.

4. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas e calquera conduta substitutiva de delito doloso.

5. A desobediencia manifesta.

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

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

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

9. O incumprimento das normas sobre incompatibilidades.

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

11. O abandono do servizo.

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

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

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

15. O acoso moral ou psicolóxico no traballo (*mobbing*). Todos os traballadores e traballadoras teñen dereito ao respecto da súa integridade e a consideración debida á súa dignidade persoal, incluíndo a protección fronte ao acoso moral ou psicolóxico no traballo por parte de compañeiros ou superiores.

Artigo 37º.-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 38º.-Procedemento.

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

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

Artigo 39º.-Prescrición.

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

Artigo 40º.-Incidencias.

1. Os xefes e compañeiros que toleren ou encubran faltas doutros traballadores incorrerán en responsabilidade e sufrirán a corrección ou sanción que corresponda, tendo en conta a que se impón ao autor e a intencionalidade, perturbación para o servizo, atentado á dignidade da Administración e reiteración ou reincidencia desta tolerancia ou 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 ao que se encontre adscrita a persoa interesada, abrirá a información oportuna e instruirá, de ser o caso, o expediente disciplinario que proceda, no cal intervirá a representación dos traballadores.

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

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

## Capítulo IX

### Prevenición de riscos e seguridade no traballo

#### Artigo 41º.-Obrigas.

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

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

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

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

Para estes efectos, e como órgano paritario e colexiado, o Comité de Seguridade e Saúde Laboral velará pola adopción, mantemento e perfeccionamento das medidas axeitadas en materia de prevención de riscos, seguridade e saúde laboral nos lugares de traballo da universidade.

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

#### 2. Das actividades tóxicas, penosas e perigosas:

As tarefas que, no desenvolvemento da súa función, leven a cabo os traballadores e traballadoras da universidade, terán a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas segundo o establecido neste texto, aínda cando a execución de tales actividades sexa inheren-

te ao estrito cumprimento das obrigas laborais dos/as propios/as traballadores/as.

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

Terán a consideración de actividades penosas as tarefas que se executen en situación de exposición continuada ou frecuente aos ruídos, vibracións, fumes, lumes, cheiros, brétemas e outras substancias ou circunstancias que non poidan ser consideradas tóxicas, así como aquelas outras que, como consecuencia do seu desenvolvemento continuado poidan implicar riscos para a integridade física ou psíquica derivada dos traballos realizados en posturas incómodas ou forzadas, levantamento constante de pesos, movementos continuados que supoñan esforzo físico e tarefas executadas en frecuente exposición ás inclemencias meteorolóxicas ou ambientais.

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

A execución de actividades que teñan a consideración de tóxicas, penosas ou perigosas consonte ao establecido neste capítulo deberán estar compensadas economicamente mediante a específica remuneración do traballo realizado nestas condicións, na contía sinalada no anexo IV deste convenio.

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

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

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

4. A Universidade de Vigo elaborará plans específicos sobre diminución, redución e reciclaxe de residuos, aforro e eficiencia enerxética, depuración de augas, así como plans de substitución de tecnoloxías, produtos e procesos contaminantes, por outros orien-

tados á produción limpa e realizarán auditorías ambientais coa participación dos delegados de prevención.

5. A Universidade de Vigo establecerá plans para prever, evidenciar e eliminar as condutas de acoso laboral entre os seus traballadores. Por proposta do Servizo de Prevención de Riscos Laborais no seo do Comité de Seguridade e Saúde estudiaranse e analizaranse todas as situacións subxectivas de posible acoso laboral. A universidade, para evitar este tipo de condutas, realizará unha política de prevención e formación específica. Combaterá, dentro da súa política de persoal, o problema do mobbing en todas as súas posibles vertentes.

Artigo 42º.-Roupa de traballo e vestiario.

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

En materia de roupa de traballo e vestiario, a Universidade de Vigo proporcionaralles anualmente aos traballadores a roupa que figura no anexo II.

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

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

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

#### Capítulo X

##### Formación e perfeccionamento do persoal

Artigo 43º.-Plan de formación.

No mes de decembro de cada ano a xerencia dará a coñecer o Plan de formación do ano seguinte que será elaborado co concurso e participación da comisión de formación. En dito documento se incluírán necesariamente os obxectivos, os criterios de selección e participación en cada unha das accións formativas. Previamente á elaboración do Plan, a xerencia realizará unha avaliación de necesidades formativas de todos os grupos e categorías profesionais para garantir a capacitación, desenvolvemento profesional e adaptación aos novos retos de todo o persoal.

A comisión de formación, que se reunirá como mínimo unha vez por trimestre, realizará o seguimento do citado plan e verificará a calidade das accións formativas e o cumprimento dos obxectivos pactados.

O plan de formación, de ser acordado pola propia comisión, poderá ter carácter plurianual, neste caso a universidade destinará para o seu financiamento a suma das cantidades establecidas para cada ano.

Complementariamente, logo de informe da comisión de formación, a universidade poderá autorizar a asistencia do seu persoal a cursos, seminarios ou encontros profesionais. Cando a comisión de formación así o acorde, a asistencia computará como xornada de traballo efectiva e os gastos que se deriven de dita asistencia serán sufragados pola universidade.

Para o financiamento do Plan de formación que se aprobe, a universidade contribuirá cun mínimo do 1% da masa salarial de cada ano do persoal laboral de administración e servizos.

Artigo 44º.-Estudos oficiais.

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

#### Capítulo XI Conciliación

Artigo 45º.-Gardaría.

A Universidade de Vigo asume o compromiso da posta en marcha de servizos de garda ría, en cada un dos tres campus, para todo o persoal da Universidade de Vigo.

Artigo 46º.-Adaptación xornada.

A Universidade de Vigo asume o compromiso de, sen menoscabar as necesidades do servizo e a organización eficaz do traballo, adaptar o horario laboral daqueles traballadores afectados por razóns de garda legal e de conciliación da vida profesional coa persoal e familiar.

#### Capítulo XII Suspensión do contrato de traballo

Artigo 47º.-Maternidade da muller traballadora, adopción ou acollemento de menores de doce anos ou maiores de doce anos discapacitados.

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

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que a nai e o pai traballen, esta, ao iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar porque o pai goce dunha parte deter-

minada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no intre da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

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

b) Adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente de menores de ata doce anos: a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable nos supostos de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de maiores de doce 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 traballe, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

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

Nestes supostos manterase a percepción do 100% do salario.

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

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

2. En todos os casos citados no punto anterior terase reserva de posto de traballo.

Artigo 48º.-Excedencias.

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

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

3. A) No suposto de que se solicite excedencia voluntaria para atender o 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 ser o caso, ao que se viña gozando.

B) O persoal acollido a este convenio terá dereito a un período de excedencia, ata un máximo de tres anos para atender o coidado dun familiar que se encontre ao seu cargo, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade acreditada non poida valerse por si mesmo e non desenvolva actividade retribuída.

O período no que o/a traballador/a permaneza nas situacións de excedencia previstas nos puntos 3. A) e 3 B), terá dereito á reserva do posto de traballo, será computable para os efectos de antigüidade e terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional.

4. No suposto de que se solicite excedencia voluntaria sen reserva de posto para a prestación de servizos de carácter temporal en organismos internacionais, en programas de cooperación internacional ou como traballador dunha organización non gubernamental, o demandante, unha vez rematado o servizo, deberá solicitar a reincorporación ao traballo nun tempo máximo dun mes. No caso de que non solicite o reingreso nese prazo ou non for posible acceder ao reingreso permanecerá en situación de excedencia voluntaria por interese particular.

Artigo 49º.-Incompatibilidade pública.

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 exixible a permanencia dun ano nel. Permanecerá nesa situación mentres persistan as razóns que xeren a incompatibilidade, e conservará indefinidamente o dereito preferente ao reingreso nunha vacante de igual ou similar categoría á súa que haxa ou se produza na universidade.

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

## Artigo 50º.-Reincorporación.

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

Capítulo XIII  
Fomento do emprego

## Artigo 51º.-Xubilación obrigatoria.

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

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

## Artigo 52º.-Xubilación. Período de cotización.

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

## Artigo 53º.-Xubilación anticipada.

1. O persoal afectado por este convenio de acreditar os requisitos esixibles pola normativa da Seguridade Social poderá xubilarse a partir dos sesenta anos, concedéndoselle unha gratificación, por unha soa vez e polo referido feito de acordo coa seguinte escala:

Sesenta anos: 12.000 €.

Sesenta e un anos: 9.000 €.

Sesenta e dous anos: 6.000 €.

Sesenta e tres anos: 4.500 €.

Para anos sucesivos aplicaráselles o incremento do IPC.

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

Capítulo XIV  
Asistencia social e acción social

## Artigo 54º.-Política de acción social.

Co obxecto de desenvolver unha política de acción social na Universidade de Vigo actuará unha comisión, de asistencia e acción social constituída pola xerencia e unha representación de igual número de membros por cada un dos órganos de representación unitaria do persoal. A comisión reunirse de xeito ordinario cada trimestre.

## Artigo 55º.-Medidas.

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

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

a) Nos centros universitarios dependentes da Universidade de Vigo.

b) Nas universidades públicas do Estado cando a titulación non exista na Universidade de Vigo, de asinarse o pertinente convenio de reciprocidade.

2. Centro de linguas da Universidade de Vigo. A universidade habilitará os medios para conseguir que a matrícula no centro de linguas sexa gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoas coas que convivan maritalmente, para fillos ao seu cargo, e así mesmo para os/as seus/súas viúvos/as e orfos/ass.

3. Escolas de idiomas. A Universidade de Vigo promoverá os oportunos convenios para conseguir que a matrícula nas Escolas Oficiais de idioma resulte gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoa coa que convivan maritalmente, e para fillos ao seu cargo, e así mesmo para os/as seus/súas viúvos/as e orfos/as.

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

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

6. Indemnización por falecemento. Os herdeiros do traballador da Universidade de Vigo percibirán, en concepto de indemnización por falecemento, a cantidade de 3.000 €, compatibles con calquera tipo de axuda por esta causa. Recoñeceráselle o seu cónxuxe ou persoa coa que conviva maritalmente, e aos



fillos o seu cargo, todo os dereitos sociais que se deriven deste convenio ou do reparto que cada ano se faga segundo as convocatorias do Fondo de Acción Social, durante os cinco anos seguintes do seu pasamento.

7. Indemnizacións por invalidez. Os traballadores que sufran unha gran invalidez serán indemnizados coa cantidade de 12.000 €, e 6.000 € no caso de incapacidade permanente absoluta.

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

9. Anticipos reintegrables. A Universidade de Vigo poderá conceder anticipos reintegrables ao seu persoal laboral nas mesmas condicións que as establecidas para os funcionarios da universidade.

Artigo 56º.-Acción social.

Co obxecto de financiar accións dirixidas ao persoal que se acorden na comisión de acción social, ou ben que se complementen ás adoptadas nela, decididas entre a xerencia e os representantes do persoal, constitúese na universidade un fondo de acción social para o persoal laboral, equivalente ao 1,5% da súa masa salarial anual.

O fondo de acción social dedicarase preferentemente a apoiar aos traballadores con menos recursos, maiores cargas familiares ou ambas as dúas causas. Para verificar estas circunstancias será preceptivo presentar toda a documentación que a comisión de acción social estime pertinente. A convocatoria para o reparto do fondo de acción social realizarase antes do 30 de setembro de cada ano.

## Capítulo XV Representación colectiva

Artigo 57º.-Non discriminación.

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

Artigo 58º.-Elector.

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

Artigo 59º.-Reunións sindicais.

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

Artigo 60º.-Asemblea.

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

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

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

Artigo 61º.-Horas sindicais.

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

Artigo 62º.-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 acreditalo de modo que faga fe diante da universidade, recoñecéndolle esta, acto seguido, ao citado delegado a súa condición de representante do sindicato para todos os efectos.

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

Os liberados sindicais terán o mesmo tratamento, para todos os efectos, que o restante persoal.

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

As organizacións sindicais con representación na universidade terán dereito ao uso gratuíto do correo interno, electrónico e espazo web da universidade.

Artigo 63º.-Dereitos sindicais.

Os membros do comité de empresa, delegados de prevención, delegados de persoal e delegados sindi-

cais terán os dereitos que lle reconece a lei e os seguintes:

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

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

Os membros do comité de empresa e os delegados de persoal e delegados sindicais disporán de tempo retribuído para realizar xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. O crédito mensual para cubrir esta finalidade será de 40 horas. Os membros dos órganos de representación teñen dereito a ser substituídos durante o uso do crédito horario sindical, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario e sen preaviso con carácter de urxencia. De non realizarse a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito do traballador a realizar actividades sindicais.

3. No caso de que nun/nunha delegado/a sindical, concorran tamén, a condición de membro do comité de empresa e/ou delegado/a de prevención, o crédito horario do que disporá será o acumulado para ambos os dous tipos de representación.

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

#### Artigo 64º.-Local sindical.

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

#### Artigo 65º.-Terceiro colexio.

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

#### *Disposicións adicionais*

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

Segunda.-No seo da comisión paritaria, as partes asinantes adoptarán os acordos de aplicación parcial

e/ou progresiva de disposicións deste convenio para entidades vinculadas coa universidade (nas que esta teña unha participación maioritaria) ou colectivos non incluídos no seu ámbito de aplicación persoal que non teñan convenio propio ou xeral de aplicación.

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

Cuarta.-Trala sinatura do convenio, a universidade comprométese a negociar unha nova relación de postos de traballo (RPT) do persoal de administración e servizos á que se incorporarán, necesariamente, todos os postos de traballo de carácter estrutural, que actualmente están ocupados por persoal contratado. Entenderase como postos de traballo estruturais todos os postos que encadrados en servizos áreas ou oficinas propias da Universidade de Vigo vaian ter carácter permanente e necesario.

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

A adopción das medidas necesarias para a accesibilidade do centro de traballo e instalacións complementarias.

A adaptación do posto de traballo para o seu desenvolvemento normal e á promoción e formación profesional.

A admisión nas probas selectivas para postos compatíbles en igualdade de condicións efectivas coas demais persoas aspirantes, adaptando as probas e habilitando as medidas necesarias para este fin.

Nas convocatorias expresarase tal posibilidade e nas solicitudes de participación os interesados concretarán as circunstancias e pedimentos de adaptación que consideren necesarios.

A reserva dun cupo do 6% das vacantes en prazas compatíbles e axeitadas, das incluídas na oferta de emprego público, para seren cubertas por persoas con discapacidade cun grao de minusvalía igual ou superior ao 33% ata acadar o 2% total dos efectivos.

A reincorporación, logo da declaración de incapacidade permanente parcial, ou total que o permita, no posto de traballo que ocuparan ou noutro axeitado á súa capacidade.

A reincorporación, no caso de reconecemento da incapacidade permanente total ou absoluta, cando recuperen a súa capacidade laboral.

O desenvolvemento e vixilancia do previsto nesta disposición correspóndelle á comisión paritaria que

poderá designar un relator especial nesta materia ou atribuírselle esta misión a un órgano con funcións xerais neste ámbito.

Sexta.-Ademais da información xeral en materia de contratos, a universidade elaborará anualmente un informe que conteña todas as contratacións temporais levadas a cabo durante o ano (no ámbito deste convenio) con especificación do tipo de contrato.

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

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

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

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

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

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

Oitava.-Nos casos nos que a aplicación das disposicións sobre retribucións contidas neste convenio supoñan unha diminución nas retribucións ordinarias para algún dos empregados incluídos no seu ámbito de aplicación, asignaráselle un complemento persoal compensatorio polo exceso no importe das retribucións que viñera percibindo ao que se lle aplicará o incremento anual xeral previsto na Lei de orzamentos, e que será absorbible polos demais incrementos retributivos xerais ou particulares que se produzan con posterioridade.

Novena.-A universidade comprométese a estudar, negociar e acordar xunto coa vindeira RPT un plan de promoción interna en todas as áreas de actividade e responsabilidade das que se ocupa o persoal laboral

de administración e servizos. Como consecuencia deste compromiso:

1. A Universidade de Vigo compromete un plan de promoción interna a executar antes do 31 de decembro de 2008 que implica a creación de prazas suficientes na categoría profesional de técnico medio de tecnoloxías da información e as comunicacións (grupo II) e que outorgará posibilidades reais de ascenso e promoción profesional aos actuais técnicos especialistas de tecnoloxías da información e as comunicacións (grupo III) nas condicións que fixen as bases dos oportunos procesos de selección.

2. A universidade comprométese a crear no grupo II unha nova categoría de técnico medio na área de laboratorios antes do 31 de decembro de 2008, con funcións de apoio ás actividades docentes e investigadoras, e a realizar un plan de promoción interna coas suficientes prazas, nas mesmas condicións que as recollidas no punto 1.

Décima.-Sen prexuízo do disposto no artigo 4, os traballadores suxeitos ao ámbito persoal deste convenio que estivesen vinculados no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2005 e 31 de decembro de 2006 á Universidade de Vigo, percibirán unha paga compensatoria de 1800 € ou a parte proporcional correspondente.

Undécima.-O persoal que por mor dos procesos de transformacións das categorías de auxiliar de servizos en auxiliares técnicos de servizos xerais e auxiliares técnicos de biblioteca, estiveran ou foran contratados, a partir da data de 16 de marzo de 2001 na categoría a extinguir, a efectos de calquera concurso a antigüidade se lle computará sempre na nova categoría.

#### *Disposicións transitorias*

Primeira.-As denominadas materias de réxime común do persoal de administración e servizos contidas nos capítulos VI, IX, X, XI e XIV deste convenio manterán vixencia transitoria ata que na mesa xeral do PAS ou outra mesa sectorial, que poida constituírse, se acade un acordo de nova regulación.

Segunda.-Nos postos de traballo que a continuación se relacionan manteranse os complementos de singularización actuais ata a decisión que se adopte finalizado o proceso de homoxeneización pola comisión prevista no artigo 35 de este convenio colectivo:

-Director dos servizos informáticos.

-Responsable da Unidade de Transporte e Distribución.

Terceira.-No prazo de seis meses contado a partir da publicación deste convenio, a universidade comprométese a iniciar o estudo de viabilidade do proceso de funcionalización do persoal laboral de administración e servizos.

#### *Disposición derradeira*

En todo o non recollido neste convenio atenderase á lexislación laboral que lle é de aplicación e aos acor-

dos entre ambas as 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.

Se por disposición legal, regulamentaria ou acordo de calquera natureza que afecte o persoal, se ao persoal funcionario da Universidade de Vigo se lle recoñecesen melloras no seu réxime de xornada e ser horario, vacacións, permisos, licenzas e asistencia social, estas aplicaranse automaticamente ao persoal suxeito a este convenio, sen prexuízo de que estas sexan reseñadas ou configuradas na, mesa xeral do PAS.

### ANEXO I

#### Clasificación por grupos e categorías

##### \* Grupo I.

Titulado superior.

-Técnico superior de análise instrumental.

-Técnico superior de calidade.

-Técnico superior de normalización lingüística.

-Técnico superior de servizos xerais de investigación.

-Técnico superior de tecnoloxías da información e as comunicacións.

-Técnico superior de teledetección.

-Técnico superior da OMA.

-Técnico superior de AA. culturais.

-Técnico superior de AA. deportivas.

-Técnico superior de prevención e saúde laboral.

-Técnico superior en I+D.

-Técnico superior microscopía electrónica.

-Técnico superior ORI.

##### \* 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.

-Oficial administración a extinguir.

-Técnico especialista actividades deportivas.

-Técnico especialista análise dos alimentos.

-Técnico especialista análise instrumental.

-Técnico especialista microscopía electrónica.

-Técnico especialista automatización industrial.

-Técnico especialista capataz forestal.

-Técnico especialista de biblioteca.

-Técnico especialista de laboratorio.

-Técnico especialista de servizos xerais.

-Técnico especialista de tecnoloxías da información e as comunicacións.

-Técnico especialista de transporte e distribución.

-Técnico especialista de xardinaría e zonas verdes.

-Técnico especialista delineación (expresión gráfica).

-Técnico especialista delineación (forestais).

-Técnico especialista electrónica (CACTI).

-Técnico especialista electrónica (tecnoloxía electrónica).

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

-Técnico especialista laboratorio de bioloxía.

-Técnico especialista laboratorio de física.

-Técnico especialista laboratorio de química.

-Técnico especialista máquinas-ferramentas (CACTI).

-Técnico especialista máquinas-ferramentas (EPF).

-Técnico especialista mecánica.

-Técnico especialista mecanizado de alto baleiro.

-Técnico especialista medios audiovisuais.

-Técnico especialista raios X e susceptibilidade magnética.

-Técnico especialista taller de belas artes.

##### \* Grupo IV.

Formación profesional de primeiro grao ou equivalente

-Auxiliar técnico de instalacións deportivas.

-Auxiliar técnico de servizos xerais.

-Oficial de laboratorio (a extinguir).

-Telefonista (a extinguir).

##### \* Grupo V.

Estudios primarios.

-Auxiliar de servizos (a extinguir).

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

### ANEXO II

#### Roupa de traballo

Persoal de laboratorio (técnicos superiores, medios, especialistas e oficiais): 2 batas e 2 pares de zocos.

Técnicos especialistas de biblioteca: 2 batas e 2 pares de zocos.

Técnicos especialistas de servizos xerais, auxiliares técnicos de servizos, auxiliares de servizo: 2 batas ou dous traxes de traballo, dúas camisas de traballo e un par de zapatos de traballo.

Técnicos especialistas de xardinaría e técnicos especialistas capataz forestal: 2 traxes de mahón, 1 par de botas de pel (impermeables e de seguranza), 1 par de botas forestais ou de goma, 1 traxe de augas (chaqueta e pantalón), 1 anorak de inverno (impermeable, acolchado).

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

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

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

Xerencia e Comité Intercentros poderán acordar modificacións ou ampliacións do vestiario e roupa de traballo aquí prevista.

### 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 tras a 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.

O/s exercicio/s obrigatorio/s e eliminatorio/s 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 na Universidade de Vigo: o período de tempo a considerar segundo os grupos será: grupo IV: 6 anos, III: 8 anos, II: 9 anos e I: 10 anos. Cualificarase cun 10% da puntuación máxima.

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

5% da puntuación máxima. Os criterios de puntuación publicaranse antes da realización dos exercicios.

-Acceso xeral libre.

Constará de dúas fases.

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

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

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

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

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

1. Experiencia: valorarase o desempeño de postos da mesma categoría ao da praza convocada na Universidade de Vigo. O período de tempo a considerar segundo os grupos será: grupo IV: 4 anos, III: 5 anos, II: 6 anos e I: 7 anos: cualificarase cun 10% da puntuación máxima.

2. Formación: relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais, incluídas as materias cursadas para a obtención de títulos oficiais superiores ao exixido pola convocatoria ou afíns. Cualificarase cun 5% da puntuación máxima. Os criterios de puntuación publicaranse antes da realización dos exercicios.

### ANEXO IV

#### RETRIBUCIÓN BRUTAS

#### I. Básicas.

##### 1. Retribucións básicas 2007.

Grupo profesional	Básicas anuais
I	31.723 €
II	26.806 €
III	21.353 €
IV	18.913 €
V a extinguir	16.962 €

##### 2. Incremento das retribucións básicas

Ademais dos incrementos que se deriven das leis de orzamentos e daqueles que establece o artigo 6º deste convenio, os anos 2008, as retribucións básicas serán:

Grupo profesional	Básicas anuais
I	32.073 €
II	27.110 €
III	21.609 €
IV	19.319 €
V a extinguir	17.325 €

## II. Complementarias 2007.

## Complementos de xornada/horario.

	Importe anual
Xornada partida	3.000 €
Disponibilidade horaria	3.000 €
Penosidade, perigosidade ou toxicidade	1.100 €
Especial dedicación	5.280 €

## Complementos de singularización funcional.

Denominación	Importe anual 2007	Importe anual 2008
G I 1	Véxase disposición transitoria 2ª	Véxase disposición transitoria 2ª
G I 2 TSTIC	4.590 €	4.639 €
G I 3 técnico superior responsable área	4.190 €	4.238 €
G II TMTIC	2.440 €	2.469 €
G III 1 TETIC	3.756 €	3.801 €
G III 2 técnico de laboratorio	849 €	859 €
G III 3 responsable xardinaría	632 €	640 €
G III 4 responsable da unidade de transporte e distribución	Véxase disposición transitoria 2ª	Véxase disposición transitoria 2ª
G IV 1 telefonista	876 €	893 €
G IV 2 oficial de laboratorio	1.751 €	1.787 €

## Complemento de penosidade, perigosidade ou toxicidade.

Penosidade, perigosidade ou toxicidade	1.100 €	1.100 €
--	---------	---------

**ANEXO V**  
AXUDAS DE CUSTO

Grupo profesional	Grupo axudas de custo
I e II	2º
Restantes	3º

**ANEXO VI**

## Base para o concurso de traslados

## 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 aos seguintes criterios:

1. A maior antigüidade na categoría.
2. A maior antigüidade nas universidades públicas galegas.
3. De persistir o empate resolverase a prol da persoa de maior idade.

E para que así conste en Vigo o vinte e catro de maio de dous mil sete.

Antón Vidal Andino  
Xerente

Cándido Pérez Betanzos  
CIG

Marcos Estévez Orge  
CC.OO.

José Andrés Zapiraín Fernández  
UGT

**INSTITUTO GALEGO DE  
PROMOCIÓN ECONÓMICA**

*Resolución do 19 de xullo de 2007 pola que se fai pública a modificación da base reguladora dos incentivos do Instituto Galego de Promoción Económica a proxectos de investimento empresarial.*

O Consello de Dirección do Igape na súa reunión, celebrada o día 1 de febreiro de 2007, acordou por unanimidade dos membros asistentes a aprobación das bases reguladoras dos incentivos económicos do Igape, publicadas mediante Resolución do 9 de marzo de 2007 (DOG nº 59, do 23 de marzo), as cales se dividen en tres:

-Base reguladora dos incentivos a proxectos de investimento empresarial.

-Base reguladora das axudas a iniciativas xeradoras de coñecemento nas Pemes.

-Base reguladora das axudas a proxectos colaborativos de carácter empresarial.

E complementéntanse coas bases reguladoras da tramitación dos procedementos.

A base reguladora dos incentivos a proxectos de investimento empresarial, no número 4.4.9. establece que «nos proxectos de servizos avanzados intensivos en emprego serán subvencionables os salarios brutos do persoal que se contrate, durante o período de vixencia, co límite dun ano de salario por traballador. Nestes proxectos, o investimento mínimo asociado (200.000 €) debe ser executado e pagado no período de vixencia, ...».

Esta axuda, regúlase ao abeiro do Regulamento (CE) 1628/2006, relativo á aplicación dos artigos 87 e 88 do Tratado da UE ás axudas rexionais ao investimento. Este regulamento indica no seu artigo 4, número 3º que «os límites fixados no número 1 aplícaranse á intensidade da axuda calculada como porcentaxe dos custos materiais e inmateriais subvencionables do investimento ou como porcentaxe dos custos salariais estimados para a persoa contratada, calculados durante dous anos, para os postos de traballo creados directamente polo proxecto de investimento...

O Igape prevé na súa base reguladora a subvencionabilidade do salario bruto do persoal contratado durante un ano, de xeito que a concorrencia de axudas teña certa marxe ao establecerse o límite por acumulación no 30% dos custos salariais de dous anos.

Semella conveniente que co obxecto de procurar unha maior capacidade de apoio e eficacia na captación de proxectos de servizos avanzados, se poida ampliar o abano de servizos considerados avanzados e elevar ata o máximo permitido pola normativa da UE o período de cómputo salarial.

Por todo o anterior o Consello de Dirección do Igape, na súa xuntanza do 29 de xuño de 2007, acordou modificar a base reguladora dos incentivos do Igape a