

PROPOSTAS DE CC OO PARA A NEGOCIACIÓN DO II CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL LABORAL DA UNIVERSIDADE DE VIGO

CAPÍTULO I

ÁMBITO E CONDICIÓN S DE APLICACIÓN

Ámbito funcional e territorial

1.1 Este Convenio é de aplicación á Universidade de Vigo, os seus centros de traballo existentes e aqueles outros que, durante a vixencia do Convenio, se poidan crear ou integrar nela. Tamén será de aplicación ás Fundacións e Institutos nos que a Universidade de Vigo sexa maioritaria nos seus órganos de goberno.

1.1.1 No caso de que se constituísen institucións ou organismos que asumisen as funcións actualmente encomendadas á Universidade, o persoal do lugar de traballo que estea afectado por esta medida, poderá optar por aceptar o acceso a estes novos organismos ou permanecer na Universidade, sen que este último caso comporte un cambio de lugar de traballo. No caso de aceptar, o acceso a estes novos organismos, a Universidade, mediante os órganos de goberno e os órganos de representación dos traballadores, velarán polo mantemento das condicións laborais do persoal afectado.

Ámbito persoal

1.2 As normas do presente Convenio aplicaráselle a todo o persoal que, integrado no ámbito funcional do artigo anterior, preste servizos retribuídos na Universidade de Vigo ou en calquera outro organismo que dependa da Universidade, en virtude de relación xurídico-laboral común formalizada en contrato asinado polo interesado e o Reitor e perciba as súas retribucións con cargo ás correspondentes partidas orzamentarias.

Ámbito temporal, revisión.

1.3 O presente Convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no DOG e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2008. Os seus efectos económicos aplicaranse dende o 1 de xaneiro de 2005.

1.3.1 Durante o período de vixencia do Convenio, as condicións retributivas fixadas nel serán revisadas anualmente con efectividade dende o primeiro de xaneiro, consonte o incremento porcentual que determinen as respectivas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia. Se nas referidas leis de orzamentos se establecesen condicións máis beneficiosas para o persoal sometido ao réxime estatutario da función pública, estas se farán extensivas aos grupos correspondentes do persoal laboral suxeito a este convenio.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

2.1 Correspondera á Comisión Negociadora constituírse como Comisión Paritaria no prazo máximo de 10 días a contar dende o seguinte da súa sinatura.

Consultas a Comisión Paritaria.

2.2 Poderán ser realizadas por tódolos traballadores afectados polo Convenio, de forma persoal ou a través dos seus representantes legais. Se presentarán por escrito con mención expresa de quen a realiza e se dirixirán ao Presidente da Comisión Paritaria.

Resolución extraxudicial dos conflitos.

2.3 Dado que para resolver os conflitos que se dan no noso ámbito laboral os traballadores da Universidade de Vigo están a utilizar, cada vez máis, a vía xudicial, as partes asinantes deste Convenio, conscientes da necesidade de buscar vías de solución extraxudicial a conflictividade laboral, acordan facultar a Comisión Paritaria para que desenvolva un Acordo Extraxudicial de Conflitos (AEC).

Principio de non discriminación

2.4 Para garantir o principio de non discriminación recoñecido neste Convenio, a Comisión Paritaria velará e practicará un seguimento das posibles discriminacións, tanto directas coma indirectas.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

3.1

GRUPO	NIVEL RETRIB.	OBXECTIVO CONVENIO
I	I-1	A-23
	I-2	A-25
II	II-1	B-21
	II-2	B-23
III	III-1	C-22
	III-2	C-20
	III-3	C-18 / C-19
IV	IV-1	D-16 / D-18*

*Segundo o grupo ao que pertencen os auxiliares administrativos posto base

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO

Ámbitos de traballo.

4.1 A Universidade e os representantes dos traballadores para mellorar as prestacións dunha parte importante do persoal laboral e facer a súa distribución acorde coa dimensión, peculiaridades e necesidade dos centros de traballo, consideran imprescindible volver a redefinir os ámbitos de traballo que se crearon durante a negociación do Iº Convenio. O resultado final desta nova asignación axudará a repartir as cargas de traballo e homologar as categoría afectadas ao seu xusto nivel retributivo.

4.1.2 Os ámbitos se crearan mediante o acordo entre a Universidade e o órgano de representación dos traballadores.

4.1.3 Un ámbito de traballo pode estar formado por un ou varios centros que comparten un mesmo espazo, sempre comprendido dentro duns límites determinados que non poderán superar o perímetro propio do Campus. Dentro dun mesmo Campus poderá haber un ou máis ámbitos.

Persoal que realiza funcións de apoio aos Campus.

4.2 O persoal que realiza funcións de apoio aos Campus ten que estar destinado a un determinado ámbito de traballo que será no que realice as súas funcións. A asignación de labores fora deste entorno será compensada economicamente pola Universidade.

4.2.1 A quenda e o Campus no que realicen as súas prestacións serán os mesmos que figuren na relación de postos de traballo.

4.2.2 A este persoal non se lle poderán encomendar funcións distintas ás que realizan a cotío o persoal do servizo ao que preste apoio, que serán as propias da categoría que comparten. As tarefas non habituais, máis penosas ou extraordinarias só as realizarán asistindo ao persoal que ten o seu destino fixo nesa dependencia ou servizo.

Nota: Estas propostas se fan coa intención de arranxar os problemas existentes na realidade actual, realidade que o noso sindicato está, por suposto, disposto a cambiar.

CAPÍTULO V

PROVISIÓN, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN TEMPORAL

Concurso de traslados

5.0 A efectos do concurso de traslado, se consideraran coma equivalentes as categorías do persoal contratado das distintas listas de agarda tralas transformacións de categorías ata o momento no que existiron listas propias das categorías transformadas, sen ter en conta o Grupo laboral ao que, no seu día, foron asignados.

Concurso permanente de traslados

5.1 Para poder prover temporalmente, ata o seguinte concurso de traslados, os postos vacantes de cada grupo profesional, empregárase o concurso permanente de traslados. Para poder optar aos posto ofertados é obrigado pertencer a mesma categoría ou categoría equivalente.

5.1.1 A utilización deste tipo de concurso non outorga ningún dereito sobre a praza que se ocupe, para consolidar o posto, o traballador deberá gañala no seguinte concurso de traslados.

Reciprocidade con outras administracións

5.2 A Universidade de Vigo promoverá a sinatura de Convenios con outras universidades ou administracións que permitan o recíproco traslado dos seus traballadores. A efectividade do traslado supeditarase a que a Comisión Paritaria valide a equivalencia de categorías ou funcións entre o posto de orixe e o que correspondería adxudicarlle.

5.2.1 Así mesmo, se poderán asinar acordos con outras universidades estranxeiras para o intercambio de traballadores.

Funcións de categoría superior.

5.3 Unicamente o Reitor poderá autorizar a realización de funcións de categoría superior. Resultará nulo de pleno dereito o acto adoptado nesta materia por calquera outra autoridade universitaria.

5.3.1 A autorización para a cobertura dun posto de traballo vacante de categoría superior só será posible unha vez que a convocatoria de dito posto estea en marcha e ata que se resolva a súa provisión definitiva.

5.3.2 En calquera outro caso a duración do período de desempeño non poderá ser superior a 6 meses nun ano, ou 8 meses durante dous anos.

Selección.

5.4 As convocatorias preverán a reserva para cubrir pola quenda de promoción interna que será como mínimo do 50 % das prazas ofertadas. En todo caso, sempre que as prazas que se convoquen estean cubertas por persoal contratado se garantirá que o 50 % se cubran pola promoción libre.

Reserva para discapitados

5.5 A Universidade reservará o 5% da súa oferta de emprego para persoas discapacitadas que teñan legalmente recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%.

Contratación para o fomento do emprego

5.6 Nun prazo non superior a 6 meses a Comisión Paritaria do II Convenio do Persoal Laboral da Universidade de Vigo estudiará e aprobará as medidas correctoras para a creación en RPT dos postos de traballo estruturais ocupados actualmente por bolseiros, persoal contratado a través doutras administracións ou calquera outro que actualmente non pertence aos cadros de persoal.

5.6.1 Aos efectos, se entenderá coma traballo estrutural todo aquel se desenvolva en áreas, oficinas ou calquera outro servizo da Universidade de Vigo ou centros da súa dependencia, de forma estable, alomenos, durante un período de 18 meses.

Contratación temporal

5.7 Segundo as necesidades da Universidade se poderán formalizar contratos de duración determinada consonte coa lexislación vixente. Deberán formalizarse por escrito dando conta ao órgano de representación dos traballadores e se respectará o previsto nas normas que regulan as listas de agarda.

5.7.1 Para a contratación temporal de traballadores se atenderá aos principios constitucionais de igualdade, capacidade e mérito e acudirase as listas de agarda resultantes das convocatorias de prazas pola quenda libre de persoal laboral fixo. De esgotarse, convocaranse procesos de selección específicos ou poderase acudir aos servizos de emprego.

5.7.2 A duración máxima dos contratos de interinidade será ata a primeira Oferta de Emprego Público na que, imperativamente, deberán ser incluídas. En calquera caso nunca deberá de transcorrer un prazo máximo de 12 meses entre a sinatura do contrato temporal e a oferta pública de emprego que recolla dita praza.

5.7.3 Os contratos temporais non poderán superar nunca o máximo do 8% das prazas dotadas na RPT.

Contratos persoal de investigación

5.8.1 Poderán realizarse contratos de obra ou servizo con cargo a proxectos de investigación subvencionados polos correspondentes Programas Europeos, Nacionais ou Autonómicos. Os gastos de persoal dos mesmos deberán ser especificamente aprobados no correspondente proxecto de investigación.

5.8.2 Os investigadores contratados poderán estar tamén vinculados mediante un contrato temporal entre a Universidade de Vigo e o investigador, con cargo preferentemente a financiamento externo derivado de proxectos, contratos ou convenios formalizados pola Universidade de Vigo, promovidos ben directamente ou ben a través dos seus profesores, departamentos, institutos ou fundacións, ou para cubrir obxectivos estratéxicos de natureza científica e técnica.

5.8.3 Os traballadores que sexan contratados para realizar o seu traballo en convenios, proxectos ou actividades de I+D, non poderán ser retribuídos por contía inferior ao salario base que corresponda ao seu grupo de referencia.

5.8.4 Naqueles proxectos ou programas de investigación de carácter autonómico, nacional ou internacional aos que estea acollida a Universidade e que supoñan a contratación de persoal investigador seleccionado polo organismo correspondente, o réxime retributivo dos contratos se adaptarán ao previsto na respectiva convocatoria, ao igual que as condicións de traballo. O previsto neste Convenio será subsidiario nestes supostos.

5.8.5 A Universidade lle facilitará a todo o persoal investigador as instalación e medios materiais que precisen para que poidan realizar o seu labor nun ambiente apropiado de traballo.

5.8.6 Non se poderán contratar bolseiros para traballar nos programas de investigación.

5.8.7 A Universidade de Vigo fará os esforzos pertinentes, pola súa conta ou de acordo con outras administracións, para consolidar e integrar a este colectivo de traballadores no seu cadro de persoal.

5.8.8 A Universidade velará porque a selección do persoal investigador se realice consonte aos principios constitucionais de igualdade, capacidade é mérito.

5.8.9 Todos estes contratos que se realicen ao persoal investigador se farán con suxeición ás normas sobre incompatibilidade existentes para o persoal ao servizo das Administracións Públicas.

Contratos formativos

5.9 A Universidade de Vigo poderá realizar contratos de traballo “en prácticas” acolléndose ao disposto no punto 1 art. 11 do Estatuto dos Traballadores. Ditos contratos non poderán realizarse para a provisión de postos de traballo que figuren na RPT.

5.9.1 Os contratos formativos serán retribuídos durante o primeiro ano co 80 % do salario base da categoría que corresponda; durante o segundo ano as retribucións serán do 90% en relación con ditas categorías.

5.9.2 No caso de que o contrato formativo se realice acolléndose ao acordo ou subvención con outra Administración, a Universidade de Vigo, de selo caso, complementará o salario do traballador ata alcanzar as cantidades fixadas no artigo anterior

5.9.3 Para definir con claridade as características e funcións dos contratos formativos a Universidade de Vigo e a representación do persoal laboral elaboraran unha normativa antes de que transcorran seis meses tras a publicación do II Convenio.

5.9.4 Para conseguir a condición de fixo do cadro de persoal é perceptivo ter superado o correspondente proceso selectivo realizado consonte co estipulado neste Convenio.

Condutores

5.10. Cando a un traballador que realice funcións de condutor lle sexa retirado o permiso de conducir como consecuencia da súa actividade laboral, a Universidade lle proporcionará outro posto de traballo, de similar categoría, durante o tempo que dure a retirada do permiso, sen diminución salarial, agás que sexa pola súa responsabilidade persoal, neste caso, perderá os complementos inherentes ao posto de condutor.

CAPÍTULO VI

6. 1 Réxime retributivo

6.1.1 Nivel Retributivo I1

Pertencen a este nivel aqueles traballadores que, ademais de estar en posesión do correspondente título de Doutor, Licenciado, Enxeñeiro ou Arquitecto, se lles requira unha formación específica, adquirida mediante título académico oficial ou homologado mediante experiencia profesional acreditada. As funcións consistirán na realización dunha actividade profesional de carácter específico moi e complexa.

6.1.2 Nivel Retributivo I2

Pertencen a este nivel os traballadores aos que se lles esixa estar en posesión do correspondente título de Doutor, Licenciado, Enxeñeiro ou Arquitecto. As funcións consistirán na realización dunha actividade profesional de carácter específico e complexa.

6.1.3 Nivel Retributivo II1

Pertencen a este nivel aqueles traballadores que, ademais de estar en posesión do correspondente título de Enxeñeiro Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Terceiro Grado o Ciclo formativo de Grado Superior ou equivalente, se lles requira unha formación específica, adquirida mediante título académico oficial ou homologado ou mediante experiencia profesional acreditada. As funcións terán un carácter profesional específico e complexo con alto grado de esixencia nos factores de autonomía e responsabilidade.

6.1.4 Nivel Retributivo II2

Pertencen a este nivel aqueles traballadores aos que se lle esixa estar en posesión do correspondente título de Enxeñeiro Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Terceiro Grado o Ciclo formativo de Grado Superior ou equivalente. As funcións consistirán na realización dunha actividade profesional de carácter específico e con certa complexidade, con obxectivos definidos.

6.1.5 Nivel Retributivo III1

Estarán encadrados neste nivel laboral aqueles traballadores que, estando en posesión dos coñecementos teórico – prácticos acordes á formación esixida ou experiencia profesional equivalente, e baixo a dependencia dun superior de quen reciben instrucións xenéricas en materias de especial complexidade teórico – prácticas. Estes traballadores poderán, no seu caso, coordinar os labores doutros traballadores de categorías laborais inferiores.

6.1.6 Nivel Retributivo III2

Pertencen a este nivel os traballadores que, estando en posesión dos coñecementos teórico – prácticos acordes a formación esixida ou experiencia profesional equivalente, e baixo a dependencia directa e supervisión dun superior de quen reciben instrucións precisas, realizan tarefas relacionadas coa súa especialidade.

6.1.7 Nivel Retributivo III3

Estarán encadrados neste nivel laboral aqueles traballadores que, estando en posesión dos coñecementos teórico – prácticos acordes coa formación profesional esixida ou experiencia profesional equivalente, e baixo dependencia directa doutro traballador de categoría superior de quen reciben instrucións estables.

6.1.8 Nivel Retributivo IV1

Estarán encadrados neste nivel retributivo aqueles traballadores que, estando en posesión dos coñecementos teórico – prácticos acordes coa formación profesional esixida ou experiencia profesional equivalente, colaboran nos traballos xerais propios do seu oficio e están baixo a dependencia directa doutro traballador de categoría superior de quen reciben instrucións estables.

Transporte do persoal

6.2 Para buscarlle unha solución máis xusta ao problema do transporte do persoal aos distintos Campus, a universidade deberá establecer un sistema de axuda que, segundo as características do persoal, xornada ou distancia do lugar de traballo ao centro da cidade respectiva, pode ser de distinta contía

6.2.1 A Universidade de Vigo comprometida coa nova política ambiental que emana do Protocolo de Quioto e consciente da importancia que teñen para mellorar a calidade ambiental as iniciativas colectivas e individuais fomentará nos seus Campus o uso do transporte colectivo e incentivará as propostas que axuden a un uso máis racional dos medios de transporte utilizados polo persoal laboral para desprazarse os seus centros de traballo.

Antigüidade

6.3 Computarase por trienios e percibirase por cada trienio a cantidade de 600 € anuais. Os trienios acumulados na Universidade ata o 1 de febreiro de 1988 e os consolidados en réximes diferentes aos do presente Convenio, dos que se solicite o recoñecemento de servizos previos, aboaranse, na contía xa recoñecida incrementada na porcentaxe establecida na Lei de Orzamentos da Comunidade Autónoma de Galicia. Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias coma nas tres extraordinarias.

6.3.1 Os traballadores con contrato eventual, de calquera tipo, terán dereito a percepción do complemento de antigüidade.

Productividade

6.4. Poderá existir unha produtividade variable que retribuíra os obxectivos definidos no Plan de Calidade. A Universidade, de selo caso, se compromete a aplicar as medidas orzamentarias oportunas para dotar este novo concepto retributivo.

(A cantidade que ate o de agora se percibía como paga compensatoria será destinada a cumprir os obxectivos económicos definidos neste Convenio.)

CAPÍTULO VII

Xornada e horario de traballo

7.1 A xornada de traballo será de 1470 horas ano

Tipos de xornada

7.1.2 Xornada de mañá e tarde.

É a que se realiza de luns a venres en horario de mañá de 9:00 a 14:00 horas e de tarde de 15:00 s a 17:00 horas.

7.1.3 Xornada nocturna

É a que se realiza entre as 22:00 e as 8:00 horas.

O cómputo das horas traballadas nesta quenda deberán multiplicarse por 1.5

7.1.4 Xornada de fin semana

É a que se realiza os sábados 9:00 a 21:00 horas e os domingos de 9:00 a 21:00 horas.

O cómputo das horas traballadas nesta quenda deberán multiplicarse por 1.75

Xornada de 25 horas

7.2 Para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, voluntariamente se poderá reducir a xornada a vinte e cinco horas semanais, neste caso se percibirá un 75 % das retribucións. Para esta modalidade o horario terá que ser fixo e continuo. Este tipo de xornada é preciso que se faga por períodos de meses naturais e como mínimo por tres meses.

Xornada flexible

7.3 A Xerencia poderá, previo acordo co Órgano de representación dos traballadores, establecer un horario flexible semanal de 35 horas, de luns a venres que en todo caso terá un carácter voluntario para o persoal.

7.3.1 Este horario estará dividido en dúas partes: tempo de presenza obrigatoria e parte flexible que comprenderá o resto da xornada ata completar as 35 horas semanais.

Traballo en sábados

7.4 Os traballadores que fora da súa xornada normal de luns a venres, presten servizos en sábados ou domingos terán dereito a unha compensación por cada un destes días traballados de 40 € e un día libre, ou a elección do traballador, de 80 €, sen día libre para servizos prestados en quenda de mañá durante os sábados ou de 95 € sen día libre para servizos prestados en quenda de tarde os sábados ou en calquera das quendas do domingo.

CAPÍTULO VIII

Vacacións, permisos e licenzas

Vacacións.

8.1 Todo traballador terá dereito, por cada ano completo de servizo, a gozar dun mes de vacacións retribuídas, ou vintedous días hábiles, ou aos días que correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos efectivos, procurando, de acordo coas necesidades do servizo, que este tempo sexa gozado preferentemente en xuño, xullo, agosto ou setembro. Se o traballador o solicita, poderá collelas ao longo de todo o ano en, sempre que as necesidades do servizo o permitan. Aos efectos previstos no presente artigo, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se poidan establecer para os horarios especiais.

8.1.1 Tódolos traballadores terán dereito a un día adicional ao cumprir 15 anos de servizo, engadíndose un día máis ao cumprir os 20, 25 e 30 anos de servizo, respectivamente, ata un total de vinte e seis días hábiles por ano natural. Este dereito se fará efectivo no mesmo ano, sempre que se xere antes do 1 de xullo, de ser posterior adiarase ao ano natural seguinte.

8.1.2 Cando a situación de baixa de maternidade coincida co período de vacacións quedarán interrompida podendo gozarse as vacacións unha vez que finalice dito permiso, sempre dentro do ano natural ou ata o 15 de xaneiro do seguinte.

8.1.3 A Incapacidade Laboral Transitoria imprevista interromperá o goce do período vacacional, debendo gozar o prazo restante de vacacións dentro do ano natural no que se produza a mesma.

8.1.4 Tamén se terá dereito a sete días naturais consecutivos en Nadal e Semana Santa, de acordo coas quendas establecidas pola Xerencia.

8.1.5 Para tódolos supostos a fixación do período de vacacións realizarase por acordo entre os traballadores. De non existir o mesmo, a quenda de vacacións será rotatoria.

8.1.6 Antes do comezo do 1 de maio, cada traballador deberá ter coñecemento do período de vacacións de verán que lle puidera corresponder.

Licenzas sen soldo.

8.2 O persoal que cumprise alomenos un ano de servizos efectivos poderá solicitar licenzas sen soldo por un prazo non inferior a sete días nin superior a seis meses. Así mesmo, poderanse conceder licenzas de 9 meses durante un ano ou de 12 meses durante dous anos. No caso de denegación esta deberá ser debidamente motivada, baseando esta en elementos obxectivamente demostrables.

No caso de pasamento do cónxuxe, parella de feito ou fillos, o traballador poderá solicitar adicionalmente un permiso non retribuído dunha duración non superior a un mes, con independencia doutros supostos de licenzas sen soldo.

Licenzas retribuídas.

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

8.3.a) Vinte días naturais por matrimonio, que poderán gozarse ata catro meses despois de producido o feito causante. No caso de non gozarse inmediatamente estará subordinado ás necesidades do servizo.

8.3.b) Cinco días naturais en caso de nacemento ou adopción dun fillo e no de morte ou enfermidade grave, hospitalización ou accidente dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando o traballador necesite facer un desprazamento, ao efecto, o prazo será de seis. No caso de hospitalización ou enfermidade grave, o permiso poderá solicitarse en calquera momento do proceso e de forma continua ou alterna.

8.3.b1) No caso de nacemento o pai poderá acumular a este permiso os oito días recoñecidos na lei 9)2003 de 23 de decembro, de medidas tributarias e administrativas (DOG 29 de decembro de 2003)

8.3.c) Un día natural en caso de morte ou enfermidade grave dun familiar de terceiro ou cuarto grao de consanguinidade ou afinidade.

8.3.d) Sete días naturais en caso de enfermidade grave ou morte do cónxuxe, persoa coa que conviva maritalmente ou fillo.

8.3.e) 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.

8.3.f) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal.

8.3.g) 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, logo de aviso á xerencia e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

8.3.h) As traballadoras, por lactación dun fillo menor de doce meses, terán dereito a dúas horas de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, pode substituír ese dereito por unha redución da xornada normal de dúas horas, coa mesma finalidade, tamén poderán collerse todas xuntas e sumalas á baixa maternal. Este permiso poderá gozalo indistintamente a nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

8.3.i) Os traballadores que por razón de garda legal teñan ao seu coidado directo un menor de oito anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial que non desenvolva ningunha actividade remunerada, terán dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, a lo menos, un tercio e un máximo da metade da duración de aquela.

8.3.i1) Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado do cónxuxe ou persoa coa que conviva maritalmente ou dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

8.3.i2) A concesión de redución de xornada por este motivo será incompatible co desenvolvemento de calquera outra actividade remunerada durante o horario que foi obxecto de redución.

8.3.l) Polo tempo indispensable para asistir a consultorio médico ou centro hospitalario da Seguridade Social, debendo de ser este permiso xustificado posteriormente mediante o correspondente volante do facultativo que realice a consulta. Se terá este mesmo dereito cando se acompañe a un fillo menor de oito anos ou á nai ou pai do traballador.

8.3.m) Ata dez días de traballo efectivo cada ano natural por asuntos particulares non incluídos nos puntos anteriores. O persoal poderá distribuí-los ditos días á súa conveniencia, logo de autorización da correspondente unidade de persoal. Os traballadores que se incorporen ao longo do ano natural gozarán destes días na proporcionalidade que lle corresponda ao período efectivamente traballado.

8.3.n) Os días 24 e 31 de decembro, que, no caso de ser preciso mante-lo servizo, serán substituídos por outros dous días, determinados por acordo entre a xerencia e o órgano de representación.

8.3.o) Dous días por traslado de domicilio habitual dentro da mesma localidade, que serán catro no caso de cambio de localidade.

8.3.p) Catro días hábiles no caso de separación ou divorcio.

8.4 Serán de aplicación, nesta materia, as condicións máis beneficiosas que teña recoñecido ou se lle recoñezan ao persoal funcionario, ou persoal laboral de calquera das universidades públicas galegas.

CAPÍTULO IX

Maternidade / paternidade do traballador

9.1 Con independencia do seu estado civil , tódolos traballadores terán dereito a unha excedencia, por tempo non superior a tres anos, para atender o coidado de cada fillo, a contar dende a data de nacemento deste. Os fillos sucesivos darán dereito a un novo período de excedencia que, no seu caso, porá fin ao que viñera gozando. Cando o pai e a nai traballen na Universidade de Vigo, só un deles poderá exercer este dereito.

9.1.2 O mesmo dereito se concederá nos supostos de adopción ou acollemento tanto permanente coma preadoptivo, dende a data da resolución xudicial ou administrativa.

Parto da muller traballadora

9.2 A suspensión terá unha duración de dezaseis semanas que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase a opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión.

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

9.2.3 No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, apartados 2 e 3 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

Adopción ou acollemento, preadoptivo ou permanente, de menores de oito anos ou maiores de oito anos discapacitados.

9.3 Adopción ou acollemento preadoptivo ou permanente de menores de ata oito anos: a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no 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.

9.3.1 A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de oito 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 servicios 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.

9.3.2 Nestes casos manterase o dereito a percepción do 100% do salario.

Suspensión con reserva de posto de traballo

Servizos en ONG.

9.4 Prestación de servizos de carácter temporal en organismos internacionais, en programas de cooperación internacional ou como traballador dunha Organización Non Governamental. O demandante, unha vez remate o servizo, deberá incorporarse ao traballo nun tempo máximo dun mes. No caso de que non solicite o reingreso nese prazo, pasará á situación de excedencia por interese particular.

CAPÍTULO X

PREVENCIÓN, SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO

Dereito á protección

10.1 O traballador ten dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, así como ao correlativo deber de observar e poñer en práctica as medidas de prevención de riscos que se adopten legal e regulamentariamente.

10.1.2 A Universidade está obrigada a promover, formular e poñer en aplicación una 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 adecuada nestas materias aos traballadores que contrata, ou cando cambien de postos de traballo, teñan que aplicar novas técnicas ou utilizar equipos e materiais que poidan ocasionar riscos para o propio traballador ou para os seus compañeiros ou terceiros.

10.1.3 O traballador está obrigado a seguir ditas ensinanzas e a realizar as prácticas que se celebren dentro da xornada de traballo, ou noutras horas, con desconto da xornada laboral, neste último caso, do tempo invertido nas mesmas.

Dereito de participación dos traballadores.

10.2 Os traballadores teñen dereito a participar coa Universidade nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos no traballo, participación esta que se canalizará a través dos seus representantes, nos termos previstos no Capítulo V da Lei 31/1995 de 8 de novembro de Prevención de Riscos laborais.

10.2.1 Os Delegados de prevención serán, en xeral, designados por e entre os representantes dos traballadores. Non obstante, poderá designarse a persoas distintas dos representantes do persoal, se ben a facultade de designación corresponde a ditos representantes.

10.2.2 O comité de Seguridade e Saúde é o órgano paritario e colexiado de representación e participación destinado á consulta periódica sobre as actuacións dos centros de traballo en materia de prevención de riscos laborais.

Medidas de protección persoal

10.3 Se despois de adoptarse as medidas organizativas e a protección colectiva aínda persiste o risco, ata que estas poidan ser adoptadas, proporcionarase aos traballadores os equipos de protección individual adecuados para o desempeño das súas funcións. Os traballadores terán dereito a participar na elección dos equipos de protección.

Protección á maternidade

10.4 Para garantir a protección efectiva da traballadora embarazada e o feto durante o embarazo, fronte as condicións nocivas para a súa saúde, se terá dereito á adaptación das condicións ou do tempo, ou quenda de traballo, ou no seu caso, ao cambio temporal do posto de traballo ou de funcións, previo dictame médico do Servizo de Prevención de Riscos Laborais contratado pola Universidade. Esta medida será aplicable tamén durante o período de lactación, se as condicións de traballo puideran influír negativamente na saúde da nai ou do fillo.

10.4.1 A traballadora percibirá as retribucións do seu posto de orixe e, o cambio de posto finalizará cando o seu estado de saúde ou do seu cativo permita a súa reincorporación ao anterior posto sen ningún tipo de risco. A Universidade comunicará aos representantes dos traballadores estes cambios, con carácter previo.

Vixilancia da saúde

10.5 A vixilancia periódica da saúde dos traballadores á que ven obrigada a Universidade só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento, agás as excepcións previstas na normativa vixente. Tal e como se prevé na mesma, o acceso á información médica limitarase ao persoal médico e as autoridades sanitarias que leven a cabo a vixilancia da saúde dos traballadores.

Ordenación da acción preventiva.

10.6 A acción preventiva na Universidade de Vigo está constituída polo conxunto coordinado de actividades e medidas preventivas establecidas de conformidade cos principios xerais enunciados no artigo 15 da L.P.R.L.

10.6.1 Na avaliación dos riscos para a seguridade e saúde dos traballadores tomaranse en consideración, tanto indicadores de saúde destes, como a información proporcionada por eles que resulte procedente para realizar dita avaliación. En todo caso, a metodoloxía para a avaliación de riscos realizarase pola Universidade, previa consulta preceptiva ao Comité de Seguridade e Saúde.

Medio ambiente laboral

10.7 A Universidade de Vigo elaborará planes específicos sobre diminución, redución e reciclaxe de residuos, aforro e eficiencia enerxética, depuración de augas, así como planes de substitución de tecnoloxías, produtos e procesos contaminantes, por outros orientados á produción limpa e realizarán auditorías ambientais con participación dos delegados de prevención.

Acoso moral ou psicológico no traballo (*mobbing*).

10.8 A Universidade de Vigo establecerá planes para prever, evidenciar e eliminar as condutas de acoso psicológico entre os seus traballadores. No seo do Comité de Seguridade e Saúde se estudiaran e analizaran tódalas situacións suxestivas de posible acoso psicológico. A Universidade realizará unha política de prevención e combaterá, dentro da súa política de persoal, o problema do *mobbing* en tódalas súas posibles vertentes.

Prendas de traballo

10.9 A Universidade proverá aos traballadores que o precisen dos equipos de protección individual homologados e axeitados para o desempeño das súas funcións.

Complemento por desgaste de roupa

10.9.1 Para as categorías que xa tiñan recoñecida esta prestación terán a seguintes contías:

Grupos I e II	100 €/ ano
Grupo III e IV	200 €/ ano

CAPÍTULO XI

RÉXIME DISCIPLINARIO

Acoso sexual

11.1 O acoso sexual, entendendo por tal unha conducta sexual, de palabra ou acción, desenvolvida no ámbito laboral e que sexa ofensiva para a traballadora ou traballador obxecto da mesma. Nun suposto de acoso sexual, protexeráse a continuidade no seu posto de traballo e responsabilidade da persoa obxecto do mesmo.

Faltas moi graves (inclusión en)

11.2 Toda conducta, no ámbito laboral, que atente gravemente ao respecto, á intimidade e dignidade mediante a ofensa, verbal ou física, de carácter sexual. Se a referida conducta é levada a cabo amparándose nunha posición xerárquica, suporá unha circunstancia agravante desta.

Acoso moral ou psicolóxico no traballo

11.3 Acoso moral ou psicolóxico no traballo (Mobbing). Os traballadores e traballadoras teñen dereito ao respecto da súa integridade e a consideración debida a súa dignidade persoal, comprendida a protección fronte ao acoso moral ou psicolóxico no traballo por parte de compañeiros ou superiores.

CAPÍTULO XII

FOMENTO DO EMPREGO

Xubilación

12.1 O persoal afectado por este Convenio poderá xubilarse a partir dos sesenta anos, concedéndoselle unha gratificación, por unha soa vez e polo referido feito consonte 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 €
Sesenta e catro anos:	3.000 €

A estas cantidades se lle aplicarán durante a vixencia do convenio o incremento do IPC de Galicia.

12.1 Sen prexuízo do establecido no RD 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 contracción simultánea doutro

traballador, esixida no citado RD, fora aconsellable por circunstancias do servizo ou da función.

CAPÍTULO XIII

ASISTENCIA E ACCIÓN SOCIAL

Ensino universitario.

13.1 A universidade habilitará os medios para conseguir que a matrícula nos centros sexa gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoa coa que conviva maritalmente, e para fillos ao seu cargo. Este mesmo dereito lle será de aplicación as viúvas/os e orfos/as, menores de 25 anos, do persoal que traballara na Universidade de Vigo

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

13.1.b) UNED. Financiamento dos estudos que non se impartan na Universidade de Vigo

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

Escolas de idiomas.

13.2 A Universidade de Vigo habilitará os medios para conseguir que a matrícula nas escolas oficiais de idioma resulte gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoa coa que convivan maritalmente, e para fillos ao seu cargo. Este mesmo dereito lle será de aplicación as viúvas/os e orfos/as do persoal que traballara na Universidade de Vigo.

Gardería.

13.3 A conciliación da vida familiar coa vida laboral é un elemento esencial no desenvolvemento equilibrado dunha sociedade avanzada que ten como valor fundamental a igualdade dos cidadáns. A ausencia dunha política activa de conciliación que permita aos traballadores e traballadoras compatibilizar o desenvolvemento dunha política profesional coa fundación dunha familia ten consecuencias negativas tanto para o traballador, que se ve obrigado a optar entre traballo ou familia, como para a Universidade, que moitas veces vese privada de traballadores cun alto potencial. Polo tanto, a Universidade de Vigo asume, coa participación dos sindicatos asinantes, o compromiso de realizar os estudos pertinentes coa finalidade de verificar a viabilidade da creación de Garderías propias, en cada un dos tres Campus, para todo o persoal laboral da Universidade de Vigo.

13.3.1 Namentres non teñamos un servizo de gardería propio a Universidade asinará Convenios con distintas garderías, públicas ou privadas, tendentes a paliar o gasto que esta necesidade ocasiona as familias dos traballadores e traballadoras.

Indemnización por falecemento.

13.4 Os herdeiros do traballador/a da Universidade de Vigo percibirán, en concepto de indemnización por falecemento, a cantidade de 9.000 €, compatibles con calquera tipo de axuda por esta causa. E se lle recoñecerán o seu cónxuxe ou persoa coa que conviva maritalmente, e ós fillos o seu cargo, tódolos dereitos sociais que se deriven deste Convenio ou do reparto que cada ano se faga segundo as convocatorias do Fondo de Acción Social.

Acción Social

13.5 Constituirase na Universidade un fondo de acción social para o persoal laboral, equivalente, cada ano, ao 2 % da masa salarial anual.

13.5.1 No fondo de acción social da Universidade de Vigo poderán participar tódolos traballadores que aporten o 2 % da súa masa salarial ao fondo común.

13.5.2 O fondo de acción social dedicarase preferentemente a apoiar aos traballadores con menos recursos, cargas familiares ou ámbalas dúas cousas. Para verificar estas circunstancias será preceptivo presentar toda a documentación que a Comisión de Acción Social estime pertinente.

13.5.3 A Comisión de Acción Social, terá unha composición paritaria e será a encargada de establecer cada anos os tipos de axuda e de acordar o sistema de reparto.

CAPÍTULO XIV

Dereito de representación colectiva do persoal

Crédito horario.

14.1 Os membros dos órganos de representación e os Delegados Sindicais disporán de 50 horas como tempo retribuído para realizar as xestións conducentes á defensa dos intereses dos traballadores.

14.1.2 Os membros dos órganos de representación e Delegados Sindicais terán dereito a ser substituídos durante o uso do crédito horario sindical, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario e preaviso innecesario con carácter de urxencia.

14.1.3 De non realizarse a substitución, en ningún caso quedará limitado o dereito do traballador a realizar actividades sindicais.

Realización de asembleas dentro da xornada de traballo.

14.2 Cando en determinados casos, por existencia de varias quendas de traballo, non se poda reunir simultaneamente todo o cadro de persoal, as asembleas parciais das diferentes quendas se consideraran a este efectos como unha asemblea. Asemade poderán celebrarse asembleas, convocadas polo 20% do cadro de persoal de cada centro de traballo ou de carácter parcial se son convocadas polo 20% do compoñentes do grupo profesional.

14.2.1 Todo traballador terá dereito a dispoñer de trinta horas laborais ao ano como permiso retribuído para asistir a reunión sindicais ou entidades legalmente constituídas e relacionadas coa súa profesión, e ás que fose oficialmente citado.

Terceiro colexio electoral

14.3 Nas eleccións sindicais que se celebren na Universidade de Vigo para escoller aos representantes do persoal laboral constituiranse tres colexios electorais: especialistas e non cualificados, técnicos e administrativos e persoal docente e investigador.

CAPÍTULO XV

Formación e perfeccionamento do persoal

15.1 Tal e como está recollido no artigo 115 dos Estatutos da Universidade de Vigo a Universidade garantizará a formación permanente do persoal laboral que permita a súa adecuación técnica, promoción e especialización.

15.2 A Universidade dedicará a este fin o 1,5 % da masa salarial.

15.3 Para poder poñer en marcha un auténtico plan de formación, que verdadeiramente estea planificando para todo un ano (natural ou académico) e se coñeza coa debida antelación, é preciso fornecerse do persoal e da estrutura necesaria. Co obxecto de analizar as circunstancias que están a impedir este obxectivo e buscar un reparto xusto e equitativo dos recursos destinados á formación, a Xerencia da Universidade de Vigo, os representantes dos traballadores e os técnicos cualificados que consideren ambas partes, constituíran unha Comisión de Estudio e Traballo que analice a situación actual e propoña medidas para acadar os obxectivos sinalados. Dita Comisión terá que alcanzar un acordo sobre esta materia antes do 31 de setembro de 2005. As súas propostas se incorporan como anexo a este Convenio Colectivo.

No resto dos artigos que completarian estas propostas, agás erro ou omisión, tomamos como referencia os correspondentes ao 1º Convenio Colectivo

Estas propostas que foron elaboradas polos membros das Seccións Sindicais das Universidade de A Coruña, Santiago e Vigo, poderán ser enriquecidas ou modificadas tralas suxestións que realicen os traballadores e traballadoras.

Vigo 22 de febreiro de 2005

CC OO da Universidade de Vigo

ANEXOS EQUIPARACIÓN PAS-L e PAS-F

COMPARATIVA SALARIOS 2005 PAS-L e PAS-F						
	MES	ANO	ANO 1TRI	ANO 2TRI	ANO 3TRI	ANO 4TRI
G-IV	970,82	14.877,63	15.433,23	15.988,83	16.544,43	17.100,03
D-16	1.242,78	16.427,08	16.658,09	16.889,09	17.120,09	17.351,09
D-17	1.274,13	16.829,39	Trienio / ano Grupo D PAS-F 231,00 €			
D-18	1.305,48	17.231,68				
C-14	1.303,37	17.348,66				
C-16	1.366,16	18.154,40	Trienio / ano Grupo C PAS-F 345.66 €			
G-IV OF	1.096,32	16.383,63				
D-20	1.387,48	18.267,94				
Trienio / ano PAS-L 555.60 €(tódolos grupos)						
G-III TEB	1.136,02	17.410,23	17.965,83	18.521,43	19.077,03	19.632,63
C-16	1.366,16	18.154,40	18.500,07	18.845,73	19.191,39	19.537,05
C-18	1.428,86	18.959,00	Valor trienio ano Grupo C PAS-F 345.66			
C-19	1.469,85	19.477,01				
G-III TEL	1.198,76	18.163,11	18.718,71	19.274,31	19.829,91	20.385,51
C-20	1.510,86	19.995,26	20.340,93	20.686,59	21.032,25	21.377,91
C-21	1.564,25	20.675,09				
C-22	1.694,16	22.276,46				
G-III TEI	1.413,53	20.740,35	21.295,95	21.851,55	22.407,15	22.962,75
C-22	1.694,16	22.276,46	22.622,13	22.967,79	23.313,45	23.659,11
C-23						
C-24						
G-II	1.483,64	22.486,86	23.042,46	23.598,06	24.153,66	24.709,26
B-20	1.741,96	23.230,66	Trienio / ano Grupo B PAS-F 460,46 €			
B-21	1.795,35	23.910,50				
B-22	1.925,26	25.511,86				
TMTIC	1.666,98	24.686,94				
B-23	2.027,98	26.787,04				
B-24	2.082,18	28.119,43				
G-I	1.658,34	27.033,03	27.588,63	28.144,23	28.699,83	29.255,43
A-22	2.125,34	28.236,20	28.811,60	29.387,00	29.962,40	30.537,80
G-I + RI1	2.106,43	30.845,31				
A-23		29.510,76	Trienio / ano Grupo A PAS-F 575,40 €			
A-24		30.784,93				
TSTIC	2.136,59	31.207,23	31.762,83	32.318,43	32.874,03	33.429,63
A-25	2.404,78	31.717,30	32.292,70	32.868,10	33.443,50	34.018,90
A-26	2.574,42	33.855,58				
DR. INF.	2.744,13	38.497,71				
A-28	2.899,48	37.901,44				
A-29	3.138,54	40.849,46				

TÁBOA GUÍA PARA A HOMOLOGACIÓN CO PAS FUNCIONARIO				
GRUPO PAS-L		NIVEL PAS-F	INCREMENTO	
			€	%
G-I	→	A-22	1.203,17	4,40 %
G-I	→	A-23	2.477,73	9,10 %
G-I	→	A-24	3.751,10	13,80 %
TSTIC	→	A-25	510,07	1,63 %
TSTIC	→	A-26	3.252,07	10,40 %
G-I RI1	→	A-25	871,99	2,83 %
G-I RI1	→	A-26	3.613,99	11,72 %
DIR. SS.II.	→	A-29	2.351,75	6,10 %
G-II	→	B-21	2.540,72	11,89 %
G-II	→	B-22	4.142,08	19,38 %
TMTIC	→	B-22	824,92	3,34 %
TMTIC	→	B-23	2.100,11	11,75 %
G-III	→	C-16	744,18	4,20 %
G-III	→	C-17	1.146,48	6,58 %
G-III	→	C-18	1.548,78	8,80 %
G-III	→	C-19	2.066,78	11,80 %
G-III	→	C-20	2.585,04	14,84 %
G-III TEL	→	C-18	795,89	4,38 %
G-III TEL	→	C-19	1.313,90	7,23 %
G-III TEL	→	C-20	1.832,15	10,09 %
G-III TEL	→	C-22	4.113,35	22,65 %
G-III TETIC	→	C-22	1.536,11	7,41 %
G-IV	→	D-16	1.549,46	10,41 %
G-IV	→	D-17	1.951,76	13,12 %
G-IV	→	D-18	2.354,06	15,82 %
G-IV	→	C-16	3.276,81	22,02 %
G-IV OF.LB.	→	D-18	848,05	5,18 %
G-IV OF.LB.	→	C-16	1.770,77	10,81 %
G-IV OF.LB.	→	C-18	2.575,37	15,72 %
G-IV OF.LB.	→	C-19	3.093,34	18,88 %
G-IV OF.LB.	→	C-20	3.611,63	22,04 %

Para calquera outro cálculo ver o [CALCULANÓMINAS](#) 

Estas táboas só pretende reflectir distintas posibilidades de homologación que se poden dar entre o persoal laboral e persoal funcionario de administración e servizos.