

**BORRADOR II CONVENIO COLECTIVO
DO PERSOAL LABORAL DA UNIVERSIDADE DA CORUÑA**

ÍNDICE

CAPÍTULO I: ÁMBITO, VIXENCIA E NORMAS XERAIS DE APLICACIÓN
CAPÍTULO II: COMISIÓN PARITARIA
CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
**CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E MODIFICACIÓN DAS SÚAS
CONDICIÓNS**
CAPÍTULO V: PROVISIÓN DE VACANTES, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN
CAPÍTULO VI: XORNADA E HORARIO DE TRABALLO
CAPÍTULO VII: RÉXIME RETRIBUTIVO
CAPÍTULO VIII: VACACIÓNS, PERMISOS E LICENCIAS
CAPÍTULO IX: SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO
CAPÍTULO X: PREVENCIÓN DE RISCOS E SEGURIDADE NO TRABALLO
CAPÍTULO XI: RÉXIME DISCIPLINARIO
CAPÍTULO XII: FOMENTO DO EMPREGO
CAPÍTULO XIII: ASISTENCIA SOCIAL
CAPÍTULO XIV: DEREITO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DO PERSOAL
CAPÍTULO XV: FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PERSOAL

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS
DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS
DISPOSICIÓNS DERRADEIRAS

**ANEXO I: DEFINICIÓN DE GRUPOS E CATEGORÍAS ENCADRADAS NO
PRESENTE CONVENIO**
ANEXO II: CLASIFICACIÓN POR GRUPOS E CATEGORÍAS
ANEXO III: TABLA DE RETRIBUCIÓNS
ANEXO IV: RETRIBUCIÓNS COMPLEMENTARIAS 2005

Capítulo I:
Ámbito, vixencia e normas xerais de aplicación

Artigo 1

Concertan este convenio a Universidade da Coruña, universidade pública de Galicia, representada polo reitor na súa condición de presidente do Consello de Goberno, e o seu persoal laboral de Administración e Servizos representado polo seu comité de empresa.

Artigo 2. Ámbito funcional e territorial

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

Artigo 3. Ámbito persoal.

As normas do presente convenio aplicaráselle a todo o persoal que, integrado no ámbito funcional do artigo anterior, estea vinculado á universidade en virtude de relación xurídico-laboral, en contrato asinado polo interesado e polo reitor ou órgano en que delegue, estea suxeito ó poder de dirección desta universidade e perciba as súas retribucións con cargo ás correspondentes consignacións orzamentarias de persoal laboral de administración e servizos.

Non se atopan incluídos no ámbito de aplicación do Convenio:

- a) O persoal docente e investigador con relación xurídico-laboral coa universidade.
- b) Os traballadores con contratos vinculados exclusivamente ao desenvolvemento de programas, proxectos e convenios de investigación, desenvolvemento e innovación.
- c) As relacións xurídico-laborais contidas no art. 1.3 e as especiais do art. 2 do Estatuto dos Traballadores

Artigo 4. Período de vixencia.

O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ó da súa publicación no BOP e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2007. Os seus efectos económicos aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2005 (tal e como se detalla no Anexo III). O seu termo quedará automaticamente prorrogado, por períodos naturais, salvo denuncia expresa dalgunha das partes, cunha antelación mínima de dous meses ó remata-lo período de vixencia.

Denunciado o convenio calquera das partes poderá solicitar a constitución da comisión negociadora e o inicio de novas deliberacións, no prazo máximo dun mes. Unha vez denunciado, e ata tanto se alcance un novo acordo expreso, o convenio permanecerá en vigor na súa totalidade.

Artigo 5.

Se se producise prórroga expresa ou tácita, durante o período de vixencia deste convenio as condicións retributivas fixadas nel serán revisadas anualmente con efectividade desde o primeiro de xaneiro, en virtude do incremento porcentual que determinen as respectivas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma

Igualmente, se nas referidas leis de orzamentos se establecesen condicións máis beneficiosas para o citado persoal, estas faranse extensivas ós grupos correspondentes do persoal laboral suxeito ó presente convenio. Así mesmo, cando se produza unha desviación entre o incremento do IPC na Comunidade Autónoma de Galicia e a revisión establecida na Lei de orzamentos, negociarase a revisión das condicións retributivas procurando compensar a perda de poder adquisitivo, no marco en que as dispoñibilidades orzamentarias o permitan. Todo isto sen prexuízo de que a Universidade adiante, desde o 1 de Xaneiro, o incremento establecido na Lei de Presupostos.

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

Se por disposición legal ou regulamentaria se estableceran mellores condicións económicas, só terá eficacia se, consideradas globalmente en cómputo anual, resultasen superiores ás previstas neste convenio.

Artigo 6.

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

Artigo 7.

As condicións pactadas no presente convenio constitúen un todo orgánico e indivisible. A efectos da súa aplicación práctica as condicións non poderán ser renegociadas separadamente do seu contexto nin pretenderse a aplicación de parte do seu articulado desbotando o resto.

No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acordo, a necesidade de renegociar ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha o algunhas non supón a nulidade de todo o convenio.

Capítulo II Comisión paritaria

Artigo 8.

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

8.2. A comisión estará composta por cinco representantes do persoal laboral designados polas centrais sindicais asinantes do presente convenio en proporción ós resultados obtidos nas últimas eleccións sindicais celebradas, e por outros cinco representantes da Universidade da Coruña. Cada unha das partes poderá nomear dous asesores, que asistirán con voz pero sen voto.

8.3. A comisión paritaria constituirase por iniciativa de calquera das partes no prazo dun mes contado a partir da data da publicación do convenio no BOP. Na sesión constitutiva procederase a designar as persoas que exercerán a presidencia da comisión e a súa secretaría.

8.4. Serán funcións desta Comisión, sen prexuízo do disposto no Estatuto dos Traballadores, as seguintes:

- a) Interpretar a totalidade dos artigos e cláusulas do Convenio.
- b) Vixiar o cumprimento do pactado.
- c) Estudar, propoñer e informar as cuestións que derivadas da aplicación do presente convenio se plantexen por ela mesma, a Xerencia, os órganos de representación, ou os traballadores, a través destes ou das centrais sindicais.
- d) A conciliación previa naqueles conflitos de carácter colectivo derivados da interpretación do presente Convenio e aqueles outros que calquera das partes sometan á súa consideración.
- e) Aprobar o seu regulamento de funcionamento interno.
- f) Calquera outra función que expresamente se lle atribúa no Convenio.

8.5. A comisión reunirse por convocatoria do seu presidente, con carácter ordinario polo menos dúas veces ó ano en sesión ordinaria e con carácter extraordinario logo de petición do 50% de calquera das partes. En tal caso a reunión deberá ter lugar antes de que se cumpran 15 días desde a solicitude.

8.6. Os acordos adoptados pola comisión paritaria, debidamente reflectidos na acta de cada reunión asinada por ámbalas partes, terán carácter vinculante.

8.7. Os acordos da Comisión Paritaria requirirán o voto afirmativo da maioría de cada unha das partes integrantes. Estes acordos, que serán publicados da forma que se considere oportuna, vinculan as partes nos mesmos termos con que o fai o presente Convenio e serán recollidos en actas que se incorporarán como anexos, e poderá establecerse no acordo o prazo para a súa execución.

8.8. Calquera organización sindical ou traballador interesado terá dereito a unha certificación da acta dos acordos adoptados.

8.9. A Universidade e cada central sindical ou agrupación con representación na Comisión poderá solicitar información relacionada con asuntos da competencia desta, a través da secretaría.

8.10. A Comisión, en caso de denuncia do convenio, continuará desenvolvendo as súas competencias.

Artigo 9.

Procedemento extraxudicial de solución de conflitos

9.1. Os conflitos que se orixinen durante a vixencia do presente Convenio, como consecuencia da interpretación diverxente dalgunha ou algunhas das cláusulas convencionais polas partes asinantes ou por algún ou algúns dos seus destinatarios, deberán ser presentados ante a comisión paritaria quen os resolverá mediante un acordo, por escrito, nun prazo máximo dun mes.

9.2 A comisión paritaria poderase abster de intervir naqueles casos en que as reclamacións foran tramitadas simultaneamente pola vía xudicial.

9.3 Por ser conscientes as partes asinantes deste Convenio da conveniencia de chegar a unha solución extraxudicial da conflitividade laboral, tanto na súa vertente individual como colectiva, facúltase á Comisión Paritaria para que desenvolva un sistema de solución extraxudicial de conflitos.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 10.

A clasificación profesional ten por obxecto a determinación, ordenación e definición dos diferentes grupos e categorías profesionais. O sistema de clasificación que se inclúe no presente Convenio estrutúrase en grupos profesionais, categorías, e de ser o caso especialidades.

O grupo profesional agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e contido xeral da prestación laboral que se corresponde con elas. A pertenza a un grupo profesional capacita para o desempeño de todas as tarefas e cometidos que lle

son propios, sen máis limitacións que as derivadas da esixencia das titulacións específicas e demais requisitos de carácter profesional.

A categoría profesional recolle os contidos funcionais e o nivel de formación requirida para o desempeño, a especialidade incorpora ás categorías profesionais os contidos técnicos especializados. As categorías profesionais que se fixan neste convenio, así como a integración delas nos respectivos grupos profesionais, son as que se fixan no ANEXO I coas súas correspondencias nos sistemas de clasificación vixentes ata o momento.

O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio clasificarase atendendo os seguintes criterios en atención á titulación esixida ou, se é o caso, ás condicións xerais esixidas para o desenvolvemento do seu posto de traballo na universidade, en 4 grupos:

- Grupo I: título de licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalente según a normativa de aplicación
- Grupo II: título de diplomado universitario, arquitecto técnico, enxeñeiro técnico ou equivalente según a norma de aplicación.
- Grupo III: título de bacharelato superior, Título de FPII ou equivalente según a norma de aplicación.
- Grupo IV.
 - A) graduado escolar, título de FPI ou equivalente según a norma de aplicación.
 - B) certificado de escolaridade ou equivalente declarado pola norma de aplicación.

A clasificación por grupo determinará as retribucións básicas do persoal.

Dentro de cada grupo e atendendo ás especificidades das funcións que deban desenvolver os postos de traballo clasificaranse por categorías profesionais que determinarán os sistemas de acceso, traslado e promoción, así como a posible existencia de retribucións complementarias.

En atención ás características específicas ou xerais, os postos de traballo clasificaranse en singularizados e non singularizados. A clasificación por posto determinará as retribucións complementarias do persoal.

Artigo 11.

As Relacións de Postos de Traballo (en adiante RPT), de acordo coa lexislación vixente, son o instrumento técnico a través do cal se realiza a ordenación do persoal de acordo coas necesidades dos servizos e onde se precisan os requisitos para o desempeño de cada posto de traballo, realizándose a creación, modificación e supresión de postos de traballo a través delas.

De acordo co previsto no artigo 91.3 dos Estatutos da UDC, cada dous anos, e potestativamente cada ano, revisarase e aprobarase a RPT do persoal laboral que será establecida por proposta da Xerencia, previa negociación co Comité de Empresa.

A RPT incluirá como mínimo:

- a) A unidade á que están adscritos os postos de traballo.
- b) A denominación, características esenciais e tipo de xornada de cada posto.
- c) Os requisitos esixidos para o seu desempeño.

- d) Os grupos legalmente previstos.
- e) As retribucións e os complementos que lle corresponden.

Cando se atope elaborada a avaliación de riscos de postos de traballo estudarase o xeito de incluír os resultados na RPT.

Artigo 12. Traballadores discapacitados

A universidade adoptará as medidas necesarias para facilitar o acceso dos traballadores con condicións físicas diminuídas aos locais e postos de traballo. De resultar necesario, cando existan postos vacantes, a universidade poderá asignar aos traballadores un novo posto de traballo máis axeitado ás súas capacidades, previo informe do comité de empresa, nos seguintes supostos:

- a) Os traballadores que teñan unha diminución da súa capacidade legalmente recoñecida que impida ou dificulte gravemente o desempeño do seu posto de traballo serán destinadas a un novo posto ou categoría profesional equivalente que resulte máis axeitado ás súas capacidades nun prazo máximo de tres meses.
- b) No caso de persoal que obtivera a declaración de incapacidade en calquera dos seus graos estarase ao disposto na lei 13/1982 de integración social de minusválidos e na normativa que desenvolve dita lei.
- c) As traballadoras embarazadas, cando o desempeño do posto de traballo que teñan asignado prexudique a súa saúde ou a do feto, ou deveña imposible o normal desenvolvemento da súa actividade laboral, serán destinadas a outro posto ou categoría laboral equivalente máis axeitada, con carácter temporal e en tanto dure a circunstancia que deu lugar o cambio, sempre que medie prescrición do facultativo da Seguridade social ou recomendación do servizo de medicina da institución.

Capítulo IV

Organización do traballo e modificación das súas condicións

Artigo 13.

A organización do traballo, conforme a lexislación vixente, é facultade exclusiva da universidade; a súa aplicación práctica correspóndelle ó reitor ou ós titulares da delegación expresa deste das súas competencias en materia de xefatura de persoal de administración e servizos, segundo o establecido nos estatutos da universidade.

Artigo 14. Cambio de quenda ocasional por necesidades do servizo

Cando por razóns de urxente e inescusable necesidade de atención do servizo nun centro da universidade sexa preciso proceder a un cambio de quenda dos traballadores a xerencia o comunicará con 48 horas de antelación ao comité de empresa e ao traballador, salvo que por motivos urxentes e imprevisibles sexa inviable este preaviso. Ofertarase a todos os traballadores destinados nese centro. De non aceptar ningún deles o cambio corresponderalle ao de menor antigüidade no centro de traballo sen que a súa duración poida exceder de 15 días naturais. De persistir a situación, corresponderalle ao seguinte menos antigo sen que a duración poida exceder de 15 días.

Artigo 15. Traballos de categoría superior.

1. Por razóns técnicas e organizativas que o xustifiquen, a xerencia, previa consulta ao comité de empresa, poderá asignar temporalmente a un traballador o desenvolvemento das funcións atribuídas a un posto de superior grupo ou categoría profesional sempre que o traballador posúa a titulación académica ou profesional que se esixe para o seu desempeño, e polo tempo imprescindible para a súa atención, que en ningún caso poderá ser superior a un ano, prorrogable ata outro ano máis no caso de que o posto se atope reservado a outro traballador fixo ou xa estea convocado para cubrirse polos sistemas de provisión previstos neste convenio. A devandita asignación de funcións atribuídas a superior grupo ou categoría profesional soamente será posible se a mesma non se pode realizar de acordo co procedemento de provisión de postos establecido neste convenio. Se os traballos se efectúan por un período superior a un ano, a praza formará parte da seguinte RPT.
2. En ningún caso a asignación temporal de postos ou funcións de categoría superior dará dereito ao traballador a consolidar o ascenso, que só será posible polo procedemento de cobertura de vacantes que se establece no artigo 18 do presente convenio, sen prexuízo de que teña dereito a percibir a diferenza salarial correspondente.

Capítulo V. Provisión de vacantes, selección e contratación

I. Provisión ordinaria.

Artigo 18.

1. Procurarase realizar unha convocatoria de Concurso de Traslados con carácter anual, e preceptivamente cada dous anos, intentando que sexa no primeiro semestre. Dito concurso será resolto pola aplicación do baremo que se establece no presente convenio. Nas ditas convocatorias ofreceranse tódalas prazas consignadas como vacantes nas correspondentes RPT da Universidade da Coruña. Así mesmo, poderase concursar ás prazas que resulten vacantes no propio concurso.

2. Tipos de concurso

2.1. Concurso xeral de traslados. Utilizarase para prover os postos bases de cada grupo profesional. Valorarase a antigüidade na categoría dentro da Universidade ou nos Centros integrados nela, computando 0.20 puntos por mes ou fracción de mes traballado.

No caso de empate atendárase a seguinte orde:

- a) O que máis tempo leve na Universidade da Coruña.
- b) No caso de que continuase existindo empate primárase o posto relativo acadado no proceso selectivo, entendendo por posto relativo o cociente entre o posto acadado e o número de postos totais ofertados no proceso selectivo.
- c) O de máis idade.

2.2. Concurso específico. Utilizarase para prover aqueles postos singularizados previstos na RPT, co obxecto de garantir a adecuación do aspirante ao posto que pretende ocupar. Constará de 2 partes: a xeral (antigüidade) e a específica que permita avaliar a adecuación do candidato ao perfil do posto. En caso de empate resolverase do mesmo xeito que no punto anterior.

O sistema de provisión será o previsto na RPT.

2.3. A convocatoria do concurso de traslados da universidade, logo de negociación co comité de empresa, será publicada para a súa exposición nos taboleiros de anuncios de tódolos centros de traballo e na páxina web da Universidade. Na convocatoria figurarán:

a) Requisitos e condicións de participación.

Poderán tomar parte os traballadores e traballadoras fixos da universidade, agás os suspensos en firme, que pertencen á mesma categoría profesional das praza ofertadas. Non se poderá participar en concursos de traslado ata que transcorra un ano desde a obtención do último destino definitivo, coas seguintes excepcións:

-Cando se producise un cambio de destino decidido pola xerencia.

-Cando se estea ocupando un posto de forma provisional, ben sexa polo reingreso ao servizo activo desde unha excedencia ou por cesamento nun posto de libre designación.

Na convocatoria respectiva poderá establecerse, no suposto de prazas que se correspondan con perfís específicos, a realización dunha proba, co obxecto de garantir a adecuación do aspirante á praza que pretende ocupar.

b) Postos.

Figurarán, obrigatoriamente, tódalas prazas consignadas como vacantes na RPT e máis as que figuran como vacantes a resultas durante o propio concurso.

c) Comisión de avaliación.

Os méritos serán avaliados por unha comisión integrada por tres representantes nomeados pola universidade e outros dous designados polo comité de empresa.

d) Resolución do concurso e incorporación ó posto de traballo.

A resolución do concurso farase no prazo máximo de tres meses desde que remate o prazo de presentación de solicitudes. A incorporación ó posto de traballo farase efectiva nun mes, e excepcionalmente poderase alongar ata a finalización dos procesos selectivos correspondentes neste caso esixirá a xustificación por parte da Universidade e o acordo co Comité de Empresa.

2.4. Os destinos adxudicados serán irrenunciáveis, salvo que antes da publicación do listado de admitidos e excluídos o traballador así o faga constar por escrito ou si antes de rematado o prazo de toma de posesión se obtivese outro destino mediante convocatoria pública.

2.5. Reingreso procedente de excedencias voluntarias. Os traballadores que soliciten o seu reingreso ó servizo activo deberán participar obrigatoriamente no primeiro concurso de traslado que teña lugar. Non obstante, a xerencia poderá adscribilos previamente, con ocasión de vacante, a un destino provisorio ata a celebración do seguinte concurso.

2.6. Sistema de traslado provisional. Con carácter previo a un concurso de traslados, e de existiren prazas vacantes nun centro de traballo que posibiliten un cambio de quenda, os traballadores deste destinados poderanlle solicitar ó xerente o cambio provisorio de quenda, ata a adxudicación do próximo concurso, que será resolto atendendo as necesidades do servizo.

Antes de proceder á contratación temporal a vacante deberá ser publicada na páxina web da UDC e poderá ser solicitada por traballadores doutros centros. As solicitudes, neste último caso, resolveranse respetando o baremo establecido no artigo 18.2 do presente convenio.

2.7. Cando mediante modificación a RPT se proceda á recatalogación dun postos de traballo, asignándoo a un grupo ou categoría profesional diferente ao que tivese ata esa data, dito posto deberá convocarse a promoción interna mediante concurso-oposición

2.8 Comisión de servizos: Cando un posto de traballo quede vacante poderá ser cuberto, en comisión de servizos de carácter voluntario por un traballador fixo do cadro de persoal, que houbera superado a correspondente quenda de promoción interna da mesma categoría e non acadase praza, respectando a orde de dito proceso. No caso de non haber traballadores fixos interesados, a praza será cuberta ao través de contratación temporal.

Ó persoal en comisión de servizos reservaráselle o posto de traballo e percibirán a totalidade das súas retribucións con cargo aos créditos incluídos nos programas en que figuren dotados os postos de traballo que realmente desempeñen.

2.9. A Universidade da Coruña poderá promove-lo asinamento dun convenio coas outras dúas universidades públicas de Galicia que permita o recíproco traslado dos seus traballadores.

2.10. Así mesmo, poderase tamén promove-lo asinamento doutro convenio coas restantes universidades públicas españolas que permita o recíproco traslado dos seus traballadores

Artigo 19. Permuta.

Poderán realizarse permutas entre traballadores, en activo, fixos da Universidade da Coruña e traballadores fixos doutras administracións, sempre que concorran as seguintes circunstancias:

- que non se trate de postos singularizados
- que os postos de traballo sexan da mesma categoría ou equivalente
- que lles corresponda idéntica forma de provisión

Aos interesados, non se lles poderá autorizar outra no prazo de dez anos, a partir da concesión. Tampouco se autorizará cando a algún dos solicitantes lle falte menos de dez anos para a idade de xubilación forzosa. A concesión realizarase por resolución do rector, logo do informe das unidades afectadas e do comité de empresa.

II. Selección

Artigo 20.

Todas as vacantes resultantes ao remate do procedemento descrito no artigo anterior serán ofertadas mediante convocatoria pública e a súa cobertura realizarase polos sistemas de promoción interna e acceso libre de acordo co seguinte réxime:

1. A selección farase mediante concurso-oposición. Será imprescindible aprobar as probas da fase de oposición para pasar á fase de concurso. A puntuación da fase de concurso será do 30% da puntuación total e en ningún caso a puntuación da fase de concurso poderá aplicarse para superar a fase de oposición. A antigüidade computará un 15% para os Grupos I a III e un 20% para os Grupos IVA e IVB. O 100% da antigüidade será atinxida cunha experiencia laboral de 4 anos en postos da mesma categoría. A porcentaxe restante conseguirase pola valoración da 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 esixido pola convocatoria ou afíns. Esta formación cualificarase con igual porcentaxe da puntuación máxima.

Os participantes procedentes de promoción interna quedan exentos da proba de coñecementos xerais das determinadas para a quenda libre.

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

Os seleccionados pola quenda de promoción interna, para os que se habilitarán probas específicas, terán preferencia sobre a quenda libre para a elección de vacantes.

A universidade reservará o 5% da súa oferta de emprego anual para persoas con minusvalía. Nas probas selectivas estableceranse para as persoas con minusvalía que así o solicitaren e acrediten, adaptación de tempo e medios para a súa realización de tal xeito que gocen das mesmas oportunidades que o resto dos participantes.

Polo menos o 50% das prazas na oferta pública de emprego da UDC queda reservado a promoción interna. Haberá negociación entre a UDC e o Comité de Empresa para a distribución de dita porcentaxe entre as diferentes categorías e grupos profesionais nas diferentes convocatorias. En todo caso, cando nunha categoría haxa máis dunha vacante e polo menos unha delas estea ocupada por persoal con contrato temporal, reservarse unha porcentaxe das prazas obxecto da convocatoria para a quenda de acceso libre.

Na quenda de promoción poderán participa-los traballadores fixos da universidade que pertencen a categoría distinta á das prazas obxecto de provisión e que dispoñan das titulacións ou formación que os habilite para o desenvolvemento profesional das prazas ás que aspiran. Deste requisito poderán quedar exentos os aspirantes dos grupos III e IV, agás que na relación de postos de traballo figure unha titulación específica.

Artigo 21.

1. O acceso ás distintas categorías de persoal laboral fixo da Universidade da Coruña realizarase mediante convocatoria pública segundo o previsto nos seus Estatutos e no Convenio Colectivo, utilizando os sistemas de concurso-oposición e respectando os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

As convocatorias de probas selectivas serán negociadas entre a Xerencia e o Comité de Empresa. Os temarios serán elaborados por unha comisión técnica composta polos servicios correspondentes da universidade e dous representantes designados polo Comité de Empresa. En todas as convocatorias establecerase a elaboración de listas de agarda.

A elaboración das probas e a súa corrección será unha competencia irrenunciábel dos tribunais correspondentes e dos asesores regularmente nomeados, polo que en ningún caso poderán ser delegados en persoas alleas aos mesmos. Os nomes dos integrantes dos tribunais serán feitos públicos así como os dos asesores que puideren ser nomeados, en prol dos implicados nos procesos de selección poderen exercer os dereitos de abstención e recusación.

2. Os tribunais dos procesos selectivos estarán compostos por:

- a) o Reitor ou persoa na que delegue, que actuará como presidente
- b) dous representantes da universidade
- c) dous membros designados polo Comité de Empresa
- d) un membro dos PAS, nomeado polo Reitor, que exercerá as funcións de secretario e que actuará con voz pero sen voto

O tribunal poderá chegar ao acordo de incorporar asesores técnicos especialistas para todas ou algunha das probas. Os asesores limitaranse ao exercicio das súas especialidades técnicas sen formar parte do tribunal.

3. Os membros do tribunal indicados nos puntos 2.a e 2.b deste artigo deberán ter titulación igual ou superior á requirida para a praza que se convoque, procurándose que sexan expertos na materia. Procurarase tamén que os membros designados polo Comité de Empresa cumpran tamén este requisito.

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

5. Os membros dos tribunais deberán absterse de intervir cando neles concorran as circunstancias previstas no artigo 28 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común. Os aspirantes poderán recusa-los de acordo co artigo 29 da mencionada Lei.

Artigo 22.

Os contratos de traballo formalizaranse por escrito e incluírán unha cláusula de que o contrato é suscrito polo traballador con coñecemento das obrigas que se derivan da normativa de incompatibilidades e de que o incumprimento desta pode supoñer a rescisión do devandito contrato, sen prexuízo da responsabilidade disciplinaria que se puidese deducir no outro posto de traballo que viña desempeñando.

En calquera caso, a universidade proporcionará información ao traballador antes do asinamento do contrato acerca das normas sobre incompatibilidades que o afecten.

Artigo 23.

O período de proba será como máximo de tres meses para os grupos I e II e dun mes para o resto dos traballadores.

III. Da contratación temporal.

Artigo 24.

Estarase, neste punto, ao establecido no regulamento de listas de agarda.

As convocatorias de prazas por quenda de promoción interna e libre, de existiren candidatos válidos, establecerán listas de agarda dos aspirantes seguindo a orde de puntuación obtida no proceso de selección. Estas listas de agarda servirán para a selección de traballadores contratados temporalmente. Os candidatos procedentes da lista de promoción interna terán preferencia sobre os de quenda libre.

Os tipos de contratos temporais serán os seguintes:

1. Contratación de substitución ou interinidade: só se poderán facer contratos de substitución ou interinidade nos termos dispostos na lexislación vixente (RD 2720/1998, do 18 de decembro, que desenvolve o artigo 15 do Estatuto dos Traballadores.

2. Contratación temporal: cando exista a necesidade urxente de contratación que non poidera ser cuberta a través do procedemento regulado no artigo anterior, aplicará o que di o Estatuto dos Traballadores.

3. Contrato de relevo: neste caso estarase ao establecido no RD 1131/2002

Artigo 25. Listas de agarda.

Calquer modificación da normativa sobre listaxes de agarda acordarase entre a Universidade e o Comité de Empresa.

IV. Provisión de postos de responsabilidade

Artigo 26.

1. Os postos de traballo de natureza singularizada que se definan na relación de postos de traballo polo criterio de responsabilidade serán cubertos segundo estableza a RPT. Cando existan determinadas tarefas ou traballos de carácter temporal que supoñan a asunción dunha responsabilidade extraordinaria ou cualificación específica que comporte a percepción do complemento correspondente, serán asignadas polo reitor por proposta do xerente, logo de consulta preceptiva ao comité de empresa.

2. Remoción do desempeño dun posto singularizado. Se por causas obxectivas, un traballador non desenvolve axeitadamente as funcións dun posto singularizado, definido polo criterio de responsabilidade, poderá ser apartado del, oído o comité de empresa, mediante resolución reitoral motivada e logo de trámite de audiencia e alegacións do interesado, quen poderá solicita-la realización da fase de proba.

Artigo 27. Prohibición de conversión en contrato fixo de cadro de persoal.

O persoal só poderá adquirir a consideración de fixo de cadro de persoal mediante a superación dos correspondentes procesos selectivos.

Capítulo VI. Xornada e horario de traballo.

Artigo 28.

A xornada de traballo será de 35 horas fixas á semana agás nos meses de xullo e agosto e de semana santa, en que será de 25 horas á semana.

Artigo 29.

1. A xornada ordinaria efectuarase, en termos xerais, de luns a venres, de forma continuada, en quendas de mañá, tarde ou noite para os vixiantes.
2. Haberá unha pausa na xornada de traballo de 20 minutos, computable como traballo efectivo.

Artigo 30. Xornada reducida.

1. É aquela na cal a duración se acurta, por causa establecida, nunha parte de tempo. Establécese nos supostos que se indican a continuación e naqueles outros que legalmente poidan fixarse.

2. Supostos de xornada reducida:

a) **por coidado de fillo menor de 12 meses:** o pai ou a nai indistintamente, no caso de ambos traballen, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo por lactación dun fillo menor de doce meses, incluídos os supostos de adopción e acollemento. Esta hora corresponderá á primeira ou a última da xornada laboral. No caso xustifico de que a ausencia por lactación teña que facerse no medio da xornada laboral, o tempo de ausencia será de dúas horas. Poderán substituír este dereito por unha redución dunha hora coa mesma finalidade. No caso de parto múltiple a redución ampliarase de forma proporcional ata un máximo de catro horas. No caso de pasamento da nai, non sendo traballadora, o pai manterá este dereito. Non terá redución retributiva. Así mesmo, tamén poderán substituír esta hora de lactación por catro semanas máis de permiso materno. Será preciso, para ter acceso a esta redución que se acredite que só un dos pais ten este beneficio.

b) **por razóns de garda legal:** quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou un minusválido psíquico, físico ou sensorial, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

c) **por coidado de familiares:** terá o mesmo dereito, e nas mesmas condicións, quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, ou de alguén que estea ao coidado do traballador cando se acredite debidamente a convivencia, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo. Esta redución de xornada é un dereito individual dos traballadores. Se dous ou máis traballadores da Universidade xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, a Xerencia poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

d) **por xubilación a tempo parcial:** os traballadores poderán xubilarse segundo o establecido no RD 1131/2002 comprometéndose a Universidade á realización do contrato de relevo a que da lugar.

e) **por recuperación de enfermidade:** os traballadores que en procesos de recuperación por razón de enfermidade precisen unha redución de xornada, poderán solicitala ata en un medio, podendo ser concedida sempre que as necesidades do servizo o permitan e previo informe do Servizo de Vixilancia da Saúde, cunha redución proporcional das súas retribucións.

f) **por interese particular:** naqueles casos nos que resulte compatible coa natureza do posto desempeñado, e sempre que non sexa para o desenvolvemento de outra actividade laboral ou profesional, os traballadores poderán solicitar razoadamente á Xerencia o recoñecemento dunha xornada reducida, cunha redución proporcional das súas retribucións. Este tipo de xornada non se concederá cando se dean os supostos para solicitar unha redución de xornada das establecidas neste artigo.

O traballador deberá comunicar á Universidade con vinte días de antelación como mínimo a data en que se reincorporará a súa xornada ordinaria.

Capítulo VII. Réxime retributivo

Artigo 32. Estrutura do salario.

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

1. **Retribucións básicas:**

- Salario base
- Pagas extraordinarias
- Trienios

2. **Retribucións complementarias:**

- Complemento de nocturnidade
- Complemento de permanencia
- Complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade
- Complemento de posto
- Complemento de dispoñibilidade
- Complemento de convenio

Artigo 33. Salario base e pagas extraordinarias.

A retribución anual por grupo é a que figura na táboa de retribucións, que se fará efectiva en 15 pagas: 12 mensualidades e 3 pagas extraordinarias que se farán efectivas en xuño, setembro e decembro, de idéntica contía ás retribucións básicas. O seu importe será calculado proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

Artigo 34. Antigüidade.

Percibirase por cada trienio a cantidade de 38,71 € mensuais (para o ano 2006). 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 a súa actualización, aboaranse, igualmente na contía de 38,71 € mensuais (para o ano 2006). Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.

Así mesmo recoñeceranse para efectos de antigüidade os servizos prestados á administración pública, os do período de proba e aqueles correspondentes a contratacións temporais de calquera natureza sempre que se adquira a condición de persoal fixo. Este tempo só poderá ser recoñecido por unha soa vez aínda cando durante el o traballador prestase servizos simultáneos nunha ou máis esferas da mesma ou distintas administracións públicas.

O persoal laboral contratado temporalmente que complete un período de 3 anos de servizos prestados na UDC, logo de solicitude de recoñecemento, terá dereito a percibir a mesma cantidade co persoal laboral fixo en concepto de antigüidade. Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias como nas 3 pagas extraordinarias.

Os efectos económicos serán do primeiro día do mes seguinte á data de solicitude.

Artigo 35. Complemento de posto.

Atendendo á responsabilidade específica ou xeral do posto ocupado, procederá a retribución complementaria do persoal mediante o complemento de posto fixado na táboa de retribucións do convenio. En calquera caso, non se poderá percibir máis dun complemento de posto por persoa.

O persoal laboral declarado a extinguir que ocupe postos que na RPT estean catalogados para ser ocupados por persoal funcionario percibirán, con cargo os créditos orzamentarios correspondentes ao PAS funcionario a diferenza entre o seu salario e a retribución que corresponda ao posto, calculada como se o ocupante fose funcionario, sempre que as súas retribucións como laboral sexan inferiores ás do funcionario.

Artigo 36. Complemento de permanencia.

O complemento de permanencia, retribúe o tempo que exceda da xornada ordinaria establecida neste convenio con carácter xeral, sempre que dito tempo constitúa prolongación da xornada por razóns de servizo. O exceso de xornada máximo cuberto por este complemento, é de 20 horas mensuales, computándose este exceso, dende o remata da xornada oficial, ata a finalización diaria do servizo constituída pola chegada á base co vehículo. Cando se sobrepasen as 20 horas mencionadas en prolongacións de xornada, percibirase a retribución correspondente as horas de servizo, como horas ordinarias.

Os servizos que non constitúan prolongación de xornada, e decir que sexan requeridos despois de finalizada a mesma e con intervalo no medio, son totalmente voluntarios para o traballador que pode optar entre percibir a retribución polas horas realizadas a precio de hora extraordinaria, ou compensación en descanso según o establecido neste convenio. En ningún caso estas horas están cubertas polo complemento de permanencia, e limítanse a 60 ó ano.

Respectaranse asimesmo as limitacións de xornada e intervalos mínimos entre xornadas, establecidos pola normativa vixente.

Artigo 37. Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, salvo que o salario base se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada nun 25 por cento sobre o salario base. Aboarase o plus completo cando se supere o terzo da xornada.

Artigo 38. Complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade.

Os titulares de postos de traballo que sexan declarados tóxicos, perigosos ou penosos percibirán un complemento mensual que se recolle nas táboas de retribución deste

convenio. Establécese o compromiso de negociar entre as partes os postos de traballo que teñen dereito a este complemento.

Artigo 39. Complemento de dispoñibilidade (xornada partida)

O persoal suxeito ao réxime de xornada partida permanente percibirá un complemento mensual, agás nos meses de xullo e agosto.(QUEDA PENDENTE DE FALALO)

Artigo 40. Complemento de convenio

Establécese un complemento convenio para todo o persoal da UDC afectado polo presente convenio de 479,72 € anuais (para o ano 2006) durante o período de vixencia deste convenio.

Artigo 41. Horas extraordinarias

As partes asinantes coinciden nos efectos positivos que poden derivarse dunha política conducente á supresión das horas extraordinarias. Por elo acordan reducilas ao mínimo imprescindible, dedicando o importe que se aforre coa súa redución ou desaparición ao incremento de postos de traballo no cadro de persoal de PAS da Universidade. Regularanse segundo o establecido neste convenio e na normativa vixente.

Como norma xeral a realización de horas extraordinarias terá que ser aprobada pola xerencia, e terá sempre un carácter voluntario. O seu límite será de 60 horas en cómputo anual. As horas extraordinarias poderanse compensar, a elección do traballador, do seguinte xeito:

- a) con tempo de descanso:
 - a. de luns a venres: o dobre do tempo traballado
 - b. sábado pola mañán: 2,5 veces o tempo traballado
 - c. sábados pola tarde, domingos e festivos: 3 veces o tempo traballado
- b) remuneradas:
 - a. De luns a venres: 1,25 veces a hora ordinaria
 - b. Sábado pola mañán: 1,5 veces a hora ordinaria
 - c. Sábado pola tarde, Domingos e festivos: o dobre da hora ordinaria

Para o cálculo da hora ordinaria non se terán en conta os pluses de xornada, de permanencia e de nocturnidade. Non se terán en conta, para os efectos da duración máxima de xornada ordinaria laboral, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, de conformidade co disposto no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo dos dereitos de información dos seus representantes ao abeiro do artigo 64 do citado Estatuto.

Trimestralmente, a Xerencia da Universidade remitirá ao Comité de Empresa a relación das horas extraordinarias realizadas con indicación das aboadas e/ou compensadas con descanso.

Artigo 42. Réxime de incompatibilidades.

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

Capítulo VIII. Vacacións, permisos e licenzas.

Artigo 43. Vacacións.

Todo traballador terá dereito a un mes de vacacións retribuídas ao ano, ou de vinte e dous días hábiles anuais, ou aos días que en proporción lle correspondan polo tempo de servizos efectivos, procurando, de acordo coas necesidades do servizo, que sexa aproveitado preferentemente en xullo ou agosto. Se o traballador o solicitar, poderá aproveitalas ao longo de todo o ano en períodos mínimos de 5 días seguidos, sempre que as necesidades do servizo o permitan.

Así mesmo, terán dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo, engadíndose un día hábil máis ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente ata un total de vinte e seis días hábiles por ano natural. Este dereito farase efectivo ao ano seguinte.

Para os efectos previstos neste punto non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

En caso de discrepancias entre traballadores dunha unidade para a asignación de quenda de vacacións procederase a establecer quendas rotatorias, téndose como referencia o ano anterior.

En caso de baixa por maternidade, cando a situación coincida co período de vacacións, este quedará interrompida y poderase disfrutar unha vez finalizado o permiso por maternidade. En todo caso as vacacións deberán de se disfrutar dentro do ano natural ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

Artigo 44. Licenzas sen soldo.

O persoal que cumprise polo menos un ano de servizos efectivos poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a 15 días nin superior a seis meses. Estas licenzas seranlle concedidas dentro dos 15 días seguintes ao da solicitude, sempre que o permitan as necesidades do servizo. A denegación desta deberá ser razoada. A duración acumulada destas licenzas non poderá exceder dos 9 meses cada 2 anos.

Cada dous anos, o traballador/a poderá solicitar 9 meses sen soldo con reserva do posto de traballo.

Artigo 45. Licenzas retribuídas.

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

- a) vinte días naturais por matrimonio
- b) catro días naturais en caso de nacemento, adopción ou acollida dun fillo e no de morte ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. No caso de nacemento dun fillo o pai terá dereito a acumular ao permiso antedito os 8 días recoñecidos na Lei 9/2003, de 23 de decembro, de medidas tributarias e administrativas (DOG do 29 de decembro de 2003)
- c) un día natural en caso de morte ou enfermidade grave dun familiar ata o cuarto grao de consanguinidade ou afinidade

d) sete días naturais en caso de enfermidade grave ou morte do cónxuxe, persoa coa que conviva maritalmente ou fillo, tamén pai/nai dependente

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

f) polo tempo imprescindible 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, descontarase o importe desta do salario ao que teña dereito

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

h) ata dez días de traballo efectivo cada ano natural por asuntos particulares non incluídos nos puntos anteriores. Tales días non poderán acumularse, salvo autorización expresa da xerencia, ás vacacións anuais retribuídas. O persoal poderá distribuír eses ditos días á súa conveniencia, logo de autorización da correspondente unidade de persoal. Os traballadores que se incorporaren ao longo do ano natural gozarán destes días na proporcionalidade que lle corresponda ao período efectivamente traballado. Estes días poden disfrutarse ata o 15 de xaneiro do ano seguinte

i) os días 24 e 31 de decembro que, no caso de ser preciso manter o servizo, serán substituídos por outros catro días, determinados por acordo entre a xerencia e o comité de empresa

j) dous días por traslado de domicilio habitual dentro da mesma localidade, que serán catro no caso de cambio de localidade

k) catro días hábiles no caso de separación ou divorcio.

Serán de aplicación, nesta materia, as condicións máis beneficiosas que teña recoñecido ou se lle recoñezan ao persoal funcionario da Universidade da Coruña

Capítulo IX. Suspensión do contrato de traballo

Artigo 46

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

a) Maternidade da muller traballadora, ou adopción de menores de cinco anos. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. Non obstante o anterior e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai, no caso de traballaren o pai e a nai, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade poderá optar por que o pai aproveite unha parte determinada e ininterrompida de descanso posterior ao parto, ben de forma

simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde. Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, este incluído, contadas á elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que constitúe a adopción. No caso de traballaren o pai e a nai, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán aproveitalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados. Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Nos casos de parto prematuro e naqueles casos en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, o permiso, poderá computarse, a instancia da nai ou, no seu defecto, do pai, a partir da data da alta hospitalaria; neste caso as primeiras seis semanas posteriores ó parto corresponden á suspensión obrigatoria do contrato da nai, podendo as dez restantes ser tomadas polo pai ou pola nai.

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 no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

En todos os casos anteriores manterase o dereito á percepción do 100% do salario.

b) 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.

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

d) Suspensión provisional de emprego durante a tramitación do expediente disciplinario e suspensión disciplinaria por sanción.

e) Prestación de servizos de carácter temporal en organismos internacionais, en programas de cooperación internacional ou cando pasen a desempeñar un posto de traballo nunha Organización non Governamental. O traballador deberá reincorporarse ao traballo no prazo máximo dun mes, a partir da terminación do servizo, pasando no caso de que non solicite o reingreso nese prazo, a situación de excedencia por interese particular.

f) No suposto de risco durante o embarazo nos termos previstos no artigo 26 parágrafos 2 e 3 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

Artigo 47. Excedencia para o coidado de fillos, ou de familiares.

1) Os traballadores terán dereito a un período de excedencia para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, por adopción, ou por

acollemento, a contar desde a data do nacemento, ou no seu caso da resolución xudicial ou administrativa.

2) Os traballadores terán dereito a pasar a situación de excedencia para atender ao coidado persoal do seu cónxuxe, persoa coa que convivan maritalmente, ascendentes ou descendentes ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por mor de incapacidade ou enfermidade grave non poidan valerse por si mesmos.

A excedencia contemplada nas liñas anteriores constitúe un dereito individual dos traballadores. Non obstante, se os dous traballasen na UDC, e xerasen o dereito polo mesmo suxeito causante, a universidade poderá permitir o seu exercicio simultáneo.

Esta excedencia terá unha duración non superior a tres anos, e para o previsto no apdo. 1) cando un novo suxeito causante, dera dereito a unha nova excedencia, o inicio desta poría fin á que se estaba disfrutando.

O período no que o traballador permaneza nesa situación será computable a efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación. Durante o primeiro ano terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o citado prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo da súa categoría ou grupo profesional.

Artigo 48

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. A duración desta situación non poderá ser inferior a dous anos nen superior a cinco, este dereito so poderá ser exercitado outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos do final da anterior excedencia.
3. Durante os dous primeiros anos de excedencia terá dereito á reserva do posto de traballo.

Artigo 49

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

O reingreso por excedencia derivada de incompatibilidades solicitarao o traballador no mes seguinte ao remate desta.

Artigo 50.

O traballador excedente voluntario, de máis dun ano de duración, que solicite a súa incorporación terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría. De non existir vacante poderá optar a outras categorías do seu mesmo grupo paras as que estea cualificado, ou ben esperar a que se produza unha vacante na súa mesma categoría.

Capítulo X. Prevención de riscos e seguridade no traballo

Artigo 51.

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

No caso de non ter servizo médico, a universidade asegurará a realización dunha revisión médica anual para tódolos traballadores. Dita revisión abranguerá o establecido no artigo 37.3 do Regulamento dos servizos de prevención (RD 39/1997, do 17 de xaneiro) e unha revisión xinecolóxica para as mulleres e análise de PSA para os homes.

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

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

Estará composto polos delegados de prevención elixidos na proporción e segundo o procedemento establecido no artigo 35 da Lei 31/1995, e por igual número de representantes da universidade.

Sen prexuízo do establecido nos artigos 38 e 39 da Lei de prevención de riscos, son funcións do comité as seguintes:

- Promover a observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e saúde no traballo ós traballadores.
- Informar sobre o contido das normas de seguridade e saúde no traballo ós traballadores.
- Realizar visitas para coñecer as condicións relativas a orde, limpeza, ambiente, instalacións, maquinaria, ferramentas e procesos laborais, e constatar riscos que poidan afecta-la vida ou a saúde dos traballadores, e informar dos defectos e perigos que atinxan a universidade, se é o caso, promove-la adopción das medidas necesarias para a corrección destas situacións e calquera outras que considere oportunas.
- Emitir informe preceptivo sobre o otorgamento de complementos relacionados con esta materia.
- Velar pola organización da loita contra incendios nos centros de traballo.
- Coñecer as investigacións realizadas polos técnicos do Servizo de prevención de riscos laborais sobre accidentes de traballo e enfermidades profesionais.
- Procurar para os traballadores da empresa unha formación adecuada en materia de seguridade e saúde.

-Cooperar na realización e desenvolvemento de cursos e campañas de seguridade e saúde.

-Propoñer a imposición de sancións ós que incumpran as normas e instrucións en materia de seguridade e saúde

O comité de seguridade e saúde da UDC reunirse con carácter ordinario trimestralmente, ou cando a necesidade o requira de acordo coas súas normas de funcionamento.

Os delegados de prevención terán dereito a un crédito horario mensual para o exercicio do seu labor igual aos dos membros do Comité de Empresa

Calquera membro da comunidade universitaria que reúna os requisitos establecido no artigos 35.2 e 35.4 da Lei de Prevención de riscos laborais poderá ser nomeado polo comité de empresa para formar parte do comité de seguridade e saúde.

Artigo 52. Durante o período de embarazo

As traballadoras terán dereito ao cambio de posto de traballo por embarazo se, segundo a prescrición dun facultativo da sanidade pública ou, de ser o caso, do Servizo de Vixilancia da Saúde, se certificase que as condicións del resultan nocivas para a súa saúde, para a do feto ou impiden o normal desenvolvemento da actividade que desempeña. Estas medidas poderán aplicarse cos mesmos requisitos durante o período de lactación.

Nestes supostos asegurarse que a traballadora non sufra ningunha mingua dos seus dereitos económicos, e que poida volver incorporarse ao seu posto habitual cando remate a circunstancia que deu lugar ao cambio.

Artigo 53. Roupa de traballo

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

Auxiliares técnicos de biblioteca, conserxes e auxiliares de servizo:

2 batas anualmente.

Especialistas de laboratorio, técnicos de laboratorio:

2 batas e 1 par de zocos anualmente.

Vixilantes:

Cada 2 anos: 2 uniformes que constarán globalmente de: 2 traxes, 2 camisas, 2 gravatas, 2 pares de calcetíns e 2 pares de zapatos anualmente.

Cada 3 anos: 1 abrigo.

Condutores:

1 funda, 1 gabardina (bianual), 1 abrigo (trianual) e 2 uniformes que globalmente constarán de: 2 traxes, 4 camisas, 2 gravatas, 2 pares de calcetíns e 2 pares de zapatos anualmente.

Persoal de correos:

Anualmente: 2 batas, 2 pantalóns e un par de zapatos para a choiva, cada dous anos: 1 chufasqueiro.

Persoal informático que realice funcións fora do su centro de traballo:

1 chufasqueiro (cada dous anos), 1 par de zapatos para a choiva ao ano.

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.

Conserxes e auxiliares de servizo da reitoría e vicerreitoría de Ferrol:

Cada ano un uniforme de inverno e cada dous un de verán.

Auxiliares de servizo da reitoría que realizan funcións fóra do centro do traballo:

Cada dous anos: un chubasqueiro.
Telefonistas de A Coruña e de Ferrol:
Anualmente: dúas batas.
Persoal do club marítimo universitario:
Cada dous anos: 1 uniforme de inverno, 1 uniforme de verán, 1 equipo de faena que constará de 1 xersei, 1 pantalón, dúas camisas e 1 par de zapatos, e 1 equipo impermeable composto por 1 chaqueta, 2 pantalóns e un par de botas de auga.
Persoal de Mantemento:
Cada ano: 2 camisas, 2 toallas, 2 traxes de faena, 2 pares de botas ou zapatos, 2 pares de deportivos, 1 chubasqueiro
Socorristas:
Cada ano 1 bañador, 1 gorro de baño, 1 chándal, 1 camiseta, 1 par de chanclas, 1 toalla

A subministración de vestiario implica o seu uso obrigatorio durante a xornada de traballo.

Cada uniforme comprende: traxe, camisa, gravata (que será a da universidade), calcetíns e zapatos.

Os uniformes que se especifican para os auxiliares de servizos e conserxe da reitoría, auxiliares de servizo da Vicerreitoría de Ferrol e do persoal do club marítimo, deben entenderse como roupa incluída na previsión que neste texto se fai para o persoal de apoio a actos oficiais. Estes uniformes levarán incorporados un anagrama (para o seu uso en horario de traballo e, especialmente en actos oficiais) que xunto ás gravatas e panos de cabeza, serán facilitados pola propia universidade. Os traxes serán de cor azul mariña e zapatos negros.

En todo caso, a xerencia e o comité de empresa determinarán aquelas necesidades de roupa de traballo que non estean incluídas nos puntos anteriores.

Os traballadores deberán presenta-la súa solicitude, para a subministración das pezas recollidas neste artigo, no servizo de persoal, preferentemente durante os meses de xaneiro e febreiro de cada ano.

E.P.I. Ademais das prendas recoñecidas a Universidade proverá aos traballadores de todo o material (EPI) necesario para as súas funcións.

Capítulo XI. Réxime disciplinario.

Artigo 54.

Os traballadores poden ser sancionados polo reitor, en virtude de incumprimentos laborais segundo a graduación de 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 e cos compañeiros ou subordinados.
2. O atraso, negligencia ou descoído no cumprimento das tarefas.
3. Non comunicar coa antelación debida a falta de asistencia por causa xustificada, se non se proba a imposibilidade de facelo.

4. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada un ou dous días nun mes.
5. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de tres a cinco días ó mes.
6. O descoido na conservación de locais, material e documentos dos servizos.
7. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido inescusable.

B) Son faltas graves:

1. As faltas de disciplina no traballo ou do respecto debido aos superiores, compañeiros ou inferiores.
2. O incumprimento das ordes ou 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 exercicio do traballo.
4. O incumprimento ou o abandono das normas e medidas de seguridade e hixiene do traballo establecidas, cando poidan derivarse riscos para a saúde e a integridade física do traballador ou dos traballadores.
5. A falta de asistencia ó traballo sen causa xustificada durante tres días ó mes.
6. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada, durante mais de cinco días ó mes e menos de dez días.
7. O abandono do traballo sen causa xustificada.
8. A simulación de enfermidade ou accidente.
9. A acusación falsa ou encubrimento de faltas de persoal baixo a súa dependencia
10. O abuso de autoridade cos subordinados.
11. A negligencia que poida causar graves danos na conservación de locais, material, documentos ou servizos.
12. O exercicio de actividades profesionais, públicas ou privadas sen solicitar autorización de compatibilidade.
13. A reincidencia na comisión de tres ou máis faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo trimestre, cando mediaran sancións por elas.

C) Son faltas moi graves:

1. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como calquera conduta constitutiva de delito doloso.
2. A manifesta insubordinación individual ou colectiva.
3. O falseamento voluntario de datos e informacións do servizo.
4. A falta de asistencia ó traballo non xustificada durante máis de tres días ó mes.
5. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante dez ou máis días ó mes, ou durante máis de vinte días ó trimestre.
6. O incumprimento das normas de incompatibilidade.
7. A reincidencia de tres ou máis faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun período de catro meses.
8. O acoso laboral ou sexual, en virtude de sentenza xudicial firme

Artigo 55.

As sancións que se poidan 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 dous días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de emprego e soldo de tres días a un mes.
- Suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso 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.
- Despedimento disciplinario. Poderase impoñer-la sanción de despedimento disciplinario nos casos de extrema gravidade na comisión de faltas moi graves ou pola reiteración de sancións deste mesmo tipo de faltas. No caso de que a imposición destas sancións disciplinarias de despido sexan declaradas improcedentes por sentenza xudicial firme, o traballador optará pola readmisión ou pola indemnización correspondente á establecida por despido improcedente

As sancións por faltas graves e moi graves requiren a tramitación previa de expediente disciplinario, segundo as normas legais vixentes. A súa iniciación débese comunicar á persoa interesada, a quen se lle debe dar audiencia e ós representantes dos traballadores que serán escoitados.

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

As faltas leves prescriben ós dez días; as faltas graves ós vinte días, e as moi graves ós sesenta días, a partir da data na que a administración tivo coñecemento delas e, se é o caso, ós doce 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.

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

As sancións impostas e a súa cancelación anotarase no expediente persoal, e informarase diso ó representantes dos traballadores e á comisión paritaria.

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

A cancelación das sancións impostas por faltas leves, graves e moi graves, anotarase de oficio ou por petición do interesado no expediente persoal ó ano, tres anos ou cinco anos, respectivamente, desde a data do seu cumprimento.

Capítulo XII. Fomento do emprego

Artigo 56.

Dentro da política de promoción do emprego, a xubilación será obrigatoria ó cumpri-lo traballador a idade de sesenta e cinco anos, comprometéndose a universidade 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 o comité de empresa das previsións de xubilacións nos doce meses seguintes á data de emisión do informe, co obxecto de planificar as futuras vacantes. Esta información realizarase por centros, reflectindo a categoría profesional, a clasificación do posto ou servizos, a xornada, a quenda e os complementos correspondentes

Artigo 57.

A idade de xubilación establecida no artigo anterior considerarase sen prexuízo de que todo traballador poida completar os períodos de carencia para a xubilación, supostos nos cales a xubilación obrigatoria se producirá ó completa-lo traballador os ditos períodos de carencia na cotización á Seguridade Social. Excepcionalmente poderán continuar en activo os traballadores que non teñan completados os 35 anos de cotización ata completalos; en todo caso, aos 70 anos a xubilación é obrigatoria.

Artigo 58.

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

- Sesenta anos: 6600 €
- Sesenta e un anos: 5000 €
- Sesenta e dous anos: 4000 €
- Sesenta e tres anos: 3500 €

Estas contías incrementaranse porcentualmente na mesma cantidade que o fagan as retribucións básicas a partires do ano 2006.

Artigo 59.

Sen prexuízo do establecido no RD 1131/2002 e coa previa conformidade do traballador afectado, poderá producirse a xubilación ós 64 anos, segundo o establecido no Real decreto 1194/1985, naqueles casos en que a contratación simultánea doutro traballador, esixida no citado real decreto, sexa aconsellable por circunstancias do servizo ou da función, apreciadas pola xerencia co informe favorable do comité de empresa.

Capítulo XIII. Asistencia social

Artigo 60.

A comisión paritaria será o marco onde se desenvolverá e propondrá a política de asistencia social.

Artigo 61.

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

-*Ensino universitario.* A universidade habilitará os medios para conseguir que a matrícula nos centros sexa gratuíta (no que se refire aos prezos públicos correspondentes á matrícula) para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoa coa que conviva maritalmente, e para fillos ó seu cargo. Desde a UDC propiciárase o establecemento de convenios con outras universidades públicas fora do Sistema Universitario de Galicia ofrecendo a gratuidade para os seus traballadores.

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

-*Xardín de infancia.* Os traballadores e traballadoras regulamentados neste convenio terán os mesmos dereitos de admisión e réxime económico que o resto do persoal no uso do xardín de infancia para os seus fillos.

-*Incapacidade temporal.* A universidade completará as percepcións do traballador durante a situación de incapacidade temporal ata o 100 por 100 das súas retribucións mensuais durante os meses da duración desta.

-Ao se producir a xubilación forzosa ou invalidez permanente dun traballador que teña como mínimo 15 anos de antigüidade recoñecida, percibirá 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 15 anos anteditos aboaráselle a porcentaxe correspondente.

-*Indemnización por falecemento.* Os herdeiros do traballador da universidade percibirán, en concepto de indemnización por falecemento, a cantidade de 4.000.00 €, compatibles con calquera tipo de axuda por esta causa.

-*Servizos á comunidade universitaria (instalacións deportivas, etc.).* Os traballadores terán para si, para o seu cónxuxe, persoa coa que conviva e para os fillos ao seu cargo, dereito á utilización das instalacións e servizos da universidade, nas mesmas condicións que as establecidas para o resto dos membros da comunidade universitaria.

-Todo traballador que teña baixo a súa dependencia directa e legal, e vivindo ás súas expensas, cónxuxe ou persoa con que conviva maritalmente, fillos ou ascendentes de primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais recoñecidos como tales polos órganos oficiais competentes na materia e sempre que os ingresos do diminuído non superaren o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirán unha axuda máxima de 150 € ao mes ata completar, se for o caso, o importe do salario mínimo interprofesional.

-*Anticipos reintegrables.* A universidade concederalle anticipos reintegrables ao seu persoal laboral ata unha contía máxima de dúas mensualidades ou 3.000 €, a reintegrar no prazo de 18 meses sen intereses.

Artigo 62

Co obxecto de financiar accións dirixidas ao persoal que se acorden na comisión paritaria, ou ben que se complementen ás adoptadas nela, decididas entre a xerencia e o comité de empresa, constitúese na universidade un fondo de acción social para o

persoal laboral, equivalente, cada ano, ó 1.5 % da masa salarial anual, garantindo como mínimo os fondos necesarios para a contratación dun seguro de asistencia sanitaria de prestacións análogas ás vixentes na data de sinatura deste convenio.

Capítulo XIV. Dereito de representación colectiva do persoal

Artigo 63

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

Artigo 64

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

Artigo 65

Todo traballador/a poderá dispoñer de 20 horas laborais ao ano como permiso retribuído para asistir a reunións sindicais ou de entidades legalmente constituídas e relacionadas coa súa profesión, e ás que fose oficialmente citado. Para o uso deste dereito, daráselle comunicación á xerencia con 48 horas de anticipación e achegarase a correspondente citación.

Artigo 66

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 comité de empresa ou por un 20% dos traballadores do seu cadro de persoal.

Terán dereito a reunirse, fóra das horas do traballo, nun local da universidade facilitado pola xerencia, sen presenza desta. A xerencia deberá recibir comunicación, coa orde do día, cunha antelación de corenta e oito horas.

Artigo 67

No caso de estar negociando un convenio colectivo, poderán reunirse asembleas de traballadores no centros debidamente convocadas e coa previa autorización da Xerencia, dentro do horario de traballo cun límite de oito horas no período dun mes, e con só vinte e catro horas de preaviso.

Artigo 68

O comité de empresa e os delegados de persoal poderán acumular as horas sindicais dos seus membros en un ou en varios deles. A notificación de acumulación deberá facerse por escrito, coa autorización tanto do cedente coma do cesionario, sendo aplicado, de forma inmediata pola xerencia da universidade.

A xerencia da universidade, co obxecto de permitir o desenvolvemento efectivo das tarefas de representación sindical, arbitrará as medidas oportunas procedendo, se for o caso, a reforzar o servizo correspondente co persoal necesario, de xeito que as necesidades deste servizo non impidan en ningún caso a actividade sindical.

Artigo 69. Delegados sindicais.

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

Os sindicatos que aleguen este dereito deben acreditarlo 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 LOLS (Lei orgánica de liberdade sindical) e demais normativa que lle sexa de aplicación.

As organizacións sindicais con representación na universidade terán dereito ao uso gratuíto dos medios de difusión e comunicación propios da universidade, só para o cumprimento dos seus fins no ámbito desta.

Artigo 70

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

- Dereito á libre difusión na universidade das súas publicacións, avisos ou opinións que lles puideren interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos traballadores en xeral.
- 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 dispoñerán de tempo retribuído para realizar as xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade serán de 30.
- 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 mesmo texto.

Artigo 71

A universidade facilitará un local en cada campus para a actividade sindical e o material de oficina necesario. Así mesmo dispoñerase de taboleiros de anuncios reservados á libre comunicación sindical en todos os centros de traballo da universidade.

Capítulo XV. Formación e perfeccionamento do persoal

Artigo 72.

Todos os traballadores da Universidade suxeitos a este convenio teñen dereito a ver facilitada a realización de estudos para obter títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, a realización de cursos de perfeccionamento profesional e o acceso a cursos de capacitación ou reconversión profesional organizados pola Universidade.

A Universidade, dentro das súas dispoñibilidades orzamentarias, dedicará unha partida para financiar un plan de formación que negociará dentro da comisión de formación.

O plan antedito, segundo se recolle no artigo 98 dos estatutos da Universidade da Coruña, deberá coordina-la formación do persoal de Administración e servizos da universidade.

Coa finalidade de elaborar un plan para a formación e perfeccionamento do persoal, a comisión paritaria asumirá as funcións de análise e avaliación, do plan de formación profesional, así como o seu seguimento e control no que atinxe ao persoal laboral

Artigo 73.

A Universidade determinará a asistencia obrigatoria a aquelas actividades formativas necesarias para o bo desemprego das tarefas propias do posto de traballo. O tempo de asistencia aos curso de capacitación profesional para a adaptación dos traballadores ás modificacións técnicas operadas así como aos cursos de reconversión profesional, considerárase como de traballo efectivo y, se para a súa asistencia o traballador tivera que desprazarse fóra da súa residencia habitual, percibirá, no seu caso, a axuda de custo correspondente.

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 ós cursos, sempre que as necesidades do servizo e a organización do traballo o permitan.

O xerente poderá autorizar aos traballadores para que dispoñan dun permiso retribuído de ata 40 horas anuais para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional que se celebren fora do ámbito da Universidade, cando o seu contido estea directamente relacionado co posto de traballo ou a correspondente carreira profesional, previo informe do responsable da unidade/centro/servizo no que se atope o traballador. Dito informe terá carácter técnico, será preceptivo pero non vinculante.

Os traballadores disporán dun permiso non retribuído dunha duración máxima de tres meses cada dous anos, para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional non directamente relacionados coa función pública, sempre que a xestión do servizo e a organización profesional do traballo o permitan.

Disposicións adicionais

Primeira.-De acordo co proceso de funcionarización previsto nos estatutos da Universidade da Coruña, quedarán salvagardados os dereitos dos traballadores que voluntariamente opten por permanecer na súa condición de persoal laboral.

A Universidade comprométese a iniciar o proceso de funcionarización de todo o colectivo de pas laboral antes do mes de setembro de 2006.

Disposicións transitorias

Primeira.-O persoal funcionario pertencente ó Grupo E poderá participar en calquera concurso de provisión de postos laborais da categoría de auxiliar de servizos e de

conserxe. Para estes efectos, procederáse a adaptar o baremo que rexa nos traslados do persoal laboral ás peculiaridades do réxime estatutario.

Segunda. A principios do ano 2007 procederáse á unha promoción sen mobilidade das telefonistas do grupo IVB ao grupo IVA.

A Universidade comprométese a establecer, no último cuatrimestre do ano 2006, un calendario negociado co comité de empresa para a promoción de todos os grupos de traballo do grupo IVB ao grupo IVA e ás sucesivas promocións dos grupos laborais afectados (do grupos IVA ao grupo III). Todas as promocións serán sen mobilidade.

Todo o negociado quedará reflectido na RPT do ano 2007 e os procesos derivados dos acordos levaranse a cabo durante a vixencia desta.

Tercera. Avaliación da calidade

Considérase necesario fixar, no que ao persoal se refire, os mecanismos que posibiliten aplicar o proceso de avaliación da calidade dos servizos e da incentivación dos programas para a súa mellora que, con carácter xeral e aplicando procedementos de dirección participativa por obxectivos, se vai dar na Universidade, así como a apertura dun sistema de carreira profesional baseado na avaliación individual e voluntaria do desempeño.

A avaliación ten por obxecto a mellora da calidade dos servizos prestados, converténdose nun instrumento máis da política de calidade da UDC.

- Debe ser global, é dicir, aplicable a todos os servizos universitarios.
- Debe ser participativa, é dicir, que na mesma deben participar os servizos avaliados e os seus usuarios.
- Debe ser colectiva para os servizos e individual dos traballadores.

Con estes criterios e tendo en conta o obxectivo de homoxeneización é necesario determinar nun escenario conxunto os mecanismos que permitan:

Avaliación colectiva:

A avaliación empregará métodos de dirección participativa por obxectivos, e nela participará ademais dos superiores xerárquicos e os responsables dos servizos, representantes dos usuarios a través de comités de calidade articulados institucionalmente.

As avaliacións desenvolveranse en programas cuadrienais, que coincidirán cos períodos das programacións plurianuais.

Avaliación individual:

Será voluntaria, e pivotará sobre os elementos da carreira profesional.

- Debe ser directiva, é dicir, que a avaliación do rendemento está en función dos obxectivos fixados pola dirección, coherentes coa formulación estratéxica da Universidade, e non en simples decisións illadas.
- Debe combinar un procedemento de avaliación e incentivación colectiva dos servizos, cun individual.

Disposicións derradeiras

Primeira.-En todo o non recollido no presente convenio haberase que ater á lexislación laboral que lle sexa de aplicación. En defecto desta, atenderase ao acordo entre 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.

Segunda.-Se por disposición legal ou regulamentaria ó persoal funcionario da Universidade da Coruña se lle recoñecera calquera mellora que superase as condicións equivalentes establecidas no presente documento, negociarase a súa aplicación ao persoal laboral.

Terceira.- A partires da entrada en vigor deste convenio non se poderán asignar novos complementos non contemplados neste texto. Respectaranse os complementos ad personam concedidos con anterioridade á entrada en vigor deste convenio.

Disposición derogatoria

Queda derogado o convenio colectivo do persoal laboral da UDC subscrito o 22/05/2000 e todos os acordos e disposicións de aplicación do mesmo que contradigan ou vulneren o contido do presente convenio.

ANEXO I. Definición de grupos e categorías encadradas no presente convenio

a) Grupo 1.

Nel encadraranse os traballadores/as titulares de postos de traballo con funcións que consistan no desenvolvemento de tarefas propias dunha profesión para o exercicio da cal sexa preciso posuír unha titulación de doutor, licenciado, enxeñeiro, arquitecto ou equivalente.

b) Grupo 2.

Nel encadraranse os traballadores/as titulares dun posto de traballo con funcións que consistan no desenvolvemento de tarefas propias dunha profesión para o exercicio da cal sexa preciso posuír unha titulación de enxeñeiro técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de terceiro grao ou equivalente

c) Grupo 3.

Neste grupo encadraranse os traballadores/as que desenvolvan tarefas propias dunha profesión ou oficio para o exercicio da cal sexa preciso posuír unha titulación de bacharelato, formación profesional de segundo grao ou equivalente

d) Grupo 4.

A. Neste grupo encadraranse os traballadores/as que desenvolvan tarefas propias dunha profesión ou oficio para o exercicio da cal sexa preciso posuír unha titulación de graduado escolar, formación profesional de primeiro grao ou equivalente.

B. Neste grupo encadraranse os traballadores/as que desenvolvan tarefas propias dunha profesión ou oficio para o exercicio da cal sexa preciso posuír unha titulación de estudos primarios

ANEXO II. Clasificación por grupos e categorías

ANEXO III

Para o ano 2007, establécese un incremento salarial para tódolos conceptos, polo importe do IPC galego mais dous puntos. Estes dous puntos de incremento sobre a masa salarial reflectiranse nun incremento lineal no salario de todos os traballadores.

Reparto das subas adicionais propostas

Con carácter retroactivo e con efectos para o ano 2005: neste exercicio aplícase unha suba de 1,1% adicional sobre o 2% xa aplicado sobre:

- soldo
- complementos (das persoas que xa o tiñan)
- pagas extras
- paga lineal (que pasaría de 450 € a 463,95 € no ano 2005)
- trienios

Con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2006 aplícanse as seguintes táboas retributivas (soldo base e complementos)

Táboa retributiva 2006

Grupo	Contía mensual	Contía anual
I	1.821,83 €	27.327,45 €
II	1.530,75 €	22.961,25 €
III	1.240,63 €	18.609,45 €
IVA	1.130,92 €	16.963,80 €
IVB	1.021,17 €	15.317,55 €

Complementos 2006

a) Complementos de posto

Grupo I	Contía mensual
Téc. Sup. Ases. Científico	781 €
Téc. Sup. Inform. Coord. Área	586 €
Téc. Sup. Informática	410 €
Secretario Técnico	781 €
Técnicos superiores	410 €
Técnico coord. en deportes	375 €
Técnicos sup. Laboratorio	410 €
Técnico Normalización Lingüística	410 €
Técnico Fomento Innovación	781 €
Técnico Relacións Internacionais	781 €
Técnico en I+D	188 €
Arquitecto	188 €
Técnico en comunicación	188 €
Técnico en teleformación	188 €

Técnico en deportes	188 €
Técnico superior en calidade	410 €

Grupo II	Contía mensual
Arquitecto Técnico	196 €
Téc. Grao medio informática	196 €
Relacións internacionais	157 €
Téc. Grao medio Norm. Lingüística	157 €
Téc. Grao medio deportes	157 €
Téc. Rel. Lab. e Asist. Social	157 €
Secretario Técnico	157 €
Xefe Serv. Parque móbil e Correos	781 €
Téc. Prev. Riscos. Xefe de Servizo	586 €
Téc. Prevencións de Riscos	157 €

Grupo III	Contía mensual
Téc. Especialista en informática	182 €
Especialista en Activ. Culturais	196 €
Téc. Esp.. Act. Institucionais	125 €
Xefe de taller	125 €
Téc. Especialista Laboratorio	182 €
Secretario Técnico	255 €
Delineante	125 €
Téc. Equipamentos e Almacéns	196 €
Técnico Especialista	125 €
Técnico Especialista en deseño gráfico	125 €
Técnico Espec. en medios audiovisuais	182 €
Técnico Especialista en mantementos	182 €
Conductor	125 €

Grupo IVA	Contía mensual
Conserxe	125 €
Especialista de oficios	94 €
Mariñeiro	94 €
Conductor	94 €
Especialista de laboratorio	94 €
Socorrista	94 €
Especialista de correos	94 €

Grupo IVB	Contía mensual
Auxiliar de servizos	63 €
Telefonista	125 €
Vixiante	63 €

Outros complementos

	Contía mensual
Disponibilidade	110 €
Nocturnidade	???
Permanencia	???

Paga lineal (ano 2006): 479,72 €