

Diario Oficial de Galicia

xoves, 7 de setembro de 2000

I convenio colectivo da Universidade da Coruña

Capítulo I

Ámbito, vixencia e normas xerais de aplicación

Artigo 1º

Concertan este convenio a Universidade da Coruña, universidade pública de Galicia, representada polo rector na súa condición de presidente da xunta de goberno, e o seu persoal laboral, representado polo comité de empresa.

Artigo 2º.-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 3º.-Ámbito persoal.

As normas do presente convenio aplicaráselle a todo o persoal que, integrado no ámbito funcional do artigo anterior, estea vinculado á universidade en virtude de relación xurídico-laboral, en contrato asinado polo interesado e polo rector 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 servicios.

Artigo 4º.-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 do 2001. Os seus efectos económicos aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 1999 e, ó 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.

Artigo 5º

Durante o período de vixencia deste convenio, as condicións retributivas fixadas nel serán negociadas anualmente, nos dous primeiros meses de cada exercicio, con efectividade desde o 1º de xaneiro, en función dos incrementos salariais que determinen as correspondentes leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma galega.

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 6º

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

Artigo 7º

O presente convenio establece que a vinculación para as partes afectadas é ó seu conxunto e totalidade, non podendo ningunha das partes vincularse por separado a elementos fraccionados del sen consideralas condicións globais e totais do conxunto.

Capítulo II

Comisión paritaria

Artigo 8º

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

2. A comisión estará composta por 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 2 asesores, con voz pero sen voto.

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 designa-las persoas que exercerán a presidencia da comisión e a súa secretaría.

4. Son competencias da comisión: estudar, propoñer e informar, cando proceda, a modificación, supresión ou creación de categorías laborais, especialidades ou postos de traballo.

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

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

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 9º

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 doutor, licenciado, arquitecto, enxeñeiro ou equivalente.

Grupo II. Título de diplomado universitario, arquitecto técnico, enxeñeiro técnico ou formación acreditada suficiente.

Grupo III. Título de bacharelato superior, formación profesional de segundo grao ou formación acreditada suficiente.

Grupo IV.

A) Graduado escolar, formación profesional de primeiro grao ou formación acreditada suficiente.

B) Certificado de escolaridade ou formación acreditada suficiente.

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 10º

Cada dous anos preceptivamente e de forma potestativa cada ano, revisarse e aprobarase a relación de postos de traballo (RPT) de persoal laboral, que será establecida pola xunta de goberno, por proposta da xerencia, coa consulta preceptiva do 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) Os complementos que lle corresponden.

Artigo 11º

O persoal que teña recoñecida legalmente a diminución da súa capacidade será destinado a un traballo axustado ás súas condicións, sen redución salarial nin profesional, dentro dos postos dispoñibles e de acordo coa súa capacidade, nun prazo máximo de 3 meses.

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

Capítulo IV

Organización do traballo e modificación das súas condicións

Artigo 12º

A organización do traballo, conforme a lexislación vixente, é facultade exclusiva da universidade; a súa aplicación práctica correspóndelle ó rector ou ós titulares da delegación expresa deste das súas competencias en materia de xefatura de persoal de administración e servicos, segundo o establecido nos estatutos da universidade, todo iso sen prexuízo de tódolos dereitos e facultades legais recoñecidos ós traballadores nos artigos 39, 40, 41 e 64.1º do R.D. lexislativo 1/1995 polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Artigo 13º.-Cambios de quenda voluntaria e provisoria.

Con carácter previo a un concurso de traslados, e de existiren prazas de nova creación e as que queden a resultas delas 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 proximo concurso, que será resolto atendendo as necesidades do servico.

De non existiren traballadores interesados no propio centro, a vacante poderá ser solicitada por traballadores doutros centros segundo o procedemento e criterios establecidos neste artigo.

Artigo 14º.-Traballos de categoría inferior.

Se por necesidades perentorias e imprevisibles fose preciso destinar un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría ou posto singularizado inferior ó que exerce, os xefes das unidades poderán proñoñerllo á xerencia a través dun informe motivado, á vista do cal a xerencia poderá ordenalo polo tempo non superior a un mes dentro do mesmo ano e comunicándoo ó comité de empresa. Nestes casos, ós traballadores manteránsenlle-las retribucións e os demais dereitos da súa categoría profesional.

Capítulo V

Provisión de vacantes, selección e contratación

I. Provisión ordinaria.

Artigo 15º

1. Traslados de localidade ou centro de traballo na mesma categoría. Os traballadores/as pertencentes á mesma categoría, e que reúnan os demais requisitos da vacante que se debe cubrir, poderán ocupar-las vacantes producidas na universidade mediante concurso de traslado.

2. A convocatoria do concurso de traslados da universidade será publicada para a súa exposición nos taboleiros de anuncios de tódolos centros de traballo. Na convocatoria figurarán:

a) Requisitos e condicións de participación.

Poderán tomar parte os traballadores e traballadoras fixos da universidade, que pertencen á mesma categoría profesional das prazas ofertadas.

Non se poderá participar en concursos de traslado ata que transcorran dous anos desde a obtención do último destino definitivo, salvo que se producise cambio de quenda ou localidade por razóns técnicas ou organizativas.

Na convocatoria respectiva poderá establecerse, no suposto de prazas que se correspondan con perfís específicos, a realización dunha entrevista ou proba de natureza similar, co obxecto de garanti-la adecuación do aspirante á praza que pretende ocupar.

b) Postos.

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

c) Valoración de méritos.

Baremarase a adecuación ó posto e a antigüidade na categoría.

No caso de empate resolverase atendendo ós seguintes criterios:

I. O que máis tempo leve na mesma categoría.

II. No caso de que continuara existindo empate primarase o de maior idade.

d) 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.

e) 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 1 mes máis por causas xustificadas.

3. 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.

4. Sistema de traslado provisional. As vacantes producidas con posterioridade á resolución do concurso poderán ser cubertas provisionalmente pola xerencia, no uso das súas funcións de organización do traballo. O xerente poderá autoriza-lo traslado provisorio ós traballadores que o soliciten cando neles concorran causas xustificadas de índole persoal ou familiar, debidamente acreditadas.

5. 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.

6. No caso de que se asinara o antedito convenio coas outras dúas universidades públicas de Galicia, poderíase promove-lo asinamento doutro convenio coas restantes universidades públicas españolas que permita o recíproco traslado dos seus traballadores.

II. Selección.

Artigo 16º

As vacantes resultantes ó 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, quedando exentos os de promoción interna, dunha proba 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 terán preferencia sobre a quenda libre para a

elección de vacantes. A universidade reservará o 4% da súa oferta de emprego anual para persoas con minusvalidez. Nas probas selectivas estableceranse para as persoas con minusvalidez que así o soliciten e acrediten, adaptación de tempo e medios para a súa realización, de tal xeito, que gocen das mesmas oportunidades que o resto dos participantes.

2. Para tódolos grupos establecerase unha quenda de promoción para a que se reservarán a lo menos o 50% das vacantes e unha quenda libre para o resto. Na quenda de promoción poderán participar os traballadores da universidade que pertencen a categoría distinta á das prazas obxecto de provision e que dispoñan das titulacións ou formación que os habilite para o desenvolvemento profesional das prazas ás que aspiran.

Artigo 17º

1. Os temarios das probas selectivas e a convocatoria correspondente serán elaborados de acordo co disposto nos estatutos da Universidade da Coruña.

A elaboración das probas e a súa corrección será unha competencia irrenunciable dos tribunais correspondentes e dos asesores regularmente nomeados, polo que en ningún caso poderán ser delegados en persoas alleas ós mesmos.

Os nomes dos integrantes dos tribunais serán feitos públicos, así como os dos asesores que poidan ser nomeados, en prol de que os implicados nos procesos de selección poidan exercer os dereitos de abstención e recusación.

2. Os tribunais dos procesos selectivos estarán compostos por:

- a) O rector ou persoa na que delegue, que actuará como presidente.
- b) Dous representantes da universidade.
- c) Dous membros designados polo comité de empresa.
- d) Un funcionario da área de persoal nomeado polo rector, que actuará como secretario con voz pero sen voto.
- e) Os asesores que acorde nomear o tribunal para un mellor desenvolvemento das probas.

3. Procurarase que os membros do tribunal teñan titulación igual ou superior á requirida para a praza que se convoque.

Artigo 18º

Os contratos de traballo formalizaranse por escrito e incluírán unha cláusula de que o contrato é subscrito 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 viñera desempeñando.

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

Artigo 19º

O período de proba será como máximo de tres meses para técnicos titulados e dun mes para o resto dos traballadores.

III. Da contratación temporal.

Artigo 20º

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

2. Contratación temporal: cando por razóns de urxencia tivese que proverse algunha vacante e non puidese facerse a través do procedemento regulado nos artigos anteriores, procederase á contratación temporal de conformidade co previsto no Estatuto dos traballadores e disposicións complementarias, sen prexuízo do disposto no artigo 49.1º b do Estatuto dos traballadores.

3. O disposto nos puntos 1 e 2 enténdese sen prexuízo de calquera outra contratación temporal para necesidades non permanentes no marco das dispoñibilidades orzamentarias.

4. A selección do persoal temporal poderá facerse mediante o procedemento selectivo que acorde a xunta de goberno da universidade, logo de consulta preceptiva ó comité de empresa, podendo facerse mediante listas de espera se fose previsto na correspondente convocatoria. No citado procedemento incluírase a posibilidade dunha entrevista ou proba de aptitude conforme as funcións requiridas.

IV. Provision de postos de responsabilidade.

Artigo 21º

1. Os postos de traballo de natureza singularizada que se definan na relación de postos de traballo polo criterio de responsabilidade serán cubertos segundo establece 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 rector por proposta do xefe da unidade ou centro de traballo correspondente, co visto e praxe do xerente, logo de consulta preceptiva do comité de empresa.

2. Remoción no desempeño dun posto singularizado. Se por causas obxectivas, un traballador non desenvolve axeitadamente as funcións dun posto singularizado, definido polo criterio de responsabilidade, poderá ser apartado del, oído o comité de empresa, mediante resolución rectoral motivada e logo de trámite de audiencia e alegacións do interesado, quen poderá solicita-la realización da fase de proba.

Capítulo VI

Xornada e horario de traballo

Artigo 22º

A xornada de traballo será de 1.527 horas anuais.

Artigo 23º

1. A xornada ordinaria efectuarase, en termos xerais, de luns a venres, de forma continuada, en quendas de mañá, tarde ou noite para os vixilantes.

2. O total de horas anuais realizarase cunha xornada de 35 horas fixas á semana, agás nos meses de xullo e agosto que será de 25 horas.

3. Haberá unha pausa na xornada de traballo de 20 minutos, computable como traballo efectivo.

4. Exceptúase do réxime ordinario de xornada o seguinte caso:

Para os condutores, na determinación do exceso de xornada destinguirase entre o traballo efectivo, quere dicir, o tempo de conducción, mantementos e avarías e ó tempo de presenza por razóns de espera, expectativas de servizo, comidas en ruta ou outras semellantes.

As horas de presenza que excedan da xornada ordinaria pactada ou da súa distribución segundo o réxime de quenda, non se consideran dentro da xornada de traballo nin se computarán para o efecto do pagamento de horas extraordinarias, sendo retribuídas co complemento de permanencia definida no artigo 29 deste convenio.

Para o control das horas de traballo efectivo, establecerase un parte de control de viaxes realizados fóra da xornada ordinaria de traballo, que será asinado polo xefe do servizo do parque móbil e correos.

Artigo 24º.-Horas extraordinarias.

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 ó abeiro do artigo 64 dos citados estatutos.

Capítulo VII

Réxime retributivo

Artigo 25º.-Estructura 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.

Artigo 26º.-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 ó tempo de servizos efectivamente prestados no exercicio correspondente.

Artigo 27º.-Antigüidade.

Percibirase cada trienio coa cantidade de 5.472 pesetas mensuais. Os trienios acumulados na universidade ata o 1 de febreiro de 1988 e os consolidados en réximes diferentes ós do presente convenio, dos que se solicite a súa actualización, aboaranse, igualmente na contía de 5.472 pta. mensuais. Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.

Así mesmo recoñeceranse para efectos de antigüidade os servizos previos 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.

Artigo 28º.-Complemento de posto.

Atendendo ás características da xornada, responsabilidade ou outras específicas ou xerais do posto ocupado, procederá a retribución complementaria do persoal mediante o complemento de posto fixado na táboa de retribucións do convenio ou na RPT do persoal laboral. En calquera caso, non se poderá percibir máis dun complemento de posto por persoa.

Os postos de traballo declarados a extinguir definidos no cadro funcional percibirán, con cargo os créditos orzamentarios deste, a diferenza entre o seu salario base e a retribución do posto, calculada como se o ocupante fose do grupo de clasificación que se corresponde co que teña o laboral, sempre que as súas retribucións como laboral sexan inferiores ás do funcionario.

Artigo 29º.-Complemento de permanencia.

Os condutores que se determinen na RPT percibirán un complemento mensual de permanencia, nas contías que se detallan na táboa de retribucións do presente convenio ou na RPT.

Artigo 30º.-Complemento de nocturnidade.

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá terán unha retribución específica incrementada nun 25 por 100 sobre o salario base.

Artigo 31º.-Complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade.

Os titulares de postos de traballo que sexan declarados tóxicos, perigosos ou penosos segundo o sistema legalmente establecido, percibirán un complemento mensual incrementado nun 1,8% sobre a contía do ano 1998 para o ano 1999 e dun 2% sobre a contía de 1999 para o ano 2000.

Artigo 32º.-Complemento de dispoñibilidade.

O persoal suxeito ó réxime de xornada partida permanente percibirá un complemento mensual, agás nos meses de xullo e agosto, incrementado nun 1,8% sobre a contía do ano 1998 para o ano 1999 e dun 2%

sobre a contía de 1999 para o ano 2000.

Artigo 33º

As horas extraordinarias compensaranse con carácter xeral polo tempo de descanso retribuído no Estatuto dos traballadores. Aboaranse excepcionalmente e nunha contía igual á hora ordinaria.

As horas extraordinarias efectuadas polos:

-Condutores.

-Persoal de conserxería en sábados domingos e festivos.

Aboaranse segundo o establecido no primeiro parágrafo deste artigo.

Artigo 34º.-Réxime de incompatibilidades.

Ó persoal laboral ó servicio 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 licencias

Artigo 35º.-Vacacións.

Todo traballador terá dereito a un mes de vacacións retribuídas ó ano, procurando, de acordo coas necesidades do servicio, que sexa disfrutado preferentemente en xullo ou agosto. Se o traballador o solicita, poderá desfrutalas ó longo de todo o ano en períodos mínimos de 7 días seguidos, sempre que as necesidades do servicio o permitan.

Artigo 36º.-Licencias sen soldo.

O persoal que cumprise alomenos un ano de servicios efectivos poderá solicitar licencia sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses. Ditas licencias seránlle concedidas dentro dos 15 días seguintes ó da solicitude, sempre que o permitan as necesidades do servicio. A denegación desta deberá ser razoada. A duración acumulada destas licencias non poderá exceder dos 9 meses cada 2 anos.

Artigo 37º.-Licencias retribuídas.

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

- a) Vinte días naturais por matrimonio.
- b) Catro días naturais en caso de nacemento ou adopción dun fillo e no de morte ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.
- 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.
- 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 indispensable por asuntos propios e por causa xustificada, non podendo supera-la quinta parte da xornada computada trimestralmente. No caso de que a causa que motivou a licencia implique a percepción de retribución ou indemnizacións, descontarase o importe desta do salario ó que teña dereito.
- g) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto, logo de aviso á xerencia e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.
- h) As traballadoras, por lactancia dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora 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 dunha hora, coa mesma finalidade. Este permiso poderá gozalo indistintamente a nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

i) Os traballadores que por razón de garda legal teñan ó seu coidado directo un menor de seis anos ou un diminuído físico, psíquico ou sensorial nun grao igual ou superior ó 50% que non desenvolva ningunha actividade remunerada, terán dereito a unha redución máxima da metade da xornada de traballo, coa redución proporcional das súas retribucións. A concesión de redución de xornada por este motivo será incompatible co desenvolvemento de calquera outra actividade remunerada durante o horario que foi obxecto de redución.

No suposto de incapacidade debidamente acreditada polos organismos competentes do cónxuxe ou persoa coa que demostre convivir maritalmente, pai, nai ou persoa ó seu cargo, debidamente acreditado ante os organismos competentes, se conviven co traballador poderase solicitar redución de xornada nas mesmas condicións cás establecidas no parágrafo anterior.

l) 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 distribuí-los ditos días á súa conveniencia, logo de autorización da correspondente unidade de persoal. Os traballadores que se incorporen ó longo do ano natural gozarán destes días na proporcionalidade que lle corresponda ó período efectivamente traballado.

m) 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 comité de empresa.

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

o) 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 ó persoal funcionario, ou persoal laboral de calquera das universidades públicas galegas.

Capítulo IX

Suspensión do contrato de traballo

Artigo 38º

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 disfrutará 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 ó parto de descanso obrigatorio para a nai no caso de que o pai e a nai traballen, esta, ó iniciarse o período de descanso pos maternidade poderá optar por que o pai disfrute dunha parte determinada e ininterrompida de descanso posterior ó parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ó traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo com 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, 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 que o pai e a nai traballen, o período de suspensión distribuirase a opción dos interesados, que poderán disfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados. Nos casos de disfrute 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.

Nestes casos manterase o dereito á percepción do 100% do salario.

b) Cumprimento do servizo militar obrigatorio, ou prestación social substitutorio ou equivalente, con reincorporación o traballo no prazo máximo de dous meses, a partir da terminación do servizo. Durante a prestación do servizo militar ou prestación social substitutorio ou equivalente, manterase o dereito á percepción das pagas extraordinarias.

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

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

Artigo 39º

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

2. A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polos traballadores que teñan un ano, polo menos, de antigüidade ó servizo da universidade. A duración desta situación non poderá ser inferior a un ano.

3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender-lo coidado de cada fillo, tanto que o sexa por natureza, como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptaivo, a contar desde a data de nacemento, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

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

Artigo 40º

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

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

Artigo 41º

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

tindo vacante na súa mesma categoría ou grupo, existise unha inferior á que se exercía, poderá optar a ela ou agardar a que se produza aquela.

Capítulo X

Prevención de riscos e seguridade no traballo

Artigo 42º

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

No caso de non ter servizo médico, a universidade asegurará a realización dunha revisión médica anual para tódolos traballadores.

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

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

Estará composto polos delegados de prevención elixidos na proporción e segundo o procedemento

establecido no artigo 35 da Lei 31/1995, e por igual número de representantes da universidade.

Sen prexuízo do establecido no artigo 38 e ss. da Lei de prevención de riscos, son funcións do comité as seguintes:

-Promove-la observancia das disposicións vixentes en materia de seguridade e hixiene no traballo ós traballadores.

-Informar sobre o contido das normas de seguridade e hixiene no traballo ós traballadores.

-Realizar visitas para coñecer-las condicións relativas a orde, limpeza, ambiente, instalacións, maquinaria, ferramentas e procesos laborais, e constatar riscos que poidan afectar a 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 outorgamento de complementos relacionados con esta materia.

-Velar pola organización da loita contra incendios nos centros de traballo.

-Coñecer-las investigacións realizadas polos técnicos de seguridade sobre accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

-Procurar para os traballadores da empresa unha formación adecuada en materia de seguridade.

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

Propoñe-la imposición de sancións ós que incumpran as normas e instrucións en materia de seguridade.

Artigo 43º

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.

Persoal de limpeza:

2 batas e 2 pares de zocos anualmente.

Vixilantes:

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

Cada 3 anos: 1 abrigo.

Condutores:

1 funda, 1 gabardina (bianual) e 2 uniformes que 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 chubasqueiro.

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.

Auxiliares de servizo do rectorado e vicerectorado de Ferrol:

Cada dous anos: un uniforme de inverno e outro de verán.

Auxiliares de servizo do rectorado que realizan funcións fóra do centro do traballo:

Cada dous anos: un chubasqueiro.

Conserxe do rectorado:

Bianualmente: un uniforme de inverno e outro de verán.

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.

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 do rectorado, auxiliares de

servicio do Vicerectorado 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 color azul mariño 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.

Capítulo XI

Réxime disciplinario

Artigo 44º

Os traballadores poden ser sancionados polo rector, 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 descoido 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 ós 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 simulación ou encubrimento de faltas doutros compañeiros en relación cos seus deberes de puntualidade, asistencia, e permanencia no traballo.

10. A negligencia que poida causar graves danos na conservación de locais, material, documentos ou servizos.

11. O exercicio de actividades profesionais, públicas ou privadas sen solicitar autorización de compatibilidade.

12. 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 conducta 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.

Artigo 45º

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 a 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.

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.

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 seis meses despois de cometerse. Eses prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído, ou información reservada, de se-lo 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 46º

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 remata-lo primeiro trimestre, informará o comité de empresa das previsións de xubilacións nos doce meses seguintes á data de emisión do informe, co obxecto de planifica-las futuras vacantes. Esta información realiza

rase por centros, reflectindo a categoría profesional, a clasificación do posto ou servicios, a xornada, a quenda e os complementos correspondentes.

Artigo 47º

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

Artigo 48º

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

Sesenta anos: 600.000 pesetas.

Sesenta e un anos: 500.000 pesetas.

Sesenta e dous anos: 400.000 pesetas.

Sesenta e tres anos: 300.000 pesetas.

Artigo 49º

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 servicio ou da función, apreciadas pola xerencia co informe favorable do comité de empresa.

Capítulo XIII

Asistencia social

Artigo 50º

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

Artigo 51º

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

- Ensinio universitario. Establécese o disposto na Resolución do 1 de xullo de 1998.
- Gardería infantil. Os traballadores e traballadoras regulamentados neste convenio terán os mesmos dereitos de admisión e réxime económico co resto do persoal no uso da gardería infantil 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 18 meses da duración desta.
- Ó se produci-la 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 ós 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 500.000 pesetas, compatibles con calquera tipo de axuda por esta causa.
- Servicios á comunidade universitaria (instalacións deportivas, etc.). Os traballadores terán para si, para o seu cónxuxe, persoa coa que conviva e para os fillos ó 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 coa 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 superen o salario mínimo interprofesional en cómputo anual, percibirán unha axuda máxima de 20.000 ptas. ó mes ata completar, se é o caso, o importe do salario mínimo interprofesional.
- Anticipos reintegrables. A universidade concederalle anticipos reintegrables ó seu persoal laboral ata unha contía máxima de dúas mensualidades, a reintegrar no prazo de 18 meses sen intereses.

Artigo 52º

Co obxecto, de financiar accións dirixidas ó 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.

Capítulo XIV

Dereito de representación colectiva do persoal

Artigo 53º

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

Artigo 54º

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

Artigo 55º

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

Artigo 56º

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 33% 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 57º

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

Artigo 58º

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

A xerencia da universidade, co obxectivo de permiti-lo desenvolvemento efectivo das tarefas de representación sindical, arbitrará as medidas oportunas procedendo, se é o caso, a reforza-lo servizo correspondente co persoal necesario, de xeito que as necesidades do dito servizo non impidan, en ningún caso a actividade sindical.

Artigo 59º.-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, ó citado delegado a súa condición de representante do sindicato para tódolos efectos.

A estes representantes recoñécenselle-los 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 ó uso gratuíto do correo interno da universidade, só para o cumprimento dos seus fins no ámbito da universidade.

Artigo 60º

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 poidan interesar ós respectivos afiliados ó sindicato e ós 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 realiza-las xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. As horas mensuais necesarias para cubrir esta finalidade serán de 30.

-Dereito a ser informados dos asuntos da universidade nos termos fixados para o comité de empresa no Estatuto dos traballadores, debendo observa-lo sivilo profesional recollido no mesmo texto.

Artigo 61º

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

Capítulo XV

Formación e perfeccionamento do persoal

Artigo 62º

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.

A universidade consignará a partida orzamentaria correspondente nos orzamentos, necesaria para levar a cabo o plan aprobado.

O plan antedito, segundo se recolle no artigo 113 dos estatutos da Universidade da Coruña, deberá coordina-la formación do persoal de Administración e servicios da universidade.

Artigo 63º

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

Disposicións adicionais

Primeira.-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.

Segunda.-Establécese un plus de convenio para todo o persoal incluído no presente texto dunha contía de 50.000 ptas. anuais durante o período de vixencia deste convenio.

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, pro

cederá a adapta-lo baremo que rexa nos traslados do persoal laboral ás peculiaridades do réxime estatutario.

Segunda.-Aboaráselles a aqueles traballadores eventuais que, con data do 31-12-1999, leven máis de tres anos de servizo prestados nesta universidade e continúen traballando na mesma na data de sinatura do convenio, unha paga non consolidable de 82.080 ptas.

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 ó acordo entre ámbalas partes, formalizado mediante pacto. No caso de non chegar a un acordo, aplicarase, sempre que a natureza do tema o permita, como criterio interpretativo supletorio o réxime legalmente establecido para os funcionarios.

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

Terceira.-O establecido no presente convenio interpretarase se de acordo co disposto nos estatutos da universidade.

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 habilitante de licenciado universitario ou equivalente, ou que requiran esa titulación baseándose na cualificación das funcións que se van realizar.

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 habilitante de diplomado universitario ou formación acreditada suficiente ou requiran esa titulación baseándose na cualificación das funcións que van realizar.

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 formación cualificada ou unha titulación habilitante de formación profesional de segundo grao ou formación acreditada suficiente.

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 habilitante de formación profesional de primeiro grao ou formación acreditada suficiente.

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 habilitante de estudos primarios ou formación acreditada suficiente.

ANEXO II

Clasificación por grupos e categorías

Grupo 1.

Titulado superior ou equivalente.

- * Analista.
- * Analista coordinador de xestión.
- * Analista responsable de sistemas.
- * Analista responsable de proxectos.
- * Analista de sistemas.
- * Analista especialista en comunicación/redes.
- * Técnico de laboratorio.
- * Xefe de servizo de investigación.
- * Técnico en fomento da investigación.
- * Técnico en normalización lingüística.
- * Técnico en relacións internacionais.

Grupo 2.

Diplomado universitario ou formación acreditada suficiente.

- * Programador informático.
- * Arquitecto técnico.
- * Documentalista.
- * Xefe do servizo do parque móbil e correos.
- * Axudantes de biblioteca.
- * Técnico de I+D.
- * Técnico de relacións internacionais.
- * Técnico de grao medio.
- * Técnico de laboratorio.

Grupo 3.

Formación profesional de segundo grao ou formación acreditada suficiente.

- * Operador informático.
- * Conductor.
- * Administrativo (a extinguir).
- * Administrativo de centro (a extinguir).
- * Técnicos especialistas de informática.
- * Técnicos especialistas de laboratorio.
- * Delineante.
- * Técnico especialista en actividades deportivas.
- * Encargado de actividades culturais.
- * Técnico especialista en equipamentos.
- * Xefe de taller.

* Secretario técnico.

Grupo 4.

A) Formación profesional de primeiro grao ou formación acreditada suficiente.

* Conductor.

* Conserxe.

* Especialista de correos.

* Auxiliar administrativo (a extinguir).

* Auxiliar técnico de biblioteca (a extinguir).

* Especialista de laboratorio.

* Mariñeiro especialista.

B) Estudos primarios ou formación acreditada suficiente.

* Auxiliar de servizos.

* Telefonista.

* Vixilante.

* Persoal de limpeza (a extinguir).

Poderase incluír calquera outra que se cree dentro da vixencia deste convenio ou se encadre dentro de calquera destes grupos a través da RPT.

ANEXO III

Retribucións básicas 1999

Grupo	Soldo anual (15 pagas)	Soldo mensual
I	3.768.165	251.211
II	3.150.945	210.063
III	2.535.765	169.051
IV-A	2.303.085	153.539
IV-B	2.070.390	138.026

ANEXO IV

Complementos 1999

A) Complementos de posto.

Contía anual

Grupo I	
Xefe servizo investigación	1.315.992
Técnico en relacións internacionais	1.315.992
Técnico fomento innovación	1.315.992
Analista coordinador de xestión	987.000
Analista responsable de proxectos	987.000

Analista responsable de sistemas	987.000
Analista	657.996
Analista de sistemas	657.996
Analista especialista en comunicación/redes	657.996
Técnico en normalización lingüística	657.996
Grupo II	
Xefe do parque móbil e correos	1.315.992
Arquitecto técnico OTRI e SGAIN	329.004
Programador informático	241.335
Grupo III	
Secretario técnico	429.168
Técnico especialista en actividades deportivas	328.970
Encargado en actividades culturais	328.970
Técnico especialista en equipamentos	328.970
Programador informático	241.335
Operador informático	216.988
Técnico especialista informática	216.988
Técnico especialista laboratorio	216.988
Xefe de obradoiro	131.592
Delineante	131.592
Grupo IV-A	
Conserxe	131.592
Grupo IV-B	
Telefonista	131.592

B) Complementos de permanencia.

Grupo	Contía anual 1999
II	892.924
III	652.924
IV	341.236

Pola Universidade da Coruña:

José Luis Meilán Gil
Rector da Universidade da Coruña

Polo comité de empresa:

Manuel Romero Beade
Presidente
Salvador J. Peña Díaz
Secretario
M^a José Grueiro Maroño
María Josefa Padín García
Rogelio Lage Vázquez
J. Felipe Fernández López
Evaristo Varela Vázquez
Eduardo Cardelle Barreiro
Vicente Fernández Jiménez