

CONSELLERÍA DEL MEDIO RURAL

Resolución de 18 de junio de 2007, de la Secretaría General de la Consellería del Medio Rural, por la que se emplaza a las personas interesadas, en el recurso contencioso-administrativo, procedimiento ordinario 0004263/2007, contra la Orden de 9 de abril de 2007, por la que se convocan elecciones y se dictan normas para la renovación de los consejos reguladores de las denominaciones de origen Monterrei, Rías Baixas, Ribeira Sacra, Ribeiro y Valdeorras, y de las indicaciones geográficas protegidas Pataca de Galicia y Ternera Gallega.

La Consellería del Medio Rural recibió de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia providencia por la que se admite a trámite el recurso contencioso-administrativo, procedimiento ordinario número 00004263/2007, interpuesto por la *Asociación de Empresarios Bodegueros de Galicia* contra la Orden de 9 de abril de 2007, por lo que se convocan elecciones y se dictan normas para la renovación de los consejos reguladores de las denominaciones de origen Monterrei, Rías Baixas, Ribeira Sacra, Ribeiro y Valdeorras, y de las indicaciones geográficas protegidas Pataca de Galicia y Ternera Gallega.

En consecuencia, esta secretaría general acordó en esta fecha y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, la remisión del correspondiente expediente administrativo a la referida sala, lo que se notifica para general conocimiento de todas las personas interesadas en el procedimiento y se emplazan para que puedan comparecer como parte en los autos en la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el plazo de 9 (nueve) días, contados desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 18 de junio de 2007.

Alberte Souto Souto
Secretario general de la Consellería del Medio Rural

CONSELLERÍA DE TRABAJO

Resolución de 11 de julio de 2007, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo.

Visto el texto del convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo (código de convenio nº 8200702), que se sus-

cribió el 24 de mayo de 2007, entre los representantes de la Universidad de Vigo y de las organizaciones sindicales Confederación Intersindical Galega (CIG), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de depósito de convenios colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Relaciones Laborales,

ACUERDA:

Primero.-Ordenar la inscripción de dicho convenio colectivo en el registro general de convenios de esta dirección general.

Segundo.-Remitir el texto ordinal al correspondiente servivio de este centro directivo.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 11 de julio de 2007.

Pilar Cancela Rodríguez
Directora general de Relaciones Laborales

Capítulo I**Ámbito y condiciones de aplicación****Artículo 1º.-Partes.**

Conciertan este convenio colectivo para el personal laboral de administración y servicios de la Universidad de Vigo, los representantes de las partes: por la universidad el rector, y por los trabajadores las centrales sindicales, debidamente representadas por las personas que firman su texto.

Artículo 2º.-Ámbito territorial y funcional.

Este convenio es de aplicación en todos los campus y centros de la Universidad de Vigo, tanto en los existentes a su entrada en vigor como en los que se creen durante su vigencia.

Artículo 3º.-Ámbito personal.

Las normas del presente convenio se le aplicarán a todo el personal que, integrado en el ámbito funcional del artículo anterior, esté vinculado a la universidad en virtud de relación jurídico-laboral formalizada por el rector o órgano en quien delegue, esté sujeto al poder de dirección de ella y perciba sus retribuciones con cargo a las correspondientes consignaciones presupuestarias de capítulo I para el personal laboral de administración y servicios.

Queda excluido de la aplicación del presente convenio el personal docente e investigador y el personal contratado para proyectos o actividades de investigación, desarrollo o innovación con cargo a financiación de carácter finalista proporcionado por otras administraciones, instituciones o empresas.

Artículo 4º.-Período de vigencia.

Este convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia* (DOG) y

tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010. No obstante sus efectos económicos serán del 1 de enero de 2007.

Artículo 5º.-Prórroga y denuncia.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo se podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al final del período de vigencia señalado en el artículo 4 o, en su caso, del final de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

2. En todo caso, mientras que no se firme un nuevo convenio, permanecerán en vigor todas las cláusulas del presente.

3. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el convenio colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de años naturales.

Artículo 6º.-Actualizaciones retributivas y normas generales.

Anualmente se procederá a la revisión de las condiciones retributivas previstas en el convenio aplicando las normas sobre retribuciones del personal laboral contenidas en las leyes de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Galicia para el correspondiente ejercicio.

En el caso de producirse durante el período de vigencia del convenio innovaciones normativas en materia de universidades, legislación general de los empleados públicos o reglamentos universitarios con efectos modificatorios, directos o derivados, sobre determinaciones del presente convenio, se procederá a su aplicación adoptándose el correspondiente acuerdo en el seno de la comisión paritaria con expresión de las cláusulas y normas del convenio afectadas y de su régimen sustitutivo.

Estos acuerdos serán inmediatamente ejecutivos en cuanto tengan un alcance interpretativo o aclaratorio, de tener contenidos modificatorios de lo pactado y aplicables deberán someterse a la aprobación de los órganos con funciones negociadoras.

Asimismo, cuando se produzca una desviación entre el incremento del IPC en la Comunidad Autónoma de Galicia y la revisión establecida en la Ley de presupuestos, se negociará la revisión de las condiciones retributivas procurando compensar la pérdida de poder adquisitivo, en el marco en que las disponibilidades presupuestarias lo permitan.

Artículo 7º.-Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente *ad personam*, las condiciones particulares que, con carácter global, en cómputo anual, excedan de las mejoras del presente convenio y vengan derivadas de la norma preexistente estatal, de la Comunidad Autónoma de Galicia o convenida colectivamente.

Artículo 8º.-Eficacia derogatoria y carácter unitario.

El presente convenio deroga y sustituye íntegramente al anterior (DOG del 6 de agosto de 2002).

Las condiciones de trabajo en él reguladas compensan y sustituyen en su totalidad a las previgentes, vinculando y obligando la ambas partes en su totalidad.

Capítulo II Contenidos orgánicos

Artículo 9º.-Comisión paritaria.

1. Se constituirá la comisión paritaria del convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

2. La comisión estará compuesta por seis representantes del personal laboral designados, garantizando la presencia de todas ellas, por las centrales sindicales firmantes del presente convenio en proporción a los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas, y por otros seis representantes de la Universidad de Vigo. Las partes podrán nombrar asesores según se establezca en el reglamento de régimen interno.

3. La comisión paritaria, que tendrá su sede en Vigo, se constituirá por iniciativa de cualquiera de las partes en el plazo de un mes contado a partir de la fecha de la publicación del presente convenio en el *Diario Oficial de Galicia*.

En la sesión constitutiva se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de la comisión y su secretaría.

4. Son competencias de la comisión:

a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

b) Vigilar el cumplimiento del pactado.

c) La conciliación previa en aquellos conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos a consideración por cualquiera de las partes. En el supuesto de no conseguirse un acuerdo, se designará un árbitro de conformidad con el acuerdo gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA) que en el plazo de quince días dictará una resolución de obligado cumplimiento para las partes.

d) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.

e) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en este convenio.

5. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán el voto favorable de los dos tercios de cada una de las partes integrantes. Estos acuerdos, que serán públicos y vinculan a las partes en los mismos términos con que lo hace el presente convenio, serán recogidos en actas que se incorporarán como anexos al mismo, serán comunicados a la autoridad laboral, y publicados en el DOG cuando así se acuerde.

6. La comisión se reunirá con carácter común una vez al semestre y con carácter extraordinario tras la petición de la universidad o de cualquier central sindical con representación en ella. En tal caso, se pro-

curará que la reunión tenga lugar antes de que se cumplan 15 días desde la solicitud.

7. La universidad y cada central sindical con representación en la comisión podrán solicitar, a través de la secretaría de la misma, toda clase de información relacionada con asuntos de su competencia.

Artículo 10º.-Comité intercentros.

Se podrá constituir un Comité Intercentros con un máximo de trece integrantes. Su composición será proporcional a los resultados obtenidos por cada central sindical en las últimas elecciones sindicales, con carácter global.

Además de las funciones que le deleguen o encomienden los órganos de representación unitaria de los trabajadores, este comité tiene las siguientes competencias:

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

b) De negociación, en los términos previstos en la legislación general y en la normativa universitaria, en los siguientes instrumentos:

-Relación de puestos de trabajo (RPT) del personal laboral de administración y servicios (PAS laboral).

-Bases de los procedimientos de selección, promoción interna y provisión de puestos correspondientes al PAS laboral.

-Bases de reconocimiento y asignación de plusas salariales.

c) De designación de representantes:

-En la comisión paritaria.

-En los órganos colegiados previstos en este convenio y/o en el Reglamento del personal de administración y servicios (PAS), así como en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

-En los órganos de selección y evaluación de baremos de méritos y pruebas selectivas del PAS laboral, y demás órganos comunes.

d) De interposición de recursos y reclamaciones y declaración de huelga.

e) De participación en el dispuesto en el artículo 6º de este convenio y en los demás supuestos en él previstos.

Artículo 11º.-Órganos comunes.

En los supuestos previstos en el Reglamento de PAS, en la normativa de prevención de riesgos laborales y en las cuestiones de régimen común del PAS conforme a normas generales o a este convenio, se constituirán órganos comunes para el conjunto del PAS de la universidad.

Podrá constituirse, en el ámbito de la universidad y para el conjunto del PAS (funcionario y laboral) una mesa o órgano colegiado general de participación para las cuestiones comunes, de conformidad con el previsto en el artículo 39 y concordantes de la Ley 9/1987, de órganos de representación.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo y en los dos anteriores, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional 5ª de la Ley 9/1987, en cuanto al ámbito provincial en las elecciones sindicales, el cómputo para la determinación de representantes en los órganos previstos se hará sobre la base del resultado de las elecciones sindicales en el conjunto de los centros de trabajo de la universidad.

Capítulo III

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 12º.-Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la administración, que la ejercerá conforme a los principios de legalidad, eficacia y servicio a la comunidad universitaria, sin perjuicio de los derechos de información, audiencia, consulta y negociación legalmente reconocidos a los trabajadores y a sus representantes.

Artículo 13º.-Clasificación profesional.

1. Tras la negociación con el Comité Intercentros u órgano de representación unitaria de los trabajadores, conforme al artículo 116 de los estatutos, la Universidad de Vigo aprobará la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), en la que se recogerán todos los puestos dotados en el presupuesto reservados al personal laboral de administración y servicios, indicando: categoría, dotación, grupo, turno, y de ser el caso, complementos salariales, forma de provisión, requisitos y condiciones de desempeño. En el citado documento todo trabajador tendrá que ser adscrito en origen a un centro o unidad de trabajo. Dicha negociación se producirá con antelación a la aprobación de los presupuestos de cada año.

2. Grupos. Atendiendo a la titulación requerida para el acceso, se establecen cinco:

-Grupo I: titulación superior: licenciado, arquitecto, ingeniero o equivalente.

-Grupo II: diplomado universitario, arquitecto técnico, ingeniero técnico, ciclo formativo de grado superior o equivalente.

-Grupo III: bachillerato, grado medio de formación profesional o equivalente, otras titulaciones homologadas por el Ministerio de Educación.

- Grupo IV: graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar o equivalente.

- Grupo V: trabajadores en posesión de certificaciones de educación primaria, certificados de escolaridad u otros homologados por el Ministerio de Educación.

Excepcionalmente, por causas suficientemente justificadas, después de la negociación entre la gerencia y el Comité Intercentros, el órgano de representación unitaria de los trabajadores, podrá eximirse el requisito de titulación para el acceso a determinadas categorías.

3. Categorías. Dentro de cada grupo, y atendiendo a las especificidades de las funciones que deban desarrollar, los trabajadores se clasificarán por categorías

profesionales que determinarán los sistemas de acceso, traslado y promoción.

4. La clasificación por grupo determinará las retribuciones básicas del personal. Los complementos salariales se fijarán atendiendo a las particulares condiciones de jornada, funcionales o de desempeño de determinados puestos de trabajo.

Artículo 14º.-Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional no podrá aplicársele a aquellas personas que no posean la titulación académica específica o la titulación profesional exigida en la RPT. Los trabajadores deberán pertenecer siempre al mismo grupo profesional o a una categoría profesional equivalente.

Las normas de gestión de listas de espera fijarán los criterios para la provisión temporal de puestos de categoría distinta o superior.

2. Funciones de categoría superior.

El rector, si estimase la concurrencia de razones técnicas u organizativas que así lo justifiquen, podrá autorizar la realización de funciones de categoría superior. Resultará nulo de pleno derecho el acto adoptado en esta materia por cualquier otra autoridad universitaria, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan exigirse.

De autorizarse por el rector en el uso de sus facultades exclusivas de organización del trabajo, la realización de funciones de categoría superior para la cobertura de un puesto de trabajo vacante, la duración del período de desempeño podrá comprender hasta la provisión definitiva del puesto. La convocatoria para la cobertura con carácter definitivo del puesto no se demorará más de un año.

Para los efectos del artículo 24º del Estatuto de los trabajadores, la superación del correspondiente proceso selectivo por promoción interna será el único procedimiento que permita el ascenso o cambio de categoría profesional de un trabajador.

3. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades perentorias e imprevisibles fuese preciso destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior, los jefes de las unidades podrán proponerlo a la gerencia a través de un informe motivado, a la vista del que, la gerencia podrá hacerlo, por tiempo no superior a un mes dentro del mismo año y comunicándoselo a los representantes de los trabajadores. En estos casos, a los trabajadores se les mantendrán las retribuciones y los demás derechos de su categoría profesional.

Capítulo IV

Selección y provisión

Sección primera

Selección de personal fijo

Artículo 15º.-Convocatoria.

1. El acceso a las distintas categorías de personal laboral fijo de la Universidad de Vigo se realizará, en

el marco de su oferta de empleo público, mediante convocatoria pública, elaborada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 117 de los estatutos, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

2. Las bases y los temarios de las pruebas selectivas serán negociadas con el Comité Intercentros u órgano de representación unitaria de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 119 de los estatutos.

3. El concurso-oposición, procedimiento común de selección, consistirá en la superación de las pruebas correspondientes y en la valoración de aquellos méritos que se establezcan en las respectivas convocatorias. La estructura general de las pruebas selectivas figura como anexo III de este convenio. En todo caso, será necesario, para superar el proceso selectivo tener superada la fase de oposición.

4. Los procesos de selección de promoción interna y libre se realizarán aparte, y serán, en primer lugar los de promoción interna. Se realizarán simultáneamente cuando existan vacantes para el turno de acceso general libre. Las vacantes no cubiertas por el turno de promoción interna se acumularán a la provisión externa.

5. Los seleccionados por el turno de promoción interna tendrán preferencia sobre el turno libre para la elección de vacantes. Respetando lo anterior, la elección se realizará segundo la orden de puntuación final conseguida en el proceso selectivo.

6. La universidad reservará el 6% de su oferta total de empleo para personas con discapacidades, a las que se les facilitarán los medios y tiempos para concurrir en igualdad de condiciones.

7. Las convocatorias preverán la reserva para cubrir por el turno de promoción interna que será como mínimo del 50 % de las plazas ofertadas en el conjunto de la oferta pública de empleo de cada año.

8. Para participar en el turno de promoción interna los interesados deberán reunir los siguientes requisitos:

-Ser trabajador laboral fijo de la Universidad de Vigo.

-Los que se fijen en la convocatoria respectiva.

9. Los aspirantes por el turno de promoción interna serán eximidos de las pruebas obligatorias no eliminatorias previstas para el turno de acceso general libre.

10. El acceso por promoción interna a las nuevas categorías que resulten de la transformación de otras declaradas a extinguir, se producirá tras la superación del proceso selectivo que para cada caso se negocie con el Comité Intercentros u órgano de representación unitaria de los trabajadores.

Artículo 16º.-Órganos de selección.

1. Los tribunales de selección estarán formados por cinco miembros, de los que dos serán designados por los representantes de los trabajadores. Para formar

parte de los tribunales en representación de la universidad será necesario pertenecer a un grupo de titulación igual o superior a la exigida a los aspirantes. Se procurará que la totalidad de los miembros del tribunal sean especialistas en la materia. Todos sus miembros actuarán con voz y voto.

2. El tribunal, al elevar al rector la propuesta de contratación no podrá declarar que superó el proceso selectivo un número de aspirantes superior al de las plazas ofertadas.

3. Los miembros de los tribunales deberán abstenerse de intervenir cuándo en ellos concurren las circunstancias previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común.

Los aspirantes podrán recusarlos de acuerdo con el artículo 29 de la mencionada ley.

4. Los tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas para todas o algunas de las pruebas, a los que les serán de aplicación los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base a las que colaborarán con el órgano de selección, sin por ello formar parte de él.

Artículo 17º.-Formalización de los contratos.

Concluido el proceso selectivo, publicada la relación definitiva de los candidatos que lo superaron y después de acreditarse por estos el cumplimiento de los requisitos exigidos en la convocatoria, el órgano competente procederá, excepto causa justificada, a la formalización de los contratos en el mes siguiente. Hasta la misma, los aspirantes no se incorporarán al puesto de trabajo ni tendrán derecho a ninguna percepción económica.

Artículo 18º.-Período de prueba.

El período de prueba será de tres meses para los grupos I y II y de un mes para los demás grupos. El personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá, de no poseerla, la condición de personal laboral fijo de la Universidad de Vigo. Las decisiones verbo de la no superación del período de prueba deberán ser motivadas, y supondrán para el personal admitido por el turno de promoción interna impedimento para ocupar vacante en la correspondiente categoría objeto de selección.

Sección segunda

Provisión de puestos de trabajo

Artículo 19º.-Concurso de traslados.

1. Anualmente la Universidad de Vigo convocará el correspondiente concurso de traslados que será resuelto por la aplicación de unas bases y del baremo que se recoge en el anexo VI.

2. La convocatoria del concurso de traslados se publicará en el tablero de anuncios del rectorado y se remitirá copia a los registros auxiliares y centros de trabajo de la Universidad de Vigo.

3. Requisitos y condiciones de participación.

a) Podrán tomar parte los trabajadores y trabajadoras fijos de la Universidad de Vigo que pertenezcan a la misma categoría profesional de las plazas ofertadas.

b) No se podrá participar en el concurso de traslados hasta que transcurran dos años desde la obtención del último destino definitivo, con las excepciones siguientes:

-Cuando se haya producido un cambio de destino decidido por la gerencia en el uso de sus competencias.

-Cuando el puesto de trabajo estuviera ocupado de forma provisoria por el reingreso al servicio activo desde una excedencia voluntaria o por cese en un puesto de libre designación.

-Cuando el traslado se solicite para cambio de localidad.

-Cuando el traslado se solicite para cambio de turno.

-Cuando el traslado se solicite por razones de conciliación de la vida familiar y laboral suficientemente justificadas.

c) Puestos.

Además de los puestos consignados como vacantes en la RPT, se añadirán los que resulten vacantes como consecuencia del proceso de cobertura del propio concurso.

d) Irrenunciabilidad.

Una vez transcurrido el período de presentación de las instancias, las solicitudes formuladas serán vinculantes para los peticionarios y los destinos adjudicados serán irrenunciables.

e) Comisión de valoración.

Los méritos serán valorados por una comisión de valoración integrada por tres representantes de la universidad y dos representantes de los trabajadores propuestos por el Comité Intercentros u órgano de representación unitaria de los trabajadores.

f) Resolución del concurso y toma de posesión.

La resolución del concurso se hará en el plazo máximo de tres meses desde que finalice el plazo de presentación de solicitudes. La incorporación en el puesto de trabajo se hará efectiva, excepto razones justificadas, en un mes.

4. Reingreso al servicio activo.

El personal que solicite reingresar al servicio activo, sin reserva de puesto de trabajo, será adscrito provisoriamente a un puesto vacante de su categoría o a uno equivalente en caso de inexistencia, y deberá participar en el primer concurso de traslados que se convoque.

5. La Universidad de Vigo promoverá la firma de convenios con otras universidades y administraciones públicas que permitan el recíproco traslado de sus

trabajadores. Asimismo, podrán firmarse convenios con universidades de la Unión Europea que permitan el intercambio y/o traslado del personal.

La efectividad del traslado se sujetará a la comprobación por la comisión paritaria de dicha equivalencia de las categorías profesionales o de las funciones entre el puesto de origen y el solicitado.

6. Podrán realizarse permutas entre trabajadores, en activo, fijos de la Universidad de Vigo y trabajadores fijos de las otras universidades públicas de Galicia. La comisión paritaria instará, la petición de los trabajadores, la firma de convenios.

Artículo 20º.-Adscripciones provisorias.

Por necesidades organizativas y de los servicios, así apreciadas por la gerencia, podrán adoptarse para el personal fijo de la correspondiente categoría profesional adscripciones provisionales para el desempeño de funciones o puestos vacantes que posibiliten un cambio de turno o de localidad conforme a los siguientes criterios y prioridades:

a) Cambio de turno, de existir varias solicitudes la prelación se fija en el siguiente orden: personal del centro o unidad, personal del campus, antigüedad en la categoría, antigüedad en la Universidad de Vigo.

b) Cambio de localidad, de existir varias solicitudes la prelación se fija en la siguiente orden de antigüedad: en la categoría, en la Universidad de Vigo, en la localidad de origen.

c) Para hacer efectivo el cumplimiento de los criterios de cambio de turno y localidad se elaborará una normativa de gestión en el seno de la comisión de política de empleo, o en su defecto, por acuerdo entre la gerencia y el órgano colegiado de representación del personal.

d) Cuando corresponda a categoría distinta, se cubrirá de conformidad con la normativa y listas de espera elaborada en el seno de la comisión de política de empleo.

Artículo 21º.-Remoción de puesto de trabajo.

De iniciarse expediente que, en todo caso, será motivado y resuelto por el órgano competente, de oficio por causas objetivas o por demanda de un trabajador por inadecuación al puesto de trabajo que tiene asignado, por imposibilidad para desempeñar las correspondientes funciones o por causas sobrevenidas, podrá disponerse la remoción, con audiencia previa del interesado y del responsable del servicio afectado, oído el Comité Intercentros o órgano de representación unitaria de los trabajadores. El trabajador afectado quedará a disposición de la gerencia que le atribuirá el desempeño provisional de un puesto o función adecuada a su grupo profesional.

Sección tercera Contratación temporal

Artículo 22º.-Contratación temporal.

Para la cobertura de vacantes temporales y trabajos no estructurales que no puedan ser atendidos con el

personal disponible por los procedimientos previstos en la sección segunda podrán formalizarse contratos de trabajo temporales o de duración determinada según la legislación vigente.

El reclutamiento externo de este personal temporal se llevará a cabo, también conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, por los siguientes procedimientos:

1) La participación en distintos procesos selectivos dará derecho a figurar simultáneamente en las respectivas listas de espera.

A los trabajadores contratados se les ofrecerá otro contrato, teniendo derecho a optar entre el nuevo puesto y el que venían desempeñando, cuando el contrato corresponda:

a) A una categoría superior.

b) A una categoría distinta del mismo grupo de clasificación profesional.

c) A una interinidad en vacante.

d) A una sustitución, obra o eventualidad de una duración previsible igual o superior a seis meses.

e) La localidad de residencia.

Producido el cese por finalización del contrato, los trabajadores permanecerán en la lista de espera en la orden de prelación originaria.

2) Procedimientos de selección o preselección específicos. Excepcionalmente, de no existir candidatos en lista de espera o entre el personal fijo y contratado de la propia universidad preseleccionados y por razones de urgencia, se recurrirá al servicio público de empleo para la preselección, procurándose en todo caso la mayor publicidad en las convocatorias.

3) La contratación temporal no superará el 8% de los contratos totales acogidos al ámbito personal de este convenio. Las partes firmantes se comprometen a velar para que en la Universidad de Vigo no se produzca el encadenamiento sucesivo de contratos temporales.

4) La Universidad de Vigo no contratará, para las plazas de carácter estructural, trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal ni en calidad de autónomos.

5) El personal eventual sólo podrá adquirir la condición de fijo mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos.

Capítulo V Jornada de trabajo

Artículo 23º.-Jornada y horario de trabajo.

1. La jornada de trabajo será de 35 horas a la semana, con las excepciones recogidas en el artículo siguiente.

2. Su realización se ajustará a las siguientes modalidades y horarios:

a) Jornada continuada de lunes a viernes en turnos de mañana (de 8.00 a 15.00 horas) o tarde (de 15.00

a 22.00 horas). Esta será la jornada de generalizada aplicación.

b) Jornada partida de lunes a viernes de aplicación con el horario que para concretos puestos de trabajo autorice la relación de puestos de trabajo (RPT). Excepto que se establezca otro distinto, previa negociación con el órgano de representación, se entenderá que el horario de realización será de 9.00 a 14.00 horas y de 15.00 a 17.00 horas.

c) Jornada irregular no ajustada a los días y turnos dichos completando, en todo caso, un término medio de 35 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual.

La aplicación de esta inusual modalidad de jornada y su horario de realización deberá autorizarse por RPT o por acuerdo con el Comité Intercentros o órgano de representación unitaria de los trabajadores.

3. Para la atención de singularidades en la prestación de determinados servicios se negociará un régimen de jornada más adecuado con el Comité Intercentros o órgano de representación unitaria de los trabajadores.

4. Trimestralmente la gerencia informará por escrito al órgano de representación sobre el cumplimiento de las distintas modalidades de horario y de los incidentes que se hubieran producido.

5. El personal afectado por este convenio tiene el deber de trabajar hasta 15 sábados al año cuando sea preciso para atención al público o por necesidades derivadas del funcionamiento de los servicios universitarios. Las horas efectivamente trabajadas los sábados por la mañana se compensarán, a elección del personal, en descanso, a razón de 1,5 por hora trabajada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y que, en ningún caso, podrán acumularse a las vacaciones, o retribuidas a razón de 1,25 por hora trabajada.

Artículo 24º.-Reducciones horarias.

Para los meses de julio y agosto y períodos no lectivos de Navidad y Semana Santa, en los que la jornada será de 25 horas semanales de trabajo efectivo, se establecen las siguientes reducciones horarias para cada modalidad:

-Jornada a) de realización en turnos de mañana (de 9.00 a 14.00 horas) o de tarde (de 14.00 a 19.00 horas), excepto pacto en contrario.

-Jornada b) de realización por la mañana.

-Jornada c) de realización según autorice la RPT o acuerdo con el Comité Intercentros o órgano de representación unitaria de los trabajadores.

Artículo 25º.-Especificidades para el cómputo de la jornada.

1. Para el personal de la Unidad de Transporte y Distribución no computará, para los efectos de realización de su jornada, conforme con lo dispuesto en el artículo 23.3º, el tiempo de presencia por razones de espera, expectativas de servicio, comidas en ruta u

otras circunstancias similares hasta el límite de veinticinco horas en promedio mensual.

Hasta el límite de horas citado el tiempo de presencia integrará el compensado con el complemento de especial dedicación horaria.

2. Exclusivamente para los titulares de puestos que, así autorizados por la RPT, deban realizar la totalidad o parte de su jornada laboral en sábados, domingos y días declarados festivos debe considerarse, para los efectos de determinar el cómputo de 35 horas semanales de trabajo efectivo, que cada hora trabajada en sábado por la mañana (hasta las 14.00 horas) se multiplicará por 1,5 y la trabajada en sábado por la tarde, domingo y día declarado festivo se multiplicará por 2.

Iguales coeficientes multiplicadores serán aplicados para los efectos del pago de las horas extraordinarias o de su preferente compensación por descanso.

3. Las horas realizadas entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán la consideración de nocturnas y a efectos económicos se multiplicarán por 1,5.

Capítulo VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 26º.-Vacaciones.

Todo trabajador tendrá derecho a un mes de vacaciones retribuidas al año o alternativamente a veintidós días hábiles. Se procurará que, de acuerdo con las necesidades del servicio, sean disfrutadas preferentemente en junio, julio, agosto o septiembre.

Asimismo, tendrá derecho a un día hábil adicional al cumplir quince años de servicio en la administración pública, y se añadirá otro día hábil al cumplir los veinte, veinticinco y treinta años de servicio, respectivamente, hasta un máximo de cuatro.

Este derecho se hará efectivo a partir del año siguiente a aquel en el que se cumplen los años de servicio señalados en el párrafo anterior.

No se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Los trabajadores tendrán derecho en los períodos no lectivos de Semana Santa y Navidad a tres días de vacaciones por cada período. El régimen de disfrute de estos días se negociará teniendo en cuenta las necesidades y disponibilidades de los servicios.

En caso de baja por maternidad o por acumulación por lactancia, cuando estas situaciones coincidan con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizados los permisos citados dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Únicamente la incapacidad temporal sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional que podrá concederse si las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permiten.

En el caso de desacuerdo entre los trabajadores afectados los turnos de vacaciones serán rotativas, teniendo preferencia en la primera ocasión el/la trabajador/a más antiguo.

Antes del 1 de mayo de cada año, todos los trabajadores deberán tener conocimiento del período de vacaciones de verano que les había podido corresponder.

Artículo 27º.-Licencias sin sueldo.

El personal que haya cumplido por lo menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a seis meses. Por causas excepcionales, apreciadas con el informe favorable del Comité Intercentros o órgano de representación unitaria de los trabajadores, se podrán conceder licencias de nueve meses durante un año o de doce meses durante dos años. En el caso de denegación esta deberá estar debidamente motivada.

Artículo 28º.-Licencias retribuidas.

Los trabajadores, después de justificación, en su caso, tendrán derecho a las licencias retribuidas por las causas y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio o formalización de pareja de hecho.

b) Quince días naturales en los casos de anulación matrimonial o divorcio.

c) Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de hospitalización o enfermedad grave, la licencia podrá solicitarse en cualquier momento del proceso y los días de permiso podrán cogerse de manera continua o alterna.

d) El trabajador tendrá derecho a un permiso de paternidad de diez días naturales de duración o doce si el parto es múltiple, que se computará desde el nacimiento, con independencia de la situación laboral de la madre. Dicho permiso será acumulable a cualquier otro derecho reconocido en la normativa aplicable, incluso el permiso de nacimiento. El permiso de paternidad se computará desde la finalización del permiso de nacimiento.

El padre no tendrá derecho al permiso si los progenitores no estuvieran casados, ni estuvieran unidos de hecho en análoga relación de afectividad o si no se le reconoció, en resolución judicial dictada en proceso de nulidad, separación o divorcio iniciado antes del disfrute del permiso, la custodia de la criatura. En todos esos casos la madre, si fuera personal al servicio de la Universidad de Vigo, podrá utilizar, cualquiera que sea la situación laboral del padre, este permiso con carácter ininterrumpido desde la finalización del permiso de maternidad. También podrá utilizarlo, en iguales términos, si el padre falleciera antes del disfrute íntegro de dicho permiso o si la filiación paterna no estuviera determinada.

e) Para acompañar a un hijo o hija en edad escolar obligatoria, a la madre o al padre del trabajador al médico, por el tiempo preciso para acudir a la consulta médica, y siempre con la debida justificación.

f) Por enfermedad infecto-contagiosa de un hijo o hija menor de 16 años, cinco días naturales, y excepcionalmente diez días con informe médico que justifique la gravedad de la enfermedad. En caso de que ambos padres trabajen y puedan disfrutar de este permiso sólo uno de los dos podrá acogerse al mismo.

g) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración, y con la debida justificación.

h) Por el tiempo indispensable por asuntos propios y por causa justificada, no pudiendo superar la quinta parte de la jornada computada trimestralmente. En caso de que la causa que motivó la licencia implique la percepción de retribución o indemnizaciones se descontará el importe de esta del salario al que tenga derecho.

i) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos legalmente establecidos.

j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con pleno derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, tras el aviso a la gerencia y justificar la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Asimismo, este permiso podrá acumularlo la madre a la baja por maternidad que se incrementará hasta cuatro semanas.

l) Los trabajadores que, por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo un menor de doce años o un disminuido físico o psíquico que no desarrolle ninguna actividad remunerada, tendrán derecho a una reducción hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones. La concesión de reducción de jornada por este motivo será incompatible con el desarrollo de cualquiera otra actividad, sea o no remunerada, durante lo horario que fue objeto de la reducción.

m) En el supuesto de incapacidad debidamente justificada del cónyuge o persona con la que demuestre convivir, del padre o de la madre, si conviven con el trabajador, se podrá solicitar reducción de la jornada en iguales condiciones que las establecidas en el párrafo anterior.

n) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

o) Nueve días por cada año natural de trabajo efectivo para asuntos particulares, sin justificación, supeditados a las necesidades del servicio. Si los servicios prestados fueran inferiores al año natural, los días a disfrutar se calcularán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado. Justificadamente, este permiso podrá cogerse hasta el 15 de enero del siguiente año natural, no pudiendo acumularse días correspondientes a distintos años. Los trabajadores destinados en unidades que carezcan de festividad o patrón propio tendrán derecho a un día más por asuntos particulares.

p) Los días 24 y 31 de diciembre, en el caso de ser preciso mantener el servicio, o si coincidieran en sábado o domingo, serán sustituidos por otros dos días, determinados por acuerdo entre la gerencia y el órgano de representación del personal.

Capítulo VII Retribuciones

Artículo 29º.-Retribuciones básicas.

1. Son retribuciones básicas aquellas directamente relacionadas con la formación académica y capacitación profesional genéricas que determinan la clasificación de los trabajadores en grupos profesionales, así como la antigüedad.

Son, pues, retribuciones básicas las siguientes:

- Salario base.
- Trienios.
- Pagas extraordinarias.

2. El salario base consiste en una cantidad fija para cada grupo profesional que se devengará y abonará por meses vencidos en la cuantía que se detalla en el anexo IV de este convenio.

3. Los trienios se abonarán tanto en las mensualidades comunes como en las pagas extraordinarias por el importe de 38,54 € por cada período completado de tres años de servicios prestados en la Universidad de Vigo.

Los trienios reconocidos con anterioridad en regímenes diferentes al del presente convenio, mantendrán sus cuantías con las actualizaciones que se prevean en las leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Galicia.

4. Las pagas extraordinarias, por el importe cada una de una mensualidad de salario base y los trienios reconocidos, se abonarán en los meses de junio, septiembre y diciembre.

El personal laboral podrá solicitar el reconocimiento del tiempo de servicios prestados en otras administraciones públicas a efectos de antigüedad.

El derecho al cobro y el importe de las pagas extraordinarias será proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados en los doce meses anteriores al de su devengo y pago.

Artículo 30º.-Retribuciones complementarias.

1. Son retribuciones complementarias aquellas directamente vinculadas con las funciones, especifi-

cidas y características propias del desempeño de determinados puestos de trabajo así definidas en la relación de puestos de trabajo.

Son, pues, retribuciones complementarias las siguientes:

- Complementos de jornada/horario.
- Pluses de singularización funcional.
- Incentivos al rendimiento.

2. A) Los complementos de jornada/horario se reconocerán y se devengarán por una de las siguientes circunstancias en el desempeño:

a) Por la prestación efectiva y regular de servicios en régimen de jornada partida. Su importe será de 3.000 € y se percibirá en doce mensualidades de igual cuantía o, en su caso, su parte proporcional.

b) Por la prestación efectiva y regular de servicios en régimen de disponibilidad horaria. Su importe será de 3.000 € y se percibirá en doce mensualidades de igual cuantía o, en su caso, su parte proporcional.

c) Por la prestación efectiva de servicios en el régimen de especial dedicación horaria contemplado en exclusiva para el personal técnico especialista de la Unidad de Transporte y Distribución, en el que, además de su jornada de trabajo efectivo conforme al artículo 25º de este convenio, se retribuye cómo tiempo de presencia hasta un límite de veinticinco horas de promedio en cómputo mensual. Su importe será de 5.280 €/año y se percibirá en doce mensualidades de igual cuantía o, de ser el caso, su parte proporcional.

B) Las circunstancias previstas en el apartado A) no son acumulables ni compatibles entre ellas, entendiéndose, en todo caso, que la percepción del complemento de mayor cuantía absorbe a los restantes.

3. Los complementos de singularización funcional son los destinados a retribuir a los titulares de algunos puestos de trabajo en atención a condiciones específicas y singulares previstas en la RPT tales como responsabilidad directiva y/o predirectiva, jefatura de grupo o sección, coordinación funcional, complejidad y/o dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, toxicidad o penosidad. En ningún caso se podrá asignar a un trabajador más de un complemento de singularización funcional excepto lo de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

Los importes mensuales así como la forma de asignación de estos complementos salariales figuran en el anexo IV de este convenio.

4. Los incentivos al rendimiento se fijarán en el seno de los programas de evaluación, avance y gestión de la calidad de los servicios universitarios vinculándose con la consecución de los fines y objetivos programados. Las cuantías y criterios de distribución se negociarán con los órganos de representación unitaria del personal de administración y servicios.

Artículo 31º.-Horas extraordinarias.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, se tenderá a reducir al mínimo imprescindible las horas

extraordinarias. Como norma general serán de realización voluntaria y sólo se podrán realizar las que se deban a imprevistos y tengan carácter excepcional o a suplir ausencias imprevistas de personal. Su límite será de 60 horas en cómputo anual.

Excepto en los casos en los que las dificultades de organización del trabajo lo impidan, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido incrementado en un 75% hasta completar jornadas completas que se podrán acumular a los períodos de vacaciones anuales. Cuando no resulte posible su compensación por descanso, se abonarán en las cuantías establecidas como valor de la hora común de cada trabajador.

El valor de la hora extraordinaria se calculará dividiendo las retribuciones brutas anuales entre 1.382 horas.

Trimestralmente, la Gerencia de la Universidad remitirá al Comité Intercentros o órgano de representación unitaria de los trabajadores la relación de las horas extraordinarias realizadas con indicación de las abonadas y/o compensadas con descanso.

Artículo 32º.-Percepciones no salariales.

Las dietas y locomoción compensarán en los límites establecidos según anexo V los gastos que se le ocasionen a un trabajador cuando debidamente comisionado deba desplazarse para el cumplimiento de la comisión de servicio a una localidad distinta a la propia de su centro de trabajo.

Artículo 33º.-Incompatibilidades.

Al personal laboral al servicio de la universidad se le aplicará la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y su desarrollo reglamentario en materia de incompatibilidades.

A tenor del artículo 16 de la referida ley, no podrán desempeñar un segundo puesto de trabajo en el sector público ni ejercer actividades personales, con las excepciones que figuran en el antedicho artículo, los miembros del personal laboral de la universidad que perciban los complementos de singularización funcional G I 1, G I, 2, G I 2 y G II o el complemento de especial dedicación horaria.

En el resto de los puestos, para realizar una segunda actividad, deberá solicitarse la compatibilidad, con carácter previo al desarrollo de otra actividad pública o personal, con la excepción de las actividades recogidas en el artículo 19º de la Ley 53/1984.

Los contratos de trabajo, que se formalizarán por escrito, incluirán una cláusula en la que el contrato es firmado por el trabajador con conocimiento de los deberes que se derivan de la normativa de incompatibilidades y precisando que su incumplimiento puede suponer la rescisión del contrato, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que se pudiera deducir en el otro puesto de trabajo que había venido desempeñando. En cualquiera caso, la universidad suministrará información al trabajador, antes de la firma del contrato, de las normas sobre incompatibilidades que le afecten.

Artículo 34º.-Servicios especiales y extraordinarios.

No se considerarán ni computarán como horas extras, ni para la jornada fijada en este convenio, los supuestos de servicios especiales y extraordinarios, sin carácter fijo ni periódico, vinculados a actividades universitarias singulares o atípicas que se ordenen por resolución general comprensiva de los siguientes elementos: objeto o actividad, lugar, días y horas, y compensación o retribución específica por gratificación singular.

Artículo 35º.-Valoración de los puestos de trabajo.

La Universidad de Vigo se compromete a un estudio y valoración de los puestos de trabajo laborales a través de una empresa externa y especializada.

La definición del pliego de prescripciones técnicas y seguimiento de los trabajos se realizará entre la Universidad de Vigo y la representación del Personal de Administración y Servicios Laboral, que podrán participar tanto en la fase de delimitación de funciones como en la de conclusiones de acuerdo con los siguientes plazos: a) finalizar el estudio 31 de octubre de 2007, b) conclusiones el 30 de noviembre de 2007.

En el caso de desacuerdo en el seguimiento de los trabajos de valoración o en las conclusiones de los mismos, las partes se comprometen a sustanciarlas a través de una mediación por el procedimiento gallego de solución extrajudicial de conflictos de trabajo AGA.

Los efectos económicos, en los casos procedentes, que se deriven de la homogenización tendrán efectos del 1 de enero de 2007, pagándose a partir de enero de 2008, y completándose la homogenización en el primer trimestre de 2009.

A Universidad de Vigo y la representación del Personal de Administración y Servicios Laboral articularán las políticas salariales que del mismo se deriven al objeto de llegar y mantener a futuro una homogenización retributiva.

Capítulo VIII Régimen disciplinario

Artículo 36º.-Faltas.

Los trabajadores pueden ser sancionados por el rector, en virtud de incumplimientos laborales según la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo pueden ser leves, graves o muy graves.

A) Son faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público, con los compañeros o con los subordinados.
2. El retraso, descuido o falta de atención en el cumplimiento de las tareas.
3. No comunicar con la antelación debida la falta de asistencia por causa justificada, si no se prueba la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en un mes.

5. La falta de cuidado en la conservación de locales, materiales y documentos de los servicios.

6. En general, el incumplimiento de los deberes por descuido o falta de atención inexcusable.

B) Son faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de los deberes concretos del puesto de trabajo o los descuidos de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el desempeño del trabajo.

4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene establecidas en el trabajo.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días en un mes.

6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada en un período de entre cinco y diez días en el plazo de un mes.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada en dos jornadas laborales en un mes.

8. La simulación de enfermedad o accidente por un tiempo inferior a tres días.

9. La simulación o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación a sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La merma continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

11. El descuido que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, materiales o documentos de los servicios.

12. El desempeño de actividades profesionales públicas o personales, sin solicitar autorización de compatibilidades, siendo compatibles.

13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

14. La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hubiera sanción por aquellas.

15. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

16. La emisión de informes y adopción de acuerdos ilegales que causen perjuicios a la administración o a los ciudadanos y no constituyan faltas muy graves.

C) Son faltas muy graves:

1. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales así declarados por ley o clasificados como tales.

2. Toda actuación que comporte discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. El acoso sexual, entendido como una conducta de carácter sexual de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y ofensiva para la trabajadora o trabajador objeto de la misma.

Asimismo, todo comportamiento, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto, a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si el referido comportamiento es llevado a cabo amparándose en una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de éste. En el supuesto de producirse acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo y responsabilidad de la persona objeto del mismo.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. La desobediencia manifiesta.

6. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

7. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante diez o más días en un mes o durante más de quince días en un trimestre.

8. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante diez o más días en un mes o durante más de veinte días en un trimestre.

9. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.

10. La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de cuatro meses.

11. El abandono del servicio.

12. La adopción de acuerdos ilegales que causen perjuicios graves a la administración o a los ciudadanos.

13. La obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

14. El incumplimiento de los deberes de atender a los servicios esenciales en caso de huelga.

15. El acoso moral o psicológico en el trabajo (*mobbing*). Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al respeto de su integridad y la consideración debida a su dignidad personal, incluyendo la protección frente al acoso moral o psicológico en el trabajo por parte de compañeros o superiores.

Artículo 37º.-Sanciones.

Las sanciones que se pueden imponer en función de la calificación de las faltas y que, en cualquier caso, se comunicarán por escrito, son las siguientes:

A) Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

B) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de siete días a dos meses.

-Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas, de ascenso o concursos de traslados por un período de un año.

C) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

-Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de dos a tres años.

-Traslado forzoso dentro de la misma localidad sin derecho a indemnización.

-Despido disciplinario. Se podrá imponer la sanción de despido disciplinario en el caso de faltas muy graves o por la reiteración de sanciones de este mismo tipo de faltas. En caso de que la imposición de estas sanciones disciplinarias de despido sean declaradas improcedentes por sentencia judicial firme, la Universidad de Vigo optará por la readmisión del trabajador con el abono de los salarios debidos y dejados de percibir.

Artículo 38º.-Procedimiento.

Las sanciones por faltas graves y muy graves requieren la tramitación previa de expediente disciplinario. Su iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores, que serán oídos, y a la persona interesada, a la que se le dará audiencia.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la previa instrucción del expediente a lo que se refiere el apartado anterior, excepto el trámite de audiencia, y la comunicación a los representantes de los trabajadores.

Artículo 39º.-Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la universidad tenga conocimiento de ellas y, en todo caso, a los seis meses después de cometerse. Esos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, o información reservada, en su caso, siempre que la duración del expediente, en conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 40º.-Incidentes.

1. Los jefes y compañeros que toleren o encubran faltas de otros trabajadores incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que corresponda, teniendo en cuenta la que se impone al autor y la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Administración y reiteración o reincidencia de esta tolerancia o encubrimiento.

2. Todo trabajador puede dar cuenta por escrito, personalmente o mediante sus representantes, de los

actos que impliquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La universidad, a través del órgano directivo al que se encuentre adscrita la persona interesada, abrirá la información oportuna e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda, en el cual intervendrá la representación de los trabajadores.

3. Las sanciones impuestas y su cancelación se anotará en el expediente personal, y se informará de esto a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria. La cancelación de las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves se producirá al año, tres años o cinco años respectivamente, desde la fecha de su cumplimiento.

4. No se pueden imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de los trabajadores.

Capítulo IX

Prevención de riesgos y seguridad en el trabajo

Artículo 41º.-Deberes.

1. La universidad se compromete a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos y seguridad en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de prevención de los riesgos laborales, en el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

La universidad está obligada a promover, formular y aplicar una adecuada política de salud laboral en los centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica e idónea en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo, tengan que aplicar nuevas técnicas, utilizar equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.

La Universidad de Vigo asegurará la realización de la vigilancia de la salud para todos los trabajadores.

Todo trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes, en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo.

A estos efectos, y como órgano paritario y colegiado, el Comité de Seguridad y Salud Laboral velará por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de las medidas idóneas en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral en los lugares de trabajo de la universidad.

Estará compuesto por los delegados de prevención elegidos en la proporción y según el procedimiento establecido en el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud Laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35º de la Ley 31/1995, y por igual número de representantes de la universidad. Los delegados de prevención serán nombrados por el órgano colegiado de representación del personal y tendrán por lo menos el mismo crédito sindical que los delegados de estos.

2. De las actividades tóxicas, penosas y peligrosas:

Las tareas que, en el desarrollo de su función, lleven a cabo los trabajadores y trabajadoras de la universidad, tendrán la consideración de tóxicas, penosas o peligrosas según lo establecido en el presente texto, aún cuando la ejecución de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de los deberes laborales de los/as propios/as trabajadores/as.

Tendrán la consideración de actividades tóxicas todas aquellas tareas que supongan la exposición continuada a los humos, gases, polvo en suspensión y otras sustancias que tengan la consideración de tóxicas o nocivas para la salud.

Tendrán la consideración de actividades penosas las tareas que se ejecuten en situación de exposición continuada o frecuente a los ruidos, vibraciones, humos, fuegos, olores, nieblas y otras sustancias o circunstancias que no puedan ser consideradas tóxicas, así como aquellas otras que, como consecuencia de su desarrollo continuado puedan implicar riesgos para la integridad física o psíquica derivada de los trabajos realizados en posturas incómodas o forzadas, levantamiento constante de pesos, movimientos continuados que supongan esfuerzo físico y tareas ejecutadas en frecuente exposición a las inclemencias meteorológicas o ambientales.

Se consideran actividades peligrosas las susceptibles de producir lesiones físicas, tales como tareas que impliquen manipulación, expendiduría o almacenamiento de productos con riesgo de producir explosión, inflamación, radiación, exposición a sustancias o enfermedades infecto-contagiosas o semejantes, o el manejo de máquinas, vehículos o herramientas de trabajo que puedan poner en peligro la integridad física de los trabajadores, así como las tareas que frecuentemente se desarrollan en situación de conflictividad o inseguridad.

La ejecución de actividades que tengan la consideración de tóxicas, penosas o peligrosas, de acuerdo a lo establecido en el presente capítulo deberán estar compensadas económicamente mediante la específica remuneración del trabajo realizado en esas condiciones, en la cuantía señalada en el anexo IV del presente convenio.

En cualquier caso, se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de seguridad y salud laboral las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad.

Los/as trabajadores/as que desempeñen una función que comporte la ejecución de tareas consideradas o catalogadas como tóxicas, penosas o peligrosas tendrán derecho a rotar en su puesto de trabajo o a la reducción de la jornada si así lo había determinado el Comité de Seguridad y Salud Laboral a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Equipos de protección individual. La universidad proporcionará a su personal los equipos de protección individual acomodados para la realización de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos a realizar, sean necesarios.

4. La Universidad de Vigo elaborará planes específicos sobre merma, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética, depuración de aguas, así como planes de relevo de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia y realizarán auditorías ambientales con la participación de los delegados de prevención.

5. La Universidad de Vigo establecerá planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso laboral entre sus trabajadores. A propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se estudiarán y se analizarán todas las situaciones subjetivas de posible acoso laboral. La universidad, para evitar este tipo de conductas, realizará una política de prevención y formación específica. Combatirá, dentro de su política de personal, el problema del *mobbing* en todas sus posibles vertientes.

Artículo 42º.-Ropa de trabajo y vestuario.

Las ropas de trabajo deberán estar debidamente rotuladas con el anagrama de la Universidad de Vigo.

En materia de ropa de trabajo y vestuario, la Universidad de Vigo proporcionará anualmente a los trabajadores las prendas que figuran en el anexo II.

El suministro de vestuario implica su uso obligatorio durante la jornada de trabajo. En todo caso, la gerencia y el órgano colegiado de representación del personal determinarán aquellas necesidades de ropa de trabajo que no estén incluidas en los puntos anteriores.

Los trabajadores deberán presentar su solicitud para el suministro de las piezas recogidas en el anexo II ante la gerencia, durante los meses de enero y febrero de cada año. Decaerán en este derecho aquellos trabajadores que no hagan su solicitud dentro del plazo establecido, excepto que esto se deba a causas debidamente justificadas.

La Universidad de Vigo proporcionará a los trabajadores que contrate por primera vez las prendas de trabajo correspondientes su categoría profesional en el momento de su incorporación.

Capítulo X

Formación y perfeccionamiento del personal

Artículo 43º.-Plan de formación.

En el mes de diciembre de cada año la gerencia dará a conocer el Plan de formación del año siguiente que será elaborado con el concurso y participación de la comisión de formación. En dicho documento se incluirán necesariamente los objetivos, los criterios de selección y participación en cada una de las acciones formativas. Previamente a la elaboración del Plan, la gerencia realizará una evaluación de necesidades formativas de todos los grupos y categorías profesionales para garantizar la capacitación, desarrollo profesional y adaptación a los nuevos retos de todo el personal.

La comisión de formación, que se reunirá como mínimo una vez por trimestre, realizará el seguimien-

to del citado plan y verificará la calidad de las acciones formativas y el cumplimiento de los objetivos pactados.

El plan de formación, de ser acordado por la propia comisión, podrá tener carácter plurianual, en este caso la universidad destinará para su financiación la suma de las cantidades establecidas para cada año.

Complementariamente, previo informe de la comisión de formación, la universidad podrá autorizar la asistencia de su personal a cursos, seminarios o encuentros profesionales. Cuando la comisión de formación así lo acuerde, la asistencia computará como jornada de trabajo efectiva y los gastos que se deriven de dicha asistencia serán sufragados por la universidad.

Para la financiación del Plan de formación que se apruebe, la universidad contribuirá con un mínimo del 1% de la masa salarial de cada año del personal laboral de administración y servicios.

Artículo 44°.-Estudios oficiales.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales de perfeccionamiento de su profesión, dispensados por centros oficiales, tendrán derecho a la adaptación de la jornada común de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades del servicio y la organización del trabajo lo permitan.

Capítulo XI Conciliación

Artículo 45°.-Guardería.

La Universidad de Vigo asume el compromiso de la puesta en marcha de servicios de guardería, en cada uno de los tres campus, para todo el personal de la Universidad de Vigo.

Artículo 46°.-Adaptación jornada.

La Universidad de Vigo asume el compromiso de, sin menoscabar las necesidades del servicio y la organización eficaz del trabajo, adaptar el horario laboral de aquellos trabajadores afectados por razones de guardia legal y de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

Capítulo XII Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 47°.-Maternidad de la mujer trabajadora, adopción o acogimiento de menores de doce años o mayores de doce años discapacitados.

1) a) Parto: en el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso

obligatorio para la madre, en caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciar el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, excepto que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato debiera permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

b) Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores de hasta doce años: la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de mayores de doce años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, que, por sus circunstancias y experiencias personales o que por ser del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en este artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En estos supuestos se mantendrá la percepción del 100% del salario.

c) Ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales electivas, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto en que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por él. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme.

2) En todos los casos citados en el apartado anterior se tendrá reserva de puesto de trabajo.

Artículo 48º.-Excedencias.

1. En materia de excedencia forzosa regirá lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

2. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores que tengan un año, por lo menos, de antigüedad al servicio de la universidad. Durante el primero año tendrán reserva de puesto. El derecho a esta situación podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si hubiesen transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. A) En el supuesto de que se solicite excedencia voluntaria para atender al cuidado de un hijo, tanto que sea natural como por adopción, dicha solicitud tendrá que ser posterior a la fecha de nacimiento o resolución judicial de adopción. El período de excedencia no podrá ser superior a tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, a lo que se venía disfrutando.

B) El personal acogido a este convenio tendrá derecho a un período de excedencia, incluso un máximo de tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad acreditada no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle actividad retribuida.

El período en el que el/la trabajador/a permanezca en las situaciones de excedencia previstas en los apartados 3.A) y 3.B), tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, será computable para los efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

4. En el supuesto de que se solicite excedencia voluntaria sin reserva de puesto para la prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales, en programas de cooperación internacional o como trabajador de una organización no gubernamental, el demandante, una vez finalizado el servicio, deberá solicitar la reincorporación al trabajo en un tiempo máximo de un mes. En caso de que no solicite el reingreso en ese plazo o no fuera posible acceder al reingreso permanecerá en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 49º.-Incompatibilidad pública.

El trabajador que, como aplicación de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo pasará a la situación de excedencia voluntaria en el puesto que venía desempeñando sin que le sea exigible la permanencia de un año en él. Permanecerá en esa situación mientras persistan las razones que generen la incompatibilidad, y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en una vacante de igual o similar categoría a la suya que haya o se produzca en la universidad.

El reingreso por excedencia derivada de incompatibilidades deberá solicitarla el trabajador en el plazo de un mes desde la finalización de esta. De no hacerlo, la gerencia lo declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 50º.-Reincorporación.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca con carácter temporal o definitivo en su categoría o, en el caso de estar extinguida, en el mismo grupo o equivalente. De no existir vacante en su misma categoría o grupo, y hubiese una inferior a la que ejercía, podrá optar a ella o aguardar a que se produzca aquella.

Capítulo XIII Fomento del empleo

Artículo 51º.-Jubilación obligatoria.

Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años. La universidad se compromete a constituir becas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa, incluyendo en sus ofertas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se creen por transformación de las citadas vacantes.

La universidad antes de finalizar el primer trimestre, informará a la correspondiente representación sindical de las previsiones de jubilaciones en los doce meses siguientes a la fecha de emisión del informe, con el objeto de planificar las futuras vacantes. Esta información se realizará reflejando la categoría profesional, la clasificación del puesto o servicios, la jornada, el turno y los complementos correspondientes.

Artículo 52º.-Jubilación. Período de cotización.

La edad de jubilación establecida en el artículo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de carencia para la jubilación contributiva, supuestos los cuáles la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador los dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 53º.-Jubilación anticipada.

1. El personal afectado por este convenio de acreditar los requisitos exigibles por la normativa de la Seguridad Social podrá jubilarse a partir de los sesenta años, concediéndosele una gratificación, por una sola vez y por el referido hecho de acuerdo con la siguiente escala:

Sesenta años: 12.000 €.

Sesenta y un años: 9.000 €.

Sesenta y dos años: 6.000 €.

Sesenta y tres años: 4.500 €.

Para años sucesivos se les aplicará el incremento del IPC.

2. Sin perjuicio del establecido en el Real decreto 1131/2002 y con la previa conformidad del trabajador afectado, podrá producirse la jubilación a los 64

años, según lo establecido en el Real decreto 1194/1985, en aquellos casos en los que la contratación simultánea de otro trabajador, exigida en el citado real decreto, había sido aconsejable por circunstancias del servicio o de la función.

Capítulo XIV

Asistencia social y acción social

Artículo 54º.-Política de acción social.

Al objeto de desarrollar una política de acción social en la Universidad de Vigo actuará una comisión, de asistencia y acción social constituida por la gerencia y una representación de igual número de miembros por cada uno de los órganos de representación unitaria del personal. La comisión se reunirá con carácter ordinario cada trimestre.

Artículo 55º.-Medidas.

Sin perjuicio de las medidas que se desarrollen, se mantendrá la efectividad de las siguientes:

1. Enseñanza universitaria. La universidad habilitará los medios para conseguir que la matrícula en los centros sea gratuita para los trabajadores activos y jubilados, para sus cónyuges o personas con las que convivan maritalmente, para hijos a su cargo, y además para sus viudos/as y huérfanos/as.

a) En los centros universitarios dependientes de la Universidad de Vigo.

b) En las universidades públicas del Estado cuando la titulación no exista en la Universidad de Vigo, de firmarse el pertinente convenio de reciprocidad.

2. Centro de lenguas de la Universidad de Vigo. La universidad habilitará los medios para conseguir que la matrícula en el centro de lenguas sea gratuita para los trabajadores activos y jubilados, para sus cónyuges o personas con las que convivan maritalmente, para hijos a su cargo, y además para sus viudos/as y huérfanos/as.

3. Escuelas de idiomas. La Universidad de Vigo promoverá los oportunos convenios para conseguir que la matrícula en las escuelas oficiales de idiomas resulte gratuita para los trabajadores activos y jubilados, para sus cónyuges o persona con la que convivan maritalmente, y para hijos a su cargo, y además para sus viudos/as o huérfanos/as.

4. Incapacidad temporal. La universidad completará las percepciones del trabajador durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100% de sus retribuciones mensuales durante los 18 meses de la incapacidad temporal.

5. Jubilación. Al producirse la jubilación de un trabajador que tenga como mínimo quince años de antigüedad reconocida, percibirá de la universidad el importe íntegro de tres mensualidades y una más por cada cinco años o fracción que exceda de los quince de referencia. De no llegar a los quince años se le abonará el porcentaje correspondiente.

6. Indemnización por fallecimiento. Los herederos del trabajador de la Universidad de Vigo percibirán, en

concepto de indemnización por fallecimiento, la cantidad de 3.000 €, compatibles con cualquier tipo de ayuda por esta causa. Se le reconocerán a su cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, y a los hijos su cargo, todos los derechos sociales que se deriven de este convenio o del reparto que cada año se haga según las convocatorias del Fondo de Acción Social, durante los cinco años siguientes de su muerte.

7. Indemnizaciones por invalidez. Los trabajadores que sufran una gran invalidez serán indemnizados con la cantidad de 12.000 €, y 6.000 € en el caso de incapacidad permanente absoluta.

8. Instalaciones deportivas. Los trabajadores tendrán para sí, para su cónyuge y para los hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones deportivas de la universidad, en las mismas condiciones que las establecidas para el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

9. Anticipos reintegrables. La Universidad de Vigo podrá conceder anticipos reintegrables a su personal laboral en las mismas condiciones que las establecidas para los funcionarios de la universidad.

Artículo 56º.-Acción social.

Al objeto de financiar acciones dirigidas al personal que se acuerden en la comisión de acción social, o bien que se complementen a las adoptadas en ella, decididas entre la gerencia y los representantes del personal, se constituye en la universidad un fondo de acción social para el personal laboral, equivalente al 1,5% de su masa salarial anual.

El fondo de acción social se dedicará preferentemente a apoyar a los trabajadores con menos recursos, mayores cargas familiares o las dos causas. Para verificar estas circunstancias será preceptivo presentar toda la documentación que la comisión de acción social estime pertinente. La convocatoria para el reparto del fondo de acción social se realizará antes del 30 de septiembre de cada año.

Capítulo XV

Representación colectiva

Artículo 57º.-No discriminación.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones sobre el particular.

Artículo 58º.-Elector.

Todo/a trabajador/a podrá ser elector y elegible para ejercer cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos establecidos en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 59º.-Reuniones sindicales.

Todo/a trabajador/a podrá disponer de veinticinco horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión a las que fuera oficialmente citado. Para el uso de este derecho, se le dará comunicación a la gerencia con 24 horas de anticipación y acercando la correspondiente citación.

Artículo 60º.-Asamblea.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los trabajadores, podrá ser constituida la asamblea de los trabajadores de la universidad, de un centro o de varios centros de la misma. Deberá ser convocada por el órgano de representación del personal o por un 20% de los trabajadores de su plantel.

Tendrán derecho a reunirse en un local de la universidad facilitado por la gerencia, sin presencia de esta. La gerencia deberá recibir comunicación con una antelación de cuarenta y ocho horas. Se mantendrán cubiertos, en todo caso, los servicios mínimos.

En el caso de estar negociando un convenio colectivo, podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de ocho horas en el período de un mes, y con sólo veinticuatro horas de aviso previo.

Artículo 61º.-Horas sindicales.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal podrán acumular las horas sindicales de sus miembros en uno o en varios de ellos. La comunicación de acumulación deberá hacerse por escrito.

Artículo 62º.-Delegados sindicales.

Se reconoce el derecho de las centrales sindicales a ser representadas por un delegado en la universidad. El delegado deberá ser trabajador en situación de activo en la universidad.

Los sindicatos que aleguen este derecho deben acreditarlo de modo que haga fe delante de la universidad, reconociéndole esta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

A estos representantes se les reconocen los derechos establecidos en la Ley orgánica de libertad sindical, y demás normativa que le sea de aplicación. Tendrán los mismos derechos que el presente convenio recoge para los delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Los liberados sindicales tendrán el mismo tratamiento, a todos los efectos, que el restante personal.

Los liberados sindicales con un ejercicio mínimo continuado de tres años en esta situación, tendrán derecho, durante el semestre siguiente a su reincorporación al trabajo, a la asistencia con carácter prioritario a los cursos organizados por la universidad relacionados con su categoría, y en aquellos casos de inexistencia de cursos adecuados a la especificidad de su puesto de trabajo, arbitrará los medios necesarios para dar cobertura a su readaptación.

Las organizaciones sindicales con representación en la universidad tendrán derecho al uso gratuito del correo interno, electrónico y espacio web de la universidad.

Artículo 63º.-Derechos sindicales.

Los miembros del comité de empresa, delegados de prevención, delegados de personal y delegados sindi-

cales tendrán los derechos que le reconoce la ley y los siguientes:

1. Derecho a la libre difusión en la universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones que les puedan interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.

2. Derecho de reunión en los locales de la universidad en las mismas condiciones que se señalan para la asamblea de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal y delegados sindicales dispondrán de tiempo retribuido para realizar gestiones conducentes a la defensa de los intereses del personal. El crédito mensual para cubrir esta finalidad será de 40 horas. Los miembros de los órganos de representación tienen derecho a ser sustituidos durante el uso del crédito horario sindical, mediante preaviso de 24 horas con carácter común y sin preaviso con carácter de urgencia. De no realizarse el relevo, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar actividades sindicales.

3. En caso de que en un/a delegado/a sindical, concurra también, la condición de miembro del comité de empresa y/o delegado/a de prevención, el crédito horario del que dispondrá será el acumulado para los dos tipos de representación.

4. Derecho a ser informados de los asuntos de la universidad en los términos fijados para el comité de empresa en el Estatuto de los trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el citado texto legal.

Artículo 64º.-Local sindical.

La universidad facilitará un local provisto de los medios necesarios para desarrollar las actividades sindicales representativas. Asimismo, se dispondrá de tabloneros de anuncios reservados a la libre comunicación sindical en todos los centros de trabajo de la universidad.

Artículo 65º.-Tercer colegio.

Para la celebración de las elecciones sindicales podrá constituirse en cada circunscripción electoral un tercer colegio electoral para otro personal que no tenga encaje en los previstos en el artículo 71.1º del Estatuto de los trabajadores.

Disposiciones adicionales

Primera.-La Universidad de Vigo se compromete a estudiar con la participación de los sindicatos las propuestas de adhesión y las solicitudes de extensión que, en relación con el presente convenio, se formulen con las entidades instrumentales con personalidad jurídica propia que la universidad cree para la gestión de servicios y funciones universitarias, comprometiéndose también a resolver lo procedente teniendo en cuenta las circunstancias y singularidades del servicio y del ente instrumental creado al efecto.

Segunda.-En el seno de la comisión paritaria, las partes firmantes adoptarán los acuerdos de aplicación parcial y/o progresiva de disposiciones del presente Convenio para entidades vinculadas con la universidad (en las que esta tenga una participación mayoritaria) o colectivos no incluidos en su ámbito de aplicación personal que no tengan convenio propio o general de aplicación.

Tercera.-En el caso de que la universidad, en uso de sus potestades de autoorganización, acuerde la constitución de instituciones o entidades que asuman funciones universitarias antes desarrolladas directamente por la administración universitaria, la incorporación del personal afectado por la decisión al nuevo ente se llevará a cabo conforme a criterios de voluntariedad y respetando las condiciones laborales del personal.

Cuarta.-Tras la firma del convenio, la universidad se compromete a negociar una nueva relación de puestos de trabajo (RPT) del personal de administración y servicios a la que se incorporarán, necesariamente, todos los puestos de trabajo de carácter estructural, que actualmente están ocupados por personal contratado. Se entenderá cómo puestos de trabajo estructurales todos los puestos que encuadrados en servicios, áreas u oficinas propias de la Universidad de Vigo vayan a tener carácter permanente y necesario.

Quinta.-Sin perjuicio de las acciones generales de previsión, tratamiento y rehabilitación, las personas que tengan reconocido algún grado de minusvalidez tienen derecho, en el acceso al empleo y desarrollo de su trabajo a:

La adopción de las medidas necesarias para la accesibilidad del centro de trabajo e instalaciones complementarias.

La adaptación del puesto de trabajo para su desarrollo normal y a la promoción y formación profesional.

La admisión en las pruebas selectivas para puestos compatibles en igualdad de condiciones efectivas con las demás personas aspirantes, adaptando las pruebas y habilitando las medidas necesarias para este fin.

En las convocatorias se expresará tal posibilidad y en las solicitudes de participación los interesados concretarán las circunstancias y demandas de adaptación que consideren necesarias.

La reserva de un cupo del 6% de las vacantes en plazas compatibles e idóneas, de las incluidas en la oferta de empleo público, para ser cubiertas por personas con discapacidad con un grado de minusvalidez igual o superior al 33% hasta conseguir el 2% total de los efectivos.

La reincorporación, previa declaración de incapacidad permanente parcial, o total que lo permita, en el puesto de trabajo que habían ocupado o en otro adecuado a su capacidad.

La reincorporación, previa de reconocimiento de la incapacidad permanente total o absoluta, cuando recuperen su capacidad laboral.

El desarrollo y vigilancia de lo previsto en esta disposición le corresponde a la comisión paritaria que podrá designar un ponente especial en esta materia o atribuírsele esta misión a un órgano con funciones generales en este ámbito.

Sexta.-Además de la información general en materia de contratos, la universidad elaborará anualmente un informe que contenga todas las contrataciones temporales llevadas a cabo durante el año (en el ámbito de este convenio) con especificación del tipo de contrato.

Para el supuesto de contratos temporales especiales (de inserción, formación, y análogos) se le dará información a los representantes de personal de las memorias de los proyectos y de los servicios desarrollados, así como de los tutores o responsables de los proyectos y contratos.

Como consecuencia de la información anterior y de su análisis se adoptarán, previo informe de la comisión de Política de Empleo, las medidas de empleo necesarias (mediante recomendaciones, limitaciones y prohibiciones) para el uso adecuado y racional de las contrataciones temporales en las diversas modalidades y supuestos (sustituciones eventuales por necesidades coyunturales, nuevos servicios con financiación por precios o tasas, contratos con financiación externa).

Séptima.-Aquellos trabajadores que, en el momento de la firma del presente convenio, disfruten de una cesión de uso gratuita de alguna de las viviendas ubicadas en los inmuebles de titularidad de la universidad, estarán sujetos a las siguientes normas:

La cesión de uso estará directamente vinculada a la ocupación efectiva de un puesto de trabajo, sin que pueda existir posibilidad de subrogación, alquiler o subarriendo por parte del trabajador.

El trabajador estará obligado a ocupar la vivienda. En el caso de no hacer uso de ella durante el período de dos meses al año, sin causa debidamente justificada, la universidad puede proceder a dar por terminada la cesión de uso.

Serán por cuenta del trabajador los gastos corrientes derivados de la utilización de la vivienda objeto de la cesión, tales como luz, agua, teléfono, calefacción y otros que pudieran existir. A tal fin la universidad posibilitará la instalación de contadores que permitan una efectiva imputación de esos gastos al titular de la cesión.

Octava.-En los casos en los que la aplicación de las disposiciones sobre retribuciones contenidas en este convenio supongan una merma en las retribuciones comunes para alguno de los empleados incluidos en su ámbito de aplicación, se le asignará un complemento personal compensatorio por el exceso en el importe de las retribuciones que había venido percibiendo a lo que se le aplicará el incremento anual general previsto en la Ley de presupuestos, y que será absorbible por los demás incrementos retributivos generales o particulares que se produzcan con posterioridad.

Novena.-La universidad se compromete a estudiar, negociar y acordar junto con la próxima RPT un plan de promoción interna en todas las áreas de actividad y responsabilidad de las que se ocupa el personal laboral de administración y servicios. Como consecuencia de este compromiso:

1. La Universidad de Vigo compromete un plan de promoción interna a ejecutar antes del 31 de diciembre de 2008 que implica la creación de plazas suficientes en la categoría profesional de técnico medio de tecnologías de la información y las comunicaciones (grupo II) y que otorgará posibilidades reales de ascenso y promoción profesional a los actuales técnicos especialistas de tecnologías de la información y las comunicaciones (grupo III) en las condiciones que fijen las bases de los oportunos procesos de selección.

2. La universidad se compromete a crear en el grupo II una nueva categoría de técnico medio en el área de laboratorios antes del 31 de diciembre de 2008, con funciones de apoyo a las actividades docentes e investigadoras, y a realizar un plan de promoción interna con las suficientes plazas, en iguales condiciones que las recogidas en el punto 1.

Décima.-Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, los trabajadores sujetos al ámbito personal de este convenio que estuviesen vinculados en el período comprendido entre el 1 de enero de 2005 y 31 de diciembre de 2006 a la Universidad de Vigo, percibirán una paga compensatoria de 1.800 € o la parte proporcional correspondiente.

Undécima.-El personal que, por motivo de los procesos de transformaciones de las categorías de auxiliar de servicios en auxiliares técnicos de servicios generales y auxiliares técnicos de biblioteca, habían estado o habían sido contratados, a partir de la fecha de 16 de marzo de 2001 en la categoría a extinguir, a efectos de cualquier concurso la antigüedad se le computará siempre en la nueva categoría.

Disposiciones transitorias

Primera.-Las denominadas materias de régimen común del personal de administración y servicios contenidas en los capítulos VI, IX, X, XI y XIV de este convenio mantendrán vigencia transitoria hasta que en la mesa general del PAS u otra mesa sectorial, que pueda constituirse, se consiga un acuerdo de nueva regulación.

Segunda.-En los puestos de trabajo que a continuación se relacionan se mantendrán los complementos de singularización actuales hasta la decisión que se adopte finalizado el proceso de homogeneización por la comisión prevista en el artículo 35 de este convenio colectivo:

-Director de los servicios informáticos.

-Responsable de la Unidad de Transporte y Distribución.

Tercera.-En el plazo de seis meses contado a partir de la publicación de este convenio, la universidad se compromete a iniciar el estudio de viabilidad del pro-

ceso de funcionarización del personal laboral de administración y servicios.

Disposición final

En todo lo no recogido en el presente convenio se atenderá a la legislación laboral que es de aplicación y a los acuerdos entre las partes, formalizado mediante pacto. En el caso de no llegar a un acuerdo, se aplicará, siempre que la naturaleza del tema lo permita, como criterio interpretativo supletorio el régimen legalmente establecido para los funcionarios.

Si por disposición legal, reglamentaria o acuerdo de cualquier naturaleza que afecte al personal, si al personal funcionario de la Universidad de Vigo se le reconocieran mejoras en su régimen de jornada y horario, vacaciones, permisos, licencias y asistencia social, estas se aplicarán automáticamente al personal sujeto a este convenio, sin perjuicio de que estas sean planeadas o configuradas en la Mesa General del PAS.

ANEXO I

Clasificación por grupos y categorías

* Grupo I.

Titulado superior.

-Técnico superior de análisis instrumental.

-Técnico superior de calidad.

-Técnico superior de normalización lingüística.

-Técnico superior de servicios generales de investigación.

-Técnico superior de tecnologías de la información y las comunicaciones.

-Técnico superior de teledetección.

-Técnico superior de la OMA.

-Técnico superior de AA. culturales.

-Técnico superior de AA. deportivas.

-Técnico superior de prevención y salud laboral.

-Técnico superior en I+D.

-Técnico superior microscopía electrónica.

- Técnico superior ORI.

* Grupo II.

Diplomado universitario, ciclo superior de formación profesional o equivalente.

-Ingeniero técnico.

-Gestor de AA. culturales.

-Técnico medio de tecnologías de la información y las comunicaciones.

* Grupo III.

Formación profesional de segundo grado o equivalente.

-Oficial administración a extinguir.

- Técnico especialista actividades deportivas.
- Técnico especialista análisis de los alimentos.
- Técnico especialista análisis instrumental.
- Técnico especialista microscopía electrónica.
- Técnico especialista automatización industrial.
- Técnico especialista capataz forestal.
- Técnico especialista de biblioteca.
- Técnico especialista de laboratorio.
- Técnico especialista de servicios generales.
- Técnico especialista de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Técnico especialista de transporte y distribución.
- Técnico especialista de jardinería y zonas verdes.
- Técnico especialista delineación (expresión gráfica).
- Técnico especialista delineación (forestales).
- Técnico especialista electrónica (CACTI).
- Técnico especialista electrónica (tecnología electrónica).
- Técnico especialista informática (gestión de redes y sistemas operativos).
- Técnico especialista laboratorio de biología.
- Técnico especialista laboratorio de física.
- Técnico especialista laboratorio de química.
- Técnico especialista máquinas-herramientas (CACTI).
- Técnico especialista máquinas-herramientas (EPF).
- Técnico especialista mecánica.
- Técnico especialista mecanizado de alto vacío.
- Técnico especialista medios audiovisuales.
- Técnico especialista rayos X y susceptibilidad magnética.
- Técnico especialista taller de bellas artes.
- * Grupo IV.
- Formación profesional de primero grado o equivalente.
- Auxiliar técnico de instalaciones deportivas.
- Auxiliar técnico de servicios generales.
- Oficial de laboratorio (a extinguir).
- Telefonista (a extinguir).
- * Grupo V.
- Estudios primarios.
- Auxiliar de servicios (a extinguir).
- Se podrá incluir cualquier otra que así se acuerde en la comisión paritaria.

ANEXO II

Ropa de trabajo

Personal de laboratorio (técnicos superiores, medios, especialistas y oficiales): 2 batas y 2 pares de zuecos.

Técnicos especialistas de biblioteca: 2 batas y 2 pares de zuecos.

Técnicos especialistas de servicios generales, auxiliares técnicos de servicios, auxiliares de servicio: 2 batas o dos trajes de trabajo, dos camisas de trabajo y un par de zapatos de trabajo.

Técnicos especialistas de jardinería y técnicos especialistas capataz forestal: 2 trajes de mahón, 1 par de botas de piel (impermeables y de seguridad), 1 par de botas forestales o de goma, 1 traje de aguas (chaqueta y pantalón), 1 anorak de invierno (impermeable, acolchado).

Auxiliares técnicos de instalaciones deportivas: 2 chándales y un par de tenis y dos camisetas deportivas.

Técnicos especialistas de transporte y distribución: 1 funda, 1 gabardina y 2 uniformes que constarán de: 2 trajes, 2 camisas, 2 corbatas, 2 pares de calcetines y 2 pares de zapatos.

Personal de apoyo a actos oficiales: cada dos años: 1 uniforme que constará de: 1 traje, 2 camisas, 1 corbata, 2 pares de calcetines y 1 par de zapatos.

Gerencia y Comité Intercentros podrán acordar modificaciones o ampliaciones del vestuario y ropa de trabajo aquí prevista.

ANEXO III

Personal laboral fijo: estructura de las pruebas selectivas.

Con carácter general, sin perjuicio de las posibles adaptaciones para convocatorias específicas, el acceso a la condición de personal laboral fijo de la Universidad de Vigo se producirá tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que se ajustará a la siguiente estructura:

-Promoción interna:

Constará de dos fases:

a) Fase de oposición. Se calificará con un 85% de la puntuación máxima.

El/los ejercicio/s obligatorios/ y eliminatorio/s versarán sobre los conocimientos y habilidades específicas de la categoría de la plaza.

Las respuestas incorrectas se penalizarán con un 25% del valor de la respuesta correcta.

b) Fase de concurso: se calificará con un 15% de la puntuación máxima.

1. Antigüedad en la Universidad de Vigo: el período de tiempo a considerar según los grupos será: grupo IV: 6 años, III: 8 años, II: 9 años y I: 10 años. Se calificará con un 10% de la puntuación máxima.

2. Formación: relacionada con la categoría de la plaza, acreditada suficientemente e impartida por centros y

organismos oficiales, incluidas las materias cursadas para la obtención de títulos oficiales superiores al exigido por la convocatoria o afines. Se calificará con un 5% de la puntuación máxima. Los criterios de puntuación se publicarán antes de la realización de los ejercicios.

-Acceso general libre.

Constará de dos fases:

a) Fase de oposición: se calificará con un 85% de la puntuación máxima.

Las respuestas incorrectas se penalizarán con un 25% del valor de la respuesta correcta.

1. El/los ejercicio/s obligatorios y eliminatorios versarán sobre los conocimientos y habilidades específicas de la categoría de la plaza. Se calificarán con un 75% de la puntuación máxima.

2. El/los ejercicio/s obligatorios y no eliminatorios versarán sobre los conocimientos no específicos y de lengua gallega. Se calificarán con un 10% de la puntuación máxima, del que el 4% corresponderá al ejercicio de lengua gallega.

b) Fase de concurso.- Se calificará con un 15% de la puntuación máxima.

1. Experiencia: se valorará el desempeño de puestos de la misma categoría al de la plaza convocada en la Universidad de Vigo. El período de tiempo a considerar según los grupos será: grupo IV: 4 años, III: 5 años, II: 6 años e I: 7 años. Se calificará con un 10% de la puntuación máxima.

2. Formación: relacionada con la categoría de la plaza, acreditada suficientemente e impartida por centros y organismos oficiales, incluidas las materias cursadas para la obtención de títulos oficiales superiores al exigido por la convocatoria o afines. Se calificará con un 5% de la puntuación máxima. Los criterios de puntuación se publicarán antes de la realización de los ejercicios.

ANEXO IV

RETRIBUCIONES BRUTAS

I. Básicas.

1. Retribuciones básicas 2007.

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

2. Incremento de las retribuciones básicas

Además de los incrementos que se deriven de las leyes de presupuestos y de aquellos que establece el artículo 6º del presente convenio, los años 2008, las retribuciones básicas serán:

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

II. Complementarias 2007.

Complementos de jornada/horario.

	Importe anual
Jornada partida	3.000 €
Disponibilidad horaria	3.000 €
Penosidad, peligrosidad o toxicidad	1.100 €
Especial dedicación	5.280 €

Complementos de singularización funcional.

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

Complemento de penosidad, peligrosidad o toxicidad.

Penosidad, peligrosidad o toxicidad	1.100 €	1.100 €
-------------------------------------	---------	---------

ANEXO V

DIETAS

Grupo profesional	Grupo dietas
I y II	2º
Restantes	3º

ANEXO VI

Baremo para o concurso de traslados

Trabajo desarrollado:

-0,20 puntos por mes o fracción de mes en la misma o equivalente categoría en las universidades públicas de Galicia.

-0,10 puntos por mes o fracción de mes en categoría profesional distinta en las universidades públicas de Galicia.

En el caso de empate se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

1. La mayor antigüedad en la categoría.
2. La mayor antigüedad en las unidades públicas gallegas.
3. De persistir el empate se resolverá a favor de la persona de mayor edad.

Y para que así conste en Vigo a veinticuatro de mayo de dos mil siete.

Antón Vidal Andión
Gerente

Cándido Pérez Betanzos
CIG

Marcos Estévez Orge
CC.OO.

José Andrés Zapiraín Fernández
UGT