

Convenio colectivo para o persoal laboral da administración e servizos da USC

TÍTULO I DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Artigo 1 Partes do convenio

TÍTULO II CONDICIÓNS DE APLICACIÓN E VIXENCIA

Artigo 2 Ámbito funcional e territorial

Artigo 3 Ámbito persoal

Artigo 4 Ámbito temporal, revisión, prórroga e denuncia

Artigo 5 Compensación, absorción e condicións máis beneficiosas

Artigo 6 Unidade de convenio

TÍTULO III COMISIÓN PARITARIA PARA A VIXILANCIA E INTERPRETACIÓN DO CONVENIO

Artigo 7 Creación

Artigo 8 Composición

Artigo 9 Comité Intercentros

Artigo 10 Procedemento extraxudicial de solución de conflitos.

TÍTULO IV ORGANIZACIÓN E PLANIFICACIÓN DO TRABALLO

Artigo 11 Competencias sobre organización do traballo

Artigo 12 Obxectivos e criterios inspiradores da organización do traballo

Artigo 13 Reorganización e reestruturacións administrativas

Artigo 14 Cambio de quenda obrigatoria por necesidades do servizo

Artigo 15 Oferta de emprego

Artigo 16 Relación de postos de traballo

TÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 17 Sistema de clasificación

Artigo 18 Grupos profesionais

Artigo 19 Modificacións da categoría profesional

TÍTULO VI PROVISIÓN, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

I PROVISIÓN

Artigo 20 Formas de Provisión

Artigo 21 Tipos de concurso

Artigo 22 Requisitos

Artigo 23 Obriga de concursar

Artigo 24 Comisión de avaliación

Artigo 25 Libre designación

Artigo 26 Publicación

Artigo 27 Renuncia ao posto

Artigo 28 Reciprocidade con outras administracións

II OUTRAS FORMAS DE PROVISIÓN

Artigo 29 Permuta

Artigo 30 Redistribución de efectivos

Artigo 31 Readscripción de posto de traballo

Artigo 32 Adscrición provisional

III PROVISIÓN TEMPORAL CON PERSOAL FIXO

Artigo 33 Encomenda de funcións

Artigo 34 Atribución temporal de funcións

IV SELECCIÓN

Artigo 35 Ingreso

Artigo 36 Convocatorias

Artigo 37 Promoción interna e acceso libre

Artigo 38 Órganos de selección

Artigo 39 Período de proba

V	CONTRATACIÓN TEMPORAL E LISTAXES DE AGARDA
Artigo 40	O contrato temporal
Artigo 41	Listaxes de agarda
TÍTULO VII	XORNADA E RÉXIME DE TRABALLO
Artigo 42	Calendario laboral
Artigo 43	Xornada de traballo
Artigo 44	Xornada reducida
Artigo 45	Disponibilidade horaria
Artigo 46	Horas extraordinarias
Artigo 47	Horarios
Artigo 48	Horario flexible
TÍTULO VIII	RÉXIME RETRIBUTIVO
Artigo 49	Estrutura do salario
Artigo 50	Salario base e pagas extraordinarias
Artigo 51	Antigüidade
Artigo 52	Plus de categoría
Artigo 53	Plus de posto singularizado
Artigo 54	Plus de xornada
Artigo 55	Plus de nocturnidade
Artigo 56	Plus de especial dispoñibilidade
Artigo 57	Plus de produtividade
Artigo 58	Complemento por encomenda temporal de funcións, por realización de tarefas especiais ou participación en proxectos
TÍTULO IX	VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS
Artigo 59	Vacacións
Artigo 60	Permisos retribuídos
Artigo 61	Licenzas sen retribución.
TÍTULO X	RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES
Artigo 62	
TÍTULO XI	SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO
Artigo 63	Suspensión con reserva de posto de traballo
Artigo 64	Excedencia voluntaria.
Artigo 65	Excedencia para o coidado de fillos ou de familiares
Artigo 66	Excedencia por razón de violencia sobre a muller traballadora
Artigo 67	Excedencia forzosa
Artigo 68	Reingreso ao servizo activo
TÍTULO XII	RÉXIME DISCIPLINARIO
Artigo 69	Faltas
Artigo 70	Sancións
Artigo 71	Tramitación
Artigo 72	Prescripción
Artigo 73	Anotación e cancelación
TÍTULO XIII	PREVENCIÓN DE RISCOS E SEGURIDADE NO TRABALLO
Artigo 74	A prevención de riscos
Artigo 75	O Comité de Seguridade e Saúde
Artigo 76	Delegados de prevención
Artigo 77	Protección da maternidade
Artigo 78	Capacidade diminuída
Artigo 79	Equipos de Protección Individual (EPI)
Artigo 80	Formación en materia de prevención
TÍTULO XIV	FOMENTO DO EMPREGO
Artigo 81	A bolsa de emprego
Artigo 82	Completar os períodos de carencia para xubilación

- Artigo 83 A xubilación anticipada
- Artigo 84 A xubilación aos 64 anos
- Artigo 85 Plan de xubilación

TÍTULO XV ASISTENCIA SOCIAL

- Artigo 86 Medidas de asistencia social
- Artigo 87 Fondo de acción social
- Artigo 88 Seguro de vida

TÍTULO XVI FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PERSOAL

- Artigo 89 Plan de Formación
- Artigo 90 Comisión de Formación
- Artigo 91 Tempo para a formación
- Artigo 92 Licenza para a formación

TÍTULO XVII DEREITO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DO PERSOAL

- Artigo 93 Liberdade sindical
- Artigo 94 Permiso retribuído
- Artigo 95 Asemblea de traballadores
- Artigo 96 Tempo retribuído
- Artigo 97 Acumulación de horas sindicais
- Artigo 98 Delegados sindicais
- Artigo 99 Locais sindicais

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

- Primeira Nomeamento do persoal laboral como colaborador do Equipo de Dirección
- Segunda Acordo de promoción
- Terceira Recoñecemento de antigüidade
- Cuarta Participación en concursos de persoal doutra administración
- Quinta Roupa de traballo
- Sexta Cesións de uso de vivendas
- Sétima Igualdade
- Oitava Estudio de plantilla e de necesidades
- Novena Equiparación retributiva co Sistema Universitario Galego

DISPOSICIÓN TRANSITORIAS

- Primeira Persoal laboral “a extinguir” que ocupe postos de funcionarios
- Segunda Persoal contrat. con cargo a prog., proxectos, contr. de investigación ou a estudos propios
- Terceira Complementos persoais transitorios (CPT) e a súa absorción
- Cuarta Asistencia social
- Quinta

DISPOSICIÓN FINAIS

- Primeira Supletoriedade da lexislación laboral
- Segunda Outras melloras

ANEXO I “Categorías”

ANEXO II “Retribucións anuais”

ANEXO III “Grao de parentesco”

TÍTULO I DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

Artigo 1 Partes do convenio

Concertan este Convenio, por unha banda, a Universidade de Santiago de Compostela, universidade pública de Galicia, e pola outra a parte social representada polas centrais sindicais, CIG, CC.OO, UGT e CSI-CSIF.

TÍTULO II CONDICIÓN S DE APLICACIÓN E VIXENCIA

Artigo 2 Ámbito funcional e territorial

Aplicaranse as normas contidas no presente convenio ao conxunto das actividades e servizos prestados pola Universidade de Santiago de Compostela (en diante USC) en canto afecten ao persoal a que se refire o artigo seguinte.

Artigo 3 Ámbito persoal

1. O presente convenio regula as relacións xurídico-laborais entre a USC e o persoal laboral de administración e servizos que prestan os seus servizos nela. As normas contidas neste convenio serán de aplicación a todo o persoal que preste servizos en virtude de relación xurídico-laboral común, formalizada en contrato asinado polo interesado e polo Reitor, percibindo as súas retribucións con cargo ás partidas correspondentes do orzamento de gastos da USC.

2. Ao persoal contratado con cargo a programas, proxectos, contratos de investigación ou a estudos propios da Universidade, seralle de aplicación unicamente a regulación prevista nos títulos IX e XIII deste convenio para o réxime de vacacións, permisos e licencias e para a prevención de riscos e seguridade no traballo, en tanto non sexan integrados noutro convenio colectivo.

3. Non se atopan incluídos no ámbito de aplicación do Convenio:

- a) O persoal docente e investigador con relación xurídico-laboral coa Universidade.
- b) As relacións xurídico-laborais contidas no art. 1.3 e as especiais do art. 2 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 4 Ámbito temporal, revisión, prórroga e denuncia

O presente Convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (en diante DOG) e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2008. Os seus efectos económicos aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2008 e, ao seu termo, quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, agás denuncia expresa dalgunha das partes cunha antelación dun mes.

Durante o período de vixencia deste Convenio, as condicións retributivas fixadas nel serán revisadas anualmente con efectividade desde o primeiro de xaneiro, en virtude do incremento porcentual que determinen as respectivas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma Galega, para o persoal sometido ao réxime estatutario da función pública. Igualmente, se nas referidas leis de orzamentos se establecesen condicións máis beneficiosas para o citado persoal, estas faranse extensivas aos grupos correspondentes do persoal laboral suxeito ao presente convenio.

Artigo 5 Compensación, absorción e condicións máis beneficiosas

1. As condicións e melloras resultantes deste convenio compensarán, na súa totalidade, as que rexeran anteriormente por condicións pactadas, acordos da Universidade, imperativo legal de calquera natureza ou por calquera outra causa.

2. As disposicións legais futuras que impliquen variación económica en todos ou nalgún dos conceptos retributivos ou creación doutros novos unicamente terán eficacia se, consideradas no seu cómputo anual e sumadas ás vixentes con anterioridade ás devanditas disposicións, superan o nivel retributivo total deste Convenio. No caso contrario, consideraranse absorbidas polas melloras aquí pactadas.

3. A entrada en vigor deste convenio implica a substitución das condicións laborais vixentes ata a data polas que nel se establecen, por estimar que no seu conxunto, e globalmente consideradas, supoñen condicións máis beneficiosas para os traballadores, e quedan, non obstante, subordinadas a calquera disposición de carácter xeral que puidese ter efectos máis favorables e sen prexuízo en todo momento da aplicación da lexislación vixente.

4. Respectaranse, manténdose estritamente “*ad personam*”, as condicións particulares que, con carácter global e en cómputo anual, excedan do conxunto de melloras do presente convenio e veñan derivadas de norma preexistente ou convida colectivamente. 00

Artigo 6 Unidade de convenio

1. As condicións pactadas no presente convenio constitúen un todo orgánico e indivisible, en consecuencia as partes quedan mutuamente obrigadas ao cumprimento da súa totalidade. Para os efectos da súa aplicación práctica as condicións non poderán ser renegociadas separadamente do seu contexto nin se poderá aplicar parte do seu articulado desbotando o resto.

2. No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas as dúas partes decidirán, de mutuo acordo, a necesidade de renegociar as devanditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou algunhas delas non supoñen a nulidade de todo o convenio.

TÍTULO III COMISIÓN PARITARIA PARA A VIXILANCIA E INTERPRETACIÓN DO CONVENIO

Artigo 7 Creación

Constituirase unha Comisión Paritaria de Vixilancia e Interpretación do Convenio, para o exame e resolución de cantas cuestións se deriven da súa interpretación, vixilancia e aplicación.

Artigo 8 Composición

1. Estará composta por catro membros representantes do persoal laboral designados polas centrais sindicais asinantes do presente Convenio en proporción aos resultados obtidos nas últimas eleccións sindicais e por idéntica representación da USC. As partes poderán nomear asesores que asistirán con voz pero sen voto.

2. A Comisión Paritaria constituirase por iniciativa de calquera das partes no prazo dun mes contado a partir da data da publicación do Convenio no DOG. Na sesión constitutiva procederase a designar as persoas que exercerán a Presidencia e a Secretaría da Comisión.

3. Son competencias da Comisión:

A interpretación da totalidade do articulado e cláusulas do Convenio.

Vixiar o cumprimento do pactado.

A conciliación previa naqueles conflitos de carácter colectivo derivados da interpretación do presente Convenio e aqueles outros que se sometan á súa consideración por calquera das partes.

Aprobar o seu regulamento de funcionamento interno.

Calquera outro asunto que se lle encomende no articulado deste Convenio.

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

5. A Comisión reunirse por convocatoria do seu presidente ou trala petición do 50% de calquera das partes.

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

7. A Comisión, en caso de denuncia do Convenio, continuará desenvolvendo as súas competencias sobre a parte do Convenio que siga vixente.

Artigo 9 Comité Intercentros

Ao abeiro do disposto no artigo 63.3 do Estatuto dos Traballadores, constituirase un Comité Intercentros cun máximo de trece membros. A súa composición será proporcional aos resultados obtidos por cada central sindical nas últimas eleccións sindicais e terá as seguintes competencias:

- a) Negociación do Convenio colectivo.
- b) Interposición de conflito colectivo ou de calquera recurso ou reclamación, así como para solicitar a declaración de folga legal.
- c) De negociación, nos termos previstos na lexislación vixente e no articulado do presente Convenio para o Comité Intercentros.

Artigo 10 Procedemento extraxudicial de solución de conflitos

Os conflitos que se orixinen durante a vixencia do presente Convenio como consecuencia da interpretación diverxente dalgunha das súas cláusulas convencionais polas partes asinantes o por algún dos seus destinatarios deberán ser presentados ante a Comisión Paritaria quen os resolverá mediante acordo por escrito nun prazo máximo de 30 días.

A Comisión Paritaria poderase abster de intervir naqueles casos en que as reclamacións se teñan tramitado simultaneamente pola vía xudicial.

Sendo conscientes as partes asinantes deste Convenio da conveniencia dunha solución extraxudicial da conflictividade laboral, tanto na súa vertente individual como colectiva, de non chegar a un acordo, as partes someteranse para solucionar, aos procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA).

TÍTULO IV ORGANIZACIÓN E PLANIFICACIÓN DO TRABALLO

Artigo 11 Competencias sobre organización do traballo

A organización do traballo, conforme á lexislación vixente, é facultade exclusiva da Universidade. A súa aplicación práctica correspóndelles ao reitor ou aos titulares da delegación expresa deste das súas competencias en materia de xefatura de persoal de administración e servizos, segundo o establecido nos estatutos da Universidade; todo iso sen prexuízo dos dereitos e facultades de audiencia e información recoñecidos aos traballadores no Real Decreto Lexislativo 1/1995 polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 12 Obxectivos e criterios inspiradores da organización do traballo

1. O obxectivo da organización do traballo na Universidade é acadar un nivel adecuado de eficacia dos servizos que presta á sociedade e á comunidade universitaria, baseado na óptima utilización dos recursos humanos e materiais adscritos aos mesmos.

2. Serán criterios inspiradores da organización do traballo:

- a) A planificación e ordenación dos recursos humanos.
- b) A adecuación e suficiencia dos cadros de persoal para cubrir as necesidades do servizo.

- c) A adecuada e eficaz adscrición profesional dos traballadores.
- d) A profesionalización e promoción dos traballadores.
- e) A identificación e valoración dos postos de traballo.
- f) A racionalización, simplificación e mellora dos procesos e métodos de traballo.
- g) O fomento da responsabilidade e iniciativa no posto de traballo e da participación dos traballadores.
- h) A adopción das necesarias medidas en saúde laboral que permitan un traballo coas debidas garantías de seguridade e hixiene.
- i.) A conciliación da vida familiar e laboral
- j) A concertación social.

Artigo 13 Reorganización e reestruturacións administrativas

O continuo proceso de adaptación ás necesidades e demandas sociais e a busca dunha maior eficacia na súa actuación esixen, en determinadas ocasións, introducir novas fórmulas organizativas e de xestión, que implican procesos de reorganización das estruturas administrativas e afectan ás condicións de emprego do persoal, instrumentándose estas modificacións a través dos procedementos sinalados na normativa vixente que, se comportan modificación substancial das condicións de traballo, terán que ser acordadas co Comité Intercentros.

Artigo 14 Cambio de quenda obrigatoria por necesidades do servizo

1) Cambio de quenda permanente. Por necesidades do servizo poderase proceder ao cambio de quenda dos traballadores conforme co procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

2) Cambio de quenda ocasional. Cando por necesidades do servizo, sexa necesario proceder ao cambio temporal de quenda, ofertáraselle a tódolos traballadores destinados nese centro ou servizo. De non aceptar ningún deles o cambio, corresponderalle ao de menor antigüidade no centro de traballo, sen que a súa duración poida exceder dun mes, na seguinte vez ao segundo menos antigo, e así sucesivamente.

Artigo 15 Oferta de emprego

A USC publicará anualmente a súa Oferta de emprego pública(o) ou instrumento similar na que se recollerán tódalas prazas da RPT, con asignación orzamentaria, que non poidan ser cubertas cos efectivos de persoal existentes.

Artigo 16 Relación de postos de traballo

Cada ano aprobarase a relación de postos de traballo ou instrumento similar, segundo o procedemento previsto na norma universitaria correspondente.

Entenderase por posto singularizado, única e exclusivamente, aquel que pola natureza das funcións encomendadas, posúe unhas características específicas de dirección, de responsabilidade de xestión, de organización e planificación do traballo.

Será posto base, aquel que desenvolva funcións comúns definidas para a súa categoría, con independencia de que poida percibir os complementos salariais que se deriven das condicións de desenvolvemento do posto de traballo.

TÍTULO V CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artigo 17 Sistema de clasificación

A clasificación profesional ten por obxecto a determinación, e definición dos diferentes grupos e categorías profesionais, e establécese co fin de ordenar os postos de traballo atendendo aos niveis de titulación e á capacitación esixida para exercer a prestación do servizo. O sistema de clasificación que se inclúe no presente Convenio estrutúrase en grupos profesionais, categorías, e de ser o caso, en especialidades.

O grupo profesional agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, titulacións e o contido xeral da prestación laboral que se corresponde con elas. A pertenza ao grupo profesional capacita para o desenvolvemento de tódalas tarefas e cometidos que lle son propios, sen máis limitacións que as derivadas da esixencia das titulacións específicas e demais requisitos de carácter profesional contempladas na relación de postos de traballo.

A categoría profesional recolle os contidos funcionais e o nivel de formación requirida para o desempeño, e a especialidade incorpora ás categorías os contidos técnicos especializados. As categorías profesionais e o seu encadramento nos respectivos grupos profesionais son as que figuran no Anexo I do presente Convenio.

Artigo 18 Grupos profesionais

Grupo I: Título universitario de grao, de Doutor, Licenciado, Arquitecto, Enxeñeiro ou equivalentes.

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo teñan que realizar tarefas técnicas ou complexas con obxectivos xerais definidos e de alto grao de esixencia nos factores de autonomía, iniciativa e responsabilidade.

Grupo II: Título de técnico superior, de Diplomado, Arquitecto Técnico, Enxeñeiro Técnico ou equivalentes.

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo leven a cabo funcións consistentes na realización de actividades complexas con obxectivos definidos dentro do seu nivel académico; inclúese ademais a realización de tarefas complexas pero homoxéneas así como aquelas que consisten en establecer ou desenvolver programas ou aplicar técnicas seguindo instrucións xerais.

Grupo III: Título de Bacharel ou técnico, Bacharelato Unificado Polivalente, FP II, FP Grao Superior; Ciclo formativo de Grao Medio, ou equivalentes.

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo teñan que realizar tarefas que esixen o dominio, con plena responsabilidade dun conxunto de técnicas relacionadas coas funcións que se van desenvolver e, que pola súa complexidade, requiran unha capacitación profesional demostrada.

Grupo IV1: Título de graduado de educación secundaria e obrigatoria, de Graduado Escolar, FP I, ou equivalentes e Certificado de Profesionalidade.

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo teñan que realizar tarefas que esixen o dominio do oficio respectivo e tamén aquelas referidas á execución de operacións auxiliares, realizadas baixo instrucións precisas que requiren coñecementos profesionais ou aptitudes prácticas adecuadas. A súa responsabilidade técnica estará limitada pola supervisión directa ou sistemática.

Grupo IV2: Certificado de Escolaridade, Programas de Garantía Social.

Inclúense neste grupo a aqueles traballadores que no desempeño do seu traballo teñan que desenvolver tarefas consistentes en operacións realizadas seguindo un método preciso e concreto, con alto grao de supervisión, que normalmente esixen coñecementos profesionais de carácter elemental. Así mesmo, incluírá a aqueles traballadores que leven a cabo tarefas que se realizan de forma manual ou con axuda de elementos mecánicos simples, axustándose a

instrucións concretas, con alto grao de dependencia e que requiren normalmente esforzo físico e atención, e que non necesitan de formación específica senón un breve período de adaptación.

Artigo 19 Modificacións da categoría profesional

A realización de tarefas previstas no artigo 34 por atribución de funcións, non implicará en ningún caso, o ascenso a esa categoría, novación que só pode producirse mediante a participación do traballador nos correspondentes procesos selectivos.

TÍTULO VI PROVISIÓN, SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

I. PROVISIÓN

Artigo 20 Formas de Provisión

Son formas de provisión: o concurso, a libre designación, a permuta, a redistribución de efectivos, a adscrición provisional e a readscrición de postos de traballo.

Artigo 21 Tipos de concurso

Concurso permanente de traslados

Utilizarase para prover os postos base de cada grupo profesional. As vacantes ofertaranse a medida que se vaian producindo e a elas poderán concorrer todos aqueles que pertencen á categoría profesional para a que está definida o posto e reúnan os requisitos esixidos na RPT.

Para poder concursar deberase pertencer á mesma categoría e especialidade e terán que ter transcorrido dous anos desde a obtención do último destino definitivo, excepto nos supostos de reingresso ao servizo activo, remoción, cese ou supresión do posto de traballo, modificación substancial das condicións de traballo, readscrición de posto, redistribución de efectivos, cambio de localidade ou incorporación a unha nova categoría por capacitación (de acordo co establecido no punto sexto do acordo de promoción interna asinado o 8 de febreiro de 2002)

A valoración dos méritos para a adxudicación de postos de traballo, levarase a cabo de conformidade cos baremos en vigor, pero tendo en conta os seguintes criterios xerais:

- a. Antigüidade na mesma categoría na USC. Os posibles empates dirimiranse aplicando nesta orde os seguintes criterios: antigüidade na administración, e de persistir este, a maior idade.
- b. Para o persoal capacitado en máis dunha categoría, que desexe incorporarse así a unha nova categoría ou especialidade, ordenaranse pola maior antigüidade no procedemento de capacitación, entendida esta pola data na que se convocou, dirimíndose no caso de que exista empate, polo número de orde obtido no procedemento selectivo.
- c. Existindo para un mesmo posto, solicitudes de traballadores que optan polo regulamentado no apartado a) e outros que o fagan polo regulamentado no apartado b), terán sempre preferencia para a adxudicación do posto, aqueles que posúan puntuación na categoría ou especialidade.

Concurso específico

Utilizarase para prover os postos singularizados dos grupos I, II, III e IV. Ao obxecto de garantir a adecuación do aspirante ao posto convocado, o procedemento constará de dúas partes: unha parte xeral, na que se valorarán os méritos profesionais, os méritos académicos e a antigüidade e unha parte específica, que permita avaliar a adecuación do candidato ao perfil do posto.

O persoal laboral que acceda a un posto singularizado por concurso poderá ser removido del, por causas obxectivas, cando non desenvolva de xeito adecuado as funcións que ten asignadas, por proposta motivada do responsable da unidade, unha vez oído o Comité Intercentros, mediante resolución motivada e logo do trámite de audiencia e alegacións do interesado. O

traballador removido quedará ao dispor da Xerencia quen lle atribuirá mediante a adscrición provisional un posto ou función axeitada ao seu grupo profesional.

Artigo 22 Requisitos

Poderán participar nos concursos o persoal laboral fixo da USC, calquera que sexa a súa situación administrativa, agás os suspensos en firme e os sancionados con cambio de localidade, que leven máis de dous anos desde a obtención do último destino definitivo. Este requisito de permanencia non será esixido cando se trate dun traslado por cambio de localidade.

Tamén poderán participar o persoal laboral fixo de outras administracións coas que exista convenio de reciprocidade, nas condicións que se establezan nos propios convenios e se encontren destinados provisionalmente na USC.

Artigo 23 Obriga de concursar

Os traballadores cesados ou removidos dos seus postos de traballo, ou aqueles que por razóns organizativas se lles suprimise o posto, terán a obriga de participar nos concursos que se celebren cando se oferten postos adecuados á súa categoría. Temporalmente serán obxecto dunha adscrición provisional a un posto do mesmo grupo profesional ao que pertencen e excepcionalmente, de non existir este, poderán ser obxecto dunha atribución ou encomenda temporal de funcións.

Artigo 24 Comisión de avaliación

A Comisión estará composta por cinco membros, coa seguinte composición:

1 presidente, que será o Xerente ou persoa en quen delegue,

3 vogais,

1 secretario, que actuará con voz e voto

A composición da Comisión responderá aos principios de profesionalidade e especialización. Tódolos membros da Comisión actuarán nela en representación propia e deberán ser, funcionarios de carreira ou persoal laboral fixo e desenvolver un posto de nivel igual ou superior aos convocados.

Artigo 25 Libre designación

Proveranse con este sistema os postos singularizados correspondentes aos xefes de área e a aqueles postos que se determinen na RPT e que polas especiais condicións de confianza así o requiran. A designación realizarase logo de convocatoria pública, entre os traballadores que posúan os requisitos esixidos na convocatoria.

O persoal nomeado a través deste procedemento de provisión poderá ser cesado con carácter discrecional, mediante resolución motivada, referida á competencia para adoptala.

Artigo 26 Publicación

As convocatorias de concurso, logo de negociación co Comité Intercentros, serán publicadas nos taboleiros de anuncios da Reitoría, da Casa da Balconada, do Edificio de Servizos Administrativos e da Biblioteca Intercentros e na páxina web da USC, agás os de libre designación, que se publicarán no DOG.

Artigo 27 Renuncia ao posto

Os traballadores que ocupen postos singularizados poderán renunciar ao posto do que sexan titulares, quedando condicionada a aceptación da renuncia á existencia dun posto vacante da categoría do traballador.

Artigo 28 Reciprocidade con outras administracións

A USC facilitará a mobilidade dos traballadores a través da sinatura de convenios con outras universidades públicas ou con outras administracións, nos que se establecerán as condicións que permitan o recíproco traslado dos seus traballadores. A efectividade do traslado supeditarase, de selo caso, a que a Comisión Paritaria comprobe a equivalencia das categorías ou funcións entre o posto de orixe e o que corresponde adxudicarlle.

II. OUTRAS FORMAS DE PROVISIÓN

Artigo 29 Permuta

Poderán realizarse permutas entre traballadores fixos en activo, sempre que concorran as seguintes circunstancias:

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

Con carácter xeral aos interesados non se lles autorizará outra permuta no prazo de dez anos, a partir da data da concesión. A permuta, tampouco se autorizará cando a algún dos solicitantes lles falte menos de dez anos para a idade de xubilación forzosa. Esta norma xeral poderá excepcionarse para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar. A concesión realizarase por resolución do reitor, previo informe favorable das unidades afectadas e do Comité Intercentros.

Artigo 30 Redistribución de efectivos

Os traballadores que ocupen con carácter definitivo postos non singularizados poderán ser adscritos por necesidades do servizo, mediante resolución do reitor, a outros da mesma ou similar categoría, sempre que para a súa provisión estea previsto o mesmo procedemento e non supoña cambio de municipio. O posto de traballo ao que se accede a través da redistribución de efectivos terá carácter definitivo.

Artigo 31 Readscrición de posto de traballo

O reitor poderá dispor a readscrición de postos de traballo non singularizados e dos traballadores titulares deles a outros unidades ou centros. Si a readscrición supuxera cambio de municipio, só se poderá levar a cabo coa conformidade do titular do posto. A mobilidade non suporá a interrupción, do xa citado cómputo de dous anos.

Artigo 32 Adscrición provisional

Os postos de traballo poderán proverse por medio de adscrición provisional unicamente nos seguintes supostos:

1. Remoción ou cese no posto de traballo obtido por concurso ou libre designación
2. Supresión do posto de traballo
3. Reingreso ao servizo activo dos traballadores sen reserva de posto de traballo

III. PROVISIÓN TEMPORAL CON PERSOAL FIXO

Artigo 33 Encomenda de funcións

En casos excepcionais así acordados co Comité Intercentros, o reitor poderá atribuír a un traballador o desempeño temporal de funcións que non estean asignadas especificamente a postos incluídos nas relacións de postos de traballo. Esta encomenda pode incluír tamén a realización de tarefas que, como consecuencia dun maior volume temporal ou outras razóns coxunturais, non poidan ser atendidas polos traballadores que as desenvolven con carácter permanente. Neste suposto, continuarase percibindo as retribucións correspondentes ao posto de traballo do que é titular, e o complemento por

realización de tarefas especiais ou participación en proxectos, sen prexuízo da percepción das indemnizacións as que por razón do servizo se puidera ter dereito.

Estas funcións terán carácter temporal e serán asumidas voluntariamente polo traballador.

Artigo 34 Atribución temporal de funcións

1. Por razóns técnicas ou organizativas que o xustifiquen o reitor, para cubrir un posto vacante da RPTó que o titular teña dereito a reserva de posto, poderá autorizar aos traballadores fixos, a realización de:

▫ funcións de categoría ou posto superior,

▫ funcións de distinta categoría

As funcións de distinta categoría estarán limitadas, ás categorías incluídas no mesmo grupo profesional.

O período de desempeño comprenderá, en ámbolos dous casos, ata a provisión definitiva do posto polos sistemas establecidos na lexislación vixente ou ata a reincorporación da persoa substituída.

O traballador mentres desempeñe estas funcións, terá dereito ás retribucións que correspondan a categoría ou posto efectivamente ocupado.

Será nulo de pleno dereito o acto adoptado nesta materia por calquera outra autoridade universitaria, sendo obriga do traballador poñelo en coñecemento da xerencia e demorar o cumprimento da orde ata que esta sexa validada polo órgano competente.

En ningún caso o desempeño das funcións definidas neste apartado suporán a adquisición da categoría nin modificarán o grupo profesional, nin será valorado como mérito para o ascenso, que unicamente poderá obterse a través dos sistemas establecidos no artigo 37

2. Se, por necesidades perentorias e imprevisibles, a USC precisara destinar a un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría ou posto inferior ao que exerce, os xefes das unidades afectadas deberán propoñelo á xerencia, a través dun informe motivado, á vista do que a xerencia resolverá. En ningún caso esta atribución poderá superar o prazo dun mes por ano natural e informarse da mesma ao Comité Intercentros. Os traballadores, manterán durante este período as retribucións e demais dereitos da súa categoría profesional

IV. SELECCIÓN

Artigo 35 Ingreso

As vacantes non provistas polos procedementos antes descritos, serán ofertadas mediante convocatoria pública, e a súa cobertura realizarase polas quendas de promoción interna e acceso libre de acordo co seguinte réxime:

- 1) Os sistemas de selección serán a oposición, o concurso ou o concurso-oposición.
- 2) A selección por promoción interna e libre realizarase separadamente, e terá lugar en primeiro lugar a de promoción interna, agás que por conveniencia da planificación xeral dos recursos humanos, a xerencia determine a convocatoria conxunta, logo de acordo co Comité Intercentros. Os seleccionados por promoción interna terán preferencia sobre os da quenda libre para a elección de destinos.
- 3) Garantirase a promoción interna do persoal fixo mediante quendas de promoción nas que deberán reservase o 50% das vacantes para todos os grupos.

- 4) A USC reservará o 6% da súa oferta de emprego anual para persoas con minusvalías, e establecerá nas probas selectivas a adaptación de tempo e medios necesarios, para garantir a igualdade de oportunidades daquelas persoas discapacitadas que o soliciten e o acrediten.
- 5) Será requisito indispensable para o ingreso ter acreditada a aptitude médica para o desempeño. A estes efectos o aspirante declarará ao facer a solicitude de participación no proceso selectivo, que a esa data posúe a capacidade funcional para o desempeño das tarefas propias do posto e que non padece enfermidade física nin psíquica que lle impida realizar o traballo propio da categoría á que pretende incorporarse.
- 6) No caso de que o aspirante posúa unha titulación académica estranxeira, para poder participar nos procedementos de ingreso da USC, terá que ter homologado previamente o título de acordo co previsto na lexislación española.

Artigo 36 Convocatorias

A selección do persoal laboral da USC, farase normalmente polo sistema de concurso-oposición, agás cando, en virtude de acordo entre a xerencia e o Comité Intercentros, se estableza outro sistema de selección.

As bases e os temarios das probas selectivas serán negociados entre a Xerencia e o Comité Intercentros.

Artigo 37 Promoción interna e acceso libre

- 1) O persoal laboral fixo acollido a este convenio, terá dereito á promoción interna, de acordo co establecido na convocatoria e no presente artigo. Para isto, deberán pertencer a unha categoría distinta á das prazas obxecto de provisión, e ter unha antigüidade efectiva de ó menos seis meses desde a adquisición da categoría de procedencia.
- 2) Tamén deberán dispor da titulación que os habilite para o desenvolvemento profesional da praza á que aspiran. Deste requisito poderán quedar exentos os aspirantes dos grupos III e IV, agás que na relación de postos de traballo figure unha titulación específica.
- 3) As vacantes non cubertas pola quenda de promoción interna acumularanse á quenda de acceso libre
- 4) Os procedementos de selección serán adecuados aos postos de traballo a desempeñar e respectarán os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade.

Artigo 38 Órganos de selección

- 1) Os órganos de selección estarán compostos por un numero impar de membros, nunca inferior a cinco, coa seguinte composición: 1 presidente, 3 vogais e 1 secretario que actuará con voz e voto. Preferentemente, a secretaría exercerase por un funcionario da área de Recursos Humanos.

Tódolos membros do tribunal actuarán en representación propia e deberán ser persoal laboral fixo ou funcionario de carreira e posuirán a mesma ou superior titulación que a esixida para ser admitido ás probas que se convocan.

De acordo co previsto no artigo 61.7 parágrafo 2 do Estatuto Básico do Empregado Público, o Comité Intercentros proporá dous vogais. No suposto de que non faga a proposta no prazo establecido para o efecto na lexislación vixente, estes serán designados pola Administración.

- 2) O reitor, a proposta do tribunal, poderá dispor a incorporación de asesores especialistas, que colaborarán exclusivamente no exercicio das súas especialidades técnicas. O nomeamento dos asesores farase público, e seranlles de aplicación as causas de abstención e recusación ó igual que ós restantes membros do tribunal.
- 3) Os tribunais, aos efectos de percibir as correspondentes indemnizacións por asistencia, clasificaranse segundo o grupo ao que pertencen as prazas da categoría obxecto de selección, de acordo co establecido na correspondente norma legal en vigor para o persoal funcionario.

Artigo 39 Período de proba

O período de proba non poderá exceder de seis meses para os traballadores incluídos nos grupos profesionais I e II, e de dous meses para os demais traballadores.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade, adopción e acollemento, que afecten ao traballador durante o período de proba interromperán o cómputo da mesma.

V. CONTRATACIÓN TEMPORAL E LISTAXES DE AGARDA

Artigo 40 O contrato temporal

1. O contrato de traballo presúmese concertado por tempo indefinido. Non obstante poderán celebrarse contratos de traballo de carácter temporal ou duración determinada de acordo coa lexislación vixente e dentro do marco das dispoñibilidades orzamentarias. Os contratos formalizaranse por escrito dándolle comunicación ao comité de empresa do campus correspondente.

Tenderase a reducir ao máximo posible a contratación temporal, e as partes asinantes comprométense a velar para que na USC non se produza o encadeamento de sucesivos contratos temporais. Con este fin, e para conciliar as posibles necesidades con este compromiso, o contrato eventual, que se realiza por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos terá unha duración máxima de doce meses, nun período de dezaioito meses.

Se o contrato eventual se realiza por un prazo inferior á duración máxima establecida, poderá prorrogarse mediante acordo entre as partes, por unha única vez, sen que a duración total do contrato poida exceder da xa citada.

Para a selección de traballadores contratados temporalmente, as convocatorias de prazas por quenda de promoción interna e libre establecerán, de existir candidatos válidos, listas de agarda dos aspirantes seguindo a orde de puntuación obtida no proceso de selección.

Sempre que o contrato teña unha duración superior a un ano, a parte que formule a denuncia –USC / traballador-, está obrigada a notificar á outra parte, o remate do contrato cunha antelación mínima de quince días, agás no contrato de interinidade, que se estará ao establecido na lexislación vixente.

Artigo 41 Listaxes de agarda

A xerencia negociará co Comité Intercentros os criterios para a súa elaboración, tanto para a quenda de promoción interna como para a quenda libre e publicaranse na páxina web da USC.

En caso de necesidade de cobertura de postos para os que non existan listaxes de espera, ou no suposto de que as existentes estean esgotadas ou próximas a esgotarse, a USC poderá proceder a realizar convocatorias específicas de selección para a constitución de novas listaxes, ben a través de convocatoria pública ou mediante oferta ao Servizo Público de Emprego de Galicia.

TITULO VII XORNADA E RÉXIME DE TRABALLO

Artigo 42 Calendario laboral

1. O calendario laboral é o instrumento técnico a través do cal se realiza a distribución da xornada e a fixación de horarios do persoal de administración e servizos da Universidade, e aplícase a todas as unidades da Universidade.

2. Na elaboración do calendario laboral terase en conta o disposto no calendario académico, co obxecto de adecuarse a el.

3- Anualmente, e no último trimestre do ano, negociarase unha instrución que ordene para o ano seguinte as cuestións relativas a xornada, horarios, vacacións, permisos e licencias.

Artigo 43 Xornada de traballo

Xornada de traballo anual

A xornada de traballo será de 1560 horas anuais.

Modalidades de Xornada

a) **A xornada ordinaria continuada** efectuarase, en termos xerais, de luns a venres, de forma continuada, en quendas de mañá ou tarde.

b) **Xornada diaria partida**, de luns a venres, ata completar un total de 35 horas semanais.

c) **Xornada irregular**, de 35 horas semanais de media en cómputo mensual, non axustada a quenda. A necesidade desta xornada virá determinada pola natureza da actividade que se desenvolve, de tal xeito que a suxeición á xornada ordinaria imposibilite a prestación do servizo.

d) **Xornada por quendas**, para a prestación do servizo en quendas rotatorias durante as 24 horas de luns a domingo.

Para o establecemento das xornadas dos apartados b), c) e d) será necesario o acordo co Comité Intercentros.

O total de horas anuais realizarase cun horario de 35 horas á semana, agás nos meses de xullo e agosto que será de 25 horas de traballo efectivo e en Semana Santa e Nadal (período comprendido entre Noiteboa e Reis) que terán unha redución de 1 hora diaria, sempre que as necesidades do servizo o permitan. Se non fose posible a redución de xornada nos períodos citados, a Xerencia establecerá outros períodos. O resto ata completar o total, e cun máximo de 53 horas, quedarán como horas dispoñibles para a súa realización en momentos en que a acumulación de traballo o faga necesario. Os xefes das unidades deberán comunicar aos traballadores esta necesidade cunha antelación mínima de 24 horas, sempre que fora posible ou resultara previsible. Con carácter xeral a realización destas horas farase con continuidade a quenda de traballo ordinario, excepto que con consentimento do traballador se acorde outro horario. A realización destas horas deberá ser autorizada pola Xerencia.

Por cada 18 horas traballadas das 53 anteriormente indicadas, o traballador terá dereito ao lecer delas, e poderá elixir entre o goce dun día libre adicional ou acumulalo ao período de vacacións. Ambos os dous supostos estarán condicionados ás necesidades do servizo; para estes efectos os sábados realizados computaranse dende o 1 xullo ata o 30 de xuño do ano seguinte. As causas da súa realización e as horas consumidas serán comunicadas á Xerencia.

Non se lle poderán recoñecer horas extraordinarias ao persoal se non se consumiu a totalidade das 53 horas sinaladas anteriormente, ou cando existan traballadores de igual categoría no centro de traballo que aínda non as consumiran.

Os traballadores terán a obriga de realizaren 15 sábados ao ano como máximo, que implicará o consumo de horas das non repercutidas no horario ordinario. Nos dez primeiros, a prestación de cada día traballado en sábado pola mañá daralle dereito ao traballador a ter un día e medio libre en compensación, que poderá gozar cando o permitan as necesidades do servizo ou acumulalo ao período ordinario de vacacións anuais, condicionada así mesmo a acumulación ás necesidades do servizo; para estes efectos os sábados realizados computaranse dende o 1 xullo ata o 30 de xuño do ano seguinte. Nos cinco sábados restantes, a prestación do servizo daralle dereito ao traballador a unha compensación económica equivalente á de unha xornada e media ordinaria. Para o cálculo do valor da hora ordinaria non se terán en conta os pluses de xornada, de especial dispoñibilidade e de nocturnidade.

Se a apertura do centro de traballo comportara algunha percepción económica para o traballador, esta suplirá a compensación prevista no parágrafo anterior.

Excepcións ao réxime ordinario de xornada

Exceptúanse do réxime ordinario de xornada os seguintes casos:

a) Xornada nocturna, de 22 a 8 horas de luns a domingo, para a categoría de vixilantes, segundo o plan vixente. O exceso de xornada compénsase con 45 días adicionais de vacacións.

b) Xornada de condutores de automóbiles destinados a cargos universitarios. A súa xornada incluírá as horas de condución, o tempo de presenza, o tempo de espera, a expectativa de servizo, avarías, comidas en ruta ou outras circunstancias similares, realizadas de luns a sábado pola mañá.

c) Xornada especial realizada en sábados, domingos e festivos. O horario destes postos será fixado pola Xerencia de acordo co Comité Intercentros. As horas traballadas durante sábados pola tarde, domingos e festivos considéranse dobres para os efectos de retribución. A redución de xornada prevista para o período de verán non será de aplicación aos traballadores que desenvolvan o seu traballo con este réxime de xornada.

d) Xornada dos traballadores da Escola Infantil. Terán un réxime de xornada continuada que pode non coincidir cos horarios ordinarios de inicio e fin das quendas. Estes horarios serán fixados pola Xerencia, logo do informe do Comité Intercentros, tendo en conta a proposta de necesidades do centro.

Os mestres e o persoal técnico que preste servizo con horario de 10 a 18 horas terán dereito a unha interrupción na súa xornada dunha hora, que como norma xeral, e en función das necesidades do servizo, terá lugar á metade da xornada. Compensarase o exceso de xornada cun mes adicional de vacacións anuais, tendo a obriga de asistir ás sesións de coordinación pedagóxica que se determinen.

e) Xornada para os traballadores do Centro de Linguas Modernas. A xornada será de 35 horas en cómputo semanal, que comprenderán actividades de docencia e de titorías consonte a unha programación docente, que será aprobada pola Vicerreitoría correspondente por proposta da Dirección do Centro e logo do informe da Xerencia. As horas que poidan restar ata esgotar as 35 adicaranse a actividades complementarias (preparación das clases, adicación ao CRI, tarefas de corrección e de tradución, sesións de dirección e coordinación pedagóxica, actividades formativas).

f) En atención ás singularidades na prestación de determinados servizos poderanse establecer outras modalidades de xornada, logo de acordo co Comité Intercentros.

Artigo 44 Xornada reducida

É aquela na cal a duración se acurta, por causa establecida. Establécese nos supostos que se indican a continuación:

Supostos de xornada reducida:

a) Redución de xornada por garda legal ou coidados de menores e persoas maiores ou por coidados de familiares enfermos.

Por razóns de garda legal cando o traballador teña ao seu coidado directo a algún menor de doce anos, unha persoa maior que requira especial dedicación, unha persoa con discapacidade que non desenvolva actividade retribuída ou unha persoa con incapacidade ou drogodependencia en proceso de rehabilitación, terá dereito a unha redución de xornada dun terzo ou un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional de retribucións.

Terán o mesmo dereito os traballadores que precisen encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo e non desenvolva actividade retribuída.

b) Redución de xornada para atender a familiares moi graves.

Para atender ao coidado dun familiar en primeiro grao, os traballadores terán dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período de dous meses.

Se houbera mais dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución prorratearase entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, de ser o caso, de dous meses.

c) Redución de xornada por violencia de xénero.

As traballadoras e os traballadores vítimas da violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou dereito á asistencia social integral, terán dereito a redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo.

d) **Por cesamento progresivo de actividade.** Os traballadores aos que lles falten menos de cinco anos para cumprir a idade de xubilación forzosa poderán obter, logo de solicitude, a redución da súa xornada de traballo ata un medio, cunha redución proporcional das súas retribucións, sempre que as necesidades do servizo o permitan.

e) **Por recuperación de enfermidade.** Os traballadores que en procesos de recuperación por razón de enfermidade precisen unha redución de xornada, poderán solicitala ata nun medio, e seralles concedida sempre que as necesidades do servizo o permitan e logo de informe do Servizo de Vixilancia da Saúde, cunha redución proporcional das súas retribucións.

f) **Por interese particular.** Os traballadores poderán solicitar por interese particular o recoñecemento dunha xornada reducida sempre que as necesidades do servizo o permitan e resulte compatible coa natureza do posto que se desempeña. A xornada resultante será de 5 horas ininterrompidas respectando a quenda, e dará dereito a percepción do 75% do total das retribucións.

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

Artigo 45 Dispoñibilidade horaria

A dispoñibilidade horaria supón a realización dunha xornada de traballo de 35 horas semanais, sen prexuízo do aumento de horario que ocasionalmente sexa preciso por necesidades do servizo, en razón da natureza especial deste réxime. A retribución deste tipo de prestación de servizos atópase incluída como un dos factores que determinan a valoración dos postos de traballo.

Os postos para os que se recoñece dispoñibilidade son:

Grupo I, singularizado, pluses 1,2,3

Grupo II, singularizado, pluses 1,2

Grupo III, singularizado, pluses 1,2

Artigo 46 Horas extraordinarias

Tenderase a reducir ao mínimo imprescindible as horas extraordinarias que se deban a imprevistos e teñan carácter excepcional. Como norma xeral a realización de horas extraordinarias terá sempre un carácter voluntario. O seu límite será de 80 horas en cómputo anual. As horas extraordinarias compensaranse a razón de hora e media de descanso retribuído por hora extraordinaria realizada e excepcionalmente aboaranse nas contías establecidas como valor da hora ordinaria. Para o cálculo da hora ordinaria non se terán en conta os pluses de xornada, de especial dispoñibilidade e de nocturnidade.

As horas extraordinarias urxentes non se computarán para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias autorizadas. A súa realización ten carácter obrigatorio. Cando non existan traballadores que desexen desenvolverlas voluntariamente, a Xerencia poderá sinalar quen terá que executalas, e comunicarllo ao Comité de empresa.

As horas extraordinarias soamente poderán realizarse cando foran autorizadas previamente e por escrito pola Xerencia, agás cando sexan urxentes.

Artigo 47 Horarios

Con carácter xeral, o horario de traballo será de 8 a 15 horas para os traballadores de quenda de mañá e de 15 a 22 horas para os da quenda de tarde.

O horario de traballo dos postos con xornada partida, será establecido pola Xerencia, logo do informe do Comité Intercentros, tendo en conta a proposta de necesidades do servizo.

Artigo 48 Horario Flexible

Unha parte do horario poderase desenvolver en réxime de flexibilidade, se as necesidades do servizo así o permiten. A aplicación xeral deste réxime estará en función dos criterios que se acorden e da existencia de mecanismos efectivos de control da permanencia.

Non obstante, a Universidade comprométese a negociar coa representación dos traballadores, conforme á lexislación de referencia, criterios que permitan chegar a acordos de flexibilización con aqueles traballadores con fillos ou acollidos menores de doce anos ou con familiares cos que convivan que, por enfermidade, ou por avanzada idade, necesiten a asistencia doutras persoas. Nestes supostos, e dentro do horario que se estableza, de acordo coa Xerencia, o traballador poderá cumprir a súa xornada de traballo sempre que, en cómputo mensual, resulten cumpridas as horas mensuais de traballo aplicables.

O mesmo dereito do parágrafo anterior o terán os traballadores que se atopen en procesos de nulidade, separación ou divorcio, desde a interposición da demanda xudicial ou, por decisión do interesado, desde a solicitude de medidas provisionais previas, ata transcorridos tres meses desde a citada demanda ou, se é o caso, desde a solicitude.

A flexibilización do horario non suporá unha modificación da modalidade de xornada que estea establecida na RPT para cada posto de traballo, nin unha modificación substancial das condicións de traballo.

TITULO VIII RÉXIME RETRIBUTIVO

Artigo 49 Estrutura do salario

O réxime salarial pactado no presente convenio queda estruturado do seguinte xeito:

1.- Retribucións básicas:

- a) Salario base, que retribúe a pertenza a un grupo profesional
- b) Pagas extraordinarias
- c) Trienios

2.- Retribucións complementarias:

- a) Plus de categoría, que retribúe a categoría necesaria para a ocupación do posto do que se é titular
- b) Plus vinculados ao posto
 - Plus de posto singularizado, que retribúe a ocupación efectiva dun posto singularizado.
 - Plus de xornada, que retribúe a prestación do traballo en xornada distinta da ordinaria.

- Plus de nocturnidade, que retribúe a prestación do traballo en horas nocturnas.
- Plus de especial dispoñibilidade, que retribúe as condicións particulares de prestación do servizo dos condutores de automóbiles destinados a cargos universitarios.
- Plus de produtividade, que retribúe a participación naquelas accións encamiñadas á consecución dos obxectivos que a universidade estableza.

Artigo 50 Salario base e pagas extraordinarias

A retribución anual por grupo profesional é a que figura no Anexo II “Retribucións anuais”, que se fará efectiva en 15 pagamentos: 12 mensualidades e 3 pagas extraordinarias que se farán efectivas en xuño, setembro e decembro. O seu importe será calculado proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

A contía das pagas extraordinarias será a do salario base e a antigüidade. Asemade integrarán cada unha das pagas extraordinarias un terzo do importe anual do complemento de destino que corresponda conforme a táboa de equivalencias entre os postos de persoal laboral e funcionario que se recolle no anexo II.

Nos meses nos que se perciba a paga extraordinaria aboarase unha paga complementaria equivalente a un terzo da que, en computo anual, se aboe aos funcionarios respecto do seu complemento específico, na contía que se derive da táboa de equivalencias entre os postos de persoal laboral e funcionario citada no parágrafo anterior.

Artigo 51 Antigüidade

1) Persoal laboral fixo

Retribuirase cada trienio coa cantidade de 39.31 € mensuais e manterase a contía dos acumulados ata o 1 de febreiro de 1988 na cantidade xa recoñecida, incrementada anualmente segundo establezan a lei de orzamentos da Comunidade Autónoma. Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.

Así mesmo, recoñeceranse para os efectos de antigüidade, os servizos previos prestados na administración pública, os do período de proba e aqueles correspondentes a contratacións temporais de calquera natureza laboral sempre que se adquira a condición de persoal fixo.

Este tempo poderá ser recoñecido por unha soa vez, aínda cando durante el, o traballador prestara servizos simultáneos nunha ou máis esferas desta ou doutras administracións públicas.

Os trienios consolidados en réximes diferentes aos do presente convenio, dos que se solicite o recoñecemento de servizos previos, aboaranse de acordo co disposto na Lei 70/1978, do 26 de decembro, sobre recoñecemento de servizos previos na administración pública.

2) Persoal laboral temporal

Logo da solicitude de recoñecemento, ao persoal laboral contratado temporalmente recoñeceránselle os servizos previos nas administracións públicas do mesmo xeito que para o persoal laboral fixo. Os efectos económicos serán desde o primeiro día do mes seguinte á data de solicitude.

Artigo 52 Plus de categoría

Este plus percibirase atendendo á categoría á que pertenza o posto que se ocupa e na contía que se establece no Anexo II “Retribucións anuais”. Percibirase mentres se ocupe un posto base e será incompatible coa percepción do plus de posto singularizado.

Artigo 53 Plus de posto singularizado

A ocupación efectiva dun posto que estea definido como singularizado dará lugar á percepción deste plus, que se percibirá mentres se permaneza ocupándoo e na contía que se estableza no anexo II de "Retribucións anuais". O cesamento na ocupación dun posto singularizado levará aparellada a (non) percepción do plus de categoría do posto que se ocupe.

Artigo 54 Plus de xornada

Aqueles postos que teñan recoñecida algunha modalidade especial de xornada das definidas neste convenio percibirán as contías anuais que se indican no Anexo II "Retribucións anuais".

Artigo 55 Plus de nocturnidade

As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, salvo que o salario base se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terán unha retribución específica incrementada nun 25 por 100 sobre o salario base.

Artigo 56 Plus de especial dispoñibilidade

Este plus retribúe a especial dispoñibilidade que para os condutores de automóbiles destinados a cargos universitarios comporta o tempo de presenza e de condución efectiva que exceda da xornada ordinaria de luns a sábado pola mañá. A súa contía é a que se establece no Anexo II "Retribucións anuais", e a súa percepción é incompatible co plus de xornada. As horas de presenza e condución realizadas en sábado pola tarde, domingos e festivos terán a consideración de horas extraordinarias.

Este plus percibirano os condutores que sexan temporalmente destinados á condución de automóbiles de cargos universitarios durante o tempo que permanezan en tal situación.

Artigo 57 Plus de produtividade

Retribúe a participación naquelas accións encamiñadas á consecución dos obxectivos que a universidade estableza.

Artigo 58 Complemento por encomenda temporal de funcións, por realización de tarefas especiais ou participación en proxectos

Mediante este complemento compénsase a encomenda temporal de funcións, atribuídas polo Reitor e asumidas voluntariamente polo traballador, e a cooperación en actividades vinculadas á Universidade. A contía determinarase pola Xerencia, en función da natureza específica dos cometidos que se vaian realizar. En ningún caso terá carácter permanente nin reiterado no tempo e a finalización da súa asignación será libremente determinada pola autoridade que a conferiu. Tamén se retribuirá mediante este complemento a realización de servizos por parte do persoal fixo do cadro de persoal, fóra da xornada laboral, en proxectos ou contratos de investigación e en estudos propios da Universidade. De todo isto darase información ao Comité Intercentros.

TITULO IX VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS

Artigo 59 Vacacións

1.- Réxime Xeral.

O persoal laboral do ámbito de aplicación deste convenio colectivo terá dereito a gozar de vacacións retribuídas dun mes natural ou de vinte dous días hábiles anuais por ano completo de servizos, ou aos días que lle correspondan proporcionalmente ao tempo de servizos prestados.

Aos efectos previstos no parágrafo anterior, non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

Poderán gozar delas a solicitude do traballador ao longo de todo o ano, en períodos mínimos de cinco días consecutivos ata completar vinte dous días hábiles anuais, ou sete días naturais consecutivos ata completar trinta días naturais, sempre de acordo coas necesidades do servizo.

Os traballadores terán dereito ao goce de días adicionais de vacacións segundo os anos de servizo prestados que a seguir se especifican:

Por 15 anos de servizo.....1 día adicional

Por 20 anos de servizo.....2 días adicionais

Por 25 anos de servizo.....3 días adicionais

Por 30 anos ou máis de servizo.....4 días adicionais

Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao cumprimento dos anos de servizo sinalados anteriormente.

2.- Acumulación.

Cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada de embarazo, parto o lactación natural, ou co permiso de parto ou coa súa ampliación por lactación, a traballadora terá dereito a gozar das vacacións noutro período dentro do ano natural. Se a incapacidade rematara no ano seguinte, as vacacións deberá gozalas a continuación da finalización da incapacidade.

Gozará deste mesmo dereito quen estea a gozar do permiso de paternidade.

3.- Dereito de elección e preferencias.

A traballadora embarazada terá o dereito de elixir o período vacacional

Os traballadores e traballadoras con fillos menores de doce anos ou maiores dependentes terán preferencia na elección de vacacións, unha vez que as traballadoras xestantes fixeran a súa elección.

Para os demais traballadores o dereito a elixir quenda de vacacións será rotatorio agás acordo entre os traballadores afectados. Terá preferencia na primeira ocasión o traballador máis antigo.

4.- Vacacións e incapacidade temporal.

Se as vacacións estivesen programadas e o traballador non puidese gozar delas por incapacidade temporal iniciada antes do seu comezo, poderá gozalas fóra do período previsto e como máximo ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

Se a incapacidade temporal se producira no transcurso das vacacións e se prolongara por quince ou máis días, suspenderase o goce das vacacións que resten por disfrutar, podendo gozalas ata o 15 de xaneiro do ano seguinte segundo as necesidades do servizo.

Artigo 60 Permisos Retribuídos

1.- Matrimonio.

Por matrimonio, ou formalización de parella de feito, terase dereito a quince días naturais ininterrompidos, distribuídos a petición do interesado previa ou posteriormente, en todo ou en parte, ao día no que se celebre o matrimonio ou a formalización da parella de feito.

2.- Falecemento, accidente ou enfermidade grave.

Nos supostos de falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade terase dereito a un permiso de cinco días hábiles.

En caso de falecemento dun familiar en terceiro ou cuarto grao de consanguinidade ou afinidade terase dereito a un permiso de un día hábil.

3.- Permiso retribuído por accidente ou enfermidade moi grave.

Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares no primeiro grao, acollidos ou familiares convivintes, e para atender o seu coidado, o traballador terá dereito a un permiso retribuído dunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso que, dentro da duración máxima de trinta días, poderá utilizarse de xeito separado ou acumulado.

4.- Tratamentos de fecundación asistida.

As traballadoras terán dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, logo da solicitude á Xerencia e xustificando a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Se fora necesario o desprazamento o permiso será de dous días.

Os traballadores terán o dereito a ausentarse do traballo para acompañar ao seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade nos mesmos termos.

5.- Exames prenatais e técnicas de preparación ao parto.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polo tempo necesario para a súa práctica, logo da solicitude á Xerencia xustificando a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

Os traballadores terán o dereito a ausentarse do traballo para acompañar ao seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade aos exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo da solicitude á Xerencia xustificando a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

6.- Permiso de maternidade.

No suposto de parto a suspensión terá una duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase, a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizara ou non algún traballo, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, no seu caso, da parte que reste do período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai houbera podido aproveitar con anterioridade ao parto. No suposto de falecemento do fillo, o período de suspensión non se verá reducido, agás que, una vez rematadas as seis semanas do descanso obrigatorio, a nai solicitara reincorporarse ao seu posto de traballo.

Este permiso poderá disfrutarse a tempo parcial.

No non regulamentado neste permiso, será de aplicación o disposto na Lei da Función Pública de Galicia.

7.- Paternidade.

O outro proxenitor terá dereito a un permiso dunha duración de 29 días naturais a partires da data de nacemento, da disposición administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de nacemento, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de 35 días naturais.

A nai poderá gozar deste permiso a continuación do de parto, adopción ou acollemento cando:

- a) O pai faleza antes da utilización íntegra do dito permiso
- b) Se a filiación paterna non estivese determinada
- c) Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade
- d) Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciada antes da utilización do permiso, se recoñecese á nai a garda do fillo ou filla recentemente nado

No non regulamentado neste permiso, será de aplicación o disposto na Lei da Función Pública de Galicia.

8.- Fillos prematuros ou hospitalizados despois do parto.

Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados tralo parto, o permiso de parto ampliarase tantos días como o fillo estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados tralo parto a traballadora ou o traballador terán dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias, percibindo as retribucións integras.

9.- Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple.

Terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple. O prazo contarase a elección do funcionario, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.

Este permiso poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento.

No non regulamentado neste permiso, será de aplicación o disposto na Lei da Función Pública de Galicia

10.- Adopción ou acollemento internacional.

Se fora necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado ou acollido nos supostos de adopción ou acollemento internacional terase dereito a un permiso de ata tres meses de duración, podendo gozarse de forma fraccionada. Durante o período deste permiso percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

No non regulamentado neste permiso, será de aplicación o disposto na Lei da Función Pública de Galicia.

11.- Lactación.

Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, a traballadora terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións.

Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e final da xornada ou nunha hora ao inicio ou o final da xornada.

Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores no suposto de que ámbolos dous traballen.

Igualmente, poderá substituírse o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente, ou por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ámbolos dous casos en () calquera momento, despois do goce do permiso de maternidade.

A cantidade de horas incluídas no crédito será o resultado de contabilizar o total de horas a que se tería dereito se se dispuxera do permiso de lactación na súa modalidade dunha hora de ausencia.

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

Nos supostos de adopción ou acollemento este dereito computarase durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

No non regulamentado neste permiso, será de aplicación o disposto na Lei da Función Pública de Galicia.

12.- Traballadores con fillos discapacitados.

Os traballadores que teñan fillos con discapacidade física, psíquica ou sensorial terán dereito a ausentase do traballo polo tempo indispensable para asistir ás reunións de coordinación do centro de educación especial, onde reciba o tratamento ou para acompañalo se tivera que recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.

13.- Revisións Médicas.

Os traballadores terán dereito a ausentarse para acompañar ás revisións médicas aos fillos e fillas e ás persoas maiores ao seu cargo polo tempo necesario, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo.

Terán o mesmo dereito os traballadores que precisen encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non poda valerse por si mesmo e non desenvolva actividade retribuída.

14.- Permisos por violencia de xénero.

As faltas de asistencia, xa sexan totais ou parciais, das traballadoras e traballadores vítimas da violencia de xénero terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

15.- Separación, divorcio ou nulidade.

Os traballadores terán dereito a catro días naturais por separación, divorcio ou nulidade.

16.- Traslado de domicilio.

Por traslado de domicilio un día hábil na mesma localidade e dous días se houbera cambio de localidade. Se a unidade familiar estivera composta por dous ou mais membros o permiso será de dous días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.

17.- Exames e acceso ao emprego público.

Para asistir a exames e demais probas de aptitude e avaliación en centros oficialmente recoñecidos de ensino, así como para asistir a exames de probas selectivas de ingreso nas distintas administracións públicas, durante os días da súa celebración ou aqueles que sexan necesarios para o desprazamento, coa conseguinte xustificación.

18.- Deber inescusable.

Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral. Os permisos concedidos non poderán superar a quinta parte da xornada computada trimestralmente.

Se a causa que orixina o permiso supón a percepción de retribución ou indemnización, descontarase do salario do traballador o importe da mesma a que tivera dereito.

19.- Nadal e Aninovo.

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse festivos universitarios. No caso de ser preciso manter o servizo, serán substituídos cada un destes días por outros dous, determinados polo acordo entre o responsable do servizo e o traballador. Cando os devanditos días coincidan en sábado, festivo ou non laborable incrementaranse en dous os días de asuntos particulares.

20.- Asuntos persoais.

Nove días ao ano, para o persoal de centros universitarios que celebren a festividade do seu patrón, e dez días ao ano para o persoal de servizos centrais que non celebren a festividade do seu patrón, de permiso para asuntos persoais sen xustificación, atendendo sempre ás necesidades do servizo.

Os traballadores en xornada especial terán dereito a cinco días que deberán solicitarse cunha antelación de 15 días para permitir á Xerencia o mantemento do servizo.

Así mesmo, terase dereito ao goce de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio de antigüidade, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

Os traballadores poderán distribuír os días á súa conveniencia, logo da autorización de quen teña a competencia segundo a resolución reitoral de delegación de competencias.

Salvo autorización expresa da Xerencia, os días de asuntos persoais non poderán acumularse ás vacacións anuais.

Artigo 61 Licenzas sen retribución

1. O persoal que teña cumprido polo menos un ano de servizos efectivos, poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses, sempre que o permitan as necesidades do servizo. A citada licenza será concedida dentro dos 15 días seguintes ao da solicitude, e deberá motivarse no caso de denegación, baseando esta en elementos obxectivamente demostrables. Por causas excepcionais, poderá ampliarse a duración desta licenza en tres meses máis, pero a súa duración acumulada non poderá exceder dos nove meses cada 2 anos.

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

3. A realización doutros traballos durante o tempo de licenza, xa sexa no sector público ou no privado, quedará suxeita a previa concesión de compatibilidade segundo a lei 53/1984 de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

TITULO X

RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES

Artigo 62 Aos traballadores aplicaráselles a Lei 53/1984, do 26 de decembro de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas, e o seu desenvolvemento regulamentario en materia de incompatibilidades.

O traballador deberá solicitar a compatibilidade, tanto para o exercicio de actividades públicas como de actividades privadas, con carácter previo ao seu desenvolvemento.

No acto de sinatura do contrato, o traballador formalizará por escrito unha declaración de non estar afectado de incompatibilidade e de que ten coñecemento de que o seu incumprimento pode supoñer a rescisión do contrato de traballo, sen prexuízo da responsabilidade disciplinaria que se puidese deducir.

TITULO XI SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO

Artigo 63 Suspensión con reserva de posto de traballo

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

1. Invalidez permanente do traballador, que vaia ser previsiblemente obxecto de revisión por melloría que permita a reincorporación ao posto de traballo, de conformidade co previsto no artigo 48.2 do ET.
2. Incapacidade temporal.
3. Maternidade da muller traballadora, adopción ou acollemento de menores ata 6 anos, nos termos previstos na lexislación vixente.
4. Nomeamento como alto cargo polo goberno da nación, comunidade autónoma ou administración local ou incorporación con nomeamento como persoal eventual nos ámbitos citados. O traballador deberá incorporarse ao seu posto no prazo máximo dun mes a partir da finalización do servizo para o que foi nomeado, dando lugar de non facelo ao pase a excedencia voluntaria por interese particular.
5. Privación de liberdade do traballador, mentres non exista sentenza condenatoria firme, incluídas tanto a detención preventiva como a provisional. O traballador deberá incorporarse ao traballo no prazo máximo dun mes a partir da posta en liberdade, no caso de non facer a solicitude de reingreso pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular.
6. Suspensión provisional de emprego durante a tramitación do expediente disciplinario e suspensión disciplinaria por sanción inferior a seis meses.
7. Prestación de servizos de carácter temporal en organismos internacionais, en programas de cooperación internacional ou cando pasen a desempeñar un posto de traballo nunha organización non governamental. O traballador deberá reincorporarse ao traballo no prazo máximo dun mes, a partir da terminación do servizo e pasará, no caso de que non solicite o reingreso nese prazo, á situación de excedencia por interese particular.
8. No suposto de risco durante o embarazo nos termos previstos no artigo 26, alíneas 2 e 3 da Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 64 Excedencia voluntaria

O persoal fixo poderá solicitar a excedencia voluntaria nos seguintes casos:

1. Por interese particular. Poderá ser solicitada polos traballadores que teñan un ano efectivo de antigüidade ao servizo da Universidade. A duración desta situación non poderá ser inferior a un ano. Este dereito só poderá volver a exercelo o traballador logo de transcorrer dous anos desde o final da excedencia anterior.
2. Por prestación de servizos no sector público. Procederá declarar en situación de excedencia voluntaria aos traballadores que se atopen en situación de servizo activo na USC noutra categoría, corpo ou escala, ou aos que pasen a prestar servizos en organismos ou entidades do sector público e non lles corresponda quedar noutra situación. O desenvolvemento de postos con carácter de funcionario interino ou de persoal laboral temporal non

habilitará para pasar a esta situación administrativa. O traballador permanecerá nesa situación mentres persistan as razóns que xeraron a incompatibilidade e deberá solicitar o reingreso no mes seguinte ao seu remate e pasará, no caso de non facelo, á situación de excedencia voluntaria por interese particular.

3. Por agrupación familiar: poderá concederse dita excedencia a aqueles traballadores cuxo cónxuxe resida noutro municipio por mor de estar desempeñando un posto de traballo de carácter definitivo, como funcionario de carreira o como persoal laboral en calquera administración pública ou organismo autónomo. Esta excedencia terá unha duración mínima de un ano e máxima de quince.

Aos traballadores en situación de excedencia voluntaria non lles será computable o tempo que permanezan nela para os efectos de antigüidade nin de promoción. En ningún caso percibirán retribucións, nin se producirá reserva de posto de traballo.

Artigo 65 Excedencia para o coidado de fillos ou de familiares

- 1.- Os traballadores terán dereito a un período de excedencia para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, por adopción ou por acollemento. Este período contarase desde a data do nacemento, ou de ser o caso, da resolución xudicial ou administrativa.
- 2.- Os traballadores terán dereito a pasar á situación de excedencia para atender o coidado persoal do seu cónxuxe, persoa coa que convivan maritalmente, ascendentes ou descendentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por mor de incapacidade ou enfermidade grave non poidan valerse por si mesmos.

A excedencia recollida nas liñas anteriores constitúe un dereito individual dos traballadores. Non obstante, se os dous traballasen na USC e xerasen o dereito polo mesmo suxeito causante, a Universidade poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

Esta excedencia terá unha duración non superior a tres anos, e para o previsto na alínea 1, cando un novo suxeito causante dera dereito a unha nova excedencia, o inicio desta poría fin á que se estaba utilizando.

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

O persoal non fixo de plantilla deberá de ter ó menos unha antigüidade dun ano na universidade para poder acollerse a esta excedencia. O dereito a reserva de posto, neste caso, está limitado pola duración do contrato de traballo, polo que nos casos no que o posto que ocupe o persoal non fixo sexa ocupado por persoal fixo a través dos sistemas previstos no presente convenio, extinguirase a relación laboral.

Artigo 66 Excedencia por razón de violencia sobre a muller traballadora

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito a asistencia social integral, poderán solicitar o pase a situación de excedencia sen necesidade de prestar un período mínimo de servizos previos e sen que resulte de aplicación ningún prazo de permanencia na mesma. Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do seu posto de traballo sendo computable o dito período a efectos de promoción e antigüidade.

Cando das actuacións de tutela xudicial resultase que a efectividade do dereito de protección da vítima así o precisase, poderá prorrogarse por períodos de tres meses ata un máximo de dezaioito o período no que, de acordo co parágrafo anterior, terá dereito á reserva de posto cos mesmos efectos.

Artigo 67 Excedencia forzosa

Concederáselle ao persoal laboral fixo pola designación ou elección para un cargo público ou función sindical electiva, de acordo cos estatutos do sindicato de ámbito provincial ou superior, que imposibilite a asistencia ao traballo e sempre que se perciban retribucións de el. Dará dereito á reserva do posto de traballo e ao cómputo da antigüidade durante a súa vixencia.

O reingreso debe ser solicitado dentro do mes seguinte ao cesamento no cargo ou función sindical, no caso de non efectuarse a solicitude de reingreso no prazo indicado o traballador pasará á situación de excedencia voluntaria por interese particular.

Artigo 68 Reingreso ao servizo activo

Con carácter xeral, os traballadores que non teñan dereito á reserva do posto de traballo e que soliciten o reingreso ocuparán a primeira vacante que se produza na súa categoría, ben a través de concurso ou por medio dunha adscrición provisional. De non existir vacante na súa categoría, poderán optar a outras do seu mesmo grupo para as que estean cualificados, optar a outra de categoría inferior ou agardar a que se produza aquela sempre que o reingreso teña lugar antes de transcorridos tres anos desde a resolución da excedencia.

TITULO XII RÉXIME DISCIPLINARIO

Artigo 69 Faltas

Os traballadores poden ser sancionados polo Reitor, en virtude de incumprimentos laborais, segundo a graduación de faltas e sancións que se establecen neste artigo.

As faltas disciplinarias dos traballadores, cometidas con ocasión ou como consecuencia do seu traballo, poden ser leves, graves ou moi graves.

A) Son faltas leves as seguintes:

- 1.- A incorrección co público, superiores, compañeiros ou subordinados.
2. O incumprimento dos deberes e obrigas do traballador, sempre que non sexan cualificados como falta grave ou moi grave.
- 3.- Non comunicar coa antelación debida a falta de asistencia por causa xustificada, se non se proba a imposibilidade de facelo.
- 4.- A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada un día nun mes.
- 5.- A falta de coidado na conservación dos locais, materiais e documentos dos servizos.
- 6.- O descoído ou negligencia no exercicio das súas funcións.

B) Son faltas graves as seguintes:

- 1.- A grave desconsideración cos superiores, compañeiros, subordinados ou cos cidadáns.
- 2.- O incumprimento das ordes e instrucións dos superiores.
- 3.- O incumprimento das obrigas do posto de traballo ou as negligencias das que se deriven ou poidan derivarse prexuízos graves para o servizo ou para a Universidade.
- 4.- O abuso de autoridade cos subordinados.
- 5.- A falta de asistencia ao traballo ou o abandono do posto de traballo sen causa xustificada durante tres días nun mes.
- 6.- As faltas de puntualidade sen causa xustificada durante tres días nun mes.
- 7.- O incumprimento ou abandono das normas e medidas sobre prevención de riscos laborais establecidas.

- 8.- A simulación de enfermidade ou accidente.
- 9.- Intervir en procedementos cando se dean algunhas das causas legais de abstención ou recusación.
- 10.- A simulación ou encubrimento de faltas doutros traballadores.
11. Non gardar o debido sigilo respecto aos asuntos que se coñezan por razón do posto de traballo, cando causen prexuízo á Universidade ou se utilicen en proveito propio, sempre e cando non sexan cualificados como falta moi grave de deslealdade.
- 12.- A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
- 13.- A negligencia que poida causar graves danos na conservación dos locais, materiais ou documentos dos servizos.
- 14.- O desempeño de actividades profesionais públicas ou privadas, sen solicitar autorización de compatibilidade, sendo compatibles.
- 15.- A utilización ou difusión indebida de datos ou asuntos dos que se teña coñecemento por razón do traballo.
- 16.- A non asistencia a cursos obrigatorios, xa sexan para a formación ou para a prevención de riscos laborais.
- 17.- A reincidencia na comisión de tres ou máis faltas leves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun mesmo semestre cando houbera sanción por aquelas.
- 18.- O encubrimento ou tolerancia dos xefes ou superiores respecto da comisión de faltas graves ou moi graves dos seus subordinados.

C) Son faltas moi graves:

Son faltas moi graves as recollidas no artigo 95. 2 do Estatuto Básico do Empregado Público e as que recollan as normas da Comunidade Autónoma en desenvolvemento do citado Estatuto.

Artigo 70 Sancións

As sancións que se poidan impoñer en función da cualificación das faltas e que, en calquera caso, se comunicarán por escrito, son as seguintes:

A) Por faltas leves:

- 1.- Amoestación por escrito.
- 2.- Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

B) Por faltas graves:

- 1.- Suspensión firme de emprego e soldo por un máximo de tres anos.
- 2.- Demérito que consistirá na imposibilidade de concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso por un período dun ano.
- 3.- Traslado forzoso de localidade durante un ano.

C) Por faltas moi graves:

- 1.- Suspensión de emprego e soldo por un mínimo de tres anos e ata un máximo de seis anos.
- 2.- Traslado de localidade ata un máximo de 3 anos.
- 3.- Demérito que consistirá na imposibilidade de concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso por un período de dous a tres anos.
- 4.- Despedimento disciplinario. Poderase impoñer a sanción de despedimento disciplinario nos casos de extrema gravidade na comisión de faltas moi graves, ou pola reiteración de sancións deste mesmo tipo de faltas. O despedimento disciplinario comportará a inhabilitación para ser titular dun novo contrato de traballo con funcións semellantes ás que desempeñaran.

Procederá a readmisión do persoal laboral fixo cando sexa declarado improcedente o despedimento acordado como consecuencia da incoación dun expediente disciplinario pola comisión dunha falta moi grave.

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

Artigo 71 Tramitación

O Reitor poderá acordar a realización dunha información reservada previa á iniciación do expediente disciplinario. Para a imposición de sancións por faltas leves non será preceptiva a previa instrución do expediente, agás o trámite de audiencia ó interesado, quen poderá ser asistido pola persoa que considere oportuna. Este trámite cumprirase en todo caso.

A imposición das sancións por faltas leves require a comunicación aos representantes dos traballadores.

As sancións por faltas graves e moi graves requiren a tramitación previa de expediente disciplinario. A súa iniciación débeseles comunicar aos representantes dos traballadores e á persoa interesada, a quen se debe dar audiencia, e serán escoitados aqueles.

A apertura dun expediente disciplinario por falta grave ou moi grave poderá determinar por parte do Reitor a adopción das medidas provisionais que estime oportunas para asegurar a eficacia da resolución.

A suspensión provisional poderá acordarse preventivamente na resolución de incoación do expediente ou durante a súa tramitación. O suspenso provisional terá dereito a percibir nesta situación as súas retribucións básicas.

Cando a suspensión provisional se eleve a definitiva, o traballador deberá devolver o percibido durante o tempo de duración daquela. Se a suspensión provisional non se convertera en sanción definitiva, a Administración deberá restituír ao traballador a diferenza entre a retribución percibida e a que percibiría se sé atopara en plenitude de dereitos.

O tempo de suspensión provisional, como consecuencia do expediente disciplinario, non poderá exceder de seis meses, agás no caso de paralización do procedemento imputable ao traballador. A concorrencia desta circunstancia determinará a perda de toda a retribución ata que o expediente sexa resolto.

Cando a suspensión non sexa declarada firme, o tempo de duración dela computarase como servizo activo, e deberase acordar a inmediata reincorporación do traballador ao seu posto de traballo, con recoñecemento de todos os dereitos económicos e demais que procedan desde a data de efectos da suspensión.

Os traballadores sancionados con cambio de localidade non poderán obter novo destino por ningún procedemento na localidade da que foron trasladados, durante os prazos que lle foron impostos na sanción, cun máximo dun ano se sé trata de falta grave ou de tres se se impuxo por falta moi grave. O prazo computarase desde o momento en que se efectuou o traslado.

Artigo 72 Prescrición

As faltas leves prescriben aos seis meses, as faltas graves aos dous anos, e as moi graves aos tres anos.

O prazo de prescrición comezará a contarse dende que a falta se tivera cometido, e dende o cese da súa comisión cando se tratara de faltas continuadas.

Estes prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído ou da información reservada, se é o caso, sempre que a duración do expediente, en conxunto, non supere o prazo de seis meses sen mediar culpa do traballador expedientado.

As sancións leves prescriben ao ano, as sancións graves aos dous anos e as moi graves aos tres anos

O prazo de prescrición das sancións comezará a contarse desde a firmeza da resolución sancionadora.

Artigo 73 Anotación e cancelación

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

A cancelación das sancións impostas por faltas leves, graves e moi graves, anotarase no expediente persoal ao ano, tres anos ou cinco anos, respectivamente, desde a data do seu cumprimento, por petición previa da persoa interesada.

TÍTULO XIII PREVENCIÓN DE RISCOS E SEGURIDADE NO TRABALLO

Artigo 74 A prevención de riscos

A Universidade e os traballadores comprométese a cumprir estritamente as disposicións vixentes na materia, de conformidade co establecido na Lei 31/1995 de prevención de riscos laborais, no Estatuto dos Traballadores, e nas normas específicas que acorden os órganos de goberno da universidade e demais lexislación vixente.

Todo traballador ten dereito a participar, por medio dos seus representantes, en materia de seguridade e saúde laboral no traballo. O órgano paritario e colexiado de consulta é o Comité de Seguridade e Saúde Laboral que velará pola adopción, mantemento e perfeccionamento de medidas axeitadas en materia de prevención de riscos, seguridade e saúde laboral nos centros de traballo da Universidade.

Estará composto polos delegados de prevención elixidos na proporción e segundo o procedemento establecido no artigo 35.4 da Lei 31/1995, e por igual número de representantes da Universidade. Así, o Comité Intercentros poderá designar delegados de prevención entre os traballadores da USC en situación de servizo activo.

Artigo 75 O Comité de Seguridade e Saúde

Serán funcións do Comité de Seguridade e Saúde as recollidas na Lei 31/1995 e no Plan de Prevención de Riscos Laborais da USC.

Artigo 76 Delegados de prevención

Os delegados de prevención terán dereito a un crédito horario de 20 horas mensuais para o exercicio do seu labor.

Artigo 77 Protección da maternidade

As traballadoras embarazadas ateranse ao previsto no procedemento de protección da maternidade, elaborado polo Servizo de Prevención de Riscos (SPR) (en <http://www.usc.es/estáticos/servizos/srpl/IPR-04.pdf>).

Artigo 78 Capacidade diminuída

O persoal que teña recoñecida legalmente a diminución da súa capacidade e fora declarado en situación de invalidez permanente total para a profesión habitual, por resolución da delegación provincial do INSS ou sentenza do Xulgado do Social, será destinado a un traballo adecuado as súas condicións. Para garantirlle ao traballador que non sufra diminución nas súas condicións retributivas, se o posto de traballo que se lle adxudique está clasificado nunha categoría inferior, percibirá as retribucións que lle correspondan polo novo posto, e un complemento cuxo importe será igual á diferenza existente entre as retribucións do posto de orixe e a suma das do novo posto e da pensión de invalidez.

Artigo 79 Equipos de Protección Individual (EPI)

A USC, de acordo co establecido no procedemento de Xestión de Equipos de Protección Individual elaborado polo Servizo de Prevención de Riscos, facilitará ao seu persoal os EPI axeitados para o desenvolvemento das súas tarefas e velará polo uso efectivo dos mesmos cando, pola natureza dos traballos realizados, sexa necesaria a súa utilización.

Artigo 80 Formación en materia de prevención

Os traballadores terán dereito a recibir a formación teórica e práctica apropiada en materia preventiva. A formación nesta materia será obrigatoria para o traballador, de acordo co previsto na Lei de Prevención de Riscos e no Estatuto dos Traballadores.

O Comité de Seguridade e Saúde propondrá e fixará a prioridade das actividades formativas a realizar pola USC en materia de seguridade e saúde

TÍTULO XIV FOMENTO DO EMPREGO

Artigo 81 A bolsa de emprego

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

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

Artigo 82 Completar os períodos de carencia para xubilación

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

Artigo 83 A xubilación anticipada

O persoal fixo afectado por este convenio poderá xubilarse anticipadamente nos termos legais establecidos.

Ao persoal que se xubile a partir dos sesenta anos concederáselle unha gratificación, por unha soa vez e polo referido feito, de acordo coa seguinte escala:

Idade	Mensualidades
Sesenta anos	24
Sesenta e un anos	20
Sesenta e dous anos	16
Sesenta e tres anos	12
Sesenta e catro anos	8

Artigo 84 A xubilación aos 64 anos

Sen prexuízo do establecido no Real Decreto 1131/2002 e coa previa conformidade do traballador afectado, poderá producirse a xubilación aos 64 anos, segundo o establecido no Real Decreto 1194/1985, naqueles casos nos que a contratación simultánea doutro traballador, esixida no citado Real Decreto, fora aconsellable por circunstancias do servizo ou da función, apreciadas pola Xerencia co informe favorable do Comité Intercentros.

Artigo 85 Plan de xubilación

A Universidade e a representación dos traballadores comprométense a negociar un plan de xubilación anticipada e de xubilación parcial, ao que se podan acoller os traballadores que reúnan os requisitos legais para acceder a esta situación.

TITULO XV ASISTENCIA SOCIAL

Artigo 86 Medidas de asistencia social

- Ensino universitario. A universidade habilitará os medios para conseguir que a matrícula nos centros universitarios dependentes das universidades públicas galegas sexa gratuíta para os traballadores activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou persoas coas que convivan maritalmente, e para os fillos ao seu cargo.
- Escola infantil. Os traballadores da Universidade de Santiago terán os mesmos dereitos de admisión e réxime económico có resto do persoal da Universidade no uso da Escola Infantil para os seus fillos.
- Incapacidade transitoria, maternidade, adopción e acollemento, ou suspensión por risco durante o embarazo. A USC completará as percepcións dos traballadores durante estas situacións ata o 100 por 100 das súas retribucións mensuais.
- Xubilación. Ao producirse a xubilación dun traballador que teña como mínimo 15 anos de antigüidade recoñecida, percibirá o importe íntegro de tres mensualidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos quince de referencia. A percepción desta cantidade será incompatible coas establecidas no Artigo 83, en todo caso o traballador poderá optar por percibir a que lle sexa máis favorable.
- Instalacións deportivas. Os traballadores terán para si, para o seu cónxuxe ou parella de feito e para os fillos ao seu cargo, dereito á utilización das instalacións deportivas da Universidade, nas mesmas condicións cás establecidas para o resto dos membros da comunidade universitaria.
- Anticipos reintegrables. A Universidade poderá conceder anticipos reintegrables ao persoal laboral nas mesmas condicións cás establecidas para os funcionarios públicos.

Artigo 87 Fondo de acción social

Co obxecto de financiar accións dirixidas ao persoal, constitúese un fondo de acción social para o persoal laboral, equivalente, cada ano, ao 1% da masa salarial do ano anterior. Tal fondo dedicarase ao:

- a) Financiamento dun seguro que cubra a invalidez e morte derivada de calquera continxencia.
- b) Financiamento dun plan privado de pensións.

Así mesmo, as cantidades sobrantes dedicaranse ao:

1. Financiamento de gratuidade no uso de instalacións e servizos da universidade.
2. Financiamento de medidas de apoio a traballadores que teñan ao seu cargo fillos diminuídos físicos, psíquicos ou sensoriais.
3. Financiamento de sistemas complementarios de axudas ao estudio.
4. Financiamento de anticipos reintegrables.

Artigo 88 Seguro de vida

- ▮ A USC comprométese a celebrar un contrato de seguro de vida para todos os traballadores comprendidos dentro do ámbito de aplicación deste Convenio, co obxectivo de dar cobertura fronte aos riscos de falecemento ou incapacidade permanente total, incluída a da profesión habitual declarada polo INSS con carácter definitivo ou revisable, derivada tanto de continxencias comúns como profesionais, ata a suma de 24.040,48 € por traballador e risco.
- ▮ Os beneficiarios para o caso de morte poderán ser libremente designados por cada traballador. De non facer uso desta facultade, entenderanse como tales, e por orde excluínse: en primeiro lugar o cónxuxe “supérstite” non separado, en segundo lugar os fillos a partes iguais, en terceiro lugar os restantes herdeiros legais. No caso de incapacidade permanente total, o beneficiario será o propio traballador.

A obriga da USC circunscribe única e exclusivamente á contratación e mantemento en vigor da póliza de seguro, sen que en ningún caso poida entenderse a responsabilidade estendida á atención directa das coberturas obxecto do presente precepto.

TÍTULO XVI FORMACIÓN E PERFECCIONAMENTO DO PERSOAL

Artigo 89 Plan de Formación

Os traballadores da USC terán dereito a ver facilitada a realización de estudos para obter títulos académicos ou profesionais recoñecidos oficialmente, á realización de cursos de perfeccionamento profesional e ao acceso aos cursos de capacitación ou reconversión profesional organizados pola Universidade.

Neste sentido, disporanse os medios necesarios para que tódolos traballadores teñan os mesmos dereitos e posibilidades para o acceso e a realización dos cursos organizados pola Universidade, independentemente da súa xornada de traballo ou do Campus ao que pertencen.

A USC contribuirá co 1% da masa salarial que se presuposte para o persoal laboral para financiar o plan de formación.

O plan de formación será o conxunto de accións formativas que a USC organizará directamente ou en réxime de concerto con Centros Oficiais ou recoñecidos e que terá como obxectivos xerais, a progresiva cualificación do persoal para o desempeño das funcións que ten encomendadas, singularmente no momento do ingreso na universidade, a formación e a

reciclaxe permanente e demais cursos de formación continua que permitan o desenvolvemento persoal e profesional dos traballadores.

Os plans de formación poderán ter carácter anual ou plurianual, segundo se acorde na Comisión de Formación.

Artigo 90 Comisión de Formación

A Comisión de Formación do Persoal de Administración e Servizos terá as funcións que se establezan no seu Regulamento de Funcionamento.

A Xerencia informará á Comisión de Formación, coa periodicidade que se acorde no seo da mesma, das accións formativas levadas a cabo tanto en formación interna como en formación externa.

Artigo 91 Tempo para a formación

A USC determinará a asistencia obrigatoria a aquelas actividades formativas necesarias para o bo desempeño das tarefas propias do posto de traballo. O tempo de asistencia aos cursos de adaptación dos traballadores ás modificacións operadas, aos de reconversión profesional, aos de prevención e aqueles outros nos que a asistencia sexa obrigatoria, serán considerados como de traballo efectivo. Se para asistir á formación o traballador tivera que desprazarse fóra da súa residencia habitual, percibirá, no seu caso, a axuda de custo correspondente.

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

Artigo 92 Licenza para a formación

Os traballadores que teñan cumpridos polo menos dous anos de servizos efectivos poderán solicitar unha licenza sen soldo por perfeccionamento profesional, por un prazo non inferior a dous meses nin superior a dous anos. A duración acumulada non poderá exceder dos 24 meses nun período de 10 anos.

A citada licenza será concedida nos quince días seguintes á solicitude, e estará condicionada a que as necesidades do servizo, avaliadas obxectivamente, así o permitan.

Será compatible coa percepción de bolsas, axudas económicas ou outra percepción que permita ao traballador en formación o seu sustento.

TÍTULO XVII DEREITO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DO PERSOAL

Artigo 93 Liberdade sindical

Ningún traballador poderá ser discriminado en razón da súa afiliación sindical e todos poderán expoñer libremente as súas opinións sobre o particular.

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

Artigo 94 Permiso retribuído

Todo traballador poderá dispoñer de 35 horas laborais ao ano como permiso retribuído para asistir a reunións sindicais ou de entidades legalmente constituídas e relacionadas coa súa profesión, para ás que fose oficialmente citado. Para o uso deste dereito, daráselle comunicación á Xerencia, achegando a correspondente citación, como mínimo, () con corenta e oito horas de anticipación e garantirase, en todo caso, o funcionamento dos servizos.

Artigo 95 Asemblea de traballadores

Sen prexuízo do disposto nos artigos 77 a 81 do Estatuto dos Traballadores, poderá ser constituída a asemblea dos traballadores da Universidade, dun centro ou de varios centros da mesma. Deberá ser convocada polo órgano de representación do persoal ou por un 40% dos traballadores do seu cadro de persoal.

Terán dereito a reunirse nun local da Universidade facilitado pola Xerencia, sen presenza desta. A Xerencia deberá recibir comunicación cunha antelación mínima de 48 horas. Os servizos mínimos manteranse cubertos, en todo caso.

No caso de estar negociando un Convenio Colectivo, poderán reunirse dentro do horario de traballo cun límite de 6 horas no período dun mes, e con só 24 horas de aviso previo.

Artigo 96 Tempo retribuído

Os membros do Comité de Empresa disporán de tempo retribuído para realizar xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal que se detalla a continuación:

- Campus de ata 500 traballadores..... 50 horas
- Campus de 501 a 749 traballadores..... 60 horas
- Campus de 750 a 1000 traballadores..... 70 horas

Artigo 97 Acumulación de horas sindicais

O Comité de Empresa poderá acumular as horas sindicais dos seus membros nun ou en varios deles. O pedimento de acumulación deberá facerse por escrito, con autorización tanto do cedente como do cesionario, resolvendo a Xerencia. Non se poderán acumular nin sumar as horas non utilizadas dun mes para outro. A acumulación de horas sindicais terá unha duración mínima de 6 meses, debéndose comunicar cunha antelación mínima de 20 días hábiles ao seu inicio. Non obstante, poderanse autorizar acumulacións inferiores cos mesmos requisitos para a realización de actividades concretas sempre que exista crédito horario e non fose previamente acumulado.

No caso de coincidir no mesmo representante a condición de membro de Comité de Empresa coa condición de delegado de prevención o crédito horario do que disporá será o acumulado para ámbolos dous tipos de representación.

Artigo 98 Delegados sindicais

Os traballadores afiliados a un sindicato poderán constituír seccións sindicais e nomear delegados sindicais segundo o establecido nos estatutos de cada sindicato. Recoñécese o dereito das centrais sindicais a seren representadas por delegados sindicais na Universidade. Os delegados deberán ser traballadores en situación de activo na USC.

Os membros do Comité de Empresa e os delegados sindicais terán os dereitos que lles recoñece a lei, en especial os seguintes:

- Dereito á libre difusión na universidade das súas publicacións, avisos ou opinións que lles poidan interesar aos respectivos afiliados, ao sindicato e aos traballadores en xeral.
- Dereito de reunión nos locais da universidade nas mesmas condicións que se sinalan para a asemblea dos traballadores.
- Dereito a seren informados dos asuntos da universidade nos termos fixados para o Comité de Empresa no Estatuto dos Traballadores, debendo observar o síxilo profesional recollido no Estatuto dos Traballadores.

Artigo 99 Locais sindicais

A universidade, na medida das súas posibilidades, facilitará un local en cada Campus para a actividade sindical e do Comité de Empresa así como o material de oficina necesario. Así mesmo dispoñerá de taboleiros de anuncios reservados á libre comunicación sindical en todos os centros onde sexan precisos.

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

Primeira. Nomeamento do persoal laboral como colaborador do Equipo de Dirección

O persoal laboral poderá colaborar co Equipo de Dirección nos termos que se determinen para o persoal docente investigador, se así o regulamenta o Consello de Goberno

Segunda. Acordo de promoción

A xerencia e o Comité Intercentros comprométense a negociar, logo do estudo do cadro de persoal, un acordo de promoción que afectará aos traballadores fixos que no momento da sinatura do presente convenio pertencen ás actuais categorías de: oficial de laboratorio, auxiliar de servizos, vixiante e persoal de limpeza.

A ocupación das novas prazas derivadas das categorías obxecto da promoción, levará aparellada a amortización das prazas na categoría de orixe.

Terceira. Recoñecemento de antigüidade

O persoal laboral con trienios recoñecidos en réxime funcional a data de entrada en vigor deste convenio poderá solicitar o seu recoñecemento como servizos previos para os efectos de antigüidade consonte ao que se dispón neste convenio.

O devandito recoñecemento terá efectos dende o 1 de xaneiro de 2008 sempre que se solicite nun prazo de 2 meses a partir da entrada en vigor do presente convenio.

Cuarta. Participación en concursos de persoal doutra administración

Ao persoal que estea destinado provisionalmente na USC, procedente doutra administración pública, non lle será esixible o requisito de permanencia no posto de procedencia de 2 anos establecido con carácter xeral no artigo 21 aos efectos de participar no concurso de traslados.

Quinta. Roupa de traballo

En materia de roupa de traballo e vestiario a Universidade proporcionaralles anualmente aos traballadores as pezas de roupa necesarias para o desempeño das súas funcións.

Anualmente farase unha convocatoria para a dotación da roupa de traballo necesaria nas distintas categorías. O contido da convocatoria será negociado entre o Comité Intercentros e a Xerencia.

O subministro do vestiario implica o seu uso obrigatorio durante a xornada de traballo.

Sexta. Cesións de uso de vivendas

Aqueles traballadores que gocen dunha cesión de uso gratuíto dalgunha das vivendas situadas nos inmobles de titularidade da USC, estarán suxeitos ás seguintes normas:

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

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

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

Sétima. Igualdade

Ao persoal incluído no ámbito deste convenio seranlle de aplicación as medidas que en materia de igualdade estableza o Plano de Igualdade que aproben os órganos de goberno da Universidade.

Oitava. Estudio de cadro de persoal e de necesidades

A USC comprométese a realizar durante o ano 2008 un estudo de cadro de persoal e de necesidades que permita diagnosticar a situación actual, adoptar medidas correctoras e planificar accións de futuro. As accións derivadas deste estudo serán negociadas co Comité Intercentros.

Durante o ano 2009, e dentro das dispoñibilidades orzamentarias, executaranse o 100% das accións derivadas do estudo que se consideren prioritarias.

Novena. Equiparación retributiva co Sistema Universitario Galego

No último trimestre de 2008, e unha vez determinadas as modificacións da relación de postos de traballo que é necesario abordar neste ano, acordarase a distribución da cantidade que reste na partida prevista para este fin.

A efectos de equiparación retributiva coas universidades do Sistema Universitario de Galicia estarase aos criterios do acordo do Claustro de dezanove de decembro de 2007.

DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS

Primeira. Persoal laboral "a extinguir" que ocupe postos de funcionarios

O persoal laboral fixo a extinguir, que desempeñe postos de traballo definidos na relación de postos de traballo de funcionarios, percibirá con cargo ós créditos orzamentarios deste a diferenza entre o seu salario base e a retribución do posto, calculada como se o ocupante fose do grupo de clasificación que se corresponde co que teña o laboral.

Segunda. Persoal contratado con cargo a programas, proxectos, contratos de investigación ou a estudos propios

Sen prexuízo do establecido no artigo 3.2 deste convenio, as condicións de traballo do persoal contratado con cargo a programas, proxectos, contratos de investigación ou a estudos propios rexeranse pola lexislación laboral e polo estipulado no seu contrato, sen prexuízo do que se poda acordar logo da realización dun estudo da actividade investigadora e da contratación laboral derivada dela.

Terceira. Complementos Persoais Transitorios (CPT) e a súa absorción

a) Os complementos persoais transitorios derivados do antigo plus de perigosidade. reabsorberanse nos seguintes supostos:

1.- Promoción: cando o traballador promova a unha nova categoría.

2.- Cambios de xornada: cando o posto que ocupa teña un cambio no réxime de xornada que implique unha maior retribución.

3.- Reclasificacións: no momento na que esta se leve a cabo.

4.- Cambios de posto: cando o traballador cambie a un posto que teña unha maior retribución.

O importe deste CPT virá determinado pola suma da contía do plus de perigosidade e do complemento persoal derivado do acordo do 16 de decembro de 1998 en valores actualizados ao ano 2001, e manterase no seu importe ata que se produza a reabsorción.

b) Complemento Persoal Transitorio do plus de permanencia Os condutores que viñan percibindo o plus de permanencia ao abeiro do anterior convenio e non presten os seus servizos como condutores de automóbiles destinados a cargos universitarios, percibirán un CPT polo importe daquel plus.

c) Os CPT derivados da aplicación deste convenio serán absorbidos segundo indiquen as leis de orzamentos anuais, con efectos de xaneiro de 2008.

Cuarta. Asistencia social

As medidas de asistencia social que se recollen no título XV deste convenio entenderanse sen prexuízo do que nesta materia poda acordarse entre a Universidade e a representación de todos os traballadores. Neste caso, corresponderalle á Comisión Paritaria levar a cabo as adaptacións correspondentes.

Quinta.

En tanto non se acorde unha nova estrutura de probas selectivas, utilizarase a estrutura actual, podendo realizar modificacións puntuais por acordo entre as partes.

DISPOSICIÓNS FINAIS

Primeira. Supletoriedade da lexislación laboral

En todo o non recollido no presente Convenio atenderase ao Estatuto Básico do Empregado Público e á lexislación laboral que lle é de aplicación. En defecto desta, atenderase ao acordo entrambas as partes, formalizado mediante pacto. No caso de non chegar a un acordo aplicarase, como criterio interpretativo supletorio e sempre que a natureza do tema o permita, o réxime autonómico e estatal legalmente establecido para os funcionarios.

Segunda. Outras melloras

Se por disposición legal ou regulamentaria ao persoal funcionario da universidade se lle recoñeceran melloras no seu réxime de xornada e horario, vacacións, permisos, licenzas e asistencia social, estas aplicaranse automaticamente ao persoal suxeito a este convenio.

ANEXO I “Categorías”

CATEGORÍAS DO CONVENIO	
Grupo	Categoría
I 1	Enxeñeiro Industrial
	Analista Informático
	Médico (a extinguir)
	Médico de Empresa
	Técnico Superior de Protección Radiolóxica
	Arquitecto
	Técnico Superior de Telecomunicacións
	Técnico Superior de Publicacións
I 2	Técnico Superior Normalización
	Técnico Superior de Linguas Modernas
	Técnico Superior Actividades Culturais
	Técnico Superior Actividades Deportivas
	Técnico Superior en Tradución
	Xornalista
	Técnico Superior de Información
	Técnico Superior de Xestión
	Técnico Superior de Investigación
	Técnico Superior de Investigación
III1	Diplomado Enfermería (DUE)
	Enxeñeiro Técnico Industrial
	Mestre Especialidade Educación Infantil
	Arquitecto Técnico
	Técnico Xestor de Sistemas:
	- Especialidade Xestión de Sistemas
- Especialidade Programación	
- Especialidade Xestión Web	
II 2	Técnico Grao Medio Investigación
	Técnico Grao Medio Información
	Técnico Grao Medio de E-Learning
	Técnico de Xestión de Grao Medio
	Restaurador Libros e Documentos
CATEGORÍAS DO CONVENIO	
Grupo	Categoría
III1	Técnico Especialista Escola Infantil
	Técnico Especialista de Investigación:
	- Especialidade Electrónica
	- Especialidade Mecánica
	- Especialidade Química
	- Especialidade Física
	- Especialidade Bioloxía
	- Especialidade Saúde
	- Especialidade Imaxe
	- Especialidade Son
	Técnico Especialista Instalacións
	Técnico Especialista Informática
	- Especialidade Administración de Sistemas

III 2	- Especialidade Desenvolvimento de Sistemas
	- Especialidade Desenvolvimento Web
	Conductor (a extinguir)
	Delineante
	Técnico Especialista Fonoteca (a extinguir)
	Técnico Especialista en Actividades Deportivas
	Protésico Dental
	Técnico Especialista de Fotocomposición
	Técnico Especialista de Offset
	Técnico Especialista en Medios Audiovisuais
	Técnico Especialista Actividades Culturais
	Técnico Especialista en Zonas Verdes
	Oficial de administración (a extinguir)
	III 3
Técnico Investigación:	
- Área Electrónica-Mecánica	
- Área Química-Física	
- Área Biología-Saúde	
- Área Imaxe-Son	
Técnico Instalacións:	
- Esp. Electricidade	
- Esp. Calefacción	
Técnico Publicacións	
CATEGORÍAS DO CONVENIO	
Grupo	Categoría
IV 1	Auxiliar administrativo laboral (a extinguir)
	Auxiliar Técnico de Bibliotecas
	Oficial de Laboratorio
	Axudante de Seguridade e Prevención
	Cociñeiro
	Especialista de Oficios
	Especialista Imprenta (a extinguir)
	Oficial de Servizos
	Puericultor/a
	Conductor/a
	Socorrista
	Auxiliar Técnico Informático
	Teleinformador
IV 2	Auxiliares de Servizos
	Persoal da Limpeza (a extinguir)
	Vixiantes (a extinguir)

ANEXO II "Retribucións anuais"

SALARIO BASE	
GRUPO	€/ANO
I-1	27.795,92
I-2	27.795,92
II-1	23.371,36
II-2	23.371,36
III-1	18.961,10
III-2	18.961,10
III-3	18.961,10
IV 1	16.218,70
IV 2	15.740,51

PLUS CATEGORIA	
GRUPO	€/ANO
I-1	7.437,09
I-2	4.367,97
II-1	5.117,87
II-2	2.957,38
III-1	4.093,21
III-2	2.687,67
III-3	2.200,60
IV 1	2.276,91
IV 2	1.816,30

PLUS ESPECIAL DISPONIBILIDADE	
4500	€/ANO

PLUS XORNADA	
	€/ANO
X. PARTIDA	2.532,96
X. QUENDAS	1.380,72
X. IRREGULA	2.532,96

PLUSES DE POSTOS SINGULARIZADOS

GRUPO I		
POSTOS SINGULARIZADOS	PLUS	€/ANO
SUBDIRECTOR ATIC	10	18.987,50
DIRECTOR ASOCIADO CITT	10	18.987,50
DIRECTOR OXI	11	14.379,63
RESPONSABLE DE SEGURIDADE	11	14.379,63
DIRECTOR OAU	11	14.379,63
DIRECTOR SERVIZO MÉDICO	11	14.379,63
DIRECTOR SERVIZO RADIOISÓTOPOS	11	14.379,63
COORDINADOR AULAS INFORMATICAS	12	9.636,88
RESPONSABLE REDE DE VOZ	12	9.636,88
RESPONSABLE REDE DE DATOS	12	9.636,88
RESPONSABLE REDE DE LUGO	12	9.636,88
DIRECTOR ÁREA DEPORTES	12	9.636,88
RESPONSABLES SISTEMAS MULTIMEDIA	12	9.636,88
RESPONSABLE DE SISTEMAS	12	9.636,88
RESPONSABLE DESENVOLVEMENTO	12	9.636,88
XEFE U. ORIENTACIÓN PREUNIVERSITARIA	12	9.636,88
RESPONSABLE SOFTWARE	12	9.636,88
DIRECTOR ÁREA CULTURAL	12	9.636,88
XEFE GABINETE COMUNICACIÓN	12	9.636,88
DIRECTOR SERVIZO PUBLICACIÓNS	12	9.636,88
DIRECTOR SERVIZO NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA	12	9.636,88
DIRECTOR SERVIZO DE TRADUCCIÓN	12	9.636,88
RESPONSABLE DE DIFRACCIÓN DE RAIOS X	13	7.437,09
RESPONSABLE REFUGALLOS	13	7.437,09

RESPONSABLE RMN	13	7.437,09
RESPONSABLE MICROSCOPIA ELECTRONICA	13	7.437,09
RESPONSABLE OF. INFORMAC. UNIVERSITARIA	13	7.437,09
GRUPO II		
POSTOS SINGULARIZADOS	PLUS Sobresoldo	€/ANO
DIRECTOR OFICINA WEB	21	11.652,94
SUBDIRECTOR OAU	21	11.652,94
RESPONSABLE OAU CAMPUS NORTE	22	9.452,97
RESPONSABLE OAU CAMPUS SUR	22	9.452,97
RESPONSABLE OAU CAMPUS LUGO	22	9.452,97
RESPONSABLE DE SEGURIDADE	22	9.452,97
RESPONSABLE MANTEMENTO OXI	22	9.452,97
RESPONSABLE CAMPUS LUGO OXI	22	9.452,97
RESPONS. ESPECTROMETRÍA DE MASAS	23	7.802,57
GRUPO III		
POSTOS SINGULARIZADOS	PLUS Sobresoldo	€/ANO
REXENTE	31	10.423,45
DIRECTOR SERVIMAV	31	10.423,45
RESPONSABLE ASISTENCIA USUARIOS	32	8.772,99
SUBDIRECTOR ÁREA CULTURAL	32	8.772,99
SUBREXENTE	32	8.772,99
SUBDIRECTOR ÁREA DE DEPORTES	32	8.772,99
RESPONSABLE REDE XESTIÓN	32	8.772,99
ENCARG. ACTIVIDADES CULTURAI S LUGO	33	6.088,30
RESPONS. AREA APOIO INV. FISQUITECNIAL	33	6.088,30
RESPONSABLE SECCION APOIO ANALITICO	33	6.088,30
ENCARGADO DE ANIMALARIO CENTRAL	33	6.088,30
ENCARG. DE ANIMALARIO EXPERIMENTACIÓN	33	6.088,30
RESPONSABLE CRIOXENIA	33	6.088,30
RESPONSABLE ANÁLISE ELEMENTAL	33	6.088,30
RESPONSABLE HERBARIO	33	6.088,30
RESPONSABLE MUSEO	33	6.088,30
RESPONSABLE ESPECTROSC. VIBRAC.	33	6.088,30
ENCARGADO SOPRADO DE VIDRO	33	6.088,30
RESPONSABLE MICROELECTRÓNICA	33	6.088,30
ENCARGADO PARQUE MÓBIL	33	6.088,30
ENCARGADO INSTALACIÓN S DEPORTIVAS	34	3.246,79
ENCARGADO ACTIVIDAD. DEPORT. LUGO	34	3.246,79
ENCARGADO DE XARDINERIA	34	3.246,79
ENCARGADO INSTALACIÓN S CULTURAI S	34	3.246,79
GRUPO IV		
POSTOS SINGULARIZADOS	PLUS Sobresoldo	€/ANO
COORDINADOR DE PREVENCIÓN	41	6.994,33
ENCARGADO DO PARQUE MÓBIL	41	6.994,33
XEFE DE CORREOS	41	6.994,33
ENCARGADO CARPINTERÍA	42	5.020,21
GOBERNANTE/A	43	4.152,76
CONSERXE	43	4.152,76
ENCARGADO DE CORREOS -LUGO	44	3.629,75
RESPONS. PARQUE MÓBIL CAMPUS LUGO	44	3.629,75

COMPLEMENTOS PAGAS EXTRAORDINARIAS E PAGA ADICIONAL

EQUIVALENCIAS LABORAIS/FUNCIONARIOS

P. Non Sing	Equiv. Nivel Funcionario
I-1	25
I-2	23
II-1	22
II-2	21
III-1	21
III-2	19
III-3	18
IV-1	16
IV-2	15

P.Sing	Equiv. Nivel Funcionario
I-0	28 Vicexerencia
I-1	28 Xefe Servizo
I-2	26
I-3	25
II-1	26
II-2	25
II-3	24
III-1	25
III-2	24
III-3	22
III-4	20
IV-1	22
IV-2	21
IV-3	20
IV-4	19

ANEXO III “Grao de parentesco”

