

III CONVENIO COLECTIVO
DO PERSOAL LABORAL DA UNIVERSIDADE DA CORUÑA

ÍNDICE

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

DISPOSICIÓNS ADICIONAIS
DISPOSICIÓNS TRANSITORIAS
DISPOSICIÓNS DERRADEIRAS

**ANEXO I. DEFINICIÓN DE GRUPOS E CATEGORÍAS ENCADRADAS NO PRESENTE
CONVENIO**
ANEXO II. CLASIFICACIÓN POR GRUPOS E CATEGORÍAS
ANEXO III. SOLDOS E PAGA LINEAL
ANEXO IV. COMPLEMENTOS
**ANEXO V. INSTRUCIÓN POLA QUE SE REGULA O PROCEDIMENTO PARA A
COBERTURA TEMPORAL DE POSTOS DE TRABALLO DO PERSOAL
LABORAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS E SE CONSTITÚEN LISTAXES
DE ESPERA.**

Capítulo I
Ámbito, vixencia e normas xerais de aplicación

Artigo 1

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

Artigo 2. Ámbito funcional e territorial

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

Artigo 3. Ámbito persoal

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

Non están incluídos no ámbito de aplicación do Convenio:

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

Artigo 4. Período de vixencia

O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no BOP e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2009. Malia o anterior, os seus efectos económicos aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2009 e acadarán o 2010 (tal e como se detalla no anexo III). O seu termo quedará automaticamente prorrogado, por anos naturais, salvo denuncia expresa dalgunha das partes, cunha antelación mínima de dous meses ao rematar o período de vixencia.

Se se denunciar o convenio calquera das partes poderá solicitar a constitución da comisión negociadora e o inicio de novas deliberacións, no prazo máximo dun mes. Despois de se denunciar, e mentres non se alcance un novo acordo expreso, o convenio permanecerá en vigor na súa totalidade.

Artigo 5

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

Igualmente, se nas referidas leis de orzamentos se establecesen condicións máis beneficiosas para o citado persoal, estas faranse extensivas aos grupos correspondentes do persoal laboral suxeito ao presente convenio. Todo isto sen prexuízo de que a Universidade adiante, desde o 1 de xaneiro, o incremento establecido na Lei de orzamentos.

Compensación e absorción. As condicións económicas que se establecen no presente convenio compensarán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que for a súa orixe e natureza, sen prexuízo da súa cualificación xurídica.

Se por disposición legal ou regulamentaria se estableceren mellores condicións económicas, só terá eficacia se, ao se consideraren globalmente en cómputo anual, resultaren superiores ás previstas neste convenio.

Artigo 6

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

Artigo 7

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

No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, as dúas partes decidirán, de mutuo acordo, a necesidade de renegociaren estas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou dalgunhas non supón a nulidade de todo o convenio.

Capítulo II Comisión Paritaria

Artigo 8

8.1. Constituirase a Comisión Paritaria do convenio colectivo, sen prexuízo das competencias atribuídas aos órganos administrativos e xudiciais correspondentes.

8.2. A comisión estará composta por cinco persoas representantes do persoal laboral designadas polas centrais sindicais en proporción aos resultados obtidos nas últimas eleccións sindicais que tiveron lugar, e por outras cinco persoas representantes da Universidade da Coruña. Cada unha das partes poderá nomear dous asesores, que asistirán con voz mais sen voto.

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

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

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

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

8.6. Os acordos que adoptar a Comisión Paritaria, e que estarán debidamente reflectidos na acta de cada reunión asinada polas dúas partes, terán carácter vinculante, debendo garantir que todo o persoal laboral teña cumprido coñecemento dos mesmos.

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

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

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

8.10 A comisión, en caso de denuncia do convenio, continuará desenvolvendo as súas competencias, agás que exista unha dimisión maioritaria do Comité de Empresa.

Artigo 9

Procedemento extraxudicial de solución de conflitos

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

9.2 A Comisión Paritaria poderase abster de intervir naqueles casos en que as reclamacións fosen tramitadas simultaneamente pola vía xudicial.

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

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 10

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

O grupo profesional agrupa unitariamente as aptitudes profesionais, as titulacións e o contido xeral da prestación laboral que se corresponde con elas. A pertenza a un grupo profesional capacita para o desempeño de todas as tarefas e cometidos que lle son propios, sen máis limitacións que as derivadas da esixencia das titulacións específicas e demais requisitos de carácter profesional.

A categoría profesional recolle os contidos funcionais e o nivel de formación requirida para o desempeño e a especialidade incorpora ás categorías profesionais os contidos técnicos especializados. As categorías profesionais que se fixan neste convenio, así como a

integración delas nos respectivos grupos profesionais, son as que se fixan no ANEXO I coas súas correspondencias nos sistemas de clasificación vixentes ata o momento.

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

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

A clasificación por grupo determinará as retribucións básicas do persoal.

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

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

Artigo 11

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

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

A RPT incluirá como mínimo:

- a) a unidade á que están adscritos os postos de traballo
- b) a denominación, características esenciais e o tipo de xornada de cada posto
- c) os requisitos esixidos para o seu desempeño
- d) os grupos legalmente previstos
- e) as retribucións e os complementos que lle corresponden

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

Artigo 12. Traballadores discapacitados

A Universidade adoptará as medidas necesarias para facilitar o acceso dos/as traballadores/as con condicións físicas diminuídas aos locais e postos de traballo. Se for preciso, cando existan postos vacantes, a Universidade poderá asignar aos/as traballadores/as un novo posto de traballo máis axeitado ás súas capacidades, logo do informe do Comité de Empresa, nos seguintes supostos:

- a) Os/as traballadores/as que teñan unha diminución da súa capacidade legalmente recoñecida que impida ou dificulte gravemente o desempeño do seu posto de traballo serán destinadas/as a un novo posto ou categoría profesional equivalente que resulte máis axeitado ás súas capacidades nun prazo máximo de tres meses.
- b) Caso de persoal que obtiver a declaración de incapacidade en calquera dos seus graos estarase ao disposto na Lei 13/1982, de integración social de minusválidos e na normativa que desenvolve esta lei.
- c) As traballadoras embarazadas, cando o desempeño do posto de traballo que teñan asignado prexudique a súa saúde ou a do feto, ou devese imposible o normal desenvolvemento da súa actividade laboral, serán destinadas a outro posto ou categoría laboral equivalente máis axeitada, con carácter temporal e mentres durar a circunstancia que deu lugar o cambio, sempre que mediar unha prescrición do facultativo da Seguridade Social ou unha recomendación do servizo de medicina da institución.

Capítulo IV

Organización do traballo e modificación das súas condicións

Artigo 13

A organización do traballo, conforme a lexislación vixente, é facultade exclusiva da Universidade; a súa aplicación práctica correspóndelle ao reitor ou ás persoas titulares da delegación expresa deste das súas competencias en materia de xefatura de persoal de administración e servizos, segundo o que establece os Estatutos da Universidade.

Artigo 14. Cambio de quenda ocasional por necesidades do servizo

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

Artigo 15. Traballos de categoría superior

1. Por razóns técnicas e organizativas que o xustificaren, a Xerencia, logo da consulta ao Comité de Empresa, poderá asignar temporalmente a un/unha traballador/a o desenvolvemento das funcións atribuídas a un posto de superior grupo ou categoría profesional sempre que o/a traballador/a posúa a titulación académica ou profesional que se esixe para o seu desempeño, e polo tempo imprescindible para a súa atención, que en ningún caso poderá ser superior a un ano, prorrogable ata outro ano máis no caso de que o posto se achar reservado a outro/a traballador/a fixo ou xa estiver convocado para cubrirse polos sistemas de provisión previstos neste convenio. A devandita asignación de funcións atribuídas a un grupo superior ou unha categoría

profesional soamente será posible se esta non se pode realizar de acordo co procedemento de provisión de postos establecido neste convenio. Se os traballos se efectuaren por un período superior a un ano, a praza formará parte da seguinte RPT.

2. En ningún caso a asignación temporal de postos ou funcións de categoría superior dará dereito ao/á traballador/a a consolidar o ascenso, que só será posible polo procedemento de cobertura de vacantes que se establece no artigo 18 do presente convenio, sen prexuízo de que teña dereito a percibir a diferenza salarial correspondente.

Capítulo V. Provisión de vacantes, selección e contratación

I. Provisión ordinaria

Artigo 16

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

2. Tipos de concurso

2.1. Concurso xeral de traslados. Utilizarase para prover os postos bases de cada grupo profesional. Valorarase a antigüidade na categoría dentro da Universidade ou nos centros que nela se integran, computando 0,20 puntos por mes ou fracción de mes traballado.

Caso de empate atenderase a seguinte orde:

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

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

O sistema de provisión será o previsto na RPT.

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

- a) Os requisitos e as condicións de participación.

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

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

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

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

b) Os postos.

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

c) A Comisión de Avaliación.

Os méritos serán avaliados por unha comisión integrada por tres representantes nomeados pola Universidade e outros dous designados polo Comité de Empresa.

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

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

2.4. Os destinos adxudicados serán irrenunciabes, agás que antes da publicación da listaxe de persoas admitidas e excluídas o/a traballador/a así o faga constar por escrito ou se antes de rematar o prazo da toma de posesión se obtiver outro destino mediante convocatoria pública.

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

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

De non existiren traballadores/as interesados/as no centro e antes de proceder á contratación temporal, a vacante deberá ser publicada na páxina web da UDC e poderá ser solicitada por traballadores/as doutros centros. As solicitudes, neste último caso, resolveranse respectando o baremo establecido no artigo 18.2 do presente convenio.

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

2.8 Comisión de servizos. Cando un posto de traballo ficar vacante poderá ser cuberto, en comisión de servizos de carácter voluntario por un/unha traballador/a fixo/a do cadro de persoal, que superase a correspondente quenda de promoción interna da mesma

categoría e non acadase praza, respectando a orde de dito proceso. Caso non haber traballadores/as fixos/as interesados/as, a praza será cuberta a través de contratación temporal.

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

2.9. A Universidade da Coruña poderá promover a sinatura dun convenio coas outras dúas universidades públicas de Galicia que permita o recíproco traslado dos seus traballadores.

2.10. Así mesmo, poderase tamén promover a sinatura doutro convenio coas restantes universidades públicas españolas que permita o recíproco traslado dos seus traballadores

Artigo 17. Permuta

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

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

As persoas interesadas non se lles poderá autorizar outra no prazo de dez anos, a partir da concesión. Tampouco se autorizará cando a algún das persoas solicitantes lle falte menos de dez anos para a idade de xubilación forzosa. A concesión realizarase por resolución do reitor, logo do informe das unidades afectadas e do Comité de Empresa.

II. Selección

Artigo 18

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

1. A selección farase mediante concurso-oposición. Será imprescindible aprobar as probas da fase de oposición para pasar á fase de concurso. A puntuación da fase de concurso será do 30% da puntuación total e en ningún caso a puntuación da fase de concurso poderá aplicarse para superar a fase de oposición. A antigüidade computará un 15% para os grupos I a III e un 20% para os grupos IVA e IVB. O 100% da antigüidade será acadada cunha experiencia laboral de 4 anos en postos da mesma categoría. A porcentaxe restante conseguirase pola valoración da formación relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais.

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

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

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

A Universidade reservará o 5% da súa oferta de emprego anual para persoas con minusvalía. Nas probas selectivas estableceranse para as persoas con minusvalía que así

o solicitaren e o acrediten, a adaptación de tempo e os medios para a súa realización de tal xeito que gocen das mesmas oportunidades que o resto dos participantes.

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

Na quenda de promoción poderán participar os/as traballadores/as fixos da Universidade que pertencen a categoría distinta á das prazas que son obxecto de provisión e que dispoñan das titulacións que os habilite para o desenvolvemento profesional das prazas a que aspiran. Deste requisito poderán quedar exentos as persoas aspirantes dos grupos III e IV, agás que na relación de postos de traballo figure unha titulación específica.

Artigo 19

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

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

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

2. Os tribunais dos procesos selectivos estarán compostos por:

- a) o reitor ou persoa en que delegar, que actuará como presidente
- b) dous representantes da Universidade
- c) dous membros designados polo Comité de Empresa
- d) un membro dos PAS, nomeado polo reitor, que exercerá as funcións de secretario e que actuará con voz mais sen voto

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

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

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

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

Artigo 20

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

En calquera caso, a Universidade proporcionará información ao/a traballador/a antes do sinatura do contrato acerca das normas sobre incompatibilidades que o afectaren.

Artigo 21

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

III. Da contratación temporal

Artigo 22

Estarase, neste punto, ao establecido no regulamento de listaxes de espera.

As convocatorias de prazas por quenda de promoción interna e libre, de existiren candidatos válidos, establecerán listaxes de espera das persoas aspirantes seguindo a orde de puntuación obtida no proceso de selección. Estas listaxes de espera servirán para a selección de traballadores/as contratados/as temporalmente. As persoas candidatas procedentes da listaxe de promoción interna terán preferencia sobre as de quenda libre.

Os tipos de contratos temporais serán os seguintes:

1. Contratación de substitución ou interinidade: só se poderán facer contratos de substitución ou interinidade nos termos dispostos na lexislación vixente.
2. Contratación temporal: cando exista a necesidade urxente de contratación que non puiden ser cuberta a través do procedemento regulado no artigo anterior, aplicará o que di o Estatuto dos traballadores.
3. Contrato de relevo: neste caso estarase ao establecido no RD. 1131/2002

Artigo 23. Listaxes de espera

Calquera modificación da normativa sobre listaxes de espera acordarase entre a Universidade e o Comité de Empresa.

IV. Provisión de postos de responsabilidade

Artigo 24

1. Os postos de traballo de natureza singularizada que se definan na relación de postos de traballo polo criterio de responsabilidade serán cubertos segundo establece a RPT. Cando existiren determinadas tarefas ou traballos de carácter temporal que supoñan a asunción

dunha responsabilidade extraordinaria ou cualificación específica que comporte a percepción do complemento correspondente, serán asignadas polo reitor por proposta do xerente, logo da consulta preceptiva ao Comité de Empresa.

2. Remoción do desempeño dun posto singularizado. Se por causas obxectivas, un/unha traballador/a non desenvolve axeitadamente as funcións dun posto singularizado, definido polo criterio de responsabilidade, poderá ser apartado del, oído o Comité de Empresa, mediante resolución reitoral motivada e logo do trámite de audiencia e das alegacións da persoa interesada, quen poderá solicitar a realización da fase de proba.

Artigo 25. Prohibición de conversión en contrato fixo de cadro de persoal

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

Capítulo VI. Xornada e horario de traballo

Artigo 26

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

Artigo 27

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

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

Artigo 28. Xornada reducida

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

2. Supostos de xornada reducida:

2.1 De carácter retribuído:

a) por coidado de fillo menor de 12 meses: O pai ou a nai indistintamente terán dereito a unha hora de ausencia do traballo por lactación dun fillo menor de doce meses, incluídos os supostos de adopción e acollemento. Esta hora corresponderá á primeira ou a última da xornada laboral. No caso xustificade de que a ausencia por lactación teña que facerse no medio da xornada laboral, o tempo de ausencia será de dúas horas. No caso de parto múltiple a redución ampliarase de forma proporcional ata un máximo de catro horas.

Este permiso pode ser disfrutado indistintamente polo pai ou pola nai, no caso de que ambos traballen. No caso de pasamento da nai o pai manterá este dereito. Non terá redución retributiva.

Así mesmo, tamén poderán substituír esta hora de lactación por catro semanas máis de permiso materno.

Será preciso, para ter acceso a esta redución que se acredite que só un dos pais ten este beneficio.

b) No caso de nacemento de fillo/s prematuro/s que teña/n que quedar hospitalizado/s, os pais terán dereito a ausentarse dúas horas diarias dos seus postos de traballo, sen diminución das súas retribucións.

c) Recoñécese o dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, de carácter retribuído, para atender o coidado dun familiar en primeiro grao, por razón de enfermidade moi grave, polo prazo máximo dun mes.

Para a concesión desta solicitude teranse que acreditar fidedignamente tanto a situación do doente, mediante a presentación de informe expedido polo médico, como as circunstancias familiares que fan necesaria a redución da xornada laboral do traballador/a.

2. Supostos de xornada reducida, de carácter non retribuído:

a) por razóns de garda legal: quen por razón de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou un minusválido psíquico, físico ou sensorial, terá dereito a unha redución da xornada de traballo entre un mínimo dun tercio ata un máximo dun medio, coa diminución proporcional das retribucións.

b) por coidado de familiares: quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, ou de alguén con quen se acredite debidamente a convivencia, sempre que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo terá dereito a unha redución da xornada de traballo entre un mínimo dun tercio ata un máximo dun medio, coa diminución proporcional das retribucións. Esta redución de xornada é un dereito individual dos traballadores. Se dous ou máis traballadores da Universidade xeran este dereito polo mesmo suxeito causante, a Xerencia poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento.

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

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

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

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

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

Capítulo VII. Réxime retributivo

Artigo 29. Estrutura do salario

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

1. Retribucións básicas:

- salario base
- pagas extraordinarias
- trienios

2. Retribucións complementarias:

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

Artigo 30. Salario base e pagas extraordinarias

A retribución anual por grupo é a que figura na táboa de retribucións, que se fará efectiva en 15 pagas: 12 mensualidades e 3 pagas extraordinarias que se farán efectivas en xuño, setembro e decembro, de idéntica contía ás retribucións básicas. Con efectos de xaneiro de 2009 comenazarase a incorporar progresivamente ás pagas extras o complemento de posto, segundo a seguinte evolución:

- Xuño 2009: 25%
- Setembro 2009: 40%
- Decembro 2009: 50%
- Xuño 2010: 75%
- Setembro 2010: 100%
- Decembro 2010: 100%

O seu importe será calculado proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses inmediatamente anteriores aos sinalados para o seu aboamento.

Artigo 31. Antigüidade.

Percibirase por cada trienio a cantidade de 41.08 € mensuais (para o ano 2009). Os trienios acumulados na Universidade ata o 1 de febreiro de 1988 e os consolidados en réximes diferentes aos do presente convenio, de que se solicite a súa actualización, aboaranse, igualmente na contía de 41.08 € mensuais (para o ano 2009). Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.

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

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

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

Artigo 32. Complemento de posto

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

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

Artigo 33. Complemento de permanencia

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

Os servizos que non constitúan unha prolongación de xornada, e dicir que sexan requiridos despois da súa finalización e con intervalo no medio, son totalmente voluntarios para o/a traballador/a que pode optar entre percibir a retribución polas horas realizadas a prezo de hora extraordinaria, ou a compensación en descanso segundo o establecido neste convenio. En ningún caso estas horas están cubertas polo complemento de permanencia e limítanse a 60 ao ano.

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

Artigo 34. Complemento de nocturnidade

Servirá para remunerar a xornada desenvolvida entre as 22 horas e as 6 horas. As horas ordinarias que se realizaren neste período terán un incremento do 25% do salario base hora. Non obstante, os/as traballadores/as que realicen como mínimo un terzo da xornada neste horario terán dereito ao anterior incremento na totalidade do seu horario.

Artigo 35. Complemento de perigosidade, penosidade e toxicidade

Os titulares de postos de traballo que sexan declarados tóxicos, perigosos ou penosos percibirán un complemento mensual que se recolle nas táboas de retribución deste convenio. Establécese o compromiso de negociar entre as partes os postos de traballo que teñen dereito a este complemento.

Artigo 36. Complemento de dispoñibilidade (xornada partida)

O persoal suxeito ao réxime de xornada partida permanente percibirá un complemento mensual, agás nos meses de xullo e agosto.

Artigo 37. Complemento de convenio

Establécese un complemento de convenio para todo o persoal da UDC afectado polo presente convenio de 509,09 € anuais (para o ano 2009).

Artigo 38. Horas extraordinarias

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

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

- a) con tempo de descanso:
 - a. de luns a venres: 1,75 veces o tempo traballado
 - b. sábado pola mañá: 2 veces o tempo traballado
 - c. sábados pola tarde, domingos, festivos e nocturnas: 3 veces o tempo traballado
- b) remuneradas:
 - a. de luns a venres: 1,25 veces a hora ordinaria
 - b. sábado pola mañá: 1,5 veces a hora ordinaria
 - c. sábado pola tarde, domingos, festivos e nocturnas: o duplo da hora ordinaria

Para o cálculo da hora ordinaria usarase a seguinte fórmula: Retribucións básicas máis complementos do traballador dividido polo número total de horas de traballo anuais.

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

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

O tempo de descanso poderá acumularse ata 2 semanas consecutivas e, e ningún caso, aos período de vacacións.

Artigo 39. Réxime de incompatibilidades

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

Capítulo VIII. Vacacións, permisos e licenzas

Artigo 40. Vacacións

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

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

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

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

En caso de baixa por maternidade, cando a situación coincida co período de vacacións, esta quedará interrompida e poderase beneficiar dela cando rematar o permiso por maternidade. En todo caso, as vacacións deberán ser realizadas dentro do ano natural ata o 15 de xaneiro do ano seguinte.

Artigo 41. Licenzas sen soldo

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

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

Artigo 42. Licenzas

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

Concederanse permisos ou licenzas nos casos e pola duración que a continuación se especifica:

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

6.2) vinte días naturais por matrimonio ou inscrición como parella de feito

6.3) catro días hábiles no caso de separación legal ou divorcio.

6.4) Permiso por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dunha filla ou fillo: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai funcionario a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

6.5) ata dous meses de permiso, percibindo durante este período unicamente as retribucións básicas, no suposto de adopción internacional cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais

6.6) as traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso á xerencia e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo

6.7) o tempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida.

6.8) o tempo imprescindible para acompañar aos pais dependentes ou aos fillos menores de 16 anos a unha cita médica, así como para acudir a reunións nos centros de educación especial, no caso de fillos discapacitados.

6.9) 3/5 días hábiles (mesma ou distinta localidade) en caso de morte ou enfermidade grave dun familiar de primeiro ou segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

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

6.11) un día natural en caso de morte ou enfermidade grave dun familiar de terceiro ou cuarto grao de consanguinidade ou afinidade.

6.12) para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación de persoal nos termos legalmente establecidos.

6.13) polo tempo imprescindible para o cumprimento dun deber inexcusable.

6.14) polo tempo imprescindible por motivos persoais e por causa xustificada, non podendo superar a quinta parte da xornada computada trimestralmente. No caso de que a causa que motivou a licenza implique a percepción de retribución ou indemnización, descontarase o importe desta do salario ao que teña dereito.

6.15) para concorrer a exames finais, liberatorios e demais probas definitivas de aptitude e avaliación en centros oficiais de formación, durante os días da súa celebración, e coa debida xustificación. Así mesmo, nos exames parciais que coincidan coa xornada de traballo, polo tempo indispensable.

6.16) para asistencia a cursos de formación e perfeccionamento, durante a xornada de traballo, cando o contido dos mesmos estiver directamente relacionado co posto de traballo ou a carreira profesional do traballador na Administración. A solicitude require o informe preceptivo do responsable da unidade na que presta servizos e autorización expresa da Xerencia.

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

Así mesmo, e de acordo co artigo 76.3 do decreto legislativo 1/2008, terase dereito ao goce de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

O persoal destinado en servizos ou centros que non celebren a festividade do patrón terán dereito a un día mais por asuntos particulares.

No caso de que os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable engadiranse dous días adicionais por asuntos particulares.

No caso de ser preciso manter o servizo os días 24 e 31 de decembro os traballadores terán dereito a gozar de dous días de permiso por cada un deles, determinados por acordo entre a xerencia e os traballadores

6.18) ata 10 días hábiles de traballo efectivo cada ano natural por asuntos particulares sen retribución sempre que as necesidades do servizo o permitan e logo de autorización da correspondente unidade de persoal.

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

Capítulo IX. Suspensión do contrato de traballo

Artigo 43

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:

Maternidade da muller traballadora, ou adopción de menores de seis anos. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, de que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. Non obstante o anterior e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai, no caso de traballaren o pai e a nai, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai aproveite unha parte determinada e ininterrompida de descanso posterior ao parto, quer de forma simultánea quer sucesiva co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e de acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción ou de acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, este incluído, que se contarán á elección do traballador, quer a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, quer a partir da resolución xudicial pola que constitúe a adopción. No caso de traballaren o pai e a nai, o período de suspensión distribuirase a opción das persoas interesadas, que poderán aproveitalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados. Nos casos de aproveitamento simultáneo de períodos de descanso, a súa suma non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos puntos anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

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

Nos supostos de adopción internacional, cando for necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe da crianza adoptada, o permiso previsto para cada caso no presente apartado, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

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

O beneficio a tempo parcial destes permisos poderá facerse segundo o que establece o Real decreto 180/2004, do 30 de xaneiro (BOE n.º 37, do 12 de febreiro de 2004).

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

- b) Privación de liberdade do/a traballador/a, mentres non exista sentenza condenatoria firme.
- c) Suspensión provisional de emprego durante a tramitación do expediente disciplinario e suspensión disciplinaria por sanción.
- d) 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/a traballador/a deberá reincorporarse ao traballo no prazo máximo dun mes, a partir da terminación do servizo e no caso de non solicitar o reingreso nese prazo, pasará a situación de excedencia por interese particular.
- e) No suposto de risco durante o embarazo nos termos previstos no artigo 26 parágrafos 2 e 3 da Lei de prevención de riscos laborais.

Artigo 44. Excedencia para o coidado de fillos ou de familiares

- 1) Os/as traballadores/as terán dereito a un período de excedencia para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza, por adopción, ou por acollemento, que se contará desde a data do nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.
- 2) Os/as traballadores/as terán dereito a pasar a situación de excedencia para atenderen o coidado persoal do seu cónxuxe, da persoa con que convivan maritalmente, dos ascendentes ou dos descendentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por motivo de incapacidade ou de enfermidade grave non poidan valerse por si mesmos.

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

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

O período en que o/a traballador/a permaneza nesa situación será computable a efectos de antigüidade e o/a traballador/a terá dereito á asistencia a cursos de formación. Durante os primeiros dous anos terá dereito a reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o citado prazo a reserva quedará referida a un posto de traballo da súa categoría ou grupo profesional.

Artigo 45

- 1. En materia de excedencia forzosa rexerá o disposto no artigo 46 do Estatuto dos traballadores.
- 2. A excedencia voluntaria poderá ser solicitada polos/as traballadores/as que teñan un ano, polo menos, de antigüidade ao servizo da Universidade. A duración desta situación non poderá ser inferior a dous anos nin superior a cinco, este dereito so poderá ser exercitado outra vez polo/a mesmo/a traballador/a se transcorreron catro anos do final da anterior excedencia.
- 3. Durante os dous primeiros anos de excedencia terá dereito á reserva do posto de traballo.

Artigo 46

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

O reingreso por excedencia que se derivar de incompatibilidades solicitarao o/a traballador/a no mes seguinte ao remate desta.

Artigo 47

O/a traballador/a excedente voluntario/a, de máis de dous anos de duración, que solicitar a súa incorporación, terá dereito a ocupar a primeira vacante que se produza na súa categoría. De non existir vacante poderá optar a outras categorías do seu mesmo grupo para as que estea cualificado, ou ben agardar a que se produza unha vacante na súa mesma categoría.

Capítulo X. Prevención de riscos e seguranza no traballo

Artigo 48

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

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

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

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

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

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

- Promover a observancia das disposicións vixentes en materia de seguranza e de saúde no traballo aos/ás traballadores/as.
- Informar sobre o contido das normas de seguranza e de saúde no traballo os traballadores.
- Realizar visitas para coñecer as condicións relativas a orde, a limpeza, a ambiente, a instalacións, a maquinaria, a ferramentas e a procesos laborais, e

constatar riscos que poidan afectar a vida ou a saúde dos/as traballadores/as, e informar dos defectos e dos perigos que atinxan á Universidade, se for o caso, promover a adopción das medidas necesarias para a corrección destas situacións e calquera outras que considerar oportunas.

-Emitir informe preceptivo sobre a concesión de complementos relacionados con esta materia.

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

-Coñecer as investigacións realizadas polos técnicos do Servizo de Prevención de Riscos Laborais sobre accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

-Procurar para os/as traballadores/as da empresa unha formación adecuada en materia de seguranza e saúde.

-Cooperar na realización e no desenvolvemento de cursos e de campañas de seguranza e saúde.

-Propoñer a imposición de sancións ás persoas que incumpriren as normas e as instrucións en materia de seguranza e saúde.

O Comité de Seguranza e Saúde da UDC reunirase con carácter ordinario trimestralmente, ou cando a necesidade o requirir de acordo coas súas normas de funcionamento.

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

Calquera membro da comunidade universitaria que reúna os requisitos que se establecen no artigos 35.2 e 35.4 da Lei de prevención de riscos laborais poderá ser nomeado polo Comité de Empresa para formar parte do Comité de Seguranza e Saúde.

Artigo 49. Durante o período de embarazo

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

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

Artigo 50. Roupa de traballo

En materia de roupa de traballo e vestiario, a Universidade proporcionaralles aos/ás traballadores/as as seguintes pezas de roupa, sempre e cando se realicen de xeito efectivo as funcións para as que é precisa esta roupa:

Auxiliares técnicos de biblioteca, conserxes e auxiliares de servizo:
2 batas anualmente.

Especialistas de laboratorio, técnicos de laboratorio:
2 batas e 1 par de zocos anualmente.

Vixilantes: Cada dous anos 2 uniformes, que constarán globalmente de :

2 traxes, 2 camisas, 2 gravatas, 2 pares de calcetíns e 2 pares de zapatos anualmente.

Cada 3 anos 1 abrigo

Condutores:

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

Persoal de correos:

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

Persoal informático que realice funcións fóra do seu centro de traballo:

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

Persoal de apoio a actos oficiais:

Cada dous anos: 1 uniforme que constará de 1 traxe, 2 camisas, 1 gravata, 2 pares de calcetíns e 2 pares de zapatos.

Conserxes e auxiliares de servizo da Reitoría e da Vicerreitoría de Ferrol:

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

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

Cada dous anos: un chubasqueiro.

Telefonistas da Coruña e de Ferrol:

Anualmente: dúas batas.

Persoal do Club Marítimo Universitario:

Cada dous anos: 1 uniforme de inverno, 1 uniforme de verán, 1 equipo de faena que constará de 1 xersei, 1 pantalón, dúas camisas e 1 par de zapatos, e 1 equipo impermeable composto por 1 chaqueta, 2 pantalóns e un par de botas de auga.

Persoal de mantemento:

Cada ano: 2 camisas, 2 toallas, 2 traxes de faena, 2 pares de botas ou zapatos, 2 pares de deportivos, 1 chubasqueiro

Socorristas:

Cada ano 1 bañador, 1 gorro de baño, 1 chándal, 1 camiseta, 1 par de chanclas, 1 toalla

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

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

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

En todo caso, a Xerencia e o Comité de Empresa determinarán aquelas necesidades de roupa de traballo que non estean incluídas nos puntos anteriores.

Os/as traballadores/as deberán presentar a súa solicitude, para a subministración das pezas recollidas neste artigo, no servizo de persoal, preferentemente durante os meses de xaneiro e febreiro de cada ano. As solicitudes de vestiario deben facerse efectivas no prazo máximo dous meses desde a súa concesión, así mesmo non se poderán realizar solicitudes de vestiario que non correspondan ao ano en curso.

EPI. Ademais das prendas recoñecidas, a Universidade proverá os/as traballadores/as de todo o material (EPI) necesario para as súas funcións.

Capítulo XI. Réxime disciplinario

Artigo 51

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

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

A) Son faltas leves as seguintes:

1. A incorrección co público e cos compañeiros ou subordinados.
2. O atraso, a negligencia ou o descoido no cumprimento das tarefas.
3. Non comunicar coa antelación debida a falta de asistencia por causa xustificada, se non se proba a imposibilidade de facelo.
4. A falta de asistencia ao traballo sen causa xustificada un ou dous días nun mes.
5. As faltas repetidas de puntualidade sen causa xustificada de tres a cinco días ao mes.
6. O descoido na conservación de locais, do material e dos documentos dos servizos.
7. En xeral, o incumprimento dos deberes por negligencia ou descoido inexcusable.

B) Son faltas graves:

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

C) Son faltas moi graves:

1. A fraude, a deslealdade e o abuso de confianza nas xestións encomendadas, así como calquera conduta constitutiva de delito doloso.
2. A manifesta insubordinación individual ou colectiva.
3. O falseamento voluntario de datos e informacións do servizo.

4. A falta de asistencia ao traballo non xustificada durante máis de tres días ao mes.
5. As faltas reiteradas de puntualidade non xustificadas durante dez ou máis días ao mes, ou durante máis de vinte días ao trimestre.
6. O incumprimento das normas de incompatibilidade.
7. A reincidencia de tres ou máis faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, dentro dun período de catro meses.
8. O acoso laboral ou sexual, en virtude de sentenza xudicial firme

Artigo 52

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

A) Por faltas leves:

- amoestación por escrito
- suspensión de emprego e soldo ata dous días

B) Por faltas graves:

- suspensión de emprego e soldo de tres días a un mes
- suspensión do dereito a concorrer a probas selectivas ou concursos de ascenso por un período dun ano

C) Por faltas moi graves:

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

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

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

- As faltas leves prescriben aos dez días; as faltas graves aos 20 días, e as moi graves aos sesenta días, a partir da data en que a administración tivo coñecemento delas e, en todo caso, aos seis meses despois de se cometer. Eses prazos quedarán interrompidos por calquera acto propio do expediente instruído, ou información reservada, se for o caso, sempre que a duración do expediente, en conxunto, non superar o prazo de seis meses sen mediar culpa do/a traballador/a expedientado/a.

Todo/a traballador/a pode dar conta por escrito persoalmente ou mediante os seus representantes, do actos que impliquen faltas de respecto á súa intimidade ou á consideración debida á súa dignidade humana ou laboral. A Universidade, a través do órgano directivo ao que se encontre adscrito a persoa interesada, abrirá a información

oportuna e instruíra, se é o caso, o expediente disciplinario que proceda, no cal intervirá a representación dos traballadores.

As sancións impostas e a súa cancelación anotarase no expediente persoal, e informárase diso ao representantes dos/as traballadores/as e á Comisión Paritaria.

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

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

Capítulo XII. Fomento do emprego

Artigo 53

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

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

Artigo 54

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

Artigo 55

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

- sesenta anos: 6900 €
- sesenta e un anos: 5200 €
- sesenta e dous anos: 4200 €
- sesenta e tres anos: 3700 €

Estas contías incrementaranse porcentualmente na mesma cantidade que o fagan as retribucións básicas a partir do ano 2009.

Artigo 56.

Sen prexuízo do establecido no RD 1131/2002 e coa previa conformidade do/a traballador/a afectado, poderá producirse a xubilación aos 64 anos, segundo o establecido

no Real decreto 1194/1985, naqueles casos en que a contratación simultánea doutro traballador, esixida no citado real decreto, sexa aconsellable por circunstancias do servizo ou da función, apreciadas pola Xerencia co informe favorable do Comité de Empresa.

Capítulo XIII. Asistencia social

Artigo 57

A Comisión Paritaria será o marco onde se desenvolverá e propondrá a política de asistencia social.

Artigo 58

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

-*Ensino universitario*. A Universidade habilitará os medios para conseguir que a matrícula nos centros sexa gratuíta (no que se refire aos prezos públicos correspondentes á matrícula) para os/as traballadores/as activos e xubilados, para os seus cónxuxes ou a persoa con que conviva maritalmente, e para fillos ao seu cargo.

Desde a UDC propiciarase o establecemento de convenios con outras Universidades públicas fóra do Sistema Universitario de Galicia ofrecendo a gratuidade para os seus traballadores.

- *Escolas de idiomas*. A Universidade da Coruña propiciará o establecemento de convenios para conseguir que a matrícula nas escolas oficiais de idiomas resulte gratuíta para os/as traballadores/as activos/as e xubilados/as, para os seus cónxuxes ou a persoa con que convivan maritalmente, e para fillos ao seu cargo.

-*Escola infantil*. Os traballadores e traballadoras a que lles é de aplicación este convenio terán os mesmos dereitos de admisión e réxime económico que o resto do persoal da UDC no uso da escola infantil para os seus fillos.

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

-Ao se producir a xubilación forzosa, falecemento ou á invalidez permanente dun traballador da Universidade da Coruña, percibirá o importe íntegro de tres mensualidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos quince de antigüidade na UDC. No caso de prestacións de servizo a tempo parcial, computarse este tempo de xeito proporcional.

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

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

-*Anticipos reintegrables*. A Universidade concederalle anticipos reintegrables ao seu persoal laboral ata unha contía máxima de dúas mensualidades ou 3.000 €, que se reintegrarán no prazo máximo de 18 meses sen intereses.

Artigo 59

Co obxecto de financiar accións dirixidas ao persoal que se acorden na Comisión Paritaria, ou ben que se complementen ás adoptadas nela, decididas entre a Xerencia e o Comité de Empresa, constitúese na Universidade un fondo de acción social para o persoal laboral, equivalente, cada ano, ao 1,5% da masa salarial anual, garantindo como mínimo os fondos necesarios para a contratación dun seguro de asistencia sanitaria de prestacións análogas ás vixentes na data de sinatura deste convenio.

Capítulo XIV. Dereito de representación colectiva do persoal

Artigo 60

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

Artigo 61

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

Artigo 62

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

Artigo 63

Sen prexuízo do disposto nos artigos 77 a 81 do Estatuto dos traballadores, poderá ser constituída a asemblea dos/as traballadores/as da Universidade, dun centro ou de varios centros da mesma. Deberá ser convocada polo Comité de Empresa ou por un 20% dos/as traballadores/as do seu cadro de persoal.

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

Artigo 64

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

Artigo 65

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

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

Artigo 66. Delegados sindicais

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

Os sindicatos que alegaren este dereito deben acreditarlo de modo que faga fe diante da Universidade, e esta recoñeceralle, acto seguido, ao citado delegado a súa condición de representante do sindicato para todos os efectos.

A estes representantes recoñécenselles os dereitos establecidos na LOLS (Lei Orgánica de Liberdade Sindical) e demais normativa que lle sexa de aplicación.

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

Artigo 67

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

- Dereito á libre difusión na Universidade das súas publicacións, dos seus avisos ou das súas opinións que lles puideren interesar aos respectivos afiliados ao sindicato e aos/ás traballadores/as en xeral.
- Dereito de reunión nos locais da Universidade nas mesmas condicións que se sinalan para a asemblea dos traballadores.
- Os membros do Comité de Empresa e os delegados de persoal e mais os delegados sindicais dispoñerán de tempo retribuído para realizar as xestións conducentes á defensa dos intereses do persoal. As horas mensuais dispoñibles para cubrir esta finalidade serán de 30.
- Dereito a seren informados dos asuntos da Universidade nos termos fixados para o Comité de Empresa no Estatuto dos traballadores, debendo observar o sigilo profesional recollido no mesmo texto.

Artigo 68

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

Capítulo XV. Formación e perfeccionamento do persoal

Artigo 69

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

A Universidade, dentro das súas disponibilidades orzamentarias, dedicará unha partida para financiar un plano de formación que negociará dentro da comisión de formación cos criterios do artigo 98 dos Estatutos da UDC (vixentes no momento de asinar este convenio).

O Plano de Formación do PAS, aprobado polo Consello de Goberno da UDC, seralle de aplicación ao persoal laboral de administración e servizos.

Artigo 70

A Universidade 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 curso de capacitación profesional para a adaptación dos/as traballadores/as ás modificacións técnicas operadas así como aos cursos de reconversión profesional, consideraranse como de traballo efectivo e, se para a súa asistencia o/a traballador/a tiver que se desprazar fóra da súa residencia habitual, percibirá, se for o caso, a axuda de custo correspondente.

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

O xerente poderá autorizar os/as traballadores/as para que dispoñan dun permiso retribuído de ata 40 horas anuais para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional que se celebren fóra do ámbito da Universidade, cando o seu contido estea directamente relacionado co posto de traballo ou coa correspondente carreira profesional, logo do informe do responsable da unidade/centro/servizo en que se achar o/a traballador/a. Este informe terá carácter técnico, será preceptivo mais non vinculante.

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

Disposicións transitorias

Primeira.

De acordo co proceso de funcionarización previsto nos estatutos da UDC quedarán salvagardados os dereitos dos/as traballadores/as que voluntariamente opten por permanecer na súa condición de persoal laboral.

Segunda.

Unha vez publicada a RPT do ano 2009 convocarase unha promoción sen mobilidade das telefonistas do grupo IVB ao grupo IVA

A Universidade comprométese a establecer, inmediatamente despois da aprobación da RPT do ano 2009, un calendario negociado co Comité de Empresa para a promoción de todos os grupos de traballo do grupo IVB ao grupo IVA e ás sucesivas promocións dos grupos laborais afectados (do grupos IVA ao grupo III). Todas as promocións serán sen mobilidade.

Todo o negociado quedará reflectido na RPT do ano 2009 e os procesos derivados dos acordos levaranse a cabo durante a vixencia desta.

Terceira. Avaliación da calidade

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

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

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

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

A avaliación colectiva:

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

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

A avaliación individual:

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

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

Cuarta

Malia o disposto no segundo parágrafo do artigo 18 deste convenio, que será o de aplicación con carácter xeral, de xeito excepcional e unicamente para o primeiro proceso selectivo de cada categoría laboral da RPT de 2005, que se convoque dende a entrada en vigor deste convenio, estes procesos selectivos valoraranse do seguinte xeito:

- Fase de oposición: 60 puntos
- Fase de concurso: 40 puntos. A antigüidade valorarase a razón de 0,625 puntos por mes na mesma categoría e grupo na UDC e 0,15 puntos por mes na mesma categoría e grupo noutras administracións ata un máximo de 30 puntos. Os 10 puntos restantes conseguirase pola valoración da formación relacionada coa categoría da praza, acreditada suficientemente e impartida por centros e organismos oficiais e organismos de recoñecido prestixio.

Estas convocatorias deberán incluír a totalidade das prazas vacantes no momento da convocatoria coas correspondentes reservas ás quendas de promoción interna, agás as que se determinen de común acordo co Comité de Empresa para a súa amortización.

Disposicións derradeiras

Primeira- En todo o non recollido no presente convenio haberase que ater á lexislación laboral que lle sexa de aplicación. En defecto desta, atenderase ao acordo entre as partes, formalizado mediante pacto. No caso de non chegar a un acordo, aplicarase, sempre que a natureza do tema o permita, como criterio interpretativo supletorio o réxime legalmente establecido para os funcionarios.

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

Terceira- A partir da entrada en vigor deste convenio non se poderán asignar novos complementos non considerados neste texto.

Disposición derogatoria

Queda derogado o **II C**onvenio Colectivo do persoal laboral da UDC e todos os acordos e disposicións de aplicación del que contradigan ou vulneren o contido do presente convenio.

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

a) Grupo 1

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

b) Grupo 2

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

c) Grupo 3

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

d) Grupo 4

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

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

ANEXO II. Clasificación por grupos e categorías

GRUPO 1

ARQUITECTO
BIBLIOTECARIO
SECRETARIO TÉCNICO
TÉCNICO I+D
TÉCNICO SUPERIOR
TÉCNICO SUPERIOR DE ASESORAMIENTO CIENTÍFICO
TÉCNICO SUPERIOR EN CALIDADE
TÉCNICO SUPERIOR EN COMUNICACIÓN
TÉCNICO SUPERIOR EN DEPORTES
TÉCNICO SUPERIOR EN INFORMÁTICA
TÉCNICO SUPERIOR EN INSTRUMENTACIÓN ANALÍTICA
TÉCNICO SUPERIOR EN NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA
TÉCNICO SUPERIOR EN RELACIONES INTERNACIONAIS
TÉCNICO SUPERIOR EN TELEFORMACIÓN
TÉCNICO SUPERIOR EN INNOVACIÓN
TÉCNICO SUPERIOR DE LABORATORIO
TÉCNICO SUPERIOR DE MANTENIMENTOS

GRUPO 2

ARQUITECTO TÉCNICO
DOCUMENTALISTA
SECRETARIO TÉCNICO
TÉCNICO DE GRAO MEDIO EN INFORMÁTICA
TÉCNICO DE GRAO MEDIO EN RELACIONES INTERNACIONAIS
TECNICO DE RELACIONES LABORAIS E ASISTENCIA SOCIAL
TÉCNICO EN PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS
TÉCNICO GRAO MEDIO EN DEPORTES
TÉCNICO GRAO MEDIO EN NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA
XEFE DO SERVIZO DO PARQUE MÓBIL E CORREOS
XEFE DO SERVIZO DE PREVENCIÓN DE RISCOS

GRUPO 3

ADMINISTRATIVO
CONDUCTOR CORREOS
DELINEANTE
SECRETARIO TÉCNICO
TÉCNICO ESPECIALISTA
TÉCNICO ESPECIALISTA DE LABORATORIO
TÉCNICO ESPECIALISTA EN ACTIVIDADES CULTURAS
TÉCNICO ESPECIALISTA EN ACTIVIDADES INSTITUCIONAIS
TÉCNICO ESPECIALISTA EN DISEÑO GRÁFICO
TÉCNICO ESPECIALISTA EN EQUIPAMENTOS E ALMACÉNS
TÉCNICO ESPECIALISTA EN INFORMÁTICA
TÉCNICO ESPECIALISTA EN MEDIOS AUDIOVISUAIS
XEFE DE TALLER

GRUPO 4A

CONDUCTOR
CONSERXE
ESPECIALISTA DE CORREOS
ESPECIALISTA DE OFICIOS
MARIÑEIRO ESPECIALISTA
SOCORRISTA
ESPECIALISTAS DE LABORATORIO (EN EXTINCIÓN)
AUXILIAR DE BIBLIOTECA (EN EXTINCIÓN)

GRUPO 4B

AUXILIAR DE SERVICIOS
TELEFONISTA
VIXIANTE

ANEXO III : SOLDOS E PAGA LINEAL

A partir do 1 de xaneiro de 2009 aplícanse as seguintes táboas retributivas (soldo base e complementos):

SOLDOS 2009

Grupo	Contía mensual
I	1.933,35
II	1.624,46
III	1.316,57
IVA	1.200,15
IVB	1.083,67

Paga lineal (ano 2009): 509,09 €

No ano 2010 o soldo, antigüidade e a paga lineal experimentarán a suba básica establecida nos orzamentos xerais do Estado para os traballadores públicos.

ANEXO IV. RETRIBUCIÓNS COMPLEMENTARIAS 2009

Complementos 2009

a) Complementos de posto

Categoría

GRUPO I	Xaneiro 09 - Xuño 09	Xullo 09- Set. 09	Outubro 09- Dec. 09	Xaneiro 10- Xuño 10	Xullo 10- Set. 10	Outubro 10- Decem. 10
Secretario técnico	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82
Técnico sup. asesoramento científico	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82
Técnico en fomento da innovación	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82
Técnico en relacións internacionais	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82	901,82
Técnico sup. informática - coord. Área	717,85	732,85	742,85	767,85	792,85	792,85
Técnico superior informática	529,25	544,25	554,25	579,25	604,25	604,25
Técnico superior de laboratorio	529,25	544,25	554,25	579,25	604,25	604,25
Técnico superior en calidade	529,25	544,25	554,25	579,25	604,25	604,25
Técnico superior	529,25	544,25	554,25	579,25	604,25	604,25
Técnico superior	151,06	241,70	302,13	453,19	604,25	604,25
Técnico normalización lingüística	529,25	544,25	554,25	579,25	604,25	604,25
Técnico coordinador en deportes	501,13	521,75	535,50	569,88	604,25	604,25
Arquitecto	350,83	401,51	435,30	519,78	604,25	604,25
Técnico en comunicación	350,83	401,51	435,30	519,78	604,25	604,25
Técnico en teleformación	350,83	401,51	435,30	519,78	604,25	604,25
Técnico en deportes	350,83	401,51	435,30	519,78	604,25	604,25
Técnico en I+D	350,83	401,51	435,30	519,78	604,25	604,25
GRUPO II						
Técnico prevención riscos - xefe servizo	898,03	898,03	898,03	898,03	898,03	898,03
Xefe servizo parque móbil e correos	898,03	898,03	898,03	898,03	898,03	898,03
Arquitecto técnico	296,14	311,14	321,14	346,14	371,14	371,14
Técnico de grao medio informática	296,14	311,14	321,14	346,14	371,14	371,14
Técnico relacións internacionais	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
Técnico Gº. Medio normaliz. Lingüística	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
Técnico grao medio deportes	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
Técnico relacións labor. e asist. Social	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
Técnico prevención de riscos	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
Secretario técnico	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
Documentalista	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
Técnico sistemas mecánicos	264,79	286,06	300,24	335,69	371,14	371,14
GRUPO III						
Secretario técnico	336,03	339,30	341,48	346,92	352,36	352,36
Técnico espec. En actividades culturais	288,61	301,36	309,86	331,11	352,36	352,36
Técnico espec. en equipamentos e almac.	288,61	301,36	309,86	331,11	352,36	352,36
Técnico espec. De laboratorio	277,36	292,36	302,36	327,36	352,36	352,36
Técnico espec. En informática	277,36	292,36	302,36	327,36	352,36	352,36
Técnico espec. En medios audiovisuais	277,36	292,36	302,36	327,36	352,36	352,36
Técnico espec. En mantementos	277,36	292,36	302,36	327,36	352,36	352,36
Condutor correos	231,55	255,71	271,82	312,09	352,36	352,36
Técnico espec. En activid. Institucionais	231,55	255,71	271,82	312,09	352,36	352,36
Técnico espec. En deseño gráfico	231,55	255,71	271,82	312,09	352,36	352,36
Técnico especialista	231,55	255,71	271,82	312,09	352,36	352,36

Delineante	231,55	255,71	271,82	312,09	352,36	352,36
Xefe de taller	231,55	255,71	271,82	312,09	352,36	352,36
GRUPO IVA						
Conserxe	214,85	229,85	239,85	264,85	289,85	289,85
Especialista de laboratorio	184,41	201,07	212,18	239,94	267,71	267,71
Conductor	184,41	201,07	212,18	239,94	267,71	267,71
Mariñeiro especialista	184,41	201,07	212,18	239,94	267,71	267,71
Especialista correos	184,41	201,07	212,18	239,94	267,71	267,71
Socorrista	184,41	201,07	212,18	239,94	267,71	267,71
Especialista de oficios	184,41	201,07	212,18	239,94	267,71	267,71
GRUPO IVB						
Telefonista	213,43	228,43	238,43	263,43	288,43	288,43
Vixiante	152,53	170,85	183,06	213,60	244,14	244,14
Auxiliar de servizos	152,53	170,85	183,06	213,60	244,14	244,14

Outros complementos 2009.

	Contía mensual
Disponibilidade	117,91 €
Nocturnidade	25% do salario base
Perigosidade, penosidade e toxicidade	246,56 € 209,37 € 187,96 €
Permanencia	Grupo 2: 645,47 € Grupo 3: 482,21 € Grupo 4A 267,37 €

No ano 2010 os anteriores complementos experimentarán a suba básica establecida nos orzamentos xerais do Estado para os traballadores públicos.

ANEXO V. INSTRUCIÓN POLA QUE SE REGULA O PROCEDEMENTO PARA A COBERTURA TEMPORAL DE POSTOS DE TRABALLO DO PERSOAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS E SE CONSTITÚEN LISTAXES DE ESPERA.

Artigo 1.- O obxecto desta norma é a regulación da cobertura con carácter temporal de postos incluídos na relación de postos de traballo (RPT) do persoal laboral, mentres non se proceda á súa cobertura polos procedementos ordinarios ou non se reincorpore o/a traballador/a substituído/a, se for o caso. Este procedemento tamén poderá empregarse para os contratos que sexa preciso realizar conforme ao previsto no artigo 15 do Estatutos dos traballadores.

Para os casos de contratación de persoal laboral en postos dunha categoría profesional en que na Universidade da Coruña sexan desenvolvidos por un corpo ou por unha escala de persoal funcionario estarase ao disposto na Resolución do 04/02/2004 pola que se constitúen listaxes de espera e se regula o procedemento para a cobertura temporal de postos de traballo de persoal funcionario de administración e servizos, modificada por RR do 05/06/2006

Artigo 2.- O procedemento de cobertura ao través das listaxes de espera axustarase ás seguintes bases:

1. Constituiranse listaxes de espera nas distintas convocatorias de oposicións ou concurso-oposicións cos aspirantes que non acadasen a puntuación final suficiente para a súa inclusión na relación definitiva de aprobados. Na listaxe inclúense as persoas que superaron todos os exercicios da oposición. Caso de existir fase de concurso, sumarase a puntuación obtida nesa fase,
2. En cada unha das listaxes os candidatos da quenda de promoción interna estarán ordenados con prioridade con respecto aos da quenda libre.
3. Os casos de empate na puntuación ordenaranse dando prioridade á persoa aspirante que acadase maior puntuación na fase de oposición, atendendo á súa orde de realización e en caso de se manter o empate, ao de maior idade.
4. Establecerase unha prioridade na que os candidatos deberán indicar a súa dispoñibilidade no que respecta ás seguintes variables, no caso de optar por máis dunha, deben aceptar o contrato que se lles ofrezca en primeiro lugar, e que os deixará en situación de suspenso no resto das variables da listaxe correspondente a esa categoría. Farano no momento de entregar a solicitude de inscrición na oposición ou proba, e poderán modificar esta prioridade unha soa vez, que surtirá efectos, para as solicitudes presentadas entre o día 1 e 15 de cada mes o día 1 do mes seguinte, para as solicitudes presentadas entre o 16 e o 31 do mes o día 15 do mes seguinte :
 - a. Campus da Coruña vacantes
 - b. Campus de Ferrol vacantes
 - c. Calquera contrato no Campus de Ferrol
 - d. Calquera contrato no Campus da Coruña

No caso de esgotar os candidatos nunha das variables, comezarase a facer chamamentos polo final no resto das variables, comezando pola que coincida en campus, ata rematar esa variable. Esgotada esta, continuarase pola que coincide en variable, do outro campus. Se os candidatos chamados rechazan a oferta de traballo decaerán definitivamente da listaxe desa categoría.

5. Para a cobertura de postos de traballo reservados a persoal laboral formalizaranse os correspondentes contratos de traballo de acordo coa lexislación laboral vixente;

en calquera caso evitárase a formalización de contratos de obra ou servizo, para os que será preciso un informe favorable do Comité de Empresa.

6. Cando un/unha traballador/a rematar o seu contrato temporal ou cando a praza ocupada interinamente a ocupar un funcionario de carreira, ou persoal laboral fixo, por algún dos sistemas de provisión previstos regulamentariamente, o/a traballador/a interino ou temporal volverá ocupar o lugar que tiña na listaxe.
7. As listaxes de espera decaerán despois de se constituíren outras novas, que se derivaren do último proceso selectivo. Todos os procesos selectivos da Universidade da Coruña considerarán a obriga de constituír listaxes de espera.
8. As listaxes faranse públicas ao se expoñeren nos taboleiros da Reitoría e na Vicerreitoría do Campus de Ferrol. Así mesmo, publicaranse na páxina web da UDC. Actualizaranse semanalmente.
9. Para as contratacións ou nomeamentos programados, as persoas aspirantes serán avisadas mediante calquera medio fidedigno, e deben aceptar o chamamento nun prazo máximo de 1 día hábil desde a recepción do aviso.
10. No caso de non localizar, no prazo de 24 h., ao candidato que lle corresponde, quedará na situación de ilocalizable e poderá volver á situación de activo para chamamentos a petición propia. Esta solicitude surtirá efectos ó cabo de dous meses, que se contarán dende o día que presente a súa solicitude. No caso de que un candidato pase á situación de ilocalizable dúas veces, pasará ó final da listaxe.
11. No caso de listaxes procedentes de procesos de promoción interna, se o traballador renuncia máis de 2 veces, pasará ó final da listaxe.

Ninguén decaerá definitivamente da listaxe de espera agás no caso de renuncia inxustificada ao contrato de traballo ofrecido ou xa asinado. Admitirase a renuncia á oferta sempre que se xustifique de forma suficiente, nos seguintes supostos:

- a. maternidade ou adopción legal
- b. exercicio de representación sindical ou política
- c. matrimonio
- d. falecemento de familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade
- e. ter outro contrato en vigor
- f. enfermidade
- g. calquera outra entidade suficiente que considere oportuna a Xerencia, logo do informe do órgano de representación dos traballadores

As persoas afectadas por estes supostos quedarán suspendidas temporalmente da listaxe. Cando as causas que motivaron a renuncia remitan, a persoa interesada deberá comunicalo por escrito á Xerencia para ser incluída novamente no posto que estaba no momento de lle ofertar o contrato ou nomeamento.

Decaerá definitivamente das listaxes no caso de non ter superado o período de proba nesa categoría ou no caso de ter sido despedido da UDC por causa disciplinaria.

12. As peticións que realicen os centros ou servizos para a cobertura de vacantes deberán tramitarse por escrito, debidamente razoadas, e establecerase para a orde de chegada o número de entrada do Rexistro Xeral.

Artigo 3.- Cando non existan listaxes de espera nalgún grupo ou categoría profesional, a Universidade convocará procesos de selección en que estará garantida a publicidade, ou ben habilitará outras listaxes por afinidade, sendo neste caso preceptivo e vinculante o informe do Comité de Empresa.

Criterios para as convocatorias de creación de listaxes de espera:

1. Realización dunha proba que acredite o coñecemento teórica e/ou práctico das tarefas correspondentes ao posto de traballo obxecto da convocatoria.
2. Haberá unha fase de concurso na que se valorarán a experiencia e a formación. En ningún caso o concurso superará o 30% do valor da proba, correspondendo deste porcentaxe como máximo a metade á experiencia profesional.

Comisión de selección:

Presidente: xerente ou persoa na que delegue
Vogais: 2 representantes nomeados pola Universidade
2 representantes propostos polo Comité de Empresa
1 representante, nomeado pola Universidade, que actuará como secretario con voz e sen voto.

Artigo 4.- Os/as traballadores/as deben reunir os requisitos que para grupo ou categoría profesional se establecen na relación de postos de traballo e no convenio colectivo. Así mesmo, terán que acreditar no momento en que acepten o posto que se lles oferte o seguinte:

- Ser español, sen prexuízo do establecido na Lei 17/1993, do 23 de decembro.
- Ter cumpridos 18 anos e non exceder dos 65.
- Non padecer enfermidade nin estar afectado por limitación física ou psíquica que sexa incompatible co desenvolvemento das correspondentes funcións.
- Non estar separado do servizo de ningunha Administración Pública en virtude de expediente disciplinario nin inhabilitado por sentenza firme para o exercicio de funcións públicas.
- Estar en posesión do título esixido para o grupo ou categoría a que se accede

No suposto de que non acrediten estes requisitos, os solicitantes decaerán en todos os seus dereitos e quedarán excluídos da listaxe.

Disposición final

Esta instrución surtirá efectos sobre as listas que se constitúan trala publicación desta instrución.

Asinan o presente Convenio Colectivo a Universidade da Coruña, representada polo seu Reitor e o Comité de Empresa do persoal laboral de administración e servizos, representado polo seu Presidente:

Pola Universidade da Coruña

Polo Comité de Empresa

Asdo: José M^a Barja Pérez