

**PROPOSTA DE
FUNCIONARIZACIÓN
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN E
SERVICIOS
UNIVERSIDADE DE VIGO**

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

ADICIONAL PRIMEIRA:

Previsto o dereito de audiencia no procedemento de elaboración de disposicións normativas tanto pola Constitución Española como pola legalidade ordinaria, a doutrina valorou hipoteticamente a existencia do dereito de audiencia na elaboración das RPTs e do seu alcance, cuestión que adquire gran transcendencia no proceso de funcionarización, por canto é, de todos os procesos de elaboración de RPT, un dos que máis se ven afectados os dereitos e expectativas do persoal de administración e servizos (PAS) da Universidade de Vigo.

Parece comunmente aceptado que as e os funcionarios públicos teñen un “interese claro” nas condicións que afectarán o seu posto de traballo así como nas expectativas de promoción e provisión de postos. Os PAS máis afectado, e polo tanto cun interese máis evidente, serán o PAS cuxo posto pase a ser funcional.

Isto da lugar a propoñer algunha fórmula de participación directa ou persoal do PAS afectado neste proceso de funcionarización para o cal establecerase un momento no proceso administrativo, entre a elaboración inicial do proxecto da adscrición de persoal laboral a funcionario e o texto definitivo do mesmo, no que as e os interesados afectados poidan aportar os seus criterios, reflexións, valoracións e alegacións.

Esta previsión non restrinxe a representación sindical do PAS no procedemento, senón que é unha garantía das e dos administrados fronte a Administración Pública, ó definirse á marxe dentro do cal terá que discorrer a negociación entre a xerencia e os órganos de representación para a elaboración final da funcionarización, e polo tanto pódese considerar lexítimo.

Entendemos que aqueles aspectos onde ten que incidir a participación das e dos interesados son aqueles derivados da nova adscrición que afectan á retribución dos postos funcionarizados (en especial, o nivel do posto que dá pé ó complemento de destino e o complemento específico), así como a clasificación dos postos (grupo, escala e subescala).

Nunha segunda esfera, situaríamos as cuestións das potestades que ten a Universidade de Vigo, como Administración Pública, sobre a súa organización que poden repercutir nas condicións de traballo do persoal funcionarizado.

Por todo isto, cremos adecuado, como política de transparencia e garantía, publicar a proposta inicial de funcionarización do pas-laboral para a participación do persoal afectado antes de presentala na mesa de negociación.

ADICIONAL SEGUNDA:

Fomentárase por parte da Universidade de Vigo a xubilación parcial do PAS laboral fixo que ó día da data teñan cumpridos máis de 62 anos mediante CONTRATOS RELEVO, ó amparo da Lei 40/2007, de 4 de decembro, de medidas en materia da Seguridade Social, polo que se regula a figura da xubilación parcial.

Os contratos derivados da xubilación parcial realizaranse coas listas para cubrir substitucións, dá cordo co vixente Convenio Colectivo do PAS Laboral da Universidade de Vigo.

ADICIONAL TERCEIRA

Nas Comisións comúns do persoal de administración e servizos, manterase a mesma composición ata a finalización do proceso de funcionarización e a constitución da nova Xunta de Persoal de Administración e Servizos.

ADICIONAL CUARTA

O actual Convenio Colectivo da Universidade de Vigo, terá plena vixencia e será de aplicación directa ó PAS-Funcionario nas seguintes materias, ata a negociación e sinatura dun Acordo Marco sobre o Persoal de Administración e Servizos que será negociado entre a Xerencia e a nova Xunta de Persoal Funcionario de Administración e Servizos. En todo caso, reixerán nesta materia, sen prexuízo das peculiaridades que estableza outra normativa específica e será de aplicación directa ó PAS os seguintes dereitos:

1 XORNADA DE TRABALLO

1.1. Xornada e horario de traballo

1. A xornada de traballo será de 35 horas á semana, coas excepcións recollidas no artigo seguinte. O artigo 23 do II Convenio, fixa a xornada de traballo en 35 horas semanais, que se ve reducida a 25 nos meses de xullo e agosto, así como nos períodos non lectivos de Semana Santa e Nadal.

2. A súa realización axustarase ás seguintes modalidades e horarios:

a) Xornada continuada de luns a venres en quendas de mañá (das 8.00 ás 15.00 horas) ou tarde (das 15.00 ás 22.00 horas). Esta será a xornada de xeneralizada aplicación.

b) Xornada partida de luns a venres de aplicación co horario que para postos concretos de traballo autorice a relación de postos de traballo (RPT). Agás que se estableza outro distinto, logo de negociación co órgano de representación, entenderase que o horario de realización será das 9.00 ás 14.00 horas e das 15.00 ás 17.00 horas.

c) Xornada irregular non axustada aos días e quendas devanditos completando, en todo caso, un termo medio de 35 horas semanais de traballo efectivo en cómputo mensual. A aplicación desta inusual modalidade de xornada e o seu horario de realización deberá autorizarse por RPT ou por acordo coa Xunta de Persoal órgano de representación unitaria das e dos traballadores.

3. Para a atención de singularidades na prestación de determinados servizos acordarase un réxime de xornada máis acaído coa Xunta de Persoal.

4. Trimestralmente a xerencia informará por escrito ao órgano de representación sobre o cumprimento das distintas modalidades de horario e das incidencias que se tivesen producido.

5. O persoal afectado por este acordo Nos casos de obriga de traballar en sábado, ten a obriga de traballar ata 15 sábados ao ano cando sexa preciso para atención ao público ou por necesidades derivadas do funcionamento dos servizos universitarios.

As horas efectivamente traballadas os sábados pola mañá compensaranse, por elección do persoal, en descanso, a razón de 1,5 por hora traballada, sempre que as necesidades do servizo o permitan e que, poderán acumularse as vacacións, ou retribuídas a razón de 1,25 por hora traballada.

1.2 Reducións horarias.

1.2.1 Verán e períodos non lectivos

Para os meses de xullo e agosto e períodos non lectivos de Nadal e Semana Santa, nos que a xornada será de 25 horas semanais de traballo efectivo, establécense as seguintes reducións horarias para cada modalidade:

-Xornada a) de realización en quendas de mañá (das 9.00 ás 14.00 horas) ou de tarde (de 14.00 a 19.00 horas), agás pacto en contrario.

-Xornada b) de realización pola mañá.

-Xornada c) de realización segundo autorice a RPT ou acordo ca Xunta de Persoal.

1.2.2 Redución por interese particular

Naqueles casos nos que resulte compatible coa natureza do posto desempeñado e coas funcións do centro de traballo, o persoal que ocupe postos de traballo cuxo nivel de complemento de destino sexa igual ou inferior ó 25 poderá solicitar ó/á Reitor/a o recoñecemento dunha xornada reducida, ininterrompida, das 9:00 horas ás 14:00 horas en quenda de mañá, e de 16:00 horas ás 21 horas, de luns a venres, percibindo o 75 % das súas retribucións.

1.2.3 Adaptación progresiva de xornada despois de tratamentos de radioterapia ou quimioterapia.

O persoal que se incorpore ó servizo efectivo á finalización dun tratamento de radioterapia ou quimioterapia, poderán solicitar unha adaptación progresiva da súa xornada de traballo ordinaria. A Universidade poderá conceder esta adaptación cando a mesma coaduxve á plena recuperación funcional da persoa ou evite situación de especial dificultade ou penosidade no desempeño do seu traballo. Esta adaptación poderá estenderse ata un mes dende o alta médica e poderá afectar ata un 50 % da duración da xornada diaria, considerándose como tempo de traballo efectivo. A solicitude irá acompañada da documentación que achegue a persoa interesada para acreditar a existencia desta situación, e a Universidade terá que resolver sobre a mesma nun prazo de tres días, sen prexuízo de que, para comprobar a procedencia desta adaptación, a universidade poderá solicitar os informes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais.

O prazo ó que se refire o parágrafo anterior poderá ampliarse nun mes máis cando a funcionaria ou funcionario xustifique a persistencia do seu estado de saúde das circunstancias derivadas do tratamento de radioterapia ou quimioterapia.

Nos mesmos termos indicados, esta adaptación de xornada poderá solicitarse en procesos de recuperación de outros tratamentos ou especial gravidade, téndose que analizar as circunstancias concorrentes en cada caso.

1.2.4 Especificidades para o cómputo da xornada.

1. Para o persoal da Unidade de Transporte e Distribución non computará, para os efectos de realización da súa xornada, o tempo de presenza por razóns de espera, expectativas de servizo, comidas en ruta ou outras circunstancias similares ata o límite de 25 horas en media mensual.

Ata o límite de horas citado o tempo de presenza integrará o compensado co complemento de especial dedicación horaria.

2. Exclusivamente para as e os titulares de postos que, así autorizados pola RPT, deban realizar a totalidade ou parte da súa xornada laboral en sábados, domingos e días declarados festivos debe considerarse, para os efectos de determinar o cómputo de 35 horas semanais de traballo efectivo, que cada hora traballada en sábado pola mañá (ata as 14.00 horas) multiplícase por 1,5 e a traballada en sábado pola tarde, domingo e día declarado festivo multiplícase por 2.

Iguais coeficientes multiplicadores serán aplicados para as e os efectos de pagamento das horas extraordinarias ou da súa preferente compensación por descanso.

3.As horas realizadas entre as 22.00 e as 6.00 horas terán a consideración de nocturnas e para os efectos económicos multiplicaranse por 1,5.

2. VACACIÓNS E PERMISOS

2.1 VACACIÓNS:

1. As vacacións anuais terán unha duración de 22 días hábiles, ou a que corresponda proporcionalmente ao tempo de servizos prestados, dos cales a lo menos 5 poden gozarse illadamente ou acumulados a asuntos particulares. Gozaranse preferentemente no período de xuño a setembro, sen prexuízo da aplicación das previsións contidas no apartado referente a peche de centros deste acordo, podendo autorizarse noutro mes sempre que as necesidades do servizo o permitan e sen exceder do 31 de xaneiro do seguinte ano.

2. Os sábados non se considerarán días hábiles, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para horarios especiais.

3. No suposto de ter completado os anos de antigüidade que se indican na Administración, terase dereito ó goce dos seguintes días adicionais de vacacións anuais.

- Quince anos de servizo: vinte e tres días hábiles.
- Vinte anos de servizo: vinte e catro días hábiles.
- Vinte e cinco anos de servizo: vinte e cinco días hábiles.
- Trinta ou máis anos de servizo: vinte e seis días hábiles.

4. As vacacións gozaranse, dentro do ano natural e ata o 31 de xaneiro do ano seguinte

5. Cando as situacións de permiso de maternidade, paternidade, incapacidade temporal, risco durante a lactación ou risco durante o embarazo impidan iniciar o goce das vacacións dentro do ano natural ó que correspondan, ou se unha vez iniciado o período de vacacións sobreviñera unha das ditas situacións, o período de vacacións poderase gozar aínda que rematase o ano natural a que correspondan e sempre que non haxan transcorrido máis de dezaoto meses a partir do final do ano en que se orixinase.

6. Cando o período de vacacións previamente fixado ou autorizado, e cuxo goce non se iniciara, poida coincidir no tempo cunha situación de incapacidade temporal, risco durante a lactación, risco durante o embarazo ou cos permisos de maternidade ou paternidade ou permiso acumulado de lactación, poderase gozar en data distinta.

7. Aínda que o período de vacacións non se fixara ou autorizado previamente, cando as situacións ou permisos indicados no parágrafo anterior impidan iniciar o goce das vacacións dentro do ano natural ó que correspondan, as mesmas poderanse gozar no ano natural inmediatamente posterior. Non obstante o anterior, no suposto de incapacidade temporal, o período de vacacións poderanse gozar unha vez finalizara a dita incapacidade e sempre que non transcorreran máis de dezaoto meses a partir do final de ano en que se orixinaran.

8. Se durante o goce do período de vacacións autorizado sobrevén o permiso de maternidade ou paternidade ou unha situación de risco durante o embarazo, o período de vacacións quedará interrompido podendo gozarse o tempo que reste nun período distinto dentro do mesmo ano, ou no ano natural inmediatamente posterior.

Así mesmo, se durante o goce do período de vacacións autorizado, sobreviñera unha situación de incapacidade temporal, o período de vacacións quedará interrompido podendo gozarse das mesmas unha vez que finalice a incapacidade temporal, e sempre que non transcorreran máis de dezaoto meses a partir do final de ano en que se orixinaran.

9. Cando se prevea o peche das instalacións debida á inactividade estacional de determinados servizos da Universidade, os períodos de goce de vacacións coincidirán na franxa temporal de peche. A compensación de días derivados do peche serán negociados cada ano entre a Xunta de Persoal e a Xerencia.

10 O PAS terá dereito nos períodos non lectivos de Semana Santa e Nadal a tres días de vacacións por cada período. O réxime de gozo de estes días negociarase tendo en conta as necesidades e disponibilidades dos servizos.

11. Terase dereito a acumular o período de vacacións aos permisos de maternidade, paternidade adopción ou acollemento, lactación e violencia de xénero, así como os períodos de incapacidade temporal derivados de embarazo ou lactación natural, mesmo despois do remate do ano natural ao que aquel corresponda. Do mesmo xeito, e supeditado ás necesidades do servizo e dentro do ano natural ao que corresponda, poderanse acumular ao período de vacacións os días de asuntos particulares e os 3 días de conciliación previstos neste acordo.

12. O período de vacacións anuais retribuídas non pode ser substituído por unha contía económica. Nos casos de renuncia voluntaria terá que garantirse en todo caso o goce das vacacións de vindicadas.

Non obstante o anterior, nos casos de conclusión da relación de servizos das e dos funcionarios por causas alleas á súa vontade, terán dereito a solicitar o pagamento dunha compensación económica polas vacacións de vindicadas e non gozadas; e en particular, nos casos de xubilación por incapacidade permanente ou por falecemento, ata un máximo de dezaoto meses.

13. A proposta dos cadros de vacacións requirirá o acordo previo entre o persoal afectado. De non acadalo, seguiranse os seguintes criterios:

- As traballadoras xestantes terán dereito á elección do período de vacacións.
- Terán preferencia de elección as persoas con crianzas menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado, tendo prioridade as que reúnan a condición de proxenitor/a de familia numerosa.
- Entre o resto do persoal elixirase de xeito rotatorio, tendo preferencia na primeira ocasión a persoa con maior antigüidade.

14. Os cadros de vacacións anuais deberán estar elaborados o 30 de abril de cada ano. Cando o persoal destinado nunha unidade teña autorizado un período de vacacións e pase a prestar servizos noutra distinta, poderá mantelo sempre que se lle autorice de acordo coas necesidades deste último destino e sexa compatible cos acordos existentes entre o persoal da nova unidade

2.2 PERMISOS

2.1 Licenzas Retribuídas:

2.1.1 Falecemento, accidente ou enfermidade

2.1.1.1 Falecemento, accidente ou enfermidade grave de familiar dentro de primeiro ou segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

- Mesma localidade: 3 hábiles

- Distinta localidade: 5 días hábiles

2.1.1.2 O cómputo do permiso por mor de morte iníciase o mesmo día ou o día hábil seguinte de producirse. No caso de accidente ou enfermidade grave, o permiso pódese iniciar en calquera momento e pódese gozar de forma descontinua mentres dura a enfermidade ou a hospitalización.

Trátase ou non dunha enfermidade crónica grave ou de longa duración, só se pode gozar dun único permiso por proceso patolóxico, agás cando o informe médico faga constar que se trata dunha recaída, suposto no cal terá a consideración de novo feito causante.

No caso de permiso por enfermidade grave, se a situación que motiva o permiso é inferior a esta duración, só se xera o dereito polo tempo que subsiste o feito causante.

Teñen a consideración de enfermidade grave: a hospitalización en institucións sanitarias, a hospitalización domiciliaria e a intervención cirúrxica, con independencia que requira ou non hospitalización.

Agora ben, en caso de non requirir hospitalización:

-Tense dereito ao permiso enteiro cando a intervención require repouso domiciliario para o restablecemento ou a cura ou cando así o determina o informe médico.

- Só se ten dereito ao día da intervención cando non require repouso domiciliario.

Coa alta hospitalaria non se extingue necesariamente o dereito, sempre que se manteña a baixa médica ou se requira repouso domiciliario para o restablecemento ou a cura ou cando así o determine o informe médico.

Se durante o goce do permiso por accidente ou enfermidade grave dun/ha familiar lle sobrevén a morte, o permiso que gozaba tense que suspender e iniciárase o cómputo dun novo permiso.

2.1.1.3 Para o cómputo dos prazos na mesma ou distinta localidade tomarase como referencia o termo municipal da residencia habitual da funcionaria ou funcionario.

2.1.2 Preparación Parto

2.1.2.1 Preparación ó parto e, técnicas de fecundación ou reprodución asistida e, preparación, en casos de adopción ou acollemento, ou garda con fins de adopción.

2.1.2.2 Realización de exames prenatais e técnicas de preparación ó parto polas funcionarias embarazadas. Polo tempo indispensable para a súa práctica. Previa xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

2.1.2.3 Sometemento a técnicas de fecundación ou reprodución asistida.

-Polo tempo indispensable para a súa realización. Logo da xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

2.1.2.4 Asistencia ás preceptivas sesións de información e preparación e para a realización dos preceptivos informes psicolóxicos e sociais previos á declaración de idoneidade, en casos de adopción ou acollemento, ou garda con fins de adopción.

- Polo tempo indispensable para a asistencia ás preceptivas sesións. Previa xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

2.1.2.5 Funcionarias en estado de xestación

- As funcionarias en estado de xestación, terán un permiso retribuído a partir do día primeiro da semana 37 do embarazo, ata a data do parto.

- No suposto de xestación múltiple poderá iniciarse este permiso dende o primeiro día da semana 35 do embarazo, ata a data do parto.

Permiso retribuído independente do permiso por parto.

2.1.3 Parto

-22 semanas ininterrompidas:

- Ampliable en 2 semanas máis en caso de discapacidade da crianza.

- Ampliable en 2 semanas máis por crianza a partir do segundo en caso de parto múltiple.

- Ampliable en caso de parto prematuro e cando a crianza teña que permanecer hospitalizada a continuación do parto tantos días como dure a hospitalización cun máximo de 13 semanas adicionais.

- Distribúese a opción da funcionaria sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto.

- No caso de que ambos/as proxenitores/as traballen, a nai biolóxica ó iniciar o período de descanso por maternidade poderá optar polo que o/a outro/a proxenitor/a goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai biolóxica. O/A outro/a proxenitor/a poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda no momento previsto para a incorporación da nai biolóxica ó traballo esta se encontre en situación de incapacidade temporal.

- Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das vinte e dúas semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade da crianza ou de parto múltiple.

Pode gozarse a xornada completa ou a tempo parcial cando as necesidades do servizo o permitan, nos termos que regulamentariamente se determinen. Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a universidade.

2.1.4 Adopción

3.1 Adopción, por garda con fins de adopción ou acollemento de crianza, tanto temporal como permanente.

- 22 semanas interrompidas:

- Ampliable en 2 semanas máis en caso de discapacidade da crianza adoptada ou acollida.

- Ampliable en 2 semanas máis por crianza a partir da segunda no suposto de adopción ou acollemento múltiple.

- O cómputo do prazo contarase a elección da funcionaria ou funcionario, a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción sen que en ningún caso unha mesma crianza poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.

- No caso de que ambos/as proxenitores/as traballen, distribuirase a ~~opción dos interesados~~ segundo a opción que elixan, que poderán gozalo de xeito simultáneo ou sucesivo, sempre en períodos ininterrompidos. (??)

- No caso de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder de dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade da crianza adoptada ou acollida.

Pode gozarse a xornada completa ou a tempo parcial cando as necesidades do servizo o permitan, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento. Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Universidade.

Os supostos de adopción, garda con fins de adopción ou acollemento de crianza, tanto temporal como permanente, serán os que así se establezan no Código Civil ou nas leis civís da Comunidade Autónoma de Galicia que os regulen, tendo que ter o acollemento temporal unha duración non inferior a un ano.

3.2 Desprazamento previo das ou dos proxenitores ó país de orixe da crianza adoptada, nos casos de adopción ou acollemento internacional

- Ata 2 meses máis de duración cando fora necesario o desprazamento previo das ou dos proxenitores ó país de orixe da crianza adoptada. Percibindo exclusivamente as retribucións básicas, durante este tempo de dous meses.

4 Lactación

Lactación de crianzas menores de doce meses

4.1. Por lactación de crianzas menores de doce meses, o persoal funcionario ten un permiso dunha hora de ausencia ou redución ata que a crianza cumpra doce meses. En caso de parte múltiple o permiso increméntase proporcionalmente.

4.2. O permiso por lactación pódese gozar da maneira seguinte:

a) Unha hora de ausencia ou de redución que se pode gozar da maneira seguinte:

- unha hora de ausencia durante a xornada, ou
- dúas fraccións de media hora de ausencia durante a xornada, ou
- unha hora de redución ao principio ou ao final da xornada, ou
- dúas fraccións de media hora de redución ao principio ou ao final da xornada.

Nos supostos de redución de xornada, o inicio e o final desta refírese a que cada funcionaria ou funcionario teña recoñecida en cada caso.

b) De maneira acumulada en xornadas completas.

A acumulación en xornadas completas ten que ser polo tempo correspondente desde o momento da solicitude ata que a crianza cumpre doce meses.

4.3. O permiso de lactación nas súas dúas modalidades, de goce diario ou acumulado en xornadas completas, pódese gozar despois de que finalice o permiso por nacemento, adopción, garda, acollida ou do/a proxenitor/a diferente da nai biolóxica respectivo, ou unha vez que, desde o

nacemento da crianza, transcorra un tempo equivalente ao que comprenden os permisos mencionados.

Este permiso é compatible coa redución de xornada por razóns de garda legal.

Este dereito poderá ser exercido indistintamente por calquera proxenitor/a, no caso de ambos/as traballen

5 Nacemento de crianzas prematuras ou que teñan que permanecer hospitalizadas.

O funcionario ou funcionaria terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de 2 horas diarias.

- Dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas.

Percibindo as retribucións básicas.

Cando se reduza la xornada de traballo efectuarase unha diminución proporcional das súas retribucións. Sen prexuízo da ampliación do permiso por parto do artigo 49.a) da EBEP.

6 Coidado de filla ou fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave.

Coidado durante a hospitalización e tratamento continuado da filla ou fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente (incluído coidado no domicilio tralo diagnóstico e hospitalización) ata que a/o menor cumpra os 18 anos.

O funcionario ou a funcionaria terá dereito, sempre que ambos/as proxenitores/as, adoptantes, gardadores/as con fins de adopción ou acolletores/as de carácter permanente traballen, a:

- Redución de alo menos o 50 % da xornada laboral para o coidado durante a hospitalización e tratamento continuado da filla ou fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente.

Se ambos/as prestan servizo na Universidade poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razón fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Terán dereito a recibir as retribucións íntegras con cargo ós presupostos da Universidade de Vigo. Necesitarase acreditarlo mediante o informe do Servizo Público de Saúde e, como máximo, ata que a ou o menor cumpra 18 anos.

Cando concorran en ambos/as proxenitores/as, adóptante, gardadores/as con fins de adopción ou acolletores/as de carácter permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, poidan ter a condición de beneficiarios/as da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, a funcionaria ou funcionario terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o/a outro/a proxenitor/a, adóptante ou gardador/a con fins de adopción ou acolleedor/a de carácter permanente, sen prexuízo do dereito á redución de xornada que lle corresponda, no cobro das súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario/a da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

No caso contrario, só terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións.

Reglamentariamente estableceranse as condicións e supostos nos que esta redución de xornada se poda acumular en xornadas completas.

Por enfermidade infecto-contaxiosa dun fillo ou filla menor de 18 anos, cinco días naturais, e excepcionalmente dez días con informe médico que xustifique a gravidade da enfermidade. No caso de que ambos pais/nais traballen e poidan gozar deste permiso só un/ha dos deus poderá acollerse a este.

7 Violencia de xénero

7.1 Por razón de Violencia de Xénero sobre a muller funcionaria

-As faltas de asistencia totais ou parciais terán a consideración de xustificadas polo tempo que determinen os servizos sociais ou de saúde segundo proceda.

Terán a consideración de ausencias xustificadas.

Nas condicións en que determinen os servizos sociais ou de saúde segundo proceda.

-A redución da xornada ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Universidade mediante acordo coa xunta de persoal.

Coa diminución proporcional da retribución no caso da redución de xornada.

Excedencia por razón de violencia de xénero.

Nova situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre a empregada pública, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integrada, sen necesidade de ter prestado un tempo de servizos previos e sen que resulte de aplicación ningún prazo de permanencia na mesma. Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñaran, sendo computable o dito período para os efectos de ascensos, trienios e dereitos pasivos.

Durante os primeiros meses desta excedencia percibiranse as retribucións íntegras e, no seu caso, as prestacións familiares por filla ou fillo a cargo.

8 Paternidade.

Polo nacemento, garda con fins de adopción, acollemento ou adopción dunha crianza.

- 4 semanas dende a data do parto, da decisión administrativa de garda con fins de adopción ou acollemento da resolución xudicial pola se constitúe a adopción.

9 Matrimonio ou unión de feito

-Contraer matrimonio ou unión de feito. 15 días naturais

-Anulación matrimonial, divorcio ou rotura da unidade de feito. 15 días naturais

10 Deber inescusable

-Cumprimento dun deber inescusable de carácter público.

-Cumprimento dun deber inescusable de carácter persoal.

-Cumprimento dun deber relacionado coa conciliación da vida familiar e laboral.

Tempo indispensable para o seu cumprimento.

11 Traslado de domicilio

Terase dereito a un permiso dun día natural se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de tres se implica cambio de residencia a outra localidade

Se a unidade familiar está integrada por dúas ou máis persoas, a duración do permiso será de dous días naturais se o traslado ten lugar dentro da mesma localidade e de catro se implica cambio de residencia a outra localidade

12 Realización de exames

- Concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude.

Tempo necesario para realizar os exames. Este permiso concédese para a concurrencia a exames que permitan obter un título académico ou profesional recoñecido, durante os días da súa celebración, e coa debida xustificación.

13 Licenzas e permisos por estudos

13.1 Realizar estudos sobre materias directamente relacionadas coa función pública o posto de traballo ou a carreira profesional.

O tempo necesario para realizar cursos de formación dirixidos á capacitación profesional ou á adaptación ás exixencias dos postos de traballo, programados polos diferentes promotores previstos nos correspondentes Acordos de Formación para o emprego, así como os organizados ou aprobados pola Universidade. Considerarase tempo de traballo a todos os efectos.

13.2 Realizar estudos sobre materias directamente relacionadas coa función pública ou a carreira profesional administrativa.

O tempo necesario para asistir a cursos de formación directamente relacionados coa función pública ou coa carreira profesional, non contemplados no apartado anterior, sexan ou non financiados pola Universidade. Cun límite máximo de 40 horas anuais e previo informe favorable do xefe de servizo, polo que se percibirán só as retribución básicas.

14. Permisos por asuntos particulares

1. O persoal funcionario ten dereito a permisos por asuntos particulares, sen necesidade de xustificación, coa duración prevista na lexislación básica do Estado.

2. A concesión dos permisos regulados neste artigo queda condicionada ás necesidades do servizo.

15 Asuntos particulares

- 6 días hábiles ó ano.

- Cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en sábado ou domingo, dous días máis adicionais de permiso.

- Dous días adicionais de permiso por asuntos particulares ó cumprir o sexto trienio, incrementándose como máximo, nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

A autorización corresponderá ás persoas responsables das unidades e estará supeditada ás necesidades do servizo, que poden xustificar a prolongación do seu uso ata o 31 de xaneiro do seguinte ano.

-Tres días por conciliación da vida laboral coa familia e persoal

-Os días festivos que coincidan en días non hábiles e / ou sábados serán acumulables os días de asuntos propios

O persoal gozará de un día de permiso no período non lectivo do Entroido, supeditado ás necesidades de servizo.

6. Se a Universidade de Vigo, en base aos obxectivos de optimización dos recursos que permita un aforro enerxético e económico, procedese ao peche de todos os centros, dependencias e instalacións durante o período de verán, e co fin de minimizar as repercusións desta iniciativa e para permitir unha máis axeitada conciliación da vida familiar e laboral do persoal de administración e servizos da Universidade de Vigo, o persoal terá dereito a gozar dos seguintes días de libre disposición adicionais:

- 3 días de libre disposición adicionais se o peche é de 11 días hábiles

Aquel PAS que en función ao tempo de servizos efectivamente prestados, ou da duración previsible de contratos e nomeamentos, teña dereito a un período de vacacións igual ou inferior a 11 días, deberá gozalos no tramo de peche, sempre que manteñan a súa vinculación coa Universidade ata a data de finalización do peche dese ano ou data posterior. O PAS terá dereito aos días de compensación proporcionalmente ao tempo de servizos efectivamente prestados en cada ano natural, ou ben en función da duración previsible de contratos e nomeamentos. O PAS que deba prestar servizos esenciais neste período de peche non terá dereito aos días 3 días adicionais. No caso de que a prestación de servizos non abrangue a totalidade do período, terase dereito aos días de compensación na seguinte proporción:

- 1 día, sempre e cando se goce dun mínimo de 4 días de vacacións no período.
- 2 días, sempre e cando se goce dun mínimo de 8 días de vacacións no período.

Cando por razóns de servizo non sexa posible gozar do mencionado permiso antes de finalizar o mes de decembro, poderá concederse ata o 31 de xaneiro seguinte

Sen prexuízo do anterior, e sempre que as necesidades do servizo o permitan, os días de asuntos particulares poderán acumularse ós días de vacacións que se gocen de xeito independente.

Licenzas sen soldo:

1 Garda Legal

Coidado directo de:

- Menor de 14 anos.
- Persoa maior que requira especial dedicación.
- Persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída.
- Familiar ata 2º grao de consanguinidade ou afinidade, que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por sí só e que non desempeñe actividade retribuída.

Redución de xornada laboral, ou licenza, e esta última como máximo de un mes. Coa diminución das retribucións que corresponda

2 Parto

16 semanas ininterrompidas:

- Ampliable en 2 semanas máis en caso de discapacidade da crianza.
- Ampliable en 2 semanas máis por crianza a partir da segunda en caso de parto múltiple-
- Ampliable en caso de parto prematuro e cando o neonato/a teña que permanecer hospitalizado a continuación do parto tantos días como dure a hospitalización cun máximo de 13 semanas adicionais.
- Distribúese a opción da funcionaria nai biolóxica sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ó parto.
- No caso de que ambos/as proxenitores/as traballen, a nai biolóxica ó iniciar o período de descanso por maternidade poderá optar polo que o/a outro/a proxenitor/a goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ó parto, ben de xeito simultáneo ou sucesivo co da nai biolóxica. O/A outro proxenitor/a poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda no momento previsto para a incorporación da nai biolóxica ó traballo
- Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de discapacidade da crianza ou de parto múltiple.

Pode gozarse a xornada completa ou a tempo parcial cando as necesidades do servizo o permitan, nos termos que regulamentariamente se determinen. Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a universidade.

3 Estado de xestación.

- As PAS funcionarias en estado de xestación, a partir do día primeiro da semana 37 do embarazo, ata a data do parto.
- No suposto de xestación múltiple poderá iniciarse este permiso dende o primeiro día da semana 35 do embarazo, ata a data do parto.

Permiso retribuído independente do permiso por parto

4 Adopción, por garda con fins de adopción, ou acollemento de crianza, tanto temporal como permanente.

4.1 Adopción, por garda con fins de adopción, ou acollemento de crianza, tanto temporal como permanente.

16 semanas ininterrompidas:

- Ampliable en 2 semanas máis en caso de discapacidade da crianza adoptado ou acollido.
- Ampliable en 2 semanas máis por crianza, a partir do segundo no suposto de adopción ou acollemento múltiple.
- O cómputo do prazo contarase a elección do funcionario ou funcionaria, a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción sen que en ningún caso un/ha mesm/a o menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.

- No caso de que ámbos/as proxenitores traballen, distribuirase a segundo opción que elixan de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

- No caso de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma dos mesmos non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade da crianza adoptada ou acollida.

Pode gozarse a xornada completa ou a tempo parcial cando as necesidades do servizo o permitan, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constituía a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento. Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Universidade.

Os supostos de adopción, garda con fins de adopción, ou acollemento de crianza, tanto temporal como permanente, serán os que así se establezan no Código Civil o nas leis civís da Comunidade Autónoma de Galicia que o regulan, tendo que ter o acollemento temporal unha duración non inferior a un ano.

4.2 Desprazamento previo dos proxenitores/as ó país de orixe da crianza adoptada, nos casos de adopción ou acollemento internacional.

-Ata 2 meses máis de duración cando fora necesario o desprazamento previo dos proxenitores ó país de orixe do adoptado.

Percibindo exclusivamente as retribucións básicas, durante este tempo de dous meses.

5 Lactación.

Lactación dunha crianza menor de 12 meses.

Dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións.

- Poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ó inicio e ó final da xornada, ou nunha hora ó inicio ou ó final da xornada, coa mesma finalidade.

- Poderase solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente.

- Incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

Este dereito poderá ser exercicio indistintamente por un/ha ou outro/a dos/as proxenitores/as, no caso de que ambos/as traballen

6 Nacemento de crianzas prematuras ou que teñan que permanecer hospitalizadas

Nacementos de crianzas prematuras ou que por calquera causa teñan que permanecer hospitalizadas a continuación do parto.

- O funcionario ou a funcionaria terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de 2 horas diarias.

- Dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de 2 horas.

Percibindo as retribucións básicas. Cando se reduza a xornada de traballo efectuarase unha diminución proporcional das súas retribucións. Sen prexuízo da ampliación do permiso de parto do artigo 49.a) da EBEP.

7 Coidado de filla ou fillo menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave.

Coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, da filla ou fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente (incluído coidado en domicilio tralo diagnóstico e hospitalización) ata que o menor cumpra 18 anos)

O PAS Funcionario terá dereito, sempre que ambos/as proxenitores/as, adoptantes, gardadores/as con fins de adopción ou acolledores/as de carácter permanente traballen a:

- Redución de ó menos o 50 % da xornada laboral para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, da filla ou fillo menor de idade afectado por cancro (tumores malignos, melanomas ou carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave que implique ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente.

- Se ambos prestan servizo na Universidade poderase limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas no correcto funcionamento do servizo.

Terán dereito a recibir as retribucións íntegras, con cargo ós orzamentos da Universidade.

Necesitará acreditalo mediante o informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da Xunta de Galicia ou, no seu caso, da entidade sanitaria concertada correspondente e, como máximo, ata que o menor cumpra 18 anos.

Cando concorran en ambos/as proxenitores/as, adóptante, gardadores/as con fins de adopción ou acolledores/as de carácter permanente, polo mesmo suxeito e feito causante, as circunstancias necesarias para ter dereito a este permiso ou, no seu caso, poidan ter a condición de beneficiarios/as da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lles sexa de aplicación, O PAS Funcionario terá dereito á percepción das retribucións íntegras durante o tempo que dure a redución da súa xornada de traballo, sempre que o/a outro/a proxenitor/a, adóptante ou gardador/a de carácter permanente, sen prexuízo do dereito á redución de xornada que lle corresponda, non cobre as súas retribucións íntegras en virtude deste permiso ou como beneficiario/a da prestación establecida para este fin no Réxime da Seguridade Social que lle sexa de aplicación.

En caso contrario, só se terá dereito á redución de xornada, coa conseguinte redución de retribucións. Regulamentariamente estableceranse as condicións e supostos nos que esta redución de xornada se poderá acumular en xornada completas.

Flexibilidade horaria por fillas e/ou fillos con discapacidade.

Os PAS funcionarios que teñan fillas e/ou fillos con discapacidade, poderán dispoñer de dúas horas de flexibilidade horaria diaria sobre o horario de traballo, a fin de conciliar os horarios dos centros educativos ordinarios de integración e de educación especial, onde o fillo ou filla con discapacidade reciba atención. Así mesmo, terán dereito a ausentarse para asistir a reunións do seu centro educativo, tratamento ou para acompañalo se ten que recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social.

Flexibilidade de horarios para a conciliación de familias monoparentais

Excepcionalmente, poderase autorizar, con carácter persoal e temporal, a flexibilidade do horario nun máximo de dúas horas por motivos directamente relacionados coa conciliación da vida persoal, familiar e laboral, nos casos de familias monoparentais.

Excedencia voluntaria

A excedencia voluntaria solicitada polo PAS Funcionario que teña un ano, polo menos, de antigüidade ó servizo de Universidade de Vigo. Durante o primeiro ano terán reserva do posto. O dereito a esta situación poderá ser exercido outra vez polo mesmo PAS Funcionario si transcorrera, dous anos dende o final da anterior excedencia voluntaria

FOMENTO DO EMPREGO

Xubilación anticipada.

1. O persoal afectado por este acordo de acreditar os requisitos esixibles pola normativa da Seguridade Social poderá xubilarse a partir dos sesenta e tres anos, concedéndoselle unha gratificación, por unha soa vez e polo referido feito de acordo coa seguinte escala:

- Sesenta e tres anos: 14.000 €.
- Sesenta e catro anos: 11.000 €.
- Sesenta e cinco anos: 8.000 €.
- Sesenta e seis anos: 6.500 €.

Para anos sucesivos aplicaráselles o incremento do IPC.

2. O se producir a idade de xubilación dun PAS que teña completado o período mínimo de carencia para a xubilación, e teña como mínimo quince anos de antigüidade recoñecida, percibirá da Universidade de Vigo o importe íntegro de tres mensualidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos quince de referencia. De non chegar aos quince anos aboaráselle a porcentaxe correspondente. Non se terá en conta para o cálculo das gratificacións de xubilación o tempo de prolongación da vida laboral mas alá do necesario para acadar a pensión completa.

3. Indemnización por falecemento. Os herdeiros do PAS Funcionario da Universidade de Vigo percibirán, en concepto de indemnización por falecemento, a cantidade de 6.000 € mais a gratificación de xubilación que lle corresponda segundo o tempo traballado. Recoñeceránselle ó/á seu/súa cónxuxe ou persoa coa que conviva maritalmente, e aos fillos e fillas ó seu cargo, todo os dereitos sociais que se deriven deste acordo ou do reparto que cada ano se faga segundo as convocatorias do Fondo de Acción Social, durante os cinco anos seguintes do seu pasamento.

4. Indemnizacións por invalidez. O PAS Funcionario que sufran unha gran invalidez serán indemnizados coa cantidade de 20.000 €, e 15.000 € no caso de incapacidade permanente absoluta mais a gratificación de xubilación que lle corresponda polo templo traballado.

A Universidade intentará recolocar ó PAS afectado; despois da declaración de incapacidade permanente parcial, ou total, en outro máis acaído á súa capacidade, nun posto adaptado e reincorporalo o servizo activo

Xubilación parcial

O sistema de seguridade social permite regular o acceso á pensión de xubilación parcial as traballadoras e traballadores que reúnan os requisitos establecidos na lexislación vixente; que non modificou as condicións establecidas no Real Decreto Lei 5/2013, salvo o incremento na idade de acceso á xubilación parcial así como nos anos necesarios de cotización.

Ó igual que as e os asalariados, o persoal funcionario pode acceder á xubilación parcial sempre que teñan cumprido a idade que en cada caso resulte aplicable e reúnan os requisitos para acceder á pensión de xubilación, sempre que se reduza a súa xornada de traballo entre un mínimo dun 25 % e un máximo dun 50 %, sen necesidade da celebración simultánea dun contrato de relevo.

No caso do PAS funcionario da Universidade de Vigo é un tanto diferente ó resto das e dos asalariados. Para poder acceder á xubilación parcial ten que existir un convenio ou un acordo sindical que o plasme. Dito de outro xeito, o PAS Funcionario non ten dereito absoluto para acceder á xubilación parcial, salvo que este punto quede reflectido nun Acordo. Si non existe Acordo a autorización ou denegación da xubilación parcial será xeral para todo o persoal da Administración Pública.

Visto o anterior e a fin de favorecer o acceso á xubilación parcial anticipada do persoal, que reunindo os requisitos legais teña dereito á mesma, propoñemos incluír no Acordo de funcionarización o establecemento da xubilación parcial con vixencia dende o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2027, coas seguintes condicións:

Ámbito de aplicación e requisitos

1. Funcionarios e funcionarias que cumpriran a idade que en cada caso resulte aplicable e reúnan os requisitos para acceder á pensión de xubilación, sempre que se reduza a súa xornada de traballo entre un mínimo dun 25 % e un máximo dun 50 %

ANO	IDADE	COTIZACIÓN ¹	CON 33 ANOS COTIZADOS ²
2021	62 anos	35 anos e 3 meses ou máis	63 anos
2022	62 e 2 meses	35 anos e 6 meses ou máis	63 anos e 4 meses
2023	62 anos e 4 meses	35 anos e 9 meses ou máis	63 anos e 8 meses
2024	62 anos e 6 meses	36 anos ou máis	64 anos
2025	62 anos e 8 meses	36 anos e 3 meses ou máis	64 anos e 4 meses
2026	62 anos e 10 meses	36 anos e 3 meses ou máis	64 anos e 8 meses
2027	63 anos	36 anos e 6 meses	65 anos

¹ Idade exixida segundo períodos cotizados no momento do feito causante.

² Idade exixida con 33 anos cotizados no momento do feito causante.

2. Ademais da idade, o PAS Funcionario ten que acreditar un período de antigüidade na Universidade de Vigo de, polo menos, seis anos inmediatamente anteriores á data da xubilación, un período de cotización de, a lo menos, 33 anos (25 no suposto de persoas con discapacidade en grao igual ou superior o 33%), e ten que reducir a súa xornada entre un 25 e un 50 %.
3. Celebrar simultaneamente un contrato de relevo, que terá como mínimo, unha duración igual o tempo que lle falte o PAS Funcionario substituído para acadar a idade de xubilación que en cada caso resulte aplicable.
4. O PAS Funcionario xubilado parcialmente poderá realizar a súa xornada ben diariamente na porcentaxe de xornada correspondente, ben concentrada, cada ano natural, nun período determinado, en función das necesidades de organización dos servizos onde presente ou vaia prestar servizos; ou concentrar nun único período ininterrompido a totalidade das horas de traballo a realizar ata a data da súa xubilación plena.

Outras condicións

- a) Formalizarase un contrato a tempo parcial co PAS Funcionario que se xubila parcialmente de forma anticipada.
- b) A retribución por todos os conceptos retributivos, será a porcentaxe que se corresponda coa porcentaxe de tempo que vai a traballar.
- c) Se cando o persoal xubilado parcialmente de forma anticipada cumpra a idade ordinaria de xubilación total se segue mantendo para o PAS Funcionario en activo o premio de xubilación percibirán o importe integro de 3 mensualidades e unha máis por cada cinco anos ou fracción que exceda dos quince de referencia e a súa contía estará referida á

mensualidade que perciban nese momento o PAS Funcionario da súa categoría ou similar.

- d) O PAS Funcionario xubilado parcialmente poderán optar por acumular o período de traballo.
- e) • En caso de que durante o período de vixencia deste acordo se produciran melloras na lexislación sobre a materia, estas serán obxecto dunha nova negociación para a súa aplicación ao persoal da Universidade de Vigo.

Incapacidade temporal

A universidade completará as percepcións do PAS Funcionario durante a situación de incapacidade temporal ata o 100% das súas retribucións mensuais durante 18 meses da incapacidade temporal

Redución de xornada Maiores de 60 anos

No marco das políticas de conciliación da vida persoal, laboral e familiar, e en consecuencia co previsto na disposición vixésimo terceira da Lei Orgánica de 4/2007, de 12 de Abril, pola que se modifica a Lei Orgánica 6/2001, de 21 de Decembro, de Universidades, en relación co establecemento de acordos que faciliten a redución paulatina da actividade unha vez alcanzados os sesenta anos de idade, a Universidade de Vigo, mediante acordo ca Xunta de persoal, establece para o PAS Funcionario de administración e servizos que cumprise a citada idade, a posibilidade de acollerse a redución extraordinaria da xornada laboral de ata un máximo de dúas horas, sen diminución de retribucións, e con arranxo as seguintes condicións

Requisitos:

- a) Poderán solicitar a redución de xornada o PAS Funcionario en activo que preste o seu servizo en réxime de tempo completo na Universidade de Vigo, e que teña cumprido ou este próximo a cumprir a idade de 60 anos
- b) No caso de estar próximo a cumprir a idade de 60 anos terá que formular a solicitude cunha antelación mínima dun mes e máxima de tres á data do cumprimento da mesma. Unha vez cumpridos os 60 anos poderá solicitala en calquera momento, se ben a solicitude terá que formulala alo menos cun mes de antelación á data prevista para o goce
- c) Non poderán acollerse a esta medida o PAS Funcionario que teñan solicitada calquera tipo de compatibilidade para calquera actividade pública ou privada

solicitude:

o PAS Funcionario interesado solicitará á Xerencia a redución de xornada indicando a súa preferencia horaria para o goce. Esta preferencia será tida en conta sempre que non afecte de forma significativa ás necesidades do servizo, en cuxo caso poderase acordar que parte da redución horaria se poda gozar diariamente, e que o resto da redución horaria non gozada se acumule no crédito horario

Condición do goce:

Disporá das seguintes reducións de xornada

- Unha hora ó inicio ou final da xornada ó cumprir a idade de 60 anos ata cumprir os 62
- Dúas horas nun só período o final da xornada ou distribuída en dous períodos ó inicio e ó final da xornada a partir dos 62 anos e ata data da súa xubilación

A redución non supón modificación algunha da xornada de traballo do solicitante, que continuará sendo a que ata o momento lle correspondese e gozará exclusivamente os días en que efectivamente se traballe. Non será de aplicación a redución nos períodos de xornada reducida establecidos anualmente no calendario laboral da Universidade

No caso de que teñan que establecerse, dentro dun mesmo Servizo ou Unidade, algunha prelación para as deferentes opcións no goce da redución, atenderase sempre ó criterio de maior idade

En ningún caso a redución de xornada pode ser causa de substitución do PAS Funcionario que a veña gozando

Roupa de traballo

A Universidade de Vigo proporcionara ao seu persoal roupas de traballo que deberán estar debidamente rotuladas co anagrama da Universidade de Vigo. A Universidade negociara e acordara ca Xunta de Persoal cales son os postos que precisan roupa de traballo, a cadencia temporal para distribuíla e o tipo de roupa que precisa cada posto

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

A Universidade de Vigo proporcionara ás e aos traballadores que contrate por primeira vez as pezas de traballo correspondente a súa categoría profesional no momento da súa incorporación

Dereito o ensino e formación

A Universidade habilitará os medios necesarios para que a matrícula para o ensino en centros universitarios sexa gratuíta para PAS Funcionario activos e xubilados, para os/as seus/súas cónxuxes ou persoas coas que convivan maritalmente, para fillos ao seu cargo, e ademais para os seus viúvos/as e orfo/as

- Nos centros universitarios dependentes da Universidade de Vigo
- Nas universidades públicas do Estado cando a titulación non exista na Universidade de Vigo
- Centro de linguas da Universidade de Vigo

A Universidade de Vigo promoverá cas Escolas de Idiomas que a matrícula resulte gratuíta para o PAS Funcionario activos e xubilados, para os/as seus/súas cónxuxes ou persoas coas que convivan maritalmente, para fillos ao seu cargo, e ademais para os seus viúvos/as e orfos/as

A Universidade poderá autorizar a asistencia do seu PAS Funcionario a cursos, seminarios ou encontros profesionais

Cando a comisión de formación así o acorde, a asistencia computará como xornada de traballo efectiva e os gastos que se deriven da devandita asistencia serán sufragados pola Universidade

O PAS Funcionario que cursen estudos oficiais de perfeccionamento da súa profesión, dispensados en centros oficiais, terán dereito á adaptación da xornada común de traballo para asistencia aos cursos, sempre que as necesidades do servizo e a organización do traballo o permitan

Acción social

Ao obxecto de financiar accións Sociais dirixidas ao persoal que se acorden na comisión de acción social, ou ben que se complementen ás adoptadas nela, decididas entre a xerencia e os representantes do persoal, constitúese na universidade un fondo de acción social para o persoal equivalente ao 1,5% da súa masa salarial anual. Este fondo dedicarase preferentemente a apoiar aos traballadores con menos recursos, e maiores cargas familiares

ADICIONAL QUINTA

Rematado o proceso de funcionarización, as seguintes convocatorias para o ingreso na Subescala de Técnicos Especialistas de Laboratorios e Técnicos Especialistas en Tecnoloxías de Información, faranse directamente no grupo A2.

O persoal que por mor dos procesos de transformación das categorías de Técnicos Especialistas de Laboratorios e Técnicos Especialistas en Tecnoloxías de Información na Escala de Técnicos Medios, estiveran contratados ou foran contratado na categoría a extinguir, a efectos de calquera concurso-oposición a antigüidade, e experiencia se lle computará sempre na nova categoría.

ADICIONAL SEXTA

A experiencia acumulada como persoal Laboral Fixo da Universidade de Vigo terase en conta trala adquisición de persoal funcionario de carreira da Universidade para os procesos selectivos de promoción e concursos de traslados.

O PAS Laboral funcionarizado, poderá participar nos procesos de promoción interna sen ter que transcorrer o período de dous anos dende a data de toma de posesión como PAS Funcionario, computando a estes efectos os servizos prestados como PAS Laboral

O tempo de servizos prestados como PAS Laboral en categorías a funcionarizar e os desempeñados como funcionario/a nos grupos, subgrupos, corpos, escalas, terán a mesma valoración e a tal efecto así se establecerá nas bases das convocatorias dos concursos e promocións internas.

O persoal que por mor da funcionarización se lle transformara a súa situación administrativa de PAS Laboral Contratado a PAS Funcionario Interino, a experiencia acumulada como PAS Laboral Contratado, a efectos de calquera concurso-oposición a antigüidade se lle computará sempre na nova categoría

ADICIONAL SÉPTIMA

Unha vez publicada a RPT da Universidade de Vigo con todos os seus postos de persoal funcionario, a partir dese momento toda necesidade de persoal da Universidade realizarase mediante nomeamento de persoal interino ou de carreira, agás a contratación de persoal suxeito a Lei 14/2011, de 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación.

A totalidade das actuais listas de garda de substitución das diferentes categorías do PAS laboral, transformaranse automaticamente en listas de garda de PAS funcionario interino nas diferentes escalas de subescalas de PAS funcionario da Universidade de Vigo. Dado que o persoal das listas de garda foi seleccionado respectando os principios de igualdade, mérito, capacidade e publicidade, as ditas listas transformaranse nas correspondentes listas de garda de persoal funcionario interino da escala profesional das diferentes áreas funcionais ou especialidades, respectando en todo caso o mesmo número de posto e antigüidade que se posúa como persoal laboral de substitución e a categoría de orixe ao efecto das devanditas substitucións

ADICIONAL OITAVA

O PAS Laboral que non supere as probas selectivas, ou decida permanecer no réxime laboral non concorrido ás mesmas, continuará desempeñando o mesmo posto de traballo na situación xurídica propia do contrato de traballo que lles vincula á Universidade de Vigo, cos dereitos que se deriven do convenio colectivo e o resto dos acordos aplicables ó persoal laboral.

Unha vez finalizado o proceso de funcionalización, a Comisión de Seguimento prevista na disposición transitoria primeira revisará a situación deste PAS Laboral e estudiará as posibles medidas que se estimen oportunas dependendo das distintas circunstancias.

O persoal laboral fixo, non funcionariado, poderá participar, nas mesmas condicións, nos procesos de promoción interna, que se convoquen para o persoal funcionario, dentro do mesmo Corpo ou Escala a que pertenza a praza que ocupa

ADICIONAL NOVENA

Para efectos de dar cumprimento ó Acordo de Funcionarización do PAS laboral da administración e servizos da Universidade de Vigo, sasinado con data ____ de ____ de 2021, establécese o seguinte calendario xeral e disposicións complementarias do proceso de funcionarización:

1. A sinatura do acordo de funcionarización (RPT, proceso, calendario, promocións, antigüidade, condicións xerais de traballo) entre a **representación do persoal e a Universidade de Vigo**, derivado dun acordo da Mesa de negociación ó longo do **mes de ____**.

2. Aprobación polo Consello de Goberno e o Consello Social da **funcionarización total do seu cadro de persoal laboral**.

-Tal acordo traducirase na aprobación das **novas escalas de persoal funcionario** e a decisión de abrir a convocatoria extraordinaria de probas para o proceso de funcionarización, a través dunha quenda **de promoción específica** para a conversión do PAS laboral en PAS Funcionario. A **convocatoria de promoción específica**, que contemplará ata dúas quendas de probas, realizarase no ano 2021 no mes de **xaneiro/febreiro**, para desenvolver as probas da primeira quenda no mes de **marzo**.

- No acordo, establecerase a **modificación retributiva da RPT** que se aprobará para que teña **efectos económicos e administrativos do 1 de xaneiro de 2021** para o PAS Funcionario e para o PAS Laboral que supere a primeira quenda do proceso de funcionarización a data de toma de posesión. A medida que se desenvolvan as sucesivas quendas de funcionarización, as RPTs de PAS Funcionario e PAS Laboral irán adaptándose en base ó persoal que cambie de condición. Os postos de traballo do PAS Laboral fixo que non se funcionaricen, mentres non remate o proceso de funcionarización, seguirán conformando unha RPT Laboral que manterá as mesmas determinacións nos postos de traballo que as actualmente vixentes.

-Cos mesmos efectos retributivos procederase á transformación da RPT dos postos laborais ocupados temporalmente a postos de funcionario e á **conversión do PAS Laboral temporal** que ocupe eses postos en **Funcionarios interinos**, previa conformidade do traballador.

O PAS Laboral que non se funcionarice manterá as mesmas retribucións do PAS funcionariado da mesma escala ou subescala.

-Nos procesos de funcionarización poderá participar o PAS Laboral que se atope en servizo activo, servizos especiais, excedencia ou incapacidade permanente revisable.

2 Aprobación do Acordo e presentación ante a Xunta de Galicia ____, ____ de 2021

1. A sinatura do acordo de funcionarización (RPT, proceso, calendario, promocións, antigüidade, condicións xerais de traballo) entre a **representación do PAS e a Universidade de Vigo**, derivado dun acordo da Mesa de negociación.
2. Tal acordo traducirase na aprobación das novas escalas de PAS Funcionario e a decisión de abrir a convocatoria extraordinaria de probas para o proceso de funcionarización, a través dunha quenda de promoción específica para a conversión do PAS Laboral en PAS Funcionario. A convocatoria de promoción específica, que contemplará ata dúas quendas de probas, realizarase no ano 2021 no mes de xaneiro/febreiro, para desenvolver as probas da primeira quenda no mes de marzo.

3 Aprobación da nova RPT do PAS-Funcionario _____, _____ de 2021

1. Os efectos económicos da nova RPT será xxxxxxxxxxxxxxxx para o PAS Funcionario e para o PAS Laboral que supere a primeira quenda do proceso de funcionarización a data de toma de posesión..
2. A medida que se desenvolvan as sucesivas quendas de funcionarización, as RPTs de PAS Funcionario e PAS Laboral irán adaptándose en base ó persoal que cambie de condición.
3. Os postos de traballo do PAS Laboral fixo que non se funcionaricen, mentres non remate o proceso de funcionarización, seguirán conformando unha RPT laboral que manterá as mesmas determinacións nos postos de traballo que as actualmente vixentes.

4 Convocatoria Xeral do proceso de funcionarización _____, _____ de 2021

1. Publicación na páxina web da Universidade de Vigo das preguntas tipo test que conformaran as probas de funcionarización _____, _____ de 2021.
2. Inicio das probas de funcionarización _____, _____ de 2021.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA.

Constitúese a *Comisión de Seguimento* do presente Acordo, para a resolución das discrepancias que na aplicación do proceso puideran xurdir. A comisión estará composta por tres representantes dos comités, e tres da xunta de persoal e seis pola administración universitaria nomeados/as pola xerencia

Reunirase con carácter ordinario unha vez ó mes e de xeito extraordinario cando o manifeste algunha das partes, que comunicara á outra cunha antelación de, ó menos tres días hábiles, con manifestación expresa das causas que o motivan

Concluído o proceso de funcionarización establecido no presente acordo, a comisión disolverase

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

O actual Convenio Colectivo da Universidade de Vigo, terá plena vixencia e será de aplicación directa ó PAS-Funcionario ata a negociación e sinatura dun Acordo Marco sobre o Persoal de Administración e Servizos que será negociado entre a Xerencia e a nova Xunta de Persoal Funcionario de Administración e Servizos e que recollerá, entre outros, as seguintes materias:

1. Organización e planificación do traballo
2. Ingreso e acceso a corpos e escalas da Universidade de Vigo:
 - Promoción Interna
 - Ingreso por quenda Libre
3. Provisión de postos de traballo mediante concurso.
4. Libre Designación.
5. Provisión de postos mediante Comisión de Servizos
6. Clasificación profesional.
7. Formación
8. Xornada e Réxime de traballo
9. Vacacións, permisos e licencias
10. Situacións administrativas
11. Réxime disciplinario
12. Saúde laboral
13. Retribucións

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA.

Concluído o proceso de funcionarización establecido no presente acordo, impulsarase pola parte social a celebración dunha nova Xunta de Persoal cuxa renovación afectará ó 100% das e dos integrantes do órgano de representación