

ACTA REUNIÓN COMISIÓN PARITARIA II CONVENIO COLECTIVO PERSOAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS UNIVERSIDADE DE VIGO

ASISTENTES

UNIVERSIDADE DE VIGO

Vicexerente de Persoal:

Ana Comesaña Álvarez

Xefe do Servizo de PAS e Retribucións:

José M. Fernández Viña

Xefa da Sección de Formación e Acción Social:

Margarita González Hernández

REPRESENTANTES SINDICAIS:

Federico Fernández Fernández (CIG)

Luís Pérez Gómez (CIG)

Manuel Velasco (CCOO)

Manuel Marcos García (CCOO)

José Andrés Zapirain Fernández (UGT)

Acta da reunión da Comisión Paritaria do II Convenio Colectivo do Persoal Laboral da Universidade de Vigo, celebrada ás 12:30 horas do día 11 de decembro de 2008, na sala de xuntas nº2 do Edificio Xerencia/Servizos Centrais coa asistencia das persoas que se citan á marxe e de acordo coa seguinte

ORDE DO DÍA:

1º.- Aprobación das actas pendentes de 4 de xullo, 23 de maio e 17 de abril de 2008.

2º.- Artigo 6º do II Convenio Colectivo en relación co normativa de permisos e vacacións. parágrafo segundo, co alcance previsto no parágrafo terceiro.

3º.- Interpretación do artigo 23.5 e consideración do día de apertura do curso.

A Vicexerente de Persoal abre a reunión comentando os puntos a tratar da orde do día e entrega documento aos representantes sindicais sobre a xornada irregular de traballo para o seu estudo.

Tras a análise e debate sobre a interpretación e aplicación dos puntos da orde do día acórdase:

1º.- Aprobación das actas pendentes de 4 de xullo, 23 de maio e 17 de abril de 2008.

Apróbanse as actas e asínanse polos representantes sindicais e membros da Xerencia asistentes á reunión.

2º.- Artigo 6º do II Convenio Colectivo en relación co normativa de permisos e vacacións, parágrafo segundo, co alcance previsto no parágrafo terceiro.

Debátese o documento de vacacións permisos e licencias con acordo nos termos do texto que figura no Anexo I.

3º.- Interpretación do artigo 23.5 e consideración do día de apertura do curso.

Acórdase que:

Non obstante o establecido no apartado 25.2, a realización de horas por riba da xornada ordinaria computaranse para os efectos de cómputo de horas, multiplicando por 1,5 as horas realizadas os sábados comprendidos entre as 08:00 horas e as 14:00 horas, e por 2 as comprendidas a partires das 14:00 horas os sábados, así como os festivos e domingos.

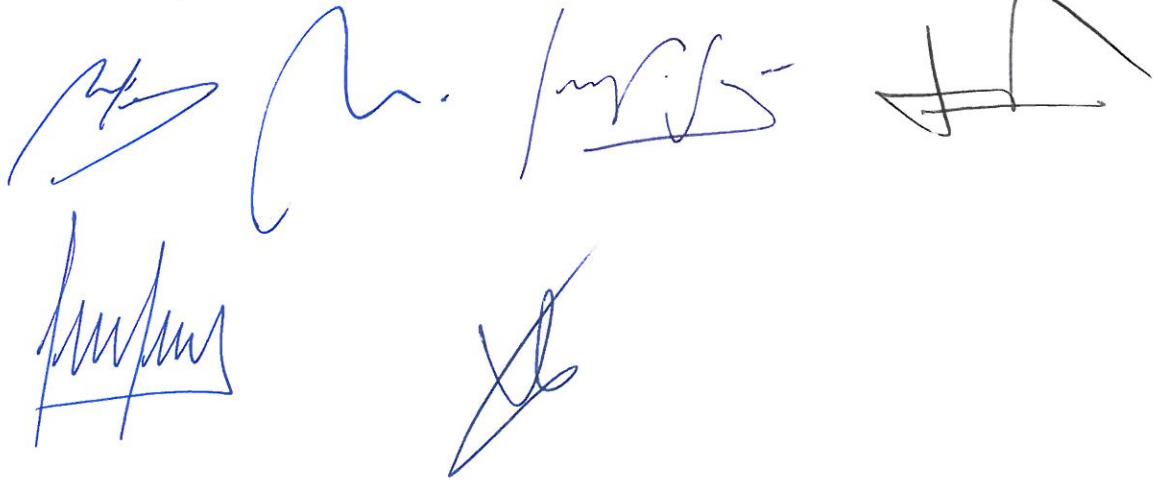
Para os efectos de abono como horas extras as horas resultante no cómputo anterior aboaranse polo cálculo da hora ordinaria segundo se establece no artigo 31 e para os efectos de descanso multiplicarase por 1,75.

En relación coa Consideración do día do apertura do curso, acórdase que:

Os festivos laborais son os que se recollen no calendario laboral como festivos, non tendo tal carácter o día da apertura do curso.

4º.- Regulación da xornada dos ATID de Pontevedra e Ourense.

Adxúntase que se publica como Anexo II, proposta de regulación de xornada do persoal ATID de Pontevedra e Ourense. Tras o debate sobre a mesma queda pendente de resolución polas dúbidas que se suscitan.



ANEXO I:

En abril de 2008 os membros da parte social da comisión paritaria, solicitaron a adaptación dos artigos do Convenio Colectivo relativo sa vacacións permiso e licencias así como reserva de prazas para persoas con discapacidade aos termos da Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13-04-2007), así como a súa adaptación a lexislación da Comunidade Autónoma ca aprobación da Lei 13/2007, do 27 de xullo, de modificación da Lei 4/1988 (DOG 27-8-2007), tendo en conta Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia (DOG 13-4-2007).

Dita petición ten o seu basamento no artigo 6 do vixente Convenio Colectivo:

Trala negociación celebrada o día 12 de decembro de 2008 tratase o seguinte:

Primeiro.- Proponse : Modificar o artigo 15 do convenio, como segue:

"Artigo 15º.-Convocatoria.

6. A universidade reservará o 7% da súa oferta total de emprego para persoas con discapacidades, ás que se lles facilitarán os medios e tempos para concorrer en igualdade de condicións."

A Universidade din que dita porcentaxe aplicase ao total da oferta de PAS.

Non hai acordo, queda como estaba.

Segundo.- Substituír integramente o capítulo VI, dándolle a seguinte redacción:

"CAPÍTULO VI

Vacacións, Licencias e Permisos

Artigo 26º.-Vacacións.

a- Todo traballador terá dereito a un mes de vacacións retribuídas ao ano ou alternativamente a vinte e dous días hábiles. Procurarase que, de acordo coas necesidades do servizo, sexan gozadas preferentemente en xuño, xullo, agosto ou setembro.

b- Así mesmo, terá dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo na administración pública, e engadirase outro día hábil ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un máximo de catro.

Este dereito farase efectivo a partir do ano seguinte a aquel no que se cumpren os anos de servizo sinalados no parágrafo anterior.

Non se considerarán como días hábiles os sábados, sen prexuízo das adaptacións que se establezan para os horarios especiais.

c- Os traballadores terán 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 dispoñibilidades dos servizos.

d- Unicamente a incapacidade temporal sobrevida antes de comezar as vacacións anuais pode ser alegada para solicitar un cambio na determinación do período vacacional que poderá concederse se as necesidades do servizo e a organización do traballo o permiten. No caso de que o período de vacacións coincida co permiso previsto na alínea 4 do artigo 70, a persoa interesada terá dereito á fixación dun período alternativo.

e- O goce das vacacións debe organizarse en primeiro lugar por acordo entre o persoal. De non ser así, as mulleres xestantes terán dereito á elección do período de vacacións; así mesmo, o persoal, mulleres e homes, con fillas ou fillos menores de doce anos ou maiores dependentes ao seu coidado, terán preferencia de elección do período de vacacións. Se non se dan estes supostos, as quendas de vacacións serán rotativas, tendo preferencia na primeira ocasión o/a traballador/a máis antigo.

f- Os permisos de maternidade, paternidade e lactación, así como os períodos de incapacidade temporal derivados do embarazo, poderanse acumular ao período de vacacións, mesmo despois do remate do ano natural ao que aquelas correspondan.

g- Antes do 1 de maio de cada ano, todos os traballadores deberán ter coñecemento do período de vacacións de verán que lles puidera corresponder.

Artigo 27º.-Licenzas sen soldo.

O persoal que teña cumprido polo menos un ano de servizos efectivos poderá solicitar licenza sen soldo por un prazo non inferior a quince días nin superior a seis meses. Por causas excepcionais, apreciadas co informe favorable do Comité Intercentros ou órgano de representación unitaria dos traballadores, poderanse conceder licenzas de nove meses durante un ano ou de doce meses durante dous anos. No caso de denegación esta deberá estar debidamente motivada.

Poderanse conceder licencias para a realización de estudos sobre materias directamente relacionadas coa Administración Pública, logo do informe favorable do superior xerárquico, e o traballador terá dereito a percibi-las retribucións básicas e mailo complemento familiar.

Artigo 28º.-Licenzas retribuídas.

Os traballadores, logo de xustificación se é o caso, terán dereito a licencias nos seguintes casos e condicións:

a) Quince días naturais por matrimonio ou formalización de parella de feito. Quince días naturais nos casos de anulación matrimonial ou divorcio.

b) 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.

c) Polo tempo indispensable por asuntos propios 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 indemnizacións descontarase o importe desta do salario ao que teña dereito.

d) Para realizar funcións sindicais, de formación sindical ou de representación do persoal, nos termos legalmente establecidos.

e) Por traslado de domicilio sen cambio de residencia, un día na mesma localidade e dous días se hai cambio de localidade. Se a unidade familiar está composta por dous ou máis membros, o permiso será de dous días sen cambio de localidade e de catro se existe cambio.

f) Nove días por cada ano natural de traballo efectivo para asuntos particulares, sen xustificación, supeditados ás necesidades do servizo. Se os servizos prestados foran inferiores ao ano natural, os días a gozar calcularanse proporcionalmente ao tempo efectivamente traballado. Xustificadamente, este permiso poderá collerse ata o 15 de xaneiro do seguinte ano natural, non podendo acumularse días correspondentes a distintos anos. Os traballadores destinados en unidades que carezan de festividade ou patrón propio terán dereito a un día máis por asuntos particulares. Así mesmo, terase dereito ao gozo de dous días adicionais ao

cumprir o sexto trienio, que se incrementará nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

g) Os días 24 e 31 de decembro, no caso de ser preciso manter o servizo, ou se coincidiran en sábado ou domingo, serán substituídos por outros dous días, determinados por acordo entre a xerencia e o órgano de representación do persoal.

h) Para acompañar a un fillo ou filla en idade escolar obrigatoria, á nai ou pai do traballador ao médico, polo tempo preciso para acudir á consulta médica, e sempre coa debida xustificación.

i) Por enfermidade infecto-contaxiosa dun fillo ou filla menor de 16 anos, cinco días naturais, e excepcionalmente dez días con informe médico que xustifique a gravidade da enfermidade. No caso de que ambos os pais traballen e poidan gozar deste permiso só un dos dous poderá acollerse a este. Para a súa concesión valorarase a xustificación da necesidade do illamento.

j) Polo nacemento, acollimento ou adopción dun fillo e polo falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e cinco días hábiles cando sexa en distinta localidade. No caso de hospitalización ou enfermidade grave, a licenza poderá solicitarse en calquera momento do proceso e os días de permiso poderán collerse de xeito continuo ou alterno. O permiso por nacemento recollido neste apartado é incompatible co permiso de paternidade de 29 días.

k) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a traballadora ou o traballador terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias e percibirá as retribucións íntegras.

l) Nos supostos de accidente ou enfermidade moi grave do cónxuxe, parella en análoga relación de afectividade, familiares en primeiro grao, acollidos/acollidas ou familiares conviventes, e para atender o seu coidado, o persoal terá dereito a un permiso retribuído cunha duración máxima de trinta días naturais. Cada accidente ou enfermidade xerará un único permiso, que, dentro da duración máxima de trinta días, se poderá utilizar de maneira separada ou acumulada.

m) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, o persoal terá dereito a solicitar unha redución de ata o 50% da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes, prorrogable en circunstancias excepcionais e atendendo á extrema gravidade da enfermidade padecida, ata un período máximo de dous meses.

Se houbese máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de gozo desta redución poderase ratear entre eles, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes ou, se é o caso, o de dous meses.

n) Por razóns de garda legal, cando o persoal teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito a unha redución de ata un medio da xornada de traballo, coa diminución proporcional das súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o persoal que precise encargarse do coidado directo dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

No suposto de incapacidade debidamente xustificada do cónxuxe ou persoa coa que demostre convivir, do pai ou da nai, se conviven co traballador, poderase solicitar redución da xornada nas mesmas condicións que as establecidas no parágrafo anterior.

ñ) 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, tras o aviso á xerencia e xustificar a necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo. Por esta causa se disporá dun permiso de tres días con xustificación de tratarse de probas prenatais (amniocentesis).

o) O persoal terá dereito a un permiso retribuído para tratamentos de fecundación asistida polo tempo necesario para a súa práctica, con aviso previo e xustificación da necesidade de realización dentro da xornada de traballo. Se fose necesario o desprazamento, o permiso será de dous días.

p) Para acompañar o seu cónxuxe ou parella en análoga relación de afectividade a tratamentos de fecundación asistida, a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto, o persoal terá dereito a un permiso retribuído en idénticos termos e condicións de exercicio que os previstos para estes permisos. Deberá xustificarse a necesidade da súa realización en xornada. O cónxuxe en caso de probas prenatais(amniocentesis) terá dereito a un día de permiso.

q) Por lactación dun fillo ou filla menor de doce meses, a traballadora terá dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderase substituír por unha redución da xornada normal en media hora ao inicio e ao final da xornada ou ben nunha hora ao inicio ou ao final da xornada. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen.

Igualmente, poderase substituír o tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente ou ben por un crédito de horas, podéndose aproveitar, en ambos os casos, en calquera momento, despois do gozo do permiso de maternidade.

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

Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

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

Terceiro.- Modificar o artigo 47 do convenio, que queda redactado como segue:

"Artigo 47º.- Suspensión do contrato de traballo .

1. Maternidade da muller traballadora, adopción ou acollemento de menores de doce anos ou maiores de doce anos discapacitados.

a) por parto: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo ou filla, e por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase á opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos os proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir gozando do permiso

de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan no caso de discapacidade do fillo ou filla ou de parto múltiple.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e naqueles nos que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato se encontre hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

b) por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple: terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase á elección do persoal, a partir da decisión administrativa ou xudicial do acollemento ou a partir da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción, sen que un mesmo menor poida dar, en ningún caso, dereito a varios períodos de gozo deste permiso.

No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase á opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de gozo simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder das dezaseis semanas ou das que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderase gozar a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Se fose necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do adoptado ou acollido, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito, ademais, a un permiso de ata tres meses de duración, podendo gozarse de forma fraccionada, sempre que non se superen os tres meses.

Con independencia do permiso de ata tres meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto previsto no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, poderase iniciar ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento.

Durante o gozo deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo coma permanente ou simple, previstos neste artigo serán os que así se establezan na normativa aplicable na Comunidade Autónoma de Galicia, e o acollemento simple deberá ter unha duración non inferior a un ano.

c) por paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo ou filla: terá unha duración de vinte e nove días naturais, que gozará o pai traballador a partir da data de nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola

que se constitúa a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Nos supostos de adopción ou acollemento, se ambos os proxenitores fosen persoal ao servizo da Administración pública galega, o permiso poderase distribuír á opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos, respectando en todo caso o prazo de duración.

Este permiso é independente do gozo compartido dos permisos previstos nas alíneas a) e b).

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nas alíneas a) e b) nos seguintes supostos:

- Cando o pai falecese antes da utilización íntegra do devandito permiso.
- Se a filiación paterna non estivese determinada.
- Cando os proxenitores non estivesen casados nin estivesen unidos de feito en análoga relación de afectividade.
- Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñecese á nai a garda do fillo ou da filla que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados nesta alínea.

Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c), o tempo transcorrido durante o gozo destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos do persoal durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao gozo deste, se, de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de gozo do permiso.

O persoal que fíxese uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terá dereito, así que finalice o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo nos termos e nas condicións que non lle resulten menos favorables ao gozo do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidese ter dereito durante a súa ausencia.

d) por razón de violencia de xénero sobre o persoal: as faltas de asistencia do persoal vítima da violencia do xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións nas que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, o persoal vítima de violencia de xénero, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terá dereito á redución da xornada coa diminución proporcional da retribución ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que lles poidan ser aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Exercicio de cargo público representativo ou de funcións sindicais electivas, de acordo cos estatutos do sindicato, de ámbito provincial ou superior, 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 función sindical.

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

En todos os casos citados neste artigo, terase reserva de posto de traballo."

Carto.- Engádesse un 5º punto o artigo 48, ca seguinte redacción:

"Artigo 48º.-Excedencias.

5. Excedencia por razón de violencia sobre a muller traballadora:

As traballadoras vítimas de violencia de xénero, para faceren efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, terán dereito a solicitar a situación de excedencia durante seis meses sen ter que prestar un tempo máximo de servizos previos e sen que sexa exixible prazo de permanencia nela.

Durante os seis primeiros meses terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñasen, e o devandito período será computable para os efectos de antigüidade, carreira e dereitos do réxime de Seguridade Social que sexa aplicable.

Cando as accións xudiciais o esixisen, poderase prorrogar este período por tres meses, cun máximo de dezaioito, con idénticos efectos aos sinalados anteriormente, para o fin de garantir a efectividade do dereito de protección da vítima.

Durante os dous primeiros meses desta excedencia, a traballadora terá dereito a percibir as retribucións integras e, se é o caso, ás prestacións familiares por fillo ao seu cargo

Quinto.- Substituír integramente a disposición adicional 5ª, a seguinte redacción:

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª.

Acceso ao emprego público de persoas con discapacidade.

1. Nas ofertas de emprego público reservárase unha cota non inferior ao 7% do total das vacantes de PAS para seren cubertas entre persoas con discapacidade cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33%, de modo que progresivamente se acade o 2% dos efectivos totais da Administración da Xunta de Galicia e dos seus organismos autónomos, sempre que superen as probas selectivas e que, no seu momento, acrediten o indicado grao de minusvalidez e a compatibilidade co desempeño das tarefas e funcións correspondentes, segundo se determine regulamentariamente.

2. A reserva farase sobre o cómputo total das vacantes incluídas na oferta de emprego público, e poderanse concentrar as prazas reservadas para persoas con discapacidade naquelas convocatorias que se refiran a corpos, escalas ou categorías cuxo desempeño se adapte mellor ás peculiaridades das persoas discapacitadas.

3. Cando da aplicación da porcentaxe resulten fraccións decimais redondearase por exceso para o seu cómputo.

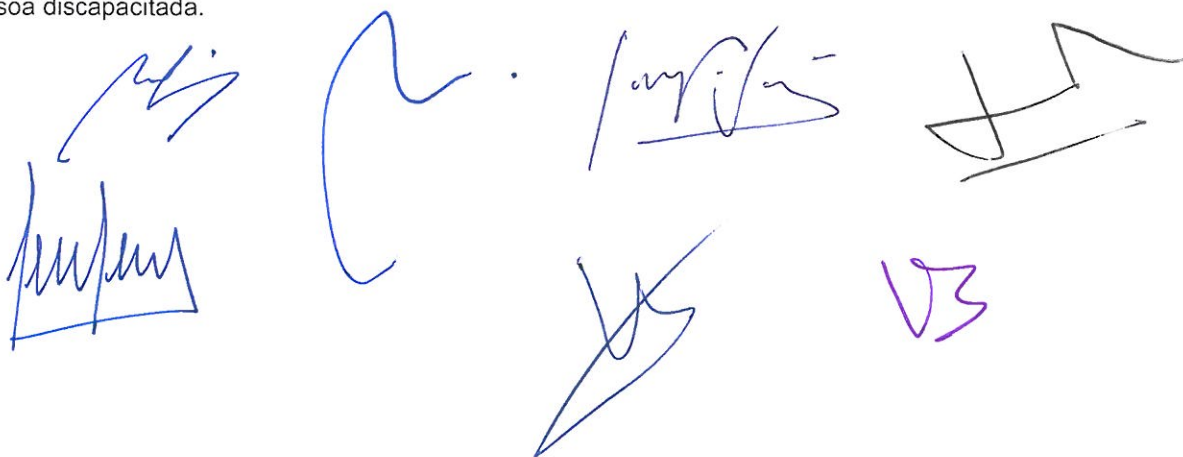
4. Se as prazas reservadas e que foron cubertas polas persoas con discapacidade non acadasen a taxa do 3% das prazas convocadas, as prazas non cubertas acumularanse á cota do 7% da oferta seguinte, cun límite máximo do 12%.

5. Ao acadarse o obxectivo do 2% ao que se refire a alínea 1 desta disposición, a porcentaxe mínima de reserva será do 5%, e non serán aplicables as alíneas 3 e 4 desta disposición mentres a porcentaxe se mantéña ou se incremente.

6. Poderanse realizar convocatorias independentes, non supeditadas ás ordinarias, nas cales as prazas estarán reservadas a persoas con discapacidade cun grao de minusvalidez igual ou superior ao 33%. As probas terán o mesmo contido e grao de exixencia que as que se realicen nas convocatorias ordinarias. En calquera caso, as persoas que participen na convocatoria deberán acreditar a discapacidade e o grao de minusvalidez. As prazas incluídas nestas convocatorias computaranse, en todo caso, na cota reservada na oferta de emprego público para a súa cobertura entre persoas con discapacidade.

7. Nas probas selectivas, incluíndo os cursos de formación ou os períodos de prácticas, estableceranse para as persoas con discapacidade con grao de minusvalidez igual ou superior ao 33% que o soliciten as adaptacións e os axustes razoables necesarios de tempo e medios para a súa realización, para asegurar que as persoas con discapacidade participan en condicións de igualdade.

8. Tras superar o proceso selectivo, as persoas que ingresen en corpos ou escalas de persoal funcionario ou categorías de persoal laboral da Administración autonómica e dos seus organismos autónomos e que fosen admitidas na convocatoria ordinaria con prazas reservadas para persoas con discapacidade poderanlle solicitar ao órgano convocante a alteración da orde de prelación para a escolla das prazas dentro do ámbito territorial que se determine na convocatoria, por motivos de dependencia persoal, dificultades de desprazamento ou outras análogas, que deberán ser debidamente acreditados. O órgano convocante decidirá a devandita alteración cando estea debidamente xustificada, e deberase limitar a realizar a mínima modificación na orde de prelación necesaria para posibilitar o acceso ao posto da persoa discapacitada.



ANEXO II

Proposta de RESOLUCIÓN XERENCIAL DE 11 DE DECEMBRO DE 2008 POLA QUE SE REGULA O HORARIO, XORNADA DE TRABALLO E PERCEPCIÓN DO COMPLEMENTO DE DISPONIBILIDADE DO PERSOAL AUXILIAR TÉCNICO DE INSTALACIÓNS DEPORTIVAS

Dende o ano 2008 ven regulándose a distribución horaria e réxime de xornada para o persoal auxiliar técnico de instalacións deportivas do Campus de Vigo e Ourense en quenda semanal, mediante resolución xerencial previa negociación cos representantes dos traballadores.

Co fin de garantir o funcionamento das mesmas, tendo en conta a natureza de ditas actividades, algunhas programadas e constantes ao longo do ano e outras non, o persoal que traballa nas instalacións deportivas ten un horario distinto ao ordinario da Universidade de Vigo, así con base no disposto no artigo 23.2.a) convén regular, previa negociación cos representantes dos traballadores.

Dita prestación é en horario deslizante de luns a venres, e tamén afecta á prestación de sábados, domingos e festivos, por mor de necesidades do servizo. Dita dispoñibilidade leva aparellada unha retribución de 3000 € regulada no artigo 30.2.b) do II Convenio colectivo do persoal laboral da Universidade de Vigo.

Con base ao exposto en uso das competencias atribuídas polos Estatutos da Universidade de Vigo, esta xerencia RESOLVE:

1. Distribución de xornada irregular e réxime de traballo.

Esta resolución comprende no seu ámbito ao persoal auxiliar técnico de instalacións deportivas en quenda semanal de mañán e de tarde, polo que non están incluídos os postos de fin de semana.

O/A responsable da área de deportes do Campus correspondente deberá organiza-lo horario de traballo do persoal auxiliar técnico de instalacións deportivas de maneira que se completen as necesidades do servizo definidas polo horario de apertura das instalacións, e ata completar as 35 horas de xornadas semanais, agás no período de nadal, semana santa, xullo e agosto, períodos nos que tanto o horario de apertura como a xornada se reduce.

Tendo en conta o horario de apertura e peche das instalacións e as actividades en cada quenda, así como os reforzos necesarios nos fins de semana que se determinen, a xornada e o horario realizarase previa distribución equitativa entre todo o persoal con posto de ATID de mañán e tarde, incluíndo o horario nocturno por mor do peche das instalacións no servizo de deportes.

A xornada de distribución irregular atende a un horario fixo de 9:30 a 14:30 horas e de 16:30 a 21:30 horas, a quendas. O horario que completa a xornada, coincidente coa apertura das instalacións, realizarase a quendas e coa distribución que se determine polo responsable tendo en conta que o reparto das cargas horarias debe ser equitativo. Así, cifrase en 30 horas as máximas a realizar en sábados, domingos e festivos, sempre que sexa necesario reforzar os postos de ATID de fin de semana por necesidades de servizo.

2. Complemento de dispoñibilidade.

Percibirase este complemento polo persoal ATID que preste servizos no réxime horario regulado no punto anterior.

A percepción deste complemento exclúe prestacións económicas polo exceso de xornada semanal, incluídos sábados, domingos e festivos. No suposto de exceso de xornada semanal ésta será compensada no mes seguinte a súa realización.

Así tamén, a percepción deste complemento é incompatible cos outros complementos do artigo 30, así como tamén os de singularización funcional do anexo IV.

3. Informes:

O responsable da área de deportes en cada campus remitirá ó servizo de PAS, informe mensual co calendario de traballo e horario realizado por cada auxiliar, así como tamén calquera incidencia no desenvolvemento do traballo.

4. Vixencia e entrada en vigor:

Esta Resolución entrará en vigor o 1 de xaneiro e terá efectos por un ano prorrogable de manterse as mesmas circunstancias que deron lugar a súa regulación.