

# II CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DAS UNIVERSIDADES DA CORUÑA, SANTIAGO DE COMPOSTELA E VIGO

## TÍTULO I. DETERMINACIÓN DAS PARTES QUE O CONCERTAN

### Artigo 1º.-Partes.

Concertan este convenio, dunha banda, as universidades relacionadas no ámbito fixado no artigo 3º, representadas polo reitor magnífico de cada unha delas, debidamente lexitimado, que posúe capacidade suficiente para contratar e acordar, e, doutra banda, o persoal docente e investigador laboral dependente daquelas, representado pola Federación de Ensino de Comisións Obreiras de Galicia (FECCOO), pola Confederación Intersindical Galega (CIG-Ensino), pola Unión Xeral de Traballadores (FETE-UGT), e pola Central Sindical Independente e de Funcionarios (CSI-F), como sindicatos maioritarios e lexitimados.

## TÍTULO II. ÁMBITO DO CONVENIO

### Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio aplicarase no ámbito territorial das universidades públicas con sede no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia.

### Artigo 3º.-Ámbito funcional.

Este convenio é de aplicación, por así acordalo as partes, ás universidades seguintes:

- Universidade da Coruña.
- Universidade de Santiago de Compostela.
- Universidade de Vigo.

### Artigo 4º.-Ámbito persoal e material.

1. As normas contidas neste convenio serán de aplicación a quen sexa contratado para prestar os seus servizos en virtude de relación xurídico-laboral formalizada mediante contrato suscrito pola persoa interesada con algunha das universidades públicas asinantes deste convenio, que percibirán as súas retribucións con cargo ao orzamento desa universidade, nalgunha das seguintes modalidades e figuras:

- a) Persoal docente e investigador (PDI) laboral que preste servizos retribuídos en virtude de relación xurídico-laboral nalgunha das figuras reguladas na Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades (LOU) e no Decreto 266/2002, do 6 de setembro, de contratación de profesorado universitario.
- b) Persoal investigador contratado conforme as previsións da Lei 13/1986, do 14 de abril, de fomento e coordinación xeral da investigación científica e técnica, ou da Lei 12/1993, do 6 de agosto, de fomento de investigación e desenvolvemento tecnolóxico de Galicia, de acordo co establecido nos programas ou convocatorias específicos, internacionais, estatais ou autonómicos. Inclúese neste punto o persoal investigador en formación contratado, en réxime laboral, polas universidades ao abeiro de programas ou convocatorias propios, equivalentes aos anteriores.
- c) Persoal investigador en formación contratado en réxime laboral, de acordo co previsto no Real decreto 63/2006, do 27 de xaneiro, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador en formación, consonte o establecido neste e nas convocatorias realizadas ao abeiro do mencionado estatuto. Inclúese neste punto o persoal investigador en formación contratado en réxime laboral polas universidades conforme a programas ou convocatorias propios equivalentes aos anteriores.

2. Ás persoas contratadas mencionadas nas alíneas b) e c) seralles de aplicación, subsidiariamente ou supletoriamente, as normas contidas

neste convenio para todo o que non estea regulado na normativa, programa, convocatoria ou axuda da que derive o seu contrato de traballo.

### Artigo 5º.-Ámbito temporal.

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* e manterá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2011. Os seus efectos económicos serán do día 1 xaneiro de 2009.

O convenio prorrogarase de ano en ano a partir da finalización da súa vixencia se non media denuncia expresa del por calquera das partes asinantes, dentro dos tres meses inmediatamente anteriores á terminación da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. No suposto de producirse a súa denuncia, este convenio aplicarase ata o momento da sinatura dun novo convenio.

No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación de denuncia procederase a constituir a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes poderán xa establecer un calendario ou plan de negociación.

## TÍTULO III. CONDICIÓNS DE APLICACIÓN

### Artigo 6º.-Compensación e absorción.

As condicións económicas establecidas neste convenio compensarán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa natureza e orixe.

Se por disposición legal ou regulamentaria se establecen durante o período de vixencia mellores condicións económicas, só terán eficacia se, considera-das globalmente en cómputo anual, resultasen superiores ás previstas neste convenio.

### Artigo 7º.-Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse, manténdose estritamente ad personam, as condicións particulares, incluídas as salariais que, con carácter global e en cómputo anual, excedan do conxunto deste convenio, tendo a condición de absorbibles polas melloras que se pacten. Estas condicións poderán respectarse para o caso do persoal que poida integrarse nas universidades, sempre que exista acordo entre as partes.

### Artigo 8º.-Indivisibilidade.

Ningunha das partes poderá vincularse por separado a elementos fraccionados deste convenio, sen considerar as condicións globais e totais do conxunto que lle sexa de aplicación.

Se por resolución xudicial se declara a nulidade total ou parcial do convenio as partes obríganse a negociar un novo convenio ou renegociar as cláusulas afectadas.

### Artigo 9º.-Comisión paritaria.

Constitúese unha comisión paritaria para o seguimento e interpretación deste convenio, que velará pola súa correcta aplicación.

Corresponderá á comisión negociadora do convenio colectivo do persoal docente e investigador contratado constituírse como comisión paritaria no prazo máximo dun mes contado desde o seguinte á súa entrada en vigor. Na comisión paritaria estarán representadas as mesmas partes que na comisión negociadora, e aplicarase para o seu réxime de acordos o previsto no artigo 89.3 do Estatuto dos traballadores.

Estará composta por 15 representantes de cada parte. A parte social estará integrada polos sindicados asinantes deste convenio e o número de representantes de cada un deles determinarase en función dos resultados obtidos no último proceso electoral. Cada universidade contará con cinco representantes. Os representantes poderán ser asistidos nas reunións por

asesores técnicos.

A presidencia da comisión paritaria corresponderá á parte institucional e a secretaría corresponderá á central sindical máis representativa.

3. Con carácter xeral, e sen prexuízo das facultades recoñecidas no articulado deste convenio, corresponderá á comisión paritaria:

- a) Vixiar o cumprimento do pactado.
- b) Interpretar o articulado, as súas disposicións e anexos.
- c) Aprobar o seu regulamento de réxime interno.
- d) Crear as comisións de traballo que considere necesarias, establecendo o carácter temporal ou permanente.  
Existirá, polo menos, unha comisión con carácter permanente que garantirá a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
- e) Coñecer, con carácter previo, calquera conflito colectivo que se suscite no ámbito deste convenio.
- f) Estudar, propor e informar as cuestións que, derivadas da aplicación deste convenio, formulen as universidades, os órganos de representación ou os traballadores.
- g) Actualizar o contido deste convenio para adaptalo ás modificacións que poidan derivar de cambios normativos.

Os acordos da comisión paritaria vinculan ambas partes nos mesmos termos que este convenio colectivo. Os seus ditames e acordos incorporaranse a el como anexo.

Denunciado o convenio e ata que sexa substituído por outro, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións.

A comisión paritaria reunirse semestralmente con carácter ordinario e, con carácter extraordinario, cando llo soliciten, polo menos, a metade dos compoñentes da parte social ou das universidades.

Os asuntos que se vaian incluír na orde do día de cada sesión ordinaria serán remitidos ao presidente, e incluíranse na orde do día da primeira convocatoria que se realice, sempre que sexan recibidos por este con dez días de antelación á súa data. Noutro caso, serán incluídos na seguinte convocatoria.

As sesións de carácter extraordinario e a súa correspondente orde do día serán obxecto de regulamentación no regulamento de funcionamento interno da comisión paritaria.

8. A comisión paritaria fará públicos os acordos adoptados para o seu xeral coñecemento.

9. A comisión paritaria solicitará toda clase de información relacionada coas cuestións da súa competencia segundo o previsto no regulamento de funcionamento interno dela.

10. As universidades comprométese a facilitar á comisión paritaria locais e medios adecuados para a celebración de reunións de traballo.

#### **Artigo 10<sup>o</sup>.-Someteamento de conflitos ao Consello Galego de Relacións Laborais de Galicia.**

As discrepancias e os conflitos colectivos sobre os cales non se chegue a acordo no seo da comisión paritaria resolveranse conforme os procedementos de resolución extraxudicial de conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais.

#### **Artigo 11<sup>o</sup>.-Funcións do PDI e lugar de prestación do traballo.**

As funcións do persoal docente e investigador (PDI) contratado polas universidades que preste servizos retribuídos en virtude de relación xurídicolaboral nalgunha das figuras reguladas na Lei orgánica 6/2001, do 21 de decembro, de universidades, e no Decreto 266/2002, do 6 de setembro, de contratación do profesorado universitario, poden comprender a prestación de servizos en labores docentes, investigadores, de titoría ou asistencia ao estudantado, a atención ás necesidades de xestión do departamento, centro ou universidade e calquera outra que poida determinarse por regulación estatal ou autonómica, na xornada laboral establecida.

As actividades docentes comprenden a preparación e realización de docencia, a realización de actividades academicamente dirixidas recollidas nos plans de estudos, a elaboración de materiais docentes, elaboración e corrección de exames, titorías ou asistencia ao estudantado así como calquera outra actividade relacionada coa

aprendizaxe na universidade.

A actividade investigadora comprende o desenvolvemento da investigación científica, técnica ou artística así como a formación de investigadores atendendo tanto á investigación básica como á aplicada.

As actividades anteriormente referidas desenvolveranse nas mesmas condicións que as do PDI funcionario, coas especificidades de cada tipo de contrato.

O persoal docente e investigador contratado desempeñará preferentemente o seu labor nunha única localidade. No caso de que teña que desenvolver o seu labor en máis dunha localidade será necesario un informe razoado do departamento e a conformidade do traballador ou traballadora.

O profesor terá dereito ás indemnizacións por razón do servizo que correspondan cando teña que desenvolver o seu labor docente en máis dunha localidade. Se a mobilidade implica un cambio de residencia será de aplicación o disposto na lexislación laboral.

Cando o profesor desenvolva o seu labor en máis dun centro nunha mesma xornada laboral, considererese como parte desta o tempo de desprazamento entre os centros.

#### **Artigo 12<sup>o</sup>.-Funcións doutro persoal e lugar de prestación do traballo.**

As funcións do persoal investigador contratado a que fai referencia o artigo 4<sup>o</sup>.1.b) serán as establecidas nos programas ou convocatorias específicas. Poderán colaborar nas tarefas docentes nos termos que se establezan nestes programas e convocatorias.

As funcións do persoal investigador en formación contratado a que refire o artigo 4<sup>o</sup>.1.c), serán as establecidas no Real decreto 63/2006, do 27 de xaneiro, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador en formación, e nos programas e convocatorias específicas de cada universidade. Poderán colaborar nas tarefas docentes nos termos que se establezan nestes programas e convocatorias.

Cando ao persoal a que se refire este artigo se lle encomenden tarefas docentes, desempeñará preferentemente o seu labor nunha única localidade. No caso de que teña que desenvolver o seu labor en máis dunha localidade será necesario un informe razoado do departamento e a conformidade do contratado, quen terá dereito ás indemnizacións por razón do servizo que correspondan. Se a mobilidade implica un cambio de residencia será de aplicación o disposto na lexislación laboral.

#### **Artigo 13<sup>o</sup>.-Axudante.**

A contratación de axudantes axustarase ás seguintes regras:

- a) As universidades poderán contratar como axudante a quen teña sido admitido ou a quen estea en condicións de ser admitido nos estudos de doutoramento.
- b) A finalidade principal do contrato será a de completar a formación docente e investigadora das ditas persoas.
- c) O contrato de axudante será de carácter temporal e con dedicación a tempo completo. A súa duración será de cinco anos, sen prexuízo de que o contrato poida extinguirse antes, se o traballador fora contratado noutra figura.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento durante o período de duración do contrato, interromperán o seu cómputo.

- d) Os axudantes colaborarán en tarefas docentes de índole práctica ata un máximo de 60 horas anuais.
- e) As universidades, para favorecer unha adecuada formación deste persoal, adoptarán medidas para facilitar a súa mobilidade.

#### **Artigo 14<sup>o</sup>.-Profesor axudante doutor.**

A contratación de profesores axudantes doutores axustarase ás seguintes regras:

- a) O contrato realizarase con doutores. A contratación exixirá a avaliación previa positiva da súa actividade por parte da Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia (ACSUG), da Axencia Nacional de Avaliación da Calidade e

Accreditación (ANECA), nos termos previstos nas súas respectivas disposicións reguladoras ou calquera outro órgano de avaliación que leis doutras comunidades autónomas determinen, sempre que exista previo convenio ou concerto coa Comunidade Autónoma galega. Será mérito preferente a estadia do candidato en universidades ou centros de investigación de recoñecido prestixio, distintos da universidade que leve a cabo a contratación.

- b) A finalidade do contrato será a de desenvolver tarefas docentes e de investigación.
- c) O contrato de profesor axudante doutor será de carácter temporal e con dedicación a tempo completo. A súa duración non poderá ser inferior a un ano nin superior a cinco, e poderá prorrogarse ou renovarse se fose concertado por unha duración inferior á máxima, sempre que a duración total non exceda os cinco anos. En calquera caso, o tempo total de duración conxunta dos contratos de axudante e de profesor axudante doutor na mesma ou en distinta universidade, non poderá exceder os oito anos.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento durante o período de duración do contrato, interromperán o seu cómputo.

#### **Artigo 15°.-Profesor colaborador.**

1. As universidades poderán contratar profesores colaboradores a tempo completo conforme a lexislación vixente.

2. Os profesores colaboradores serán inicialmente contratados polas universidades por un período de catro anos, e os seus contratos poderán prorrogarse por outros catro anos máis, tras o informe favorable da ACSUG, ANECA, nos termos previstos nas súas respectivas disposicións reguladoras ou calquera outro órgano de avaliación que leis doutras comunidades autónomas determinen, sempre que exista convenio ou concerto previo coa Comunidade Autónoma galega.

Os contratos dos profesores colaboradores adquirirán carácter fixo, logo da avaliación positiva dos dous períodos de actividade a que se refire o parágrafo anterior por parte da ACSUG, ANECA, nos termos previstos nas súas respectivas disposicións reguladoras ou calquera outro órgano de avaliación que leis doutras comunidades autónomas determinen, sempre que exista previo convenio ou concerto coa Comunidade Autónoma galega.

3. No caso de que o contrato sexa temporal a súa duración será a máxima legal posible sen prexuízo do establecido no punto 4 deste artigo. As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento durante o período de duración do contrato, interromperán o seu cómputo.

4. Quen estea contratado como profesor colaborador con carácter indefinido, posúa o título de doutor ou o obteña tras a entrada en vigor da Lei orgánica 4/2007, do 12 de abril, pola que se modifica a LOU e reciba a avaliación positiva para a figura de profesor contratado doutor por parte da ANECA ou do órgano de avaliación externa previsto na lexislación galega, accederá directamente á figura de profesora ou profesor contratado doutor, na súa propia praza.

5. As universidades establecerán programas cuxo obxecto sexa facilitar a realización da tese de doutoramento dos profesores colaboradores.

6. Os profesores colaboradores non doutores terán un encargo docente equivalente ao dun profesor titular de escolas universitarias, e os doutores ao dun profesor titular de universidade.

#### **Artigo 16°.-Profesor contratado doutor.**

A súa contratación seguirá as seguintes regras:

- a) Os profesores contratados doutores serán con-contratados con carácter fixo e dedicación a tempo completo entre doutores que reciban a avaliación positiva por parte da ANECA ou do órgano de avaliación externa previsto na lexislación galega.
- b) A finalidade do contrato será a de desenvolver, con plena capacidade docente e investigadora, tare-fas de docencia e de investigación.

- c) O seu encargo docente será equivalente ao dun profesor titular de universidade.

#### **Artigo 17°.-Profesor asociado.**

1. O contrato de profesor asociado poderase celebrar con especialistas de recoñecida competencia que acrediten exercer a súa actividade profesional fóra do ámbito académico universitario.

2. A finalidade do contrato será a de desenvolver tarefas docentes a través das que se acheguen os seus coñecementos e experiencia profesionais á universidade.

O contrato será de carácter temporal e con dedicación a tempo parcial.

Para os profesores asociados de ciencias da saúde observarase a súa regulación específica.

#### **Artigo 18°.-Profesor visitante.**

A súa contratación seguirá as seguintes regras:

- a) O contrato poderase celebrar con profesores ou investigadores de recoñecido prestixio doutras universidades e centros de investigación, tanto españois como estranxeiros.
- b) A finalidade do contrato será a de desenvolver tarefas docentes ou investigadoras a través das cales se acheguen os coñecementos e a experiencia docente e investigadora dos indicados profesores á universidade.
- c) O contrato será de carácter temporal coa duración que se acorde entre as partes e a dedicación poderá ser a tempo parcial ou a tempo completo.

#### **Artigo 19°.-Profesor emérito.**

As universidades, de acordo cos seus estatutos, poderán nomear e contratar profesorado emérito entre profesoras e profesores xubilados que viñesen prestando servizos destacados na universidade.

#### **Artigo 20°.-Profesor contratado interino de substitución.**

1. As universidades poderán contratar con carácter temporal profesorado interino para cubrir necesidades temporais de docencia xeradas por:

- a) Prazas vacantes que correspondan aos corpos docentes universitarios, así como prazas de persoal contratado fixo ou temporal mentres non se produza a súa cobertura definitiva polo procedemento legal-mente establecido.

En ningún caso poderán manterse estas prazas vacantes por máis de dous cursos académicos, e deberá procederse neste período á súa cobertura definitiva polo procedemento legalmente establecido.

- b) Exención docente do profesorado por cargas académicas, consonte o regulado por cada universidade.
- c) Por circunstancias sobrevidas, de carácter extraordinario ou suspensión temporal da actividade dun profesor.

A duración do contrato e a dedicación serán as que determinen as necesidades docentes.

Cando se produzan necesidades temporais de docencia, para cubrilas actuarase do seguinte xeito:

- a) Antes de proceder á contratación dun profesor interino de substitución, comprobarase que a necesidade docente xerada non pode ser cuberta coas disponibilidades da área ou áreas correspondentes.
- b) No caso de que este procedemento non sexa suficiente para atender as necesidades formuladas, poderase recorrer á fórmula das horas extraordinarias ou complementarias, voluntarias e retribuídas, ata un máximo de tres horas á semana e co límite de 80 horas anuais por profesor. A súa retribución fíxase para o ano 2009 en 33,00 euros.

#### **Artigo 21°.-Lector.**

As universidades poderán contratar docentes de linguas modernas para os seus lectorados como parte do persoal dos departamentos responsables. Os estatutos de cada universidade fixarán as características deste persoal. As súas obrigas docentes virán fixadas nos

respectivos contratos, en virtude das necesidades docentes do departamento, sendo como máximo, as dun profesor colaborador.

#### **Artigo 22<sup>o</sup>. - Outras modalidades e figuras.**

No caso das modalidades de contratación recollidas no artigo 4<sup>o</sup>.1, alíneas b) e c), será de aplicación o seguinte:

- a) A duración do contrato será a que se estableza no programa, convocatoria ou axuda da que derive. Cando así se determine nestes, as situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento durante o período de duración do contrato, interromperán o seu cómputo.
- b) Estes traballadores estarán adscritos, en todo caso, a un departamento, instituto ou centro e terán os dereitos de representación que lles corresponda, de acordo coa lexislación vixente.

### **TÍTULO IV. ESTABILIDADE NO EMPREGO E RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES**

#### **Artigo 23<sup>o</sup>. - Estabilidade no emprego.**

As universidades facilitarán á representación dos traballadores a copia básica das contratacións que se realicen.

As universidades negociarán coa representación lexitima dos traballadores plans de estabilización dos investigadores contratados ao abeiro dos programas de incorporación Ramón y Cajal e Isidro Parga Pondal.

#### **Artigo 24<sup>o</sup>. - Réxime de incompatibilidades.**

Ao persoal docente e investigador laboral das universidades asinantes deste convenio aplicaráselle o réxime de incompatibilidades, de acordo coas normas básicas contidas na Lei de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

Será incompatible a formalización de dous contratos simultáneos con persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio, sen prexuízo das excepcións que poida recoller a lexislación vixente en cada momento.

### **TÍTULO V. ORGANIZACIÓN DO TRABALLO**

#### **Artigo 25<sup>o</sup>. - Organización e planificación do traballo.**

A organización do traballo é facultade exclusiva de cada universidade e a súa aplicación práctica corresponderá ao órgano competente no marco da lexislación vixente e, en particular, dos estatutos de cada unha delas e deste convenio colectivo.

As universidades, logo de negociación cos representantes lexitimados dos traballadores, elaborarán a relación de postos de traballo que recollerá, de acordo co artigo 70<sup>o</sup> da LOU, os postos estruturais correspondentes ao PDI con contrato laboral, sen que as súas funcións poidan ser desenvolvidas por bolseiros ou colaboradores sociais.

### **TÍTULO VI. PROCEDIMENTO DE SELECCIÓN E TRIBUNAIS**

#### **Artigo 26<sup>o</sup>. - Procedemento de selección e tribunais.**

A contratación de persoal docente e investigador, agás de lectores, de profesores visitantes e de profesores eméritos, realizarase mediante concursos públicos convocados polas universidades de acordo cos procedementos establecidos na normativa de cada universidade e cuxos criterios xerais serán negociados coa representación lexitima dos traballadores. Os concursos serán públicos e a convocatoria será comunicada con suficiente antelación ao Consello de Universidades para a súa difusión en todas as universidades e ao Consello Galego de Universidades.

A selección efectuarase con respecto aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

Considerarase mérito preferente estar acreditado para participar nos

concursos de acceso a corpos docentes universitarios a que se refire a Lei orgánica de universidades.

Cada universidade establecerá un baremo puntuado de méritos, que poderá incluírse na correspondente normativa de selección de profesorado. Previamente, será informado de maneira razoada polo comité de empresa no prazo de quince días. No caso de informe negativo, a universidade en igual prazo emitirá informe razoado.

Nestes baremos teranse en conta, entre outros, os criterios xerais seguintes:

- a) Formación académica.
- b) Grao de doutor, naquelas prazas en que non sexa requisito de acceso.
- c) Experiencia docente, profesional e investigadora do candidato.
- d) Outros méritos adecuados ao perfil da praza.
- e) Coñecemento da lingua galega.

As universidades adoptarán as medidas necesarias para que os profesores contratados adquiran o coñecemento da lingua galega.

Contra as convocatorias e os actos administrativos que delas se deduzan, poderanse interpor os recursos ou reclamacións substitutivas previstos na Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

A composición, funcionamento e procedemento de designación dos comités de selección determinarase nunha normativa cuxos criterios xerais serán negociados coa representación lexitima dos traballadores. A composición dos tribunais deberá ser paritaria nos termos establecidos na lexislación estatal e autonómica en materia de igualdade.

As universidades acordarán coa representación dos traballadores, dentro do respecto á legalidade vixente, as formas de colaboración que no marco de convenio colectivo fixen a actuación da representación laboral no desenvolvemento dos procesos selectivos.

### **TÍTULO VII. XORNADA DE TRABALLO**

#### **Artigo 27<sup>o</sup>. - Xornada de traballo.**

A duración da xornada de traballo para os contratos a tempo completo será a que estableza a lexislación vixente para o persoal funcionario a tempo completo.

A duración da xornada de traballo nas contratacións realizadas por tempo parcial será a que derive das súas obrigas contractuais.

A docencia total dun profesor poderá acumularse en determinados períodos do curso académico, de conformidade co Plan de Organización Docente (POD) e respectando os límites establecidos na lexislación vixente.

Dos conflitos individuais en materia de xornada, darase conta á representación dos traballadores no momento de se produciren.

### **TÍTULO VIII. RÉXIME RETRIBUTIVO**

#### **Artigo 28<sup>o</sup>. - Estrutura do salario.**

O persoal docente e investigador contratado será retribuído polos conceptos de retribucións básicas e complementos. As retribucións básicas están constituídas polo soldo, antigüidade e pagas extraordinarias.

#### **Artigo 29<sup>o</sup>. - Antigüidade.**

1. O persoal docente e investigador contratado con vinculación permanente percibirá en concepto de antigüidade, por cada tres anos de servizos prestados, unha cantidade anual igual á dos funcionarios do subgrupo A1. Para este persoal computaranse os servizos previos prestados á Administración pública, consonte os requisitos e criterios establecidos na Lei 70/1978, do 26 de decembro.

2. Para os efectos de antigüidade, os profesores colaboradores e os profesores axudantes doutores terán o mesmo tratamento que o

persoal docente e investigador con vinculación permanente.

O restante persoal docente e investigador contrata-do percibirá en concepto de antigüidade, por cada tres anos de servizos prestados no ámbito docente ou investigador das universidades públicas de Galicia, unha cantidade anual igual á dos funcionarios do subgrupo A1.

Quedan excluídos da percepción de retribución por este concepto os profesores asociados e os profesores asociados de ciencias da saúde.

Os servizos prestados simultaneamente nun segun-do posto ou actividade no sector público non computarán para os efectos de trienios nin de pagas extraordinarias. Os trienios e as pagas extraordinarias só se poderán percibir por un dos postos.

A contía da antigüidade do persoal con dedicación a tempo parcial reducirase na mesma proporción en que se reduza o salario base.

Este concepto incluírase tanto nas pagas ordinarias como extraordinarias. A súa contía recóllese na táboa salarial que se engade como anexo.

#### **Artigo 30°.-Pagas extraordinarias e adicionais.**

As pagas extraordinarias serán dúas ao ano e faranse efectivas nos meses de xuño e decembro. Os conceptos que se inclúen nestas pagas serán o soldo, a antigüidade e o complemento de destino.

Percibiranse, así mesmo, as pagas adicionais do complemento específico nos mesmos termos e proporción que se determine para o persoal docente e investigador funcionario.

#### **Artigo 31°.-Complementos.**

O persoal docente e investigador laboral, en función da natureza do contrato e do establecido neste convenio, percibirá complementos polos mesmos conceptos retributivos e con igual tratamento que o persoal docente e investigador funcionario, conforme a táboa salarial que se engade como anexo.

#### **Artigo 32°.-Retribucións.**

1. Axudante. A súa retribución para os anos 2009 e 2010 é a que figura nas táboas salariais anexas ao convenio.

2. Profesor axudante doutor. A súa retribución para os anos 2009 e 2010 é a que se recolle nas táboas salariais anexas ao convenio. Para o ano 2011, a retribución será a que resulte da actualización que se aprobe con carácter xeral para os empregados públicos, incrementada en 667 euros.

3. Profesor colaborador. A súa retribución é a mesma dun profesor titular interino de escolas universitarias, nos conceptos de soldo, complemento de destino e compoñente xeral do complemento específico. Cando o profesor colaborador acade a vinculación permanente coa universidade poderá percibir o complemento específico por méritos docentes e o complemento de produtividade pola actividade investigadora. A contía destes complementos será a que corresponda para os profesores titulares de escola universitaria. Para estes efectos, o procedemento da avaliación a aplicar será o mesmo que o dos profesores contratados doutores.

Así mesmo, o profesor colaborador con vinculación permanente coa universidade poderá percibir os complementos autonómicos que correspondan.

4. Profesor contratado doutor. A súa retribución é a mesma dun profesor titular de universidade.

5. Profesor asociado. A súa retribución é a que corresponda en función da dedicación, segundo establece o Decreto 266/2002, do 6 de setembro, de contratación do profesorado universitario segundo se recolle na táboa salarial anexa a este convenio.

6. Profesor asociado de ciencias da saúde. A súa retribución é a que figura na táboa salarial anexa, tendo en conta a súa regulación específica.

7. Profesor visitante. A súa retribución é a mesma que a dun profesor contratado doutor.

8. Profesor interino de substitución. A súa retribución é a que figura na táboa salarial anexa, conforme o establecido no Real decreto 1086/1989 do 28 de agosto, sobre retribucións do profesorado universitario para os profesores asociados.

*Información sindical*

9. Lector. A súa retribución é a que figura na táboa salarial anexa.

#### **Artigo 33°.-Cláusula de revisión salarial.**

Onde non quede explicitado neste convenio, a contía das retribucións experimentará, durante a súa vixencia, as variacións que se aprobe con carácter xeral para o persoal ao servizo do sector público.

#### **Artigo 34°.-Indemnizacións por razón do servizo.**

Para o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio, as indemnizacións por razón do servizo serán as establecidas no Real decreto 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnización por razón do servizo para o grupo II.

## TÍTULO IX. CARREIRA ACADÉMICA

#### **Artigo 35°.-Carreira académica.**

O inicio da carreira académica corresponde á figura de profesor axudante doutor.

Cando un profesor axudante doutor reúna os requisitos exixidos pola lexislación universitaria para acceder ás categorías de profesor contratado doutor ou profesor titular de universidade, se é o caso, a universidade creará unha praza que se corresponda coa acreditación por el obtida, por transformación da praza de profesor axudante doutor.

Os contratos de profesor contratado doutor transformaranse en prazas de profesor titular de universidade cando o profesor contratado obteña a acreditación correspondente e así o solicite. A universidade facilitará, na medida en que o permita a lexislación vixente, o seu acceso á nova praza.

## TÍTULO X. VACACIÓNS, PERMISOS E LICENZAS

#### **Artigo 36°.-Vacacións.**

O persoal terá dereito a gozar como mínimo, durante cada ano natural, dunhas vacacións retribuídas de vinte e dous días hábiles, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor. Para os efectos do previsto neste artigo, non se considerarán como días hábiles os sábados.

Así mesmo, terá dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo e engadiráselle un día hábil máis ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un total de vinte e seis días hábiles por ano natural. Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao do cumprimento dos anos de servizo indicados. Estes días adicionais gozaranse tendo en conta as necesidades de servizo.

O período de vacacións gozaranse no mes de agosto. As vacacións entenderanse concedidas neste mes sen necesidade de solicitude. De xeito excepcional, poderanse autorizar noutro período en que o traballador non teña asignada docencia, en intervalos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Cando o período de vacacións obrigatorias coincida cunha incapacidade temporal, maternidade, adopción ou acollemento, acumulación de lactación e paternidade, autorizarase o seu goce en período distinto, preferentemente cando non teña asignada docencia, para o cal cumprirá unha solicitude previa e motivada do traballador ou traballadora. Terá o mesmo dereito quen estea gozando dunha licenza por matrimonio.

#### **Artigo 37°.-Permisos e licenzas.**

1. A persoa traballadora, logo da xustificación adecuada, terá dereito a permisos e licenzas retribuídas pola duración e causas seguintes:

- Licenza por matrimonio, quince días naturais. Para estes efectos, a convivencia de feito acreditada legalmente asimilárase ao matrimonio.
- Por falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do primeiro 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.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en

distinta localidade.

- c) Por traslado de domicilio, un día sen cambio de localidade e dous días se hai cambio de localidade.
- d) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos que se determine.
- e) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración.
- f) Para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto polas traballadoras embarazadas.
- g) Por lactación dun fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada ou, nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por unha ou outra das persoas proxenitoras, no caso de que ambas traballen.

Igualmente o persoal poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Pola acumulación completa deste permiso corresponderán 30 días naturais. Este permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

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

- h) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións integras.

Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

- i) 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 á redución da súa xornada de traballo, coa diminución que corresponda nas 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 poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

- j) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, a persoa traballadora terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes.

Se houber máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderase ratear entre eles, respectando en todo caso, o prazo máximo dun mes.

- k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.
- l) Por asuntos particulares, sen xustificación e atendendo sempre ás necesidades do servizo, nove días ou os días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor, que non poderán acumularse en ningún caso aos períodos de vacacións anuais. Estes permisos gozaranse preferentemente fóra das xornadas en que o persoal teña obrigas docentes.

Ademais dos días por asuntos particulares anteriores, os traballadores terán dereito ao goce de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, incrementándose nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

- m) Licenza por asuntos propios. Ao persoal que conte cun ano de

servizos prestados na mesma categoría e universidade en que se solicita poderán con-cederse licenzas por asuntos propios sen retribución sempre que a duración acumulada non exceda dos tres meses cada dous anos.

2. Concederanse permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e por razón de violencia de xénero, cando conorra algunha das seguintes causa xustificadas:

- a) Permiso por parto. Terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediata-mente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, a outra persoa proxenitora poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do permiso.

No entanto o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que as dúas persoas proxenitoras traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que a outra persoa proxenitora goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. A outra persoa proxenitora 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 goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as dezaseis semanas ou as que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderá gozarse 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 en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

- b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como 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 da persoa traballadora, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola cal se constituía a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.

No caso de que as dúas persoas proxenitoras traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

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

Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Se for necesario o desprazamento previo das persoas proxenitoras ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito ademais a un permiso de ata dous meses de duración, e durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto recollido no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, 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 Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos nesta alínea serán os que así se establezan no Código Civil ou nas leis civís das comunidades autónomas que os regulen, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

- c) Permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dunha filla ou dun fillo. Terá unha duración de vinte e nove días naturais, que desfrutará o pai ou a outra persoa proxenitora a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constituía a adopción. No caso de parto, acollemento ou adopción múltiple, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Este permiso é independente do goce compartido dos permisos recollidos nas alíneas a) e b).

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

As persoas traballadoras que fagan uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao goce do permiso, así como a beneficiar-se de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

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

- Cando o pai faleza antes da utilización íntegra do devandito permiso.
- Se a filiación paterna non estea determinada.
- Cando as persoas proxenitoras non estean casadas nin estean unidas 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 recoñeza á nai a garda da filla ou do fillo 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 letra.

- d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora. As faltas de asistencia das traballadoras vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, 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 Administración.

3. Así mesmo, poderán concederse os seguintes permisos:

- a) A estadía ata un período dun ano noutras universidades ou centros que realicen actividade investigadora, logo de acreditación da aceptación por parte do devandito centro, e que teña por obxecto completar ou mellorar a súa formación docente ou investigadora.

Para o profesorado, as condicións económicas destas estadias serán as que correspondan para os funcionarios de corpos docentes universitarios, en función da súa duración.

Para o persoal a que se refire o artigo 4º, alíneas b) e c), estas estadias non serán acumulativas coas que se prevexan na normativa, programa, convocatoria ou axuda da que derive o contrato de traballo.

- b) O profesorado contratado con vinculación permanente, que tivese un período ininterrompido de seis anos de docencia na súa universidade en réxime de dedicación a tempo completo, terá dereito a solicitar unha licenza de ata un ano de duración, que se denominará ano sabático, conservando os seus dereitos económicos e administrativos. Cada universidade establecerá os requisitos e mecanismos de tramitación e concesión destas licenzas garantindo, en todo caso, que queden cubertas as funcións docentes do departamento correspondente.

## TÍTULO XI. SUSPENSIÓN DO CONTRATO DE TRABALLO E EXCEDENCIAS

### Artigo 38º.- *Suspensión do contrato de traballo e excedencias.*

En materia de suspensión do contrato de traballo e de excedencias, será de aplicación o establecido no Estatuto básico do empregado público, na LOU e na normativa laboral de aplicación.

Os traballadores contratados por tempo determina-do terán dereito á reserva do posto de traballo nas condicións establecidas nas leis.

Ademais, os traballadores terán dereito á suspensión do seu contrato de traballo con reserva do posto no caso dunha estadía por período superior a un ano noutras universidades ou centros que realicen actividade investigadora, logo de acreditar a aceptación por parte do devandito centro, e que teña por obxecto completar ou mellorar a súa formación docente ou investigadora.

## TÍTULO XII. RÉXIME DISCIPLINARIO

### Artigo 39º.- *Réxime disciplinario.*

Con carácter xeral e no marco do artigo 58º do Estatuto dos traballadores, ao persoal incluído no ámbito deste convenio seralle de aplicación o réxime e procedemento disciplinario aplicable aos funcionarios dos corpos docentes universitarios, con suxección ao disposto no título VII do Estatuto básico do empregado público, regulador do réxime disciplinario dos empregados públicos, respectando as particularidades que este establece para o persoal laboral, e conforme as competencias que en materia disciplinaria establece a Lei orgánica de universidades e a súa normativa de desenvolvemento.

As sancións por faltas graves e moi graves requirirán tramitación previa de expediente disciplinario, cuxa iniciación lles será comunicada aos representantes dos traballadores e ao interesado pola autoridade competente para ordenar a instrución do expediente.

## TÍTULO XIII. FORMACIÓN, SAÚDE LABORAL, ACCIÓN SOCIAL E DEREITOS SINDICAIS

### Artigo 40º.- *Formación, saúde laboral e acción social.*

No relativo a formación, saúde laboral e acción social, as partes incorporarán os acordos que sobre estas materias se acaden no ámbito da mesa sectorial de universidades, sen prexuízo do que poida negociarse en cada universidade.

### Artigo 41º.- *Dereitos sindicais.*

Os representantes dos traballadores nos comités de empresa do ámbito deste convenio terán dereito a un crédito horas consonte establece a lexislación vixente. O número de horas será, para todos os representantes, o que corresponde aos comités con

censo electoral máis amplo, sen prexuízo de calquera outro acordo previo.

O crédito horario aplicarase de xeito proporcional sobre o tempo dedicado ás diferentes actividades que se poidan encargar ao profesor, tendo en conta a súa dedicación, sen prexuízo de calquera outro acordo previo.

Poderán acumularse as horas entre os diferentes órganos de representación do persoal docente e investigador da universidade correspondente, sen prexuízo de calquera outro acordo previo.

Para facer efectiva a redución da actividade docente será preciso solicitala antes da programación de cada curso académico. A redución reflectirase no correspondente plan de organización docente e terá vixencia durante este, sen prexuízo da obriga de comunicar os cambios que se produzan, os cales se farán efectivos a partir do curso académico seguinte.

## TÍTULO XIV. XUBILACIÓN

### Artigo 42.- Xubilación.

1. A xubilación será obrigatoria ao cumprir o traballador a idade de sesenta e cinco anos.

No entanto, o traballador poderá solicitar a prolongación da permanencia en activo ata os 70 anos de idade como máximo. A universidade poderá, de forma motivada, aceptar ou denegar a prolongación. En todo caso, garantirase que a persoa traballadora poida continuar ata completar o período mínimo de carencia na cotización á Seguridade Social para percibir a pensión de xubilación, sempre que non exceda os 70 anos de idade como máximo.

A universidade estará obrigada a informar a representación dos traballadores das xubilacións que se produzan.

A universidade comprométese a constituír unha bolsa de emprego coas vacantes que se produzan por causa de xubilación, que se vinculará ás medidas de estabilización, promoción e mellora da calidade no emprego que se prevén neste convenio, ou que poidan acordarse no futuro.

Poderá contemplarse a xubilación parcial nos termos establecidos na Lei 7/2007, do 12 de abril, Estatuto básico do empregado público.

### Disposición adicional

Se por disposición legal ou regulamentaria tanto de carácter estatal como autonómica ao PDI funcionario das universidades se lles recoñecesen cambios na carreira académica que melloren as condicións establecidas neste convenio realizaranse as adaptacións necesarias para a súa aplicación ao PDI laboral, no seo da comisión paritaria, de acordo co establecido no artigo 9º deste convenio.

Táboa salarial ano 2009

Descrición		Soldo	C. dest.	C. espec.	Mensual	Extra/ano	Paga adic. xuño dec. 100%	Anual
Profesor contrat. doutor	TC	1.157,82	835,22	479,67	2.472,71	3.986,08	799,42	34.458,02
Profesor colaborador TC	TC	1.157,82	732,74	296,15	2.186,71	3.781,12	493,56	30.515,20
Profesor axudante doutor*	TC	1.047,63	840,63		1.888,26	3.776,52		26.435,64
Axudante	TC	1.009,86	515,62		1.525,48	3.050,96		21.356,72
Asociado T1-P6	TP	337,94	195,37		533,31	1.066,62	-	7.466,34
Asociado T1-P5	TP	281,65	162,81		444,46	888,92	-	6.222,44
Asociado T1-P4	TP	225,33	130,27		355,60	711,20	-	4.978,40
Asociado T1-P3	TP	169,01	97,71		266,72	533,44	-	3.734,08
Asociado ciencias da Saúde (AsocT1-P3) asociado	TP	169,01	97,71		266,72	533,44	-	3.734,08
Practicum								
Asociado T2-P6	TP	422,43	244,22		666,65	1.333,30	-	9.333,10
Asociado T2-P5	TP	352,02	203,54		555,56	1.111,12	-	7.777,84
Asociado T2-P4	TP	281,64	162,81		444,45	888,90	-	6.222,30
Asociado T2-P3	TP	211,26	122,13		333,39	666,78	-	4.667,46
Asociado T3-P6	TP	422,43	402,25		824,68	1.649,36	-	11.545,52
Asociado T3-P5	TP	352,02	335,23		687,25	1.374,50	-	9.621,50
Asociado T3-P4	TP	281,64	268,20		549,84	1.099,68	-	7.697,76
Asociado T3-P3	TP	211,26	201,16		412,42	824,84	-	5.773,88
Profesor interino substitución T1	TC	741,01	391,54	117,98	1.250,53	2.265,10	196,63	17.468,09
Profesor interino substitución T1-P6	TP	337,94	195,37		533,31	1.066,62	-	7.466,34
Profesor interino substitución T1-P5	TP	281,65	162,81		444,46	888,92	-	6.222,44
Profesor interino substitución T1-P4	TP	225,33	130,27		355,60	711,20	-	4.978,40
Profesor interino substitución T1-P3	TP	169,01	97,71		266,72	533,44	-	3.734,08
Profesor interino substitución T2	TC	926,24	489,43	137,59	1.553,26	2.831,34	229,31	21.699,77
Profesor interino substitución T2-P6	TP	422,43	244,22		666,65	1.333,30	-	9.333,10
Profesor interino substitución T2-P5	TP	352,02	203,54		555,56	1.111,12	-	7.777,84
Profesor interino substitución T2-P4	TP	281,64	162,81		444,45	888,90	-	6.222,30
Profesor interino substitución T2-P3	TP	211,26	122,13		333,39	666,78	-	4.667,46
Profesor interino substitución T3	TC	926,24	668,20	298,50	1.892,94	3.188,88	497,48	26.401,64
Profesor interino substitución T3-P6	TP	422,43	402,25		824,68	1.649,36	-	11.545,52
Profesor interino substitución T3-P5	TP	352,02	335,23		687,25	1.374,50	-	9.621,50
Profesor interino substitución T3-P4	TP	281,64	268,20		549,84	1.099,68	-	7.697,76
Profesor interino substitución T3-P3	TP	211,26	201,16		412,42	824,84	-	5.773,88
Lector D-12	TC	1.157,82	732,74	296,15	2.186,71	3.781,12	493,56	30.515,20
Lector P-6	TP	501,57	445,72		947,28	1.894,57	-	13.261,96
Lector P-5	TP	417,97	371,43		789,40	1.578,80	-	11.051,63
Lector P-4	TP	334,38	297,14		631,52	1.263,04	-	8.841,31
Lector P-3	TP	250,78	222,86		473,64	947,28	-	6.630,98

Esta táboa salarial terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2009.

As contías reflectidas nela non inclúen os complementos autonómicos nin as retribucións asociadas a condicións individuais, que se rexerán pola súa normativa específica. As



universidades, en función das súas necesidades docentes, poderán establecer outras dedicacións non recollidas nesta táboa salarial, coas correspondentes retribucións proporcionais.

\* Inclúe o incremento salarial dos 666 € (47,57 € mensuais-14 mensualidades).

\*\* Inclúe suba do 1% sobre retribucións 2008, resultando un incremento do 3%.

O valor do trienio para o subgrupo A1 na anualidade 2009 é de 44,51 €/mes.

O valor do quinquenio é de 126,29 €/mes, para contratado doutor; e de 106,87 €/mes para colaborador con contrato indefinido. O valor do sexenio é de 126,29 €/mes para contratado doutor, e de 106,87 €/mes para colaborador con contrato indefinido. Non inclúe o IPC galego (0,3784% Lei 2/1992, do 17 de marzo).

Táboa salarial ano 2010<sup>(1)</sup>

Descrición		Soldo	C. dest.	C. espec.	Mensual	Extra/ano	Paga adic. xuño dec. 100%	Anual
Profesor ontrat. doutor	TC	1.161,30	837,73	481,11	2.480,14	3.998,06	962,22	34.721,96
Profesor colaborador TC	TC	1.161,30	734,94	297,04	2.193,28	3.792,48	594,08	30.705,92
Profesor axudante doutor*	TC	1.098,41	843,15		1.941,56	3.883,12	-	27.181,84
Axudante	TC	1.012,89	517,17		1.530,06	3.060,12	-	21.420,84
Asociado T1-P6	TP	338,96	195,96		534,92	1.069,84	-	7.488,88
Asociado T1-P5	TP	282,47	163,31		445,78	891,56	-	6.240,92
Asociado T1-P4	TP	225,98	130,65		356,63	713,26	-	4.992,82
Asociado T1-P3	TP	169,48	97,98		267,46	534,92	-	3.744,44
Asociado Ciencias da Saúde (AsocT1-P3) sociado	TP	169,48	97,98		267,46	534,92	-	3.744,44
Practicum								
Asociado T2-P6	TP	423,70	244,96		668,66	1.337,32	-	9.361,24
Asociado T2-P5	TP	353,09	204,14		557,23	1.114,46	-	7.801,22
Asociado T2-P4	TP	282,47	163,31		445,78	891,56	-	6.240,92
Asociado T2-P3	TP	211,85	122,48		334,33	668,66	-	4.680,62
Asociado T3-P6	TP	423,70	403,46		827,16	1.654,32	-	11.580,24
Asociado T3-P5	TP	353,09	336,23		689,32	1.378,64	-	9.650,48
Asociado T3-P4	TP	282,47	268,98		551,45	1.102,90	-	7.720,30
Asociado T3-P3	TP	211,85	201,73		413,58	827,16	-	5.790,12
Profesor interino substitución T1	TC	743,24	392,72	118,34	1.254,30	2.271,92	236,68	17.560,20
Profesor interino substitución T1-P6	TP	338,96	195,96		534,92	1.069,84	-	7.488,88
Profesor interino substitución T1-P5	TP	282,47	163,31		445,78	891,56	-	6.240,92
Profesor interino substitución T1-P4	TP	225,98	130,65		356,63	713,26	-	4.992,82
Profesor interino substitución T1-P3	TP	169,48	97,98		267,46	534,92	-	3.744,44
Profesor interino substitución T2	TC	929,02	490,90	138,01	1.557,93	2.839,84	276,02	21.811,02
Profesor interino substitución T2-P6	TP	423,70	244,96		668,66	1.337,32	-	9.361,24
Profesor interino substitución T2-P5	TP	353,09	204,14		557,23	1.114,46	-	7.801,22
Profesor interino substitución T2-P4	TP	282,47	163,31		445,78	891,56	-	6.240,92
Profesor interino substitución T2-P3	TP	211,85	122,48		334,33	668,66	-	4.680,62
Profesor interino substitución T3	TC	929,02	670,21	299,40	1.898,63	3.198,46	598,80	26.580,82
Profesor interino substitución T3-P6	TP	423,70	403,46		827,16	1.654,32	-	11.580,24
Profesor interino substitución T3-P5	TP	353,09	336,23		689,32	1.378,64	-	9.650,48
Profesor interino substitución T3-P4	TP	282,47	268,98		551,45	1.102,90	-	7.720,30
Profesor interino substitución T3-P3	TP	211,85	201,73		413,58	827,16	-	5.790,12
Lector D-12	TC	1.161,30	734,94	297,04	2.193,28	3.792,48	594,08	30.705,92
Lector P-6	TP	503,08	447,05		950,13	1.900,26	-	13.301,80
Lector P-5	TP	419,23	372,54		791,77	1.583,55	-	11.084,84
Lector P-4	TP	335,38	298,04		633,42	1.266,84	-	8.867,87
Lector P-3	TP	251,54	223,53		475,06	950,13	-	6.650,90

(1) Esta táboa salarial enténdese sen prexuízo da aplicación da Lei 3/2010 no relativo á redución salarial prevista no Real decreto lei 8/2010, sen implicar renuncia por parte das organizacións sindicais ás accións xudiciais fronte a estas normas, nin aos dereitos económicos que os tribunais de xustiza poidan recoñecer en consecuencia. Esta táboa salarial terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2010.

As contías reflectidas nela non inclúen os complementos autonómicos nin as retribucións asociadas a condicións individuais, que se rexerán pola súa normativa específica. As universidades, en función das súas necesidades docentes, poderán establecer outras dedicacións non recollidas nesta táboa salarial, coas correspondentes retribucións proporcionais.

\* Inclúe o incremento salarial dos 667 € (47,67 € mensuais-14 mensualidades).

O valor do trienio para o subgrupo A1 na anualidade 2010 é de 44,65 €/mes.

O valor do quinquenio é de 126,67 €/mes para contratado doutor, e de 107,20 €/mes para colaborador con contrato indefinido.

O valor do sexenio 126,67 €/mes para contratado doutor, e de 107,20 €/mes para colaborador con contrato indefinido.

Non inclúe o IPC galego (0,3784% Lei 2/1992, do 17 de marzo).