

## **ACORDO SOBRE CRITERIOS DE INCORPORACIÓN E CESAMENTO DO PERSOAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO DERIVADOS DOS PROCESOS DE PROVISIÓN E SELECCIÓN**

Co obxecto de regular mediante acordo a incorporación e cese de persoal, as partes negociaron as bases seguintes, que rexen nos procesos de incorporación e cesamento de persoal derivados dos procesos de provisión e selección.

A incorporación regula os criterios de ocupación polo persoal fixo dos postos de traballo non singularizados. Os de cesamento rexen para ordenar o persoal que por mor de ditos procesos ten que cesar nos seus nomeamentos ou contratos.

En uso das competencias atribuídas á Xerencia no artigo 75 dos Estatutos da Universidade de Vigo, sendo os órganos lexitimados para negociar a Xunta de persoal e os Comités de empresa de Pontevedra e Ourense, acadan o seguinte Acordo sobre criterios de incorporación e cesamento coas seguintes disposicións, que deberán ser ratificadas polos órganos de goberno da Universidade de Vigo.

### **Primeira: Obxecto e ámbito:**

Este acordo ten por obxecto determinar a regulación da incorporación e cesamento do persoal de administración e servizos derivados de procesos de provisión e selección.

### **Segunda: Cese de persoal laboral fixo e funcionario de carreira no posto anterior:**

O persoal laboral fixo ou funcionario de carreira que obtiña un novo posto da RPT correspondente cesará no anterior posto e tomará posesión no novo nas datas que se determinen na Resolución da convocatoria do concurso.

O prazo para tomar posesión que se fixe será dun máximo de tres días hábiles se non implica cambio de residencia nin de localidade do funcionario de carreira o persoal laboral fixo, e dun máximo dun mes se comporta cambio de residencia e provincia ou ben por reingreso ao servizo activo. O cambio de residencia deberá ser certificada mediante documentos que o acrediten suficientemente.

Por razóns xustificadas poderá ser prorrogado o prazo de cesamento, a solicitude do interesado, ou ben a criterio da xerencia motivado en razóns de servizo, debendo notificarllo a unidade de destino e por un prazo máximo de 20 días.

O prazo de cesamento comezará a contarse a partir da data de alta no suposto de que o persoal se atope en situación de incapacidade laboral. Este prazo tamén se comezará a computar a partir da data de remate dos períodos de permisos ou licencias que o persoal poida estar gozando, agás nos casos de atoparse en situación de permiso de maternidade ou excedencia maternal con dereito a reserva ou permiso a tempo completo para a realización de tarefas sindicais, que se realizarán a efectos administrativos, sen necesidade de esperar a situación de alta ou incorporación efectiva.

### **Terceira: Incorporación ao novo posto:**

De haber dous ou máis postos iguais nas unidades/seccións/ e servizos ofertados a concurso como vacante, os xefes de servizo ou directores de área correspondentes exporán, no momento da incorporación, as tarefas máis comúns de cada un deles, para, de ser o caso, o persoal fixo que se incorpora elixa entre eles pola orde de prelación de méritos do concurso.

### **Cuarta: Cesamento de persoal temporal:**

Como regra xeral, a incorporación do titular ao seu novo destino e/ou á perda do dereito de reserva que lle puidera corresponder ao titular implicará o cesamento do funcionario interino e do persoal laboral con contrato temporal ou porá fin á comisión de servizos ou á adscrición provisional.

Sen prexuízo do anterior, cando nunha unidade non se cubran todas as prazas ofertadas, da mesma categoría e quenda, o cesamento producirase de acordo coa seguinte orde:

1.- Persoal funcionario interino ou persoal temporal con contrato temporal ou laboral fixo en funcións doutra categoría, que teña menor puntuación na lista de agarda correspondente.

2.- Persoal funcionario en comisión de servizos ou persoal laboral fixo con adscrición provisional con menor antigüidade na Universidade.

Cando o persoal que estaba sendo substituído por atoparse nalgunha situación con dereito a reserva obteña un novo posto, poderán acontecer os seguintes supostos:

A) Que non se produza a cobertura da praza de orixe polos procesos de provisión correspondentes.

B) Que non se produza a incorporación efectiva no posto novo.

Se están cubertas con persoal substituto, a persoa substituta continuará nela, coa correspondente modificación, de ser o caso, da causa do contrato, nomeamento ou resolución de adscrición provisional ou comisión de servizos correspondente, pasando de substitución a vacante no suposto A.

No suposto B, se a incorporación no novo posto non se produce de maneira efectiva, con continuidade na situación con dereito de reserva de praza:

a) se a nova praza estaba ocupada por persoal contratado laboral, nomeamento de interino, adscrición provisional ou comisión de servizos, continuarán no seu desempeño previa modificación do vínculo correspondente, pasando a ocupar a substitución do novo titular.

b) se a nova praza non estaba previamente ocupada, a persoa substituta no posto anterior que cesou na mesma pola regra xeral por ocuparse a praza de orixe, terá dereito a que se lle ofrezca a cobertura da substitución da nova praza, cun novo vínculo e sen solución de continuidade.

#### **Quinta: Cobertura das vacantes:**

Unha vez se coñeza o resultado das incorporacións derivadas do concurso, os postos que se estime necesario cubrir con persoal das listas de agarda serán ofrecidas aos aspirantes das listas para que podan elixir entre elas, pola orde de prelación de acordo cos criterios de xestión.

Producidas as incorporacións, as incidencias que se xeren con posterioridade resolveranse consonte a orde correspondente, sen que caiba reelección.

#### **Sexta: Vixencia e entrada en vigor:**

O presente Acordo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación, trala aprobación polas partes, ratificado por acordo do Consello de Goberno.

A súa vixencia estenderase por dous anos, podendo ser prorrogado automaticamente, se non media denuncia dalgunha das partes polo menos con dous meses de antelación ao remate da súa vixencia

#### **Sétima: Comisión de Seguimento:**

As partes acordan a constitución dunha Comisión de Seguimento que será paritaria, cun número de membros iguais por cada parte.

A Comisión de Seguimento deberá se consultada nas incidencias, conflitos e reclamacións que se dean na aplicación do Acordo. Tamén será competente para a interpretación e aplicación deste Acordo. As instrucións que se diten en aplicación do mesmo serán realizadas previo acordo por maioría de cada parte na citada comisión.