

II CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DE ADMINISTRACIÓN E SERVIZOS DA UNIVERSIDADE DE VIGO.

I ÁMBITO E CONDICIÓNS DE APLICACIÓN

ART. 1º. PARTES

Concertan este convenio colectivo para o persoal laboral de administración e servizos da Universidade de Vigo, os representantes das partes: pola Universidade o Xerente, e polos traballadores as centrais sindicais, debidamente representadas polas persoas que asinan o seu texto.

ART. 2º ÁMBITO TERRITORIAL E FUNCIONAL

Este convenio é de aplicación en todos os campus e centros da Universidade de Vigo, tanto nos existentes á súa entrada en vigor como nos que se creen durante a súa vixencia.

Notas:

- (I) (Posible) declaración sobre mecanismos de extensión, adhesión... a entidades con personalidade xurídica propia instrumentais ou vinculadas coa Universidade de Vigo (nas que esta sexa maioritaria na súa participación). Compromiso ou vontade de promover a extensión/supletoriedade deste Convenio. Declaración xeral/diferenciada segundo natureza dos entes.
En todo caso, queda claro que o Convenio non lles é de aplicación (per se) e que esta declaración parte dese suposto básico.
- (II) Incluír cláusula regulatoria dos procesos de “traspaso de medios persoais” adscritos a un servizo universitario cando se decida personificalo, creando un organismo ou entidade *ad hoc* con personalidade xurídica propia, sobre a base de criterios de voluntariedade e respecto dos dereitos e condicións laborais do persoal que pase a depender da nova entidade instrumental (artigo 2.2º. do proxecto CIG-CCOO).
- I. A Universidade de Vigo comprométese a estudar as propostas de adhesión e as solicitudes de extensión que, en relación co presente Convenio, se formulen para coas entidades instrumentais con personalidade xurídica propia que a Universidade cree para a xestión de servizos e funcións universitarias, comprometéndose tamén a resolver o procedente tendo en conta as circunstancias e singularidades do servizo e do ente instrumental creado para o efecto.
Sen prexuízo do anterior poderá chegarse a acordos de aplicación parcial e/ou progresiva de disposicións do presente Convenio para entidades vinculadas coa Universidade (nas que esta teña unha participación maioritaria) ou colectivos non incluídos no seu ámbito de aplicación persoal.
- II. No caso de que a Universidade, en uso das súas potestades de autoorganización, acorde a constitución de institucións ou entidades que asuman funcións universitarias antes desenvolvidas directamente pola administración universitaria, a incorporación do persoal afectado pola decisión ao novo ente levarase a cabo conforme a criterios de voluntariedade e respectando as condicións laborais do persoal.

ART. 3º. ÁMBITO PERSOAL

O presente convenio é de aplicación ao persoal de administración e servizos vinculado coa Universidade de Vigo por unha relación de servizos de natureza laboral, formalizada mediante o correspondente contrato, que ocupe prazas e postos de traballo dos correspondentes a este persoal, perciba as súas retribucións con cargo ás

consignacións orzamentarias previstas no Capítulo I do orzamento de gastos da Universidade de Vigo e desenvolva as funcións sinaladas nos artigos 73.2. da LOU e 108 dos Estatutos vixentes.

Nota:

- (III) Incluír especificación sobre contratos temporais especiais (inserción, formación) no ámbito da administración e servizos universitarios na que se consideren:
- Coñecemento e avaliación de memorias dos proxectos e dos servizos desenvolvidos .
 - Limitación cuantitativa, en número ou porcentaxe máxima.
 - Designación de titores...

ART. 4º. ÁMBITO TEMPORAL

- A) A entrada en vigor deste convenio producirase ao día seguinte da súa publicación no DOG e terá vixencia ata o 31-12-2009.
- B) Aquelas cláusulas, artigos ou capítulos nos que así se prevexa expresamente terán a eficacia retroactiva que neles se sinale.
- C) Ao remate do período de vixencia expresado, se ningunha das partes o denuncia en tempo e forma, entenderase prorrogado por anos naturais.
- D) As partes asinantes poderán, ao remate do período de vixencia inicial devandito, denunciar o convenio, mediante comunicación por escrito á outra parte notificada cunha antelación mínima de tres meses á data de vixencia restante.
- E) Logo da denuncia e en tanto non se acorde a revisión ou concertación dun novo convenio, as cláusulas normativas deste serán aplicables transitoriamente.

ART. 5º. EFICACIA DERROGATORIA E CARÁCTER UNITARIO.

O presente convenio derroga e substitúe integramente ao anterior (DOG 6-8-2002), agás naqueles contidos para os que se establece o seu mantemento transitorio. As condición de traballo nel reguladas compensan e substitúen na súa totalidade ás previxentes, vinculando e obrigando a ambas partes na súa totalidade.

Nota:

Cláusula de garantía de non diminución do nivel retributivo actual, introducir no artigo 8: CPT para os supostos de merma retributiva derivada da aplicación deste Convenio.

ART. 6º. ACTUALIZACIÓN RETRIBUTIVAS E NORMATIVAS XERAIS

- A) Anualmente procederase á revisión das condicións retributivas previstas no convenio aplicando as normas sobre retribucións do persoal laboral contidas nas leis de orzamentos xerais da Comunidade Autónoma de Galicia para o correspondente ano.
- B) No caso de producírense durante o período de vixencia do convenio innovacións normativas en materia de universidades, lexislación xeral dos empregados públicos ou regulamentos universitarios con efectos modificatorios, directos ou derivados, sobre determinacións do presente convenio, procederase á súa aplicación adoptándose o correspondente acordo no seo da Comisión Paritaria con expresión das cláusulas e normas do convenio afectadas e do seu réxime substitutorio. Estes acordos serán inmediatamente executivos en canto teñan un alcance interpretativo ou aclaratorio, de teren contidos modificatorios do pactado e aplicable deberán someterse á aprobación dos órganos con funcións negociadoras (artigo 8.B. deste Convenio).

II CONTIDOS ORGÁNICOS

ART. 7º. COMISIÓN PARITARIA

A) No primeiro mes de vixencia do presente convenio, constituírse a Comisión Paritaria de interpretación e vixilancia da súa aplicación.

Integrarase por ata 6 representantes de cada parte, os do persoal serán designados polo Comité Intercentros en proporción aos resultados das eleccións sindicais, entre as centrais sindicais asinantes do Convenio e aquelas que con posterioridade o asuman.

Reunirase con carácter ordinario unha vez cada semestre e de xeito extraordinario por petición da Universidade ou dunha central sindical con representación nela. A petición de reunión extraordinaria deberá formularse por escrito con expresión do asunto que a motive, será remitida a todas as persoas integrantes da Comisión e dará lugar á convocatoria no prazo de 15 días desde á súa recepción.

Na súa primeira reunión designará ás persoas que desempeñan a presidencia e a secretaría e establecerá as súas normas de funcionamento.

B) Son funcións da Comisión:

- a) A interpretación dos contidos do presente convenio.
- b) A vixilancia da súa completa e correcta aplicación.
- c) A conciliación previa, ou coñecemento en primeira instancia, nos conflitos colectivos derivados da interpretación do convenio e a remisión a unha instancia arbitral en caso de non acadarse acordo (ben mediante a aplicación do disposto no Acordo Interconfederal Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos e traballo, ou mediante o procedemento que a Comisión articule).

C) Sen prexuízo do que estableza nas súas normas de funcionamento, os seus acordos requirirán do voto favorable de 4 dos/as integrantes de cada parte.

ART. 8º. COMITÉ INTERCENTROS

A) Constitúese un Comité Intercentros cun máximo de trece integrantes. A súa composición será proporcional aos resultados obtidos por cada central sindical nas últimas eleccións sindicais, con carácter global.

B) Amais das funcións que lle deleguen ou encomenden os órganos de representación unitaria dos traballadores, este Comité ten as seguintes competencias.

- a) De negociación colectiva para a concertación, modificación e denuncia de convenios.
- b) De negociación, nos termos previstos na lexislación xeral e na normativa universitaria, nos seguintes instrumentos:
 - Relación de Postos de Traballo do PAS laboral.
 - Bases dos procedementos de selección, promoción interna e provisión de postos correspondentes ó PAS laboral, e demais órganos comúns.
 - Bases da asignación dos complementos non asignados na RPT, nin vinculados á libre designación.
- c) De designación de representantes.
 - Na Comisión Paritaria.
 - Nas comisións previstas neste convenio e/ou no regulamento de PAS, así como no Comité de seguridade e saúde laboral.
 - Nos órganos de selección e avaliación de baremos de méritos e probas selectivas do PAS laboral.
- d) De Interposición de recursos e reclamacións e declaración de folga.
- e) De participación no disposto no art. 6 deste Convenio e nos demais supostos nel previstos.

ART. 9º. ÓRGANOS COMÚNS.

A) Nos supostos previstos no Regulamento de PAS, na normativa de prevención de riscos laborais e nas cuestións de réxime común do PAS previstos en normas xerais ou neste convenio, constituiranse órganos comúns para o conxunto do PAS da Universidade.

B) Poderán constituírse, no ámbito da Universidade e para o conxunto do PAS (funcionario e laboral) unha mesa ou órgano colexiado xeral de participación para as cuestións previstas no artigo 15 e demais comúns, de conformidade co previsto no artigo 39 e concordantes da L 9/1987.

C) Para efectos do disposto neste artigo e nos dous anteriores, sen prexuízo do disposto na DA 5ª da L 9/1987 en canto ao ámbito provincial nas eleccións sindicais, o cómputo para a determinación de representantes nos órganos previstos farase sobre a base do resultado das eleccións sindicais no conxunto dos centros de traballo da Universidade.

III

ORGANIZACIÓN DO TRABALLO E CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ART. 10º.

A organización do traballo é facultade exclusiva da administración, que a exercerá conforme aos principios de legalidade, eficacia e servizo á comunidade universitaria, sen prexuízo dos dereitos de información, audiencia, consulta e negociación legalmente recoñecidas aos traballadores e ós seus representantes.

ART. 11º.

A relación de postos de traballo (RPT) é o instrumento técnico básico de ordenación e xestión de persoal. Na RPT do PAS laboral recóllense e describíense os postos de traballo correspondentes ao ámbito de aplicación persoal deste Convenio, a súa aprobación realizarase conforme ao previsto no artigo 116 dos Estatutos.

ART. 12º.

Os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio agrúpanse, para os efectos de clasificación profesional, nas diversas categorías profesionais resultantes da combinación dos seguintes elementos:

- a) Verticalmente o grupo profesional, definido polo nivel de titulación requirido e pola súa especialidade, en relación coas funcións profesionais xerais desenvolvidas.
- b) Horizontalmente a área funcional, determinada pola agrupación de funcións e tarefas concretas, correspondentes a cada sector de actividade propia da administración e os servizos universitarios, conforme á organización administrativa adoptada.

IV

SELECCIÓN DO PERSOAL E PROMOCIÓN

ART. 13º.

Primeiro

A) A selección do PAS laboral fixo levarase a cabo, no marco da oferta de emprego público, mediante convocatorias e procedementos públicos con suxeición aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

B) Con carácter preferente empregárase como sistema de selección o do concurso-oposición.

C) Nos órganos de selección garantírase a participación de vocais designados polo Comité Intercentros a razón de 1 de cada 3 ou 2 de cada 5 membros.

D) O período de proba será de 3 meses para os grupos I e II e de 1 mes para os demais grupos. As decisións verbo da non superación do período de proba deberán ser motivadas.

E) No tocante á selección de persoal terase en conta o previsto na disposición adicional... de medidas de promoción da igualdade das persoas con discapacidade.

Segundo

Nas convocatorias correspondentes ós procedementos selectivos anteriores incluírase unha reserva de promoción interna para o persoal laboral fixo que reúna os requisitos esixidos, que se avaliará con carácter previo á quenda de acceso xeral libre.

Na OEP, que se aprobará e publicará logo da aprobación da RPT e de negociación co Comité, determinaranse as vacantes que se convocarán para cubrir no ano, así como as reservas aplicables para promoción interna e o cupo para persoas con discapacidades.

Terceiro

Para a cobertura de vacantes temporais e traballos non estruturais poderán formalizarse contratos de traballo temporais ou de duración determinada segundo a lexislación vixente.

O recrutamento externo deste persoal temporal levarase a cabo polos seguintes procedementos:

- 1) Listas de agarda para categorías e postos iguais ou equivalentes, resultantes das convocatorias inmediatas anteriores de acceso xeral libre.
- 2) Procedementos de selección ou preselección específicos. Excepcionalmente, de non existir candidatos/as en lista de agarda ou preseleccionados/as e por razóns de urxencia, recorrerase ao servizo público de emprego para a preselección, procurándose en todo caso a maior publicidade nas convocatorias.

V

MOBILIDADE E ADSCRICIÓN AOS POSTOS DE TRABAJO

ART. 14º.

A) Con carácter xeral, os postos de traballo vacantes non singularizados cubrirense mediante concurso de traslados xeral anual.

A asignación de complementos salariais por exercicio de funcións de xefatura e dirección, así recollidos na RPT, será mediante libre designación.

Para a asignación doutros complementos salariais por singularización funcional levaranse a cabo convocatorias de concurso específico.

B) O persoal de novo ingreso será adscrito a un posto vacante da súa categoría en función das necesidades dos servizos, a orde de puntuación nas probas selectivas e a formación específica.

O persoal que reingrese no servizo activo será adscrito a un posto vacante da súa categoría ou equivalente en caso de inexistencia.

C) Os postos de traballo base ou non singularizados serán de adscrición indistinta dentro do mesmo campus en función das necesidades dos servizos.

Por necesidades organizativas ou do servizo poderán utilizarse os seguintes procedementos de mobilidade e adscricións en tanto non se inclúan nos concursos públicos de traslados e/ou se modifiquen as RPTs.

1. Dentro dun campus e dunha categoría profesional e entre postos de traballo base, non singularizados ou equivalentes, o persoal poderá ser adscrito aos diversos postos por necesidade dos servizos (ausencias xustificadas, sobrecargas de traballo, novas necesidades...).
2. A adscrición dentro dunha categoría e entre postos equivalentes a outro campus (cando implique cambio de domicilio do traballador) farase con

carácter temporal e causal, con audiencia da persoa interesada e do Comité Intercentros.

3. No seo dunha área funcional, motivadamente por razóns técnicas e organizativas e polo tempo imprescindible, poderánselle asignar a un traballador funcións superiores ou inferiores ás correspondentes á súa categoría.

No primeiro caso, o traballador terá dereito a percibir as retribucións correspondentes ó posto que efectivamente desempeñe; no segundo caso (que só poderá manterse polo tempo mínimo imprescindible) o traballador manterá as retribucións correspondentes ao posto de orixe.

Sen prexuízo do anterior, como instrumento de adaptación a novas demandas da comunidade, por necesidades organizativas poderanse adoptar, tralo acordo co Comité Intercentros, medidas de polivalencia funcional e/ou de reorganización de servizos que impliquen modificacións, mesmo substanciais, das condicións de traballo para áreas e servizos, postos e categorías determinados.

D) En caso de inadecuación do traballador ao posto de traballo, por causas sobrevidas ou por imposibilidade de desempeñar as funcións correspondentes ao posto, poderá acordarse motivadamente a remoción, logo de audiencia á persoa interesada e ao Comité Intercentros.

E) Os/as traballadores/as teñen o deber de suplencia temporal en supostos de ausencia, enfermidade ou vacante imprevista, nas funcións das/os compañeiras/os de traballo, na unidade administrativa ou servizo á que estean adscritos, para o mantemento dos servizos necesarios.

VI CUESTIÓNS DE RÉXIME COMÚN DO PAS

ART. 15º.

1. O réxime aplicable en relación coas seguintes materias:

- vacacións
- permisos e licenzas
- formación e perfeccionamento
- acción social
- incompatibilidades
- prevención de riscos e seguridade e saúde laboral

será común, nos seus contidos e xestión, para o conxunto do persoal de administración e servizos, tanto laboral como funcionario.

2. Procurarase a máxima aproximación no réxime aplicable en materia de suspensión de contratos e excedenzas (situacións administrativas) para todo o PAS.

3. No relativo a infraccións e sancións disciplinarias, en todo aquilo non regulado especificamente na lexislación laboral, serán aplicables –por remisión expresa- as tipificacións establecidas na lexislación de función pública.

En tanto non se proceda ao desenvolvemento do previsto nos apartados 2 e 3 deste artigo, manterán – conforme ao previsto no artigo 5 – transitoriamente vixencia as determinacións contidas no anterior Convenio.

VII XORNADA DE TRABALLO

ART. 16º

A) Con carácter xeral, sen prexuízo das reducións (por interese particular, por conciliación da vida familiar e laboral, ou por xornada de verán) ou especialidades, a xornada de traballo fíxase en 35 horas de traballo efectivo por semana, ou no seu equivalente por cómputo en períodos diferentes.

A fixación dos horarios de traballo nos que se distribúe a xornada establecida farase en función das necesidades dos servizos por resolución xerencial, logo de negociación.

B) Modalidades de distribución da xornada e horarios aplicables.

- a) Xornada continuada de luns a venres, en quendas de mañá e tarde, cun horario comprendido entre as 7:30 e as 15:30, e as 14:00 e as 22:00 horas respectivamente.
- b) Xornada partida de luns a venres, cun tramo horario fixo de mañá (de 9 a 14 horas de non establecerse outro) e un tramo complementario establecido, en función das necesidades do servizo para mellor atención ás persoas usuarias, logo de negociación co Comité.
- c) Xornada flexible ou irregular, é aquela que non se axusta aos días e quendas ordinarios devanditos, completando en todo caso un promedio de 35 horas semanais de traballo efectivo en cómputo mensual. A aplicación deste réxime de xornada deberá facerse constar na RPT.

C) O persoal ten a obriga de traballar ata 15 sábados ao ano, cando sexa preciso para atención ao público ou por necesidades derivadas do funcionamento dos servizos universitarios. Este tempo de traballo compensarase en descanso dentro da semana inmediata seguinte aplicándose un multiplicador de 1,5 ás horas efectivamente traballadas en sábado.

Con carácter xeral, o límite de horas que se traballen nun sábado será de 7 horas.

As limitacións establecidas para o traballo en sábados, e supostos equivalentes, non serán de aplicación en centros ou para servizos universitarios atípicos que teñan que desenvolverse en días e horas compatibles cos horarios de traballo dos cidadáns usuarios destes servizos. Nestes supostos establecerase un réxime horario *ad hoc* logo de negociación co Comité.

D) Considérase traballo nocturno o desenvolvido entre as 22:00 e as 06:00 horas.

E) En atención aos ciclos e á variabilidade das cargas de traballo nos servizos poderán establecerse, logo de negociación co Comité, adaptacións no horario dos servizos para atender os períodos de maior carga de traballo, compensables unha vez rematados estes.

F) As ausencias, faltas de puntualidade e de permanencia do persoal que non queden debidamente xustificadas serán compensadas, de oficio ou por solicitude do/a interesado/a, con dedución proporcional dos días de permisos por asuntos propios, por proposta do responsable do servizo e sen prexuízo do exercicio, no caso de estimarse procedente, da postestade disciplinaria.

ART. 17º. HORAS EXTRAORDINARIAS

A) Considéranse como tales aquelas horas de traballo efectivo que excedan da xornada establecida, en cómputo semanal promedio ou en períodos superiores cando así se determine.

Non se consideran como tales, nin computan para a xornada laboral, as horas de presenza con retribución específica por tal concepto.

B) Fíxase como límite máximo o de 60 horas en cómputo anual, nas que non se incluírán as derivadas dos casos de sinistro ou forza maior, sen prexuízo da compensación correspondente.

C) Con carácter xeral serán voluntarias; serán excepcionalmente obrigatorias cando respondan a acontecementos singulares, imprevistos.

D) Como regra xeral compensarase con descansos a razón de 1'75 h. por hora extra traballada, nas dúas semanas seguintes á súa prestación ou, en caso de imposibilidade, acumuladas ás vacacións anuais (a razón de 1 día adicional por cada 6 horas extraordinarias).

De non ser posible por necesidades organizativas dos servizos a compensación será aboadas co valor da hora ordinaria, correspondente.

As horas extraordinarias excepcionais e obrigatorias aboaranse con incremento do 75% sobre o valor da hora ordinaria.

E) Trimestralmente informarase ao Comité das horas extras realizadas e compensadas.

VIII RETRIBUCIÓN

ART. 18º

A) O grupo de clasificación profesional determina a aplicación das retribucións básicas.

As características do posto de traballo, definido na RPT, e as circunstancias do traballo efectivamente desenvolvido determinan a aplicación dos pluses ou complementos salariais.

B) As retribucións básicas son as seguintes:

- 1º) Salario base, mensual, en función do grupo profesional, en contía conforme á TABOA 1.
- 2º) Antigüidade, mensual, por trienios de servizos prestados á administración da Universidade de Vigo, en contía de 37,04 € por trienio; sen prexuízo do tempo de servizos prestados e recoñecido noutras administracións públicas co seu réxime específico.
- 3º) Pagas extraordinarias, tres ó ano, que se aboarán non meses de xuño, setembro e decembro, polo importe do salario base mensual e a antigüidade recoñecida.

C) Os pluses ou retribucións complementarias son os seguintes:

- 1º) De xornada/horario, vinculado ás condicións particulares de xornada e horario de traballo dos postos nos que concorran estas circunstancias.
- 2º) De penosidade/perigosidade/toxicidade, vinculados aos postos nos que se dean habitualmente algunha destas circunstancias de risco particular, mentres estas persistan, e sen prexuízo da observancia das medidas de prevención e protección aplicables.
- 3º) De singularización funcional, correspondente á atribución e ao exercicio de funcións de xefatura, dirección ou especial responsabilidade ou complexidade atribuída ao posto de traballo (así como excepcionalmente á encomenda transitoria de funcións adicionais ou complementarias ás do posto).

Só se lle poderá recoñecer e atribuír a un/ha traballador/a un plus por cada un dos tres conceptos anteriores.

SALARIO BASE

Consiste nunha cantidade fixa por grupo profesional que se devengará e aboará por meses naturais (ou parte proporcional se é o caso).

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Serán tres ao ano, aboadas en xuño, setembro e decembro en contía igual a unha mensualidade de salario base e trienios.

O dereito ao cobro e o importe das pagas extraordinarias será proporcional ao tempo de servizos efectivamente prestados nos doce meses anteriores ao do seu aboamento.

ANTIGÜIDADE

Devéngase por trienios recoñecidos de prestación de servizos na Universidade de Vigo, por importe de 37,04 € que se aboarán nas pagas ordinarias e nas extraordinarias.

O persoal laboral fixo poderá solicitar o recoñecemento dos servizos previos prestados noutra administración pública, en iguais condicións que as establecidas para os funcionarios de carreira na Lei 70/1978.

Os trienios recoñecidos con anterioridade en réxime diferente ao do presente convenio manterán a súa contía, incrementada anualmente na porcentaxe establecida na Lei de orzamentos da Comunidade Autónoma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL MEDIDAS DE PROMOCIÓN DA IGUALDADE EFECTIVA DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE

Sen prexuízo das accións xerais de previsión, tratamento e rehabilitación, as persoas que teñan recoñecido algún grao de minusvalía teñen dereito, no acceso ao emprego e desenvolvemento do seu traballo a:

- 1º. A adopción das medidas necesarias para a accesibilidade do centro de traballo e instalacións complementarias.
- 2º. A adaptación do posto de traballo para o seu desenvolvemento normal e á promoción e formación profesional.
- 3º. A admisión nas probas selectivas para postos compatibles en igualdade de condicións efectivas coas demais persoas aspirantes, adaptando as probas e habilitando as medidas necesarias para este fin.
Nas convocatorias expresarase tal posibilidade e nas solicitudes de participación os interesados concretarán as circunstancias e pedimentos de adaptación que consideren necesarios.
- 4º. A reserva dun cupo do 6% das vacantes en prazas compatibles e axeitadas, das incluídas na oferta de emprego público, para seren cubertas por persoas con discapacidade cun grao de minusvalía igual ou superior ao 33% ata acadar o 2% total dos efectivos.
- 5º. A reincorporación, logo da declaración de incapacidade permanente parcial, no posto de traballo que ocuparan ou noutro axeitado á súa capacidade.
- 6º. A reincorporación, no caso de recoñecemento da incapacidade permanente total ou absoluta, cando recuperen a súa capacidade laboral.

O desenvolvemento e vixilancia do previsto nesta disposición correspóndelle á Comisión Paritaria que poderá designar un relator especial nesta materia ou atribuírselle esta misión a un órgano con funcións xerais neste ámbito.

ANEXO: GRUPOS PROFESIONAIS

- GRUPO I: (titulación universitaria superior, segundo ciclo).
licenciados, enxeñeiros, arquitectos e equivalentes.
- GRUPO II: (titulación universitaria media, primeiro ciclo)
diplomados, enxeñeiros e arquitectos técnicos, FP de 3º grao ou superior e equivalentes.
- GRUPO III: bacharelato, FP de 2º grao ou medio e equivalente.
- GRUPO IV: graduado en ESO, FP de 1º grao e equivalente.
- GRUPO V: certificado de escolaridade ou equivalente.

(NOTA: incidencia, futura, da reforma das titulacións universitarias RRDD 55 e 56/2005, e da FP).

Excepcionalmente, por causas xustificadas, poderá eximirse do requisito da titulación para o acceso a categorías determinadas.

AVALIACIÓN DA CALIDADE E PRODUTIVIDADE

Ambas partes comprometen a súa participación e colaboración nos programas de avaliación e mellora da calidade dos servizos públicos da Universidade de Vigo.

Poderán establecerse, con carácter previo e obxectivo, incentivos ó rendemento cando e na medida en que se consiga acadar os obxectivos derivados de programas de avaliación, mellora e xestión da calidade.

POLÍTICA DE EMPREGO (Xubilación)

Producirase a xubilación, e a extinción da relación laboral, cando os/as traballadores/as acaden a idade ordinaria de xubilación establecida na lexislación xeral, sempre que os empregados afectados teñan cuberto o período mínimo de cotización e os requisitos establecidos para teren dereito á pensión de xubilación contributiva.

Cada ano, sobre a base das previsións de xubilación para o inmediato seguinte, negociarase un acordo concreto de vinculación das xubilacións previstas no ano con medidas de emprego aplicatorias dos obxectivos de estabilidade e mellora da calidade do emprego na administración universitaria.