

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA**

**2024**

## INDICE

### **TITULO I. DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

Art. 1. Partes del Convenio.

### **TITULO II. CONDICIONES DE APLICACION Y VIGENCIA**

Art. 2. Ámbito personal.

Art. 3. Encuadramiento profesional.

Art. 4. Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.

Art. 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Art. 6. Principio de Igualdad.

Art. 7. Unidad de Convenio.

### **TITULO III. COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.**

Art. 8. Creación.

Art. 9. Constitución y composición.

Art. 10. Funciones.

Art. 11. Funcionamiento.

Art. 12. Régimen de los acuerdos adoptados.

Art. 13. Derechos y obligaciones de los integrantes de la CIVEA.

Art. 14. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.

### **TITULO IV. ORGANIZACION Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO**

Art. 15. Competencias sobre organización del trabajo.

Art. 16. Objetivos y criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Art. 17. Ordenación de los puestos de trabajo.

Art. 18. Reorganización y reestructuraciones administrativas.

Art. 19. Planificación de recursos humanos y planes de empleo.

Art. 20. Derechos y deberes de las personas trabajadoras.

### **TITULO V. INGRESO Y ACCESO A GRUPOS Y CATEGORIAS LABORALES DE LA UNIVERSIDAD**

#### **CAPÍTULO I. Acceso del personal fijo**

Art. 21. Provisión de plazas e ingreso en la administración universitaria.

#### **CAPITULO II. Personal laboral para actividades científico técnicas, proyectos y programas de carácter temporal.**

Art. 22. Puestos de trabajo.

Art. 23. Provisión de plazas, convocatoria y proceso selectivo.

Art. 24. Tipos de contratos.

Art. 25. Cobertura de vacantes mediante concurso.

#### **TÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Art. 26. Sistema de clasificación.

Art. 27. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos.

Art. 28. Grupos profesionales.

Art. 29. Áreas funcionales.

Art. 30. Categorías profesionales.

Art. 31. Especialidades.

- Art. 32. Modificaciones de la categoría profesional y movilidad funcional.  
Art. 33. Modificaciones de la categoría profesional.

## **TÍTULO VII SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

- Art. 34. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.  
Art. 35. Excedencia voluntaria por interés particular.  
Art. 36. Excedencia para el cuidado de hijos e hijas y familiares.  
Art. 37. Reingreso al servicio activo.  
Art. 38. Asistencia cursos de formación.  
Art. 39. Extinción del contrato de trabajo.

## **TÍTULO VIII ESTRUCTURA SALARIAL**

- Art. 40. Estructura salarial.  
Art. 41. Salario Base.  
Art. 42. Pagas extraordinaria y adicional.  
Art. 43. Nivel.  
Art. 44. Complementos de puesto.  
Art. 45. Horas extraordinarias.  
Art. 46. Complementos asociados a la carrera profesional y evaluación del desempeño.  
Art. 47. Percepciones en especie.  
Art. 48. Percepciones no salariales.

## **TÍTULO IX DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DEL PTGAS.**

- Art. 49. Principios generales.

### **CAPITULO I. Derechos de representación colectiva.**

- Art. 50. Elecciones sindicales.  
Art. 51. Representantes unitarios de las personas trabajadoras.  
Art. 52. Delegados Sindicales  
Art. 53. Medios y locales.  
Art. 54. Cuota sindical.

### **CAPÍTULO II. Derecho de reunión.**

- Art. 55. Las asambleas de personas trabajadoras.  
Art. 56. Permisos retribuidos.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

- Disposición adicional primera.  
Disposición adicional segunda.  
Disposición adicional tercera.  
Disposición adicional cuarta.  
Disposición adicional quinta.  
Disposición adicional sexta.  
Disposición adicional séptima.  
Disposición adicional octava.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

- Disposición transitoria primera.  
Disposición transitoria segunda.  
Disposición transitoria tercera.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**  
**DISPOSICIÓN FINAL**

**ANEXO I TABLA SALARIAL**  
**ANEXO II COMPLEMENTOS**

**TITULO I**  
**DETERMINACION DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN**

**Artículo 1. Partes del Convenio.**

Las partes que conciertan este Convenio son la Universidad de Zaragoza, representada por el Excmo. Sr. Rector Magnífico como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir, y las centrales sindicales de Alternativa Sindical Solidaria de Aragón (SOMOS), Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CCOO), Confederación General del Trabajo (CGT), en representación del personal laboral afectado.

**TÍTULO II**  
**CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal laboral técnico, de gestión y de administración y servicios vinculado con carácter fijo o temporal a la Universidad de Zaragoza

**Artículo 3. Encuadramiento profesional**

**A. Personal laboral Fijo:**

Aquel que está ocupando puestos fijos de RPT con categorías profesionales a extinguir.

**B. Personal laboral Indefinido:**

1. Asociado a estructuras de investigación.
2. Asociados a otras estructuras permanentes de la Universidad
3. Asociado a proyectos de investigación de ejecución temporal y que tengan la condición de personal laboral indefinido no fijo.

**C. Personal laboral contratado temporal**

**Artículo 4. Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.**

1. El presente Convenio, salvo las excepciones que expresamente se establezcan, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Aragón y mantendrá su vigencia durante un periodo de 4 años.
2. Se aplicarán las condiciones económicas y retributivas pactadas en este convenio a partir de su publicación salvo en lo dispuesto en la Disposición adicional séptima. En lo referido a los incrementos retributivos anuales se estará a lo dispuesto en la ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, sin perjuicio de los posibles acuerdos de ámbito legal y regional que pudiesen ser de aplicación.
3. El presente Convenio se podrá prorrogar anualmente si no mediara denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

4. Denunciado el Convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones, en el plazo máximo de un mes. Una vez denunciado, y hasta tanto se alcance un nuevo acuerdo expreso, el Convenio permanecerá vigente en su totalidad.

#### **Artículo 5. Compensación y absorción y condiciones más beneficiosas**

1. Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio compensarán, en su totalidad, las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdos de la Universidad, imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

2. Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel retributivo total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

3. Sin perjuicio de las disposiciones adicionales y transitorias recogidas en el presente Convenio, su entrada en vigor implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar que en su conjunto, y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras, quedando, no obstante subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

4. Se respetarán, manteniéndose estrictamente "*ad personam*", las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de norma preexistente o convenida colectivamente.

#### **Artículo 6. Principio de igualdad.**

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre personas trabajadoras, del PTGAS laboral al servicio de la Universidad de Zaragoza, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente Convenio y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. En particular, las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico en cuanto a perspectiva de género se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas en el segundo Plan de igualdad aprobado por la Mesa de Igualdad de la Universidad de Zaragoza el día 1 de diciembre de 2022 y en aquellos planes de igualdad que lo sustituyan durante la vigencia del presente Convenio y sus prórrogas.

3. La protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo se ajustará a lo dispuesto en los correspondientes Acuerdos y Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo vigentes en cada momento.

#### **Artículo 7. Unidad de Convenio.**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación

práctica las condiciones no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto.

2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio se aplicarán con preferencia a otras cualesquiera; con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones autonómicas y estatales de carácter general que sean de aplicación.

3. En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el Convenio.

### **TÍTULO III**

#### **COMISION DE INTERPRETACION, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**

##### **Artículo 8. Creación**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia, seguimiento, estudio y aplicación de lo pactado en el presente convenio (en adelante CIVEA). Estará compuesta por la representación de las partes firmantes del convenio

##### **Artículo 9. Constitución y composición**

1. La CIVEA se constituirá dentro del mes siguiente a la publicación en el BOA de este convenio.
2. La composición de La CIVEA será paritaria e integrada por un miembro de cada organización sindical firmante del Convenio y por igual número de miembros por la Universidad de Zaragoza. Los miembros de la parte social serán designados por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, preferentemente, de entre el PTGAS laboral al servicio de la Universidad de Zaragoza, cuyo voto ponderado estará, en cada momento, en función de la representación electoral obtenida en las elecciones sindicales a representantes del personal laboral.
3. Los miembros designados podrán ser sustituidos y, en tal caso, las personas sustitutas serán designadas por cada una de las partes. Cada parte podrá utilizar libremente los servicios ocasionales o permanentes de asesores. Dichos asesores podrán asistir a las sesiones de la comisión con voz, pero sin voto. Tanto la empresa como cada organización sindical representadas en la CIVEA podrá designar, como máximo, un asesor para cada sesión.

##### **Artículo 10. Funciones.**

- a) Interpretar la totalidad de los artículos, cláusulas y anexos del Convenio.
- b) Vigilar y exigir el cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudiar, proponer e informar las cuestiones que derivadas de la aplicación del presente convenio se planteen por la CIVEA, la Gerencia, las organizaciones sindicales firmantes o la representación legal de las personas trabajadoras.
- d) Estudiar, proponer e informar, cuando proceda, la modificación, supresión o creación de categorías laborales y especialidades.
- e) Recibir, conocer y estudiar, para coordinar actuaciones, los expedientes de clasificación

profesional suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este Convenio de personal procedente de otros convenios u organismos.

- f) Actualizar el contenido del presente Convenio para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos e incluir como anexos al mismo los acuerdos de la MNUZ que afecten a las condiciones del personal incluido en este convenio.
- g) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio.

#### **Artículo 11. Funcionamiento**

1. La CIVEA, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su constitución redactará y aprobará su reglamento de funcionamiento, donde se recogerá su finalidad; composición; régimen de sus reuniones; fijación del orden del día; actas; vinculación, validación y publicación de acuerdos; resoluciones de discrepancias; vigencia; relación de medios técnicos y materiales; creación de subcomisiones y cuantos asuntos se considere necesario para un mejor desarrollo de sus funciones.
2. La CIVEA se reunirá, con carácter ordinario, al menos una vez al semestre, y con carácter extraordinario cuando lo solicite al menos un vocal de la parte social o de la Universidad de Zaragoza en el plazo máximo de 10 días hábiles desde su solicitud.
3. La CIVEA continuará vigente hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio que sustituya al actual.

#### **Artículo 12. Régimen de los acuerdos adoptados.**

1. Los acuerdos de la CIVEA se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los acuerdos para resolver las cuestiones sometidas a la CIVEA se adoptarán en el plazo de cinco días hábiles desde su toma en consideración por la CIVEA, sin perjuicio de que por la naturaleza y complejidad del asunto deban resolverse en un plazo superior dentro de los diez días hábiles desde dicha toma en consideración.

2. Los acuerdos adoptados tendrán el mismo valor que lo pactado en convenio colectivo. Los de carácter general se publicarán en el «Boletín Oficial de Aragón».

#### **Artículo 13. Derechos y obligaciones de los integrantes de la CIVEA**

Serán derechos y obligaciones de los integrantes de la Comisión:

- a) Participar como miembros activos de la citada Comisión para estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades y puestos.
- b) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica aplicable.
- c) Trasladar a la Comisión las sugerencias que, en tal sentido, les comuniquen las personas trabajadoras.

#### **Artículo 14. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.**

1. Los conflictos que se originen durante la vigencia del presente convenio como consecuencia de la

interpretación divergente de alguna o algunas de las cláusulas convencionales por las partes firmantes, deberán ser presentados ante la CIVEA quién los resolverá mediante acuerdo por escrito en un plazo máximo de 30 días naturales, que será vinculante para las partes. De no alcanzarse dicho acuerdo en el plazo señalado quedará expedita la vía judicial.

2. Siendo conscientes las partes firmantes de este convenio de la conveniencia de llegar a una solución extrajudicial de la conflictividad laboral, tanto en su vertiente individual como colectiva, se comprometen a negociar en el plazo más breve posible un sistema de solución extrajudicial de los conflictos por los medios que considere más adecuados.

#### **TÍTULO IV**

#### **ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO**

##### **Artículo 15. Competencias sobre organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Universidad y corresponde su aplicación práctica a la Gerencia, en el marco de la legislación vigente, de los Estatutos de la Universidad de Zaragoza y de lo previsto en este Convenio sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidos a los representantes de las personas trabajadoras.

##### **Artículo 16. Objetivos y criterios inspiradores de la organización del trabajo.**

1. El objetivo de la organización del trabajo en la Universidad es alcanzar un nivel adecuado de eficacia, eficiencia y calidad de las funciones encomendadas y servicios que presta a la sociedad y a la comunidad universitaria, basado en la óptima y eficaz organización de las estructuras administrativas, así como de los recursos humanos y materiales que las integran.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
  - a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.
  - b) La correcta adecuación del perfil y dimensionamiento de los recursos humanos para cubrir las necesidades del servicio.
  - c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de las personas trabajadoras.
  - d) La profesionalización y promoción de las personas trabajadoras.
  - e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
  - f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
  - g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de las personas trabajadoras.
  - h) La concertación social.
  - i) La corresponsabilidad, implicación y rendición de cuentas ante la sociedad de la prestación de servicios públicos.
  - j) La adopción de las necesarias medidas que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad y salud, que ayuden a conciliar la vida personal, familiar y laboral.

##### **Artículo 17. Ordenación de los puestos de trabajo.**

1. De acuerdo con la legislación vigente, la Relación de Puestos de Trabajo articula la estructura profesional como instrumento de clasificación profesional. En atención a la naturaleza del personal laboral de la Universidad de Zaragoza vinculado básicamente al ámbito de la gestión y la ejecución de proyectos y líneas de investigación, la Relación de puestos de trabajo ordena la estructura profesional donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, así como la creación, modificación y supresión de los mismos.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición adicional cuarta, las propuestas de elaboración y modificación de la relación de puestos de trabajo se elevarán a Consejo de Gobierno y Consejo Social por la Gerencia de la Universidad en función, en su caso, de las disponibilidades presupuestarias. Las propuestas se formularán a iniciativa propia o como consecuencia de las formuladas de forma motivada por los responsables de unidad. Todo ello previo informe preceptivo y no vinculante de la Inspección General de Servicios y previa negociación con la representación de las personas trabajadoras.
3. En la relación de puestos de trabajo se incluirán entre otros aspectos los relativos a: forma de provisión; adscripción de los puestos a grupos profesionales, categorías y en su caso especialidades; retribuciones; características específicas; requisitos profesionales; jornadas y horarios; funciones y otras circunstancias que pudiesen afectar al puesto, así como la información relativa a la última evaluación de riesgos de puestos de trabajo.

#### **Artículo 18. Reorganización y reestructuraciones administrativas.**

El continuo proceso de adaptación a las necesidades y demandas sociales y la búsqueda de mayor eficacia en su actuación exige en determinadas ocasiones introducir nuevas fórmulas organizativas y de gestión, implicando procesos de reorganización de las estructuras administrativas y afectando a las condiciones de empleo del personal, instrumentándose estas modificaciones a través de los procedimientos señalados en la normativa vigente, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 19. Planificación de recursos humanos y planes de empleo.**

1. El carácter temporal de gran parte de la financiación del colectivo laboral, así como la búsqueda de una mayor profesionalización y eficacia en la gestión de los recursos humanos exige a la Universidad dotarse de mecanismos de gestión de la financiación temporal que permitan la contratación indefinida del personal laboral y evite los despidos en el caso de interrupciones temporales de la financiación del puesto concreto.
2. Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos de la Universidad se tendrán presentes los siguientes criterios:
  - a) Definición de necesidades reales de personal para la correcta adecuación de unidades y plantillas.
  - b) Consideración de empleo permanente en aquellos colectivos o puestos de trabajo en que se concluya su necesidad estructural, integrándolo en la relación de puestos de trabajo.
  - c) Tendencia a la estabilidad y consolidación del empleo.
  - d) Articulación de las medidas necesarias a través de Planes de Empleo. Se procurará que antes de extinguir el contrato del personal laboral afectado, éste pueda ser reasignado a otros puestos dentro del mismo municipio, realizando formación acorde al nuevo puesto, si fuese necesario.
3. La Universidad podrá elaborar planes de empleo, referidos tanto a personal laboral exclusivamente como conjuntos con el personal funcionario, previa negociación coordinada con las correspondientes mesas de negociación. Contendrán las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios existentes, mediante la aplicación de lo dispuesto en este Convenio y en la normativa aplicable a los empleados públicos, tanto estatal como autonómica, determinando las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad y reasignación de puestos de trabajo, de forma que no se produzcan extinciones de contratos de duración indefinida, con los objetivos de avanzar hacia una estructura ocupacional más acorde con las necesidades de la Universidad e incrementando las oportunidades de promoción, formación y adaptación de los empleados públicos.

4. Los planes de empleo darán preferencia a las medidas de reordenación, redistribución y formación profesional, sobre la incorporación de nuevos efectivos, y podrán contener, siempre que las limitaciones presupuestarias lo exijan o lo permitan, las siguientes previsiones y medidas:
- a) Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
  - b) Suspensión de incorporación de personal externo al ámbito afectado, tanto derivados de oferta de empleo como de procesos de provisión de puestos y de movilidad.
  - c) Procedimientos de movilidad voluntaria, como instrumento necesario para asignar trabajo adecuado, procurando que la gestión de este proceso se realice de forma personalizada, acompañada de las acciones de formación necesaria.
  - d) Cursos de formación y capacitación.
  - e) Concursos de traslados limitados al personal de los ámbitos que se determine.
  - f) Medidas específicas de promoción interna.
  - g) Prestación de servicios a tiempo parcial.
  - h) Incorporación de recursos humanos adicionales.
  - i) Otras medidas que procedan en relación con los objetivos de los planes, como la previsión de procesos de cambio de régimen jurídico (funcionarización) con las adaptaciones precisas de número de oportunidades y de tipo de pruebas selectivas.

#### **Artículo 20. Derechos y deberes de las personas trabajadoras.**

1. Las personas trabajadoras afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en el Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores, en su caso, el EBEP y demás disposiciones que sean de aplicación al personal laboral, así como en los Estatutos de la Universidad de Zaragoza.
2. La persona trabajadora prestará la clase y extensión de trabajo que marque la normativa vigente, incluido el presente Convenio y su contrato. En caso de que la persona trabajadora discrepara de alguna de las funciones que se le encomienden podrá reclamar, sin efectos suspensivos, a la Gerencia, la cual resolverá con el acuerdo con la representación de las personas trabajadoras. Si este acuerdo no se produjera la cuestión se trasladará para su resolución a la CIVEA.
3. La modificación de la RPT creada en virtud de la Disposición adicional cuarta de las funciones y el nivel de responsabilidad de cada uno de los puestos de trabajo, así como su categoría, área, grupo profesional y, en su caso, especialidad, se realizará por la Gerencia de la Universidad, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras. Toda modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no tenga carácter voluntario, o cuando exista reclamación de alguna persona trabajadora interesada, requerirá informe de los representantes de las personas trabajadoras que deberá efectuarse con carácter previo a la adopción de la medida, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el periodo de consultas de las modificaciones sustanciales de carácter colectivo tendrá una duración no superior a tres semanas y la notificación a las personas trabajadoras afectadas, a falta de acuerdo, surtirá efectos en el plazo de los quince días siguientes a su notificación.

### **TÍTULO V**

#### **INGRESO Y ACCESO A GRUPOS Y CATEGORÍAS LABORALES DE LA UNIVERSIDAD**

##### **CAPÍTULO I. Acceso del personal fijo**

#### **Artículo 21. Provisión de plazas e ingreso en la administración universitaria.**

La Universidad seleccionará al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios laboral sujeto a este Convenio según los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

## **CAPÍTULO II. Personal laboral para actividades científico técnicas, proyectos y programas de carácter temporal**

### **Artículo 22. Puestos de trabajo.**

1. Las plazas de personal laboral estarán amparadas por los artículos 23 bis y 32 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y por la Disposición adicional quinta del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, o normas que los sustituyan, previo informe de la CIVEA. Se podrán utilizar, en su caso, otras modalidades contractuales previstas en la legislación laboral en atención a la causa que las puedan justificar y tras ser informada la representación de las personas trabajadoras de la correspondiente convocatoria.
2. La plantilla laboral indefinida o de duración determinada estará compuesta por los puestos de trabajo integrados en la estructura de investigación o transferencia de conformidad con las categorías profesionales definidas en el Título VII.
3. Los procedimientos de selección de este personal laboral se regirán por la convocatoria pública de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

### **Artículo 23. Provisión de plazas, convocatoria y proceso selectivo**

1. Los responsables de la estructura de investigación o transferencia e investigadores principales solicitarán a la gerencia, mediante el procedimiento y modelos que se determinen en las normas reguladoras que elaboren la comisión constituida para este fin, la necesidad de los nuevos puestos. Una vez comprobado que existe la financiación necesaria para el tipo de contrato correspondiente a las funciones del puesto, gerencia hará la correspondiente convocatoria.
2. La convocatoria y el proceso selectivo, de conformidad con el apartado tercero del presente artículo, se publicará en el e-TOUZ o diario oficial, junto con sus bases, que incluirán el número de plazas y sus características, los requisitos exigidos a las personas candidatas, el contenido de la prestación de servicios, la relación de méritos y su baremo, las pruebas que hayan de celebrarse, que podrán incluir la celebración de una entrevista, sistema de calificación, designación de la Comisión de Selección y los plazos que rigen el procedimiento selectivo, así como las condiciones y particularidades exigibles que se hayan establecido en el programa de financiación. Las personas candidatas deberán, en su caso, superar la fase de méritos o concurso establecida en la convocatoria para acceder a la fase de oposición o pruebas a realizar.
3. Se promoverán los procesos de mejora de empleo que valorarán como mérito la experiencia en las líneas propias de investigación y transferencia en el correspondiente baremo a las personas sujetas al ámbito de aplicación de este convenio.
4. Las partes acuerdan constituir una comisión para la elaboración de las normas reguladoras de estos procesos selectivos en un plazo no superior a 3 meses desde la aprobación de este convenio. Transitoriamente, se procurará que la duración de los procesos no tenga una duración superior a 4 meses.

### **Artículo 24. Tipos de contratos**

1. En ningún caso, el número de contratos que se formalicen podrá exceder del número de plazas convocadas. Los contratos podrán ser a tiempo completo o a tiempo parcial
2. Se formalizarán mediante contrato laboral indefinido los contratos de actividades científico-técnicas para la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o transferencia o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica. Cuando la contratación indefinida esté

sujeta a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, la continuidad del contrato se condiciona al mantenimiento de la financiación externa de la correspondiente línea de investigación o transferencia. La falta de financiación constituye una condición resolutoria y será causa de extinción de la relación laboral por causa objetiva.

3. Podrán formalizarse mediante contrato temporal de duración determinada los contratos asociados a los proyectos vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y los contratos para la ejecución de programas de carácter temporal cuya financiación provenga de fondos no competitivos de la Unión Europea. Su duración se extenderá por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos o programas.
4. El personal contratado conforme a este artículo estará sometido a un período de prueba, que se incluirá por escrito en el contrato de trabajo, cuya duración será de seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto del personal. En los contratos de duración determinada inferior a 6 meses, el periodo de prueba no será superior a 1 mes.

#### **Artículo 25. Cobertura de vacantes mediante concurso**

1. Cuando haya vacantes en la RPT, la gerencia podrá arbitrar un proceso de cobertura de dichas vacantes.
2. El citado proceso se efectuará mediante sistemas de concurso, permitiendo la posibilidad de hacer pruebas específicas relacionadas con las funciones del puesto incluyendo, en su caso, una entrevista.
3. Dentro de este proceso, el personal laboral indefinido incluido en la RPT podrá presentarse a plazas de superior o igual categoría profesional, siempre que cumpla con los requisitos exigidos del puesto.

### **TITULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 26. Sistema de clasificación.**

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales. El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, áreas funcionales, categorías profesionales y, en su caso, especialidades.

##### **Grupo profesional:**

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

##### **Áreas funcionales:**

Las áreas funcionales agrupan el conjunto de contenidos y tareas que por su naturaleza se encuadran dentro de una rama de la actividad profesional.

##### **Categoría profesional:**

La categoría profesional se define por su pertenencia a un grupo y área funcional y por las funciones a desarrollar, y recogerá de manera no exhaustiva las actividades propias de las mismas, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

**Especialidad:**

La especialidad determina el contenido concreto de la prestación laboral y establece el perfil profesional de cada puesto, agrupando los contenidos, las competencias profesionales y las especificaciones de cada puesto de trabajo.

2. La pertenencia a un grupo profesional y área funcional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y demás requisitos de carácter profesional contemplados en la RPT. Una categoría de la misma área funcional se entenderá equivalente a otra, si no existen especialidades dentro de esa área, cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa realización, si es necesario, de procesos de formación o adaptación.
3. Las categorías profesionales del personal laboral de la Universidad se encuadrarán en los grupos profesionales, de conformidad con lo dispuesto en la disposición transitoria de RPT

**Artículo 27. Criterios para determinar la pertenencia a los grupos.**

1. La determinación de la pertenencia a un grupo profesional vendrá determinada por la titulación exigida y como el resultado de la ponderación de los conocimientos y experiencia y responsabilidad
2. En la valoración de los factores indicados se tendrá en consideración:
  - a) Conocimientos y experiencia. La formación académica básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la adecuada experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
  - b) Responsabilidad. El grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

**Artículo 28. Grupos profesionales.**

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

**1. Grupo LA1:**

Formación: Título de grado universitario, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que para el desempeño de su trabajo requieren una formación de grado, un alto grado de conocimientos profesionales y un alto grado de responsabilidad.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo LA1.

**2. Grupo LA2:**

Formación: Título de grado universitario, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que en el desempeño de su trabajo requieren una formación de grado y un alto grado de conocimientos profesionales.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo LA2.

**3. Grupo LB.**

Características: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo funciones

técnicas especializadas con capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Formación: Título de Técnico/a de Grado Superior en Formación Profesional o equivalente.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo LB.

#### 4. Grupo LC1.

Formación: Título de Bachiller, de Técnico de formación profesional de grado medio o titulación equivalente.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que dominan con plena responsabilidad un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar y que, por su complejidad, requieren una capacitación profesional demostrada.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo LC1.

#### 5. Grupo LC2.

Formación: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o titulación equivalente.

Características: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que dominan un conjunto de técnicas relacionadas con las funciones a desarrollar.

Retribuciones: Las establecidas en las tablas salariales para el Grupo LC2.

Las contrataciones en este grupo LC2, sólo se utilizarán en aquellos casos en que las funciones del puesto no exijan ninguna formación específica y previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

### **Artículo 29. Áreas funcionales.**

1. La adscripción de las personas trabajadoras en los distintos grupos profesionales se hará a través de las categorías profesionales existentes que se encuadrarán en las áreas establecidas en este Convenio.
2. Se establecen con carácter mínimo las siguientes áreas:
  - Área de administración, gestión y promoción
  - Área de comunicación y divulgación.
  - Área técnica.
  - Área informática
3. La CIVEA podrá proponer y establecer nuevas áreas funcionales o modificar las existentes, enumerando las actividades que desarrollan, los grupos profesionales en los que están presentes y las categorías que engloban.

### **Artículo 30. Categorías profesionales.**

1. Dentro de cada grupo y área funcional se definirán las diferentes categorías profesionales establecidas en este Convenio.
2. Se establecen con carácter mínimo las siguientes Categorías profesionales:

	<b>Área de Administración Gestión y Promoción</b>	<b>Área de Comunicación y Divulgación</b>	<b>Área Técnica</b>	<b>Área Informática</b>
<b>Grupo A1</b>	Técnico Superior	Técnico Superior	Técnico Superior	Técnico Superior
<b>Grupo A2</b>	Técnico medio	Técnico medio	Técnico medio	Técnico medio
<b>Grupo B</b>	Técnico Superior FP	Técnico Superior FP	Técnico Superior FP	Técnico Superior FP
<b>Grupo C1</b>	Técnico. especialista	Técnico. especialista	Técnico. especialista	Técnico. especialista
<b>Grupo C2</b>	Puesto básico	Puesto básico	Puesto básico	Puesto básico

### **Artículo 31. Especialidades.**

1. Se podrán definir especialidades vinculadas a las áreas funcionales para reflejar la alta especialización de estos puestos.
2. Sin perjuicio de la labor que realice la comisión de la RPT establecida en la disposición adicional cuarta para incorporar, en su caso, nuevas especialidades, agotado los trabajos de la citada comisión, dichas especialidades serán definidas o modificadas por la gerencia previo acuerdo de la CIVEA.

### **Artículo 32. Modificaciones de la categoría profesional y movilidad funcional.**

1. Una vez creada la RPT de laborales, si mediante modificación de la misma se procede a la recatalogación de un puesto de trabajo, asignándolo a un nivel superior al que tuviese hasta esa fecha, cuando el puesto esté ocupado, dicho cambio implicará:
  - a. Si se produce un cambio de nivel sin cambio de grupo profesional, el ascenso de nivel de la persona trabajadora que ocupa dicho puesto será automático.
  - b. Si el cambio implica un ascenso a un grupo superior, dicho cambio implicará la creación de un puesto con el nuevo grupo, que se proveerá en primer lugar mediante concurso.
2. Las personas trabajadoras no podrán realizar tareas de distinta categoría a las correspondientes al grupo y nivel de puesto salvo lo dispuesto en el artículo 39.2 del ET. Para ello, los responsables funcionales deberán acreditar ante la gerencia las razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En su caso, la gerencia comunicará la decisión y las razones de ésta a la CIVEA.

### **Artículo 33. Modificaciones de la categoría profesional.**

1. Las modificaciones contractuales del grupo o de la categoría profesional en que la persona trabajadora está incluida pueden producirse y por motivos de salud, en los casos recogidos en este Convenio.
2. Cuando mediante modificación de la RPT de laborales se proceda a la recatalogación de un puesto de trabajo, asignándolo a un grupo o categoría profesional diferente al que tuviese hasta esa fecha,

dicho cambio implicará el ascenso automático de categoría de la persona trabajadora que ocupa dicho puesto, siempre que cumpla con el requisito de la titulación y algún otro requisito adicional del puesto.

3. La realización de tareas de superior categoría, tal como se indica en el art. 32.2 de este convenio, por un tiempo superior al previsto, implicará el ascenso automático de categoría de la persona trabajadora.

## **TÍTULO VII**

### **SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

#### **Artículo 34. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto y el computo de su antigüedad, en los términos establecidos en la legislación aplicable y lo dispuesto en este convenio. Si la persona trabajadora tiene suscrito un contrato temporal se garantizará la reserva de su puesto hasta la finalización prevista en el mismo.
2. Son causas de suspensión:
  - a) Mutuo acuerdo de las partes, sujeto a las necesidades del servicio.
  - b) Las consignadas válidamente en el contrato.
  - c) Incapacidad temporal de las personas trabajadoras. En estos casos la Universidad retribuirá el 100% de su salario mientras permanezca en esta situación, de conformidad con el acuerdo sobre el complemento de incapacidad temporal aprobado por la MNUZ el 1 de octubre de 2018 y la normativa vigente aplicable.
  - d) Nacimiento o adopción, por parte del progenitor diferente de la madre biológica, en los términos establecidos en el artículo 49 letras a), b) y c) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
  - e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
  - f) Ejercicio de cargo público representativo. Nombramiento de alto cargo por los Gobiernos de la Nación, de las Comunidades Autónomas o de la Administración Local o incorporación con nombramiento como personal eventual en los ámbitos citados. La persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.
  - g) Privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. La persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes a partir de su puesta en libertad, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.
  - h) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción inferior a seis meses.
  - i) Excedencia forzosa.
  - j) Excedencia por cuidado de hijos
  - k) Excedencia por cuidado de familiares
  - l) Ejercicio del derecho de huelga.
  - m) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
  - n) Disfrute del permiso parental.
  - o) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales, en programas de cooperación internacional o cuando pase a desempeñar un puesto de trabajo en una Organización No Gubernamental. La persona trabajadora deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años.

- p) Incapacidad permanente de la persona trabajadora que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
  - q) Nombramiento de la persona trabajadora como funcionario en prácticas, así como en el periodo de prueba o de práctica establecida legal o convencionalmente que se exija para consolidar una plaza de empleado público en cualquier Administración Pública.
3. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
  4. La reincorporación al puesto de trabajo reservado se efectuará al día siguiente de la finalización del periodo de suspensión excepto que el presente convenio o la ley aplicable establezca otro plazo de reincorporación.

### **Artículo 35. Excedencia voluntaria por interés particular.**

1. El personal laboral de la Universidad de Zaragoza con una antigüedad continuada de al menos seis meses anteriores a la fecha de solicitud podrá solicitar la excedencia voluntaria por interés particular, siempre que hayan transcurrido más de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. La solicitud deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la fecha prevista del inicio de la excedencia en la que constará la fecha de inicio y su duración. La resolución al efecto adoptada por el Rector deberá emitirse en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud, comunicándose a la persona interesada y a la representación laboral.
3. La concesión de la excedencia voluntaria por interés particular sólo se podrá denegar por necesidades del servicio debidamente motivadas y no podrá concederse cuando la persona solicitante se halle sometida a la tramitación de un expediente disciplinario o se halle cumpliendo, en el momento de la solicitud, una sanción disciplinaria.
4. Una vez concedida, la duración mínima de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por interés particular será de cuatro meses y su duración máxima no podrá ser superior a diez años.
5. El personal con contrato temporal que cumpla los requisitos establecidos en este artículo podrá solicitar la excedencia voluntaria por interés particular por un periodo inferior de tiempo a la duración que reste a la finalización de su contrato dentro de los límites del número anterior.
6. La excedencia voluntaria por interés particular exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo y el tiempo de excedencia no computa a efectos de antigüedad.
7. La persona trabajadora en excedencia conserva un derecho preferente al reingreso al servicio activo condicionado a la existencia de puestos vacantes de su misma categoría profesional o similar.
8. La petición de reincorporación deberá efectuarse por escrito con un plazo mínimo de un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia. Si la petición se realiza antes de la finalización de la excedencia y no se cumple el plazo indicado no podrá solicitar la reincorporación anticipada.

### **Artículo 36. Excedencia para el cuidado de hijos e hijas y familiares.**

1. El personal laboral de la Universidad de Zaragoza tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.
2. Igualmente, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para

atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí misma, y no desempeñe actividad retribuida, desde que se acredite dicha situación.

3. Estas excedencias constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres y podrán disfrutarse de forma fraccionada. Se podrá solicitar en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial, o resolución administrativa que proceda, teniendo en todo caso una duración máxima desde la fecha de nacimiento o adopción de tres años. Si dos o más personas trabajadoras de la Universidad generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, por razones justificadas fundadas y objetivas relacionadas con el funcionamiento de los servicios se podría limitar su ejercicio simultáneo. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El peticionario deberá declarar expresamente junto con la solicitud que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del sujeto que da derecho a la excedencia.
4. El periodo en que la persona trabajadora permanezca en estas situaciones de excedencia será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional si cumple los requisitos de la convocatoria. Durante los tres años de excedencia por cuidado de hijos o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Si la excedencia es por cuidado de familiares se tendrá derecho a reserva durante un año desde el nacimiento de la situación que origina la excedencia, ampliable hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su categoría o grupo profesional.

5. La petición de reincorporación deberá efectuarse por escrito en el plazo mínimo de un mes con antelación a la finalización del periodo de excedencia o desaparición de la causa que da derecho a la excedencia. De no solicitarla en dicho plazo, el personal fijo de plantilla e indefinido será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un periodo mínimo de dos años
6. Se podrá disfrutar esta excedencia de forma fraccionada si el comienzo del primer periodo solicitado y la finalización del último están comprendidos dentro del plazo máximo de los tres años. El cómputo de la reserva de puesto de trabajo de tres años para la excedencia por cuidado de hijos e hijas y de un año o periodo ampliado por cuidado de familiares comenzará con el primer periodo solicitado, y no se interrumpirá por reincorporación al puesto de trabajo.

### **Artículo 37. Reingreso al servicio activo.**

1. Reingreso para el personal fijo

El reingreso al servicio activo del personal laboral fijo que no tenga reserva de puesto de trabajo se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso o de libre designación para la provisión de puestos de trabajo, o mediante adscripción provisional siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 37 del convenio colectivo del personal laboral de la Universidad de Zaragoza (código de Convenio 72/0011/2), suscrito el 30 de mayo de 2000.

Cuando una persona trabajadora fija de plantilla de la Universidad obtenga plaza en una categoría profesional de otra Administración Pública y opte por la misma, el posible reingreso deberá realizarse en su categoría de origen de la Universidad, a través de los mecanismos legales, sin que en ningún caso

se proceda a la convalidación en categorías propias de la Universidad de dichas oposiciones, excepto lo regulado en el artículo 37 de este Pacto relativo al traslado de personal fijo de plantilla de otras Universidades.

2. Reingreso al servicio activo del personal laboral no fijo.

1. La persona trabajadora, una vez manifestada su voluntad de reingresar al servicio activo, lo hará:

1º) En su puesto de trabajo de origen si todavía no estuviera ocupado

2º) En otro puesto perteneciente a su misma categoría profesional y especialidad que se encontrara sin ocupar.

2. De no existir un puesto que cumpla las características mencionadas en los dos puntos anteriores, la persona interesada pasará a ocupar el primer lugar de la lista de espera correspondiente al proceso selectivo por el que fue contratada, sin perjuicio de los derechos de otros solicitantes de reingreso. En el caso de que se hubiera creado posteriormente una lista para el mismo puesto o para un puesto similar, pasará a ocupar la última posición. Si dicha lista no existiera o se hubiera agotado, se procederá a su incorporación a una lista de nueva creación.

**Artículo 38 Asistencia cursos de formación.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Título VIII del convenio colectivo del personal laboral de la Universidad de Zaragoza (código de Convenio 72/0011/2), suscrito el 30 de mayo de 2000, las personas trabajadoras con su contrato suspendido por:

- a. Incapacidad temporal
- b. Riesgo durante el embarazo
- c. Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- d. Cuidado de familiares.
- e. Cuidado de hijo, hija o menor.
- f. Disfrute de permiso parental.
- g. Incapacidad permanente que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión.

Podrán asistir de forma voluntaria a cursos de formación profesional convocados por la Universidad de Zaragoza, si cumplen los requisitos de la convocatoria y la acción formativa no evidencia su aptitud laboral.

En el caso de asistencia virtual se requerirá una declaración responsable por parte de la persona trabajadora declarando el cumplimiento de dichos requisitos.

En el caso de incapacidad temporal, si el curso se realiza de forma presencial será necesaria la declaración que la acción formativa no perturba la curación de la persona trabajadora por parte del

médico o entidad que emitió el parte de baja.

#### **Artículo 39. Extinción del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo se extinguirá en los supuestos establecidos en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

### **TÍTULO VIII ESTRUCTURA SALARIAL**

#### **Artículo 40. Estructura salarial.**

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, ya los periodos de descanso computables como de trabajo. Los conceptos salariales previstos en este Convenio y su modo de cálculo se adaptarán a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La estructura retributiva del presente Convenio es la siguiente:

##### A. PERCEPCIONES SALARIALES

##### A.1. PERCEPCIONES EN DINERO

1. Salario base
2. Pagas extraordinarias
3. Nivel
4. Complementos de puesto
5. Complemento asociado a los tramos de la carrera profesional y la evaluación del desempeño

##### A.2. PERCEPCIONES EN ESPECIE

##### B. PERCEPCIONES NO SALARIALES

1. Indemnizaciones por comisión de servicios.
2. Plus de transporte.

2. La financiación del PTGAS laboral de investigación y transferencia se realizará con cargo a fondos externos de naturaleza finalista.

#### **Artículo 41. Salario Base.**

Es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, que percibe por la realización de su jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo, siendo su cuantía mensual el importe íntegro que para los grupos correspondientes se prevé a continuación:

- LA1: 2.002,40
- LA2: 1.772,73
- LB: 1.586,10
- LC1: 1.448,50
- LC2: 1.315,61

#### **Artículo 42. Pagas extraordinaria y adicional.**

Las personas trabajadoras acogidas a este Convenio percibirán en los meses de junio y diciembre:

Una gratificación extraordinaria que se devengará en la cuantía de una mensualidad de salario base extra, trienios extra y complemento extra, correspondientes a la paga extraordinaria y recogidos en el Anexo I.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de mayo, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de junio y 30 de noviembre.

Una gratificación adicional que se devengará en la cuantía de una mensualidad del importe del nivel.

A efectos del cómputo del pago de estas gratificaciones se entenderá que la de junio retribuye el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el periodo de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre.

A la persona trabajadora que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la gratificación extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate. Las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada inferior a la normal tendrán derecho a percibir las citadas gratificaciones en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

#### **Artículo 43. Nivel**

El nivel, del 1 al 13, es aquel que permite consignar el nivel específico basado en los factores o condiciones particulares de los puestos en atención a los siguientes parámetros:

- Dificultad o responsabilidad técnica.
- Especialización.
- Gestión de RRHH y volumen de gestión presupuestaria.
- Autonomía e iniciativa.

Se establece un nivel de referencia para el grupo LC2, el nivel 1, y 3 niveles de referencia para cada uno de los otros grupos. No obstante, excepcionalmente, si así lo estipula la RPT, con arreglo a los parámetros anteriores, podrá haber puestos de un grupo con niveles superiores a los correspondientes a su grupo.

- LC2: Nivel: 1
- LC1: Nivel 2 a 4
- LB: Nivel 5 a 7
- LA2: Nivel 8 a 10
- LA1: Nivel 11 a 13

Las cuantías correspondientes a estos niveles están recogidas en el Anexo I

#### **Artículo 44. Complementos de puesto.**

1. Los complementos de puesto se percibirán función del trabajo y las condiciones específicas de éste que, en cada caso, se retribuyen de forma independiente y compatibles entre sí. Podrán ser los siguientes:
  - Coordinación de personas: En ausencia de un superior jerárquico que asuma esa función, retribuye las labores de coordinación de las personas que integran los servicios, líneas o unidades de investigación científico-técnicas.
  - Nocturnidad: Retribuye el trabajo efectivamente realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
  - Turnicidad: Retribuye la prestación de servicios en régimen de turnos rotatorios para todas las personas trabajadoras que realicen efectivamente dichos turnos.
  - Jornada de mañana y tarde: Retribuye el trabajo realizado en aquellos puestos de trabajo que tengan establecida la jornada de mañana y tarde. Se incluye este tipo de jornada en la que al menos cinco horas a la semana o veinte al mes se trabajan obligatoriamente en horario de tarde. Este tipo de jornada llevará inherente la percepción del 100% de la compensación económica correspondiente si se realizan las 20 horas mensuales; si se ejecutan un menor número de horas se percibirá una cantidad proporcional.
  - Trabajo en sábado, domingo o festivo: Retribuye a las personas trabajadoras que realicen parte de su jornada ordinaria en sábados, domingos o festivos con una cantidad establecida en tramos en función de las horas en cada uno de estos días trabajados. Si hubiese personas trabajadoras que realizasen exclusivamente su jornada de trabajo en estos días no percibirían dicho complemento.
  - Puesto de difícil cobertura: Retribuye los puestos vinculados a perfiles que por razones de mercado son minoritarios por su grado de especialización técnica. Este complemento se establecerá por la gerencia analizado caso por caso, y se aplicará a los perfiles que hayan quedado desiertos tras dos convocatorias previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras.
  - Complemento de disponibilidad permanente: Retribuye al personal la disponibilidad permanente que exige la prestación de servicios del puesto de trabajo. La cuantía no podrá exceder del 30% de la retribución correspondiente al puesto y se devengará por mensualidades completas.
  - Complemento de riesgo de puesto: En atención a la evaluación del riesgo por parte del servicio de prevención en los supuestos de peligrosidad, toxicidad y penosidad.
2. El importe anual de estos complementos será el fijado en el Anexo II de este convenio desde el momento de su publicación. Desde el ejercicio 2025 en adelante se modificarán en el mismo porcentaje de incremento que las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado establezcan para los empleados públicos.

#### **Artículo 45. Horas extraordinarias.**

Con carácter general no se harán horas extraordinarias. Si excepcionalmente se realizan deberán estar justificadas por razones fundadas de prestación del servicio. Las horas extraordinarias que no se compensen con tiempo de descanso, conforme a lo dispuesto en el presente Convenio, se remunerarán

con un valor único para cada grupo profesional. La valoración económica de las horas será la siguiente, quedando congelada para todo el periodo de vigencia del Convenio.

	<b>Importes</b>
<b>LA1</b>	23 €/hora
<b>LA2</b>	21 €/hora
<b>LB</b>	20 €/hora
<b>LC1</b>	19 €/hora
<b>LC2</b>	17 €/hora

#### **Artículo 46. Complementos asociados a la carrera profesional y evaluación del desempeño.**

Éstos se percibirán con arreglo a los tramos regulados en el correspondiente reglamento de carrera profesional y a la evaluación del desempeño vigente en la Universidad de Zaragoza.

#### **Artículo 47. Percepciones en especie.**

Las retribuciones en especie se regulan de conformidad con lo previsto en el art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores y su normativa concordante. Igualmente se considerarán percepciones en especie, a efectos fiscales, las prestaciones derivadas de la acción social como los préstamos, ayudas al estudio y otras de naturaleza análoga.

#### **Artículo 48. Percepciones no salariales.**

1. Indemnizaciones por comisión de servicios: A los efectos de este Convenio se entenderá por comisión de servicios la misión o cometido que circunstancialmente deba desempeñar la persona trabajadora fuera del término municipal donde radique su trabajo. Se entenderá por dieta la contraprestación económica diaria que deba abonarse a la persona trabajadora para compensar los gastos de manutención y alojamiento que deba realizar como consecuencia de una comisión de servicio.
2. Plus de transporte: Las personas trabajadoras que habitualmente presten sus servicios en centros de trabajo situados fuera del casco urbano para los que no exista medio de transporte público o proporcionado por la Universidad, percibirán un plus de distancia en concepto de indemnización, de 61,39€ mensuales. En aquellos casos en que la prestación de servicios no fuese diaria se percibirá la parte proporcional correspondiente.

## **TITULO IX**

### **DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DE REUNIÓN DEL PTGAS.**

#### **Artículo 49. Principios generales.**

La Universidad respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y en ningún caso podrán ser discriminados por razón de su afiliación sindical. Todas las personas trabajadoras podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones.

## **CAPITULO I. Derechos de representación colectiva.**

### **Artículo 50. Elecciones sindicales.**

Toda persona trabajadora podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se podrán presentar candidatos para la elección de delegados de personal y miembros del Comité de empresa por los sindicatos de personas trabajadoras legalmente constituidos. Igualmente podrán presentarse las personas trabajadoras que avalen su candidatura con un número de firmas de electores de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

### **Artículo 51. Representantes unitarios de las personas trabajadoras.**

Los miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las competencias, funciones, obligaciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

A. Crédito horario. Para la determinación del crédito horario y su acumulación, se estará, respectivamente, a lo dispuesto en los artículos 6 y 7 del Acuerdo colectivo sobre derechos sindicales y actividad sindical en la Universidad de Zaragoza de 10 de julio de 2018.

B. A ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia. De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho de la persona trabajadora a realizar sus actividades sindicales. El tiempo utilizado en funciones representativas propias de su cargo, fuera de su jornada laboral, podrá ser recuperado mediante la equivalente reducción de su jornada de trabajo, siempre que las funciones representativas se hayan preavisado y justificado convenientemente.

C. A conocer y consultar

- a). El calendario laboral y el cuadro horario del cual recibirán una copia.
- b). El presupuesto de la Universidad y su Memoria Económica, recibiendo un ejemplar de ambos, así como de cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten a las personas trabajadoras.
- c). Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- d). Los documentos de cotización a la Seguridad Social (modelos TC1 y TC2).
- e). Las retribuciones contractuales que deberán figurar en la copia básica de las contrataciones que se realicen.

Cuando surja alguna disconformidad respecto a alguno de estos documentos, la Gerencia pondrán a disposición de los citados representantes fotocopia de los documentos en cuestión.

### **Artículo 52. Delegados Sindicales.**

Se reconoce el derecho de las Organizaciones Sindicales a ser representadas en la Universidad por Delegados sindicales, que deberán ser personas trabajadoras en activo de la Universidad, en los términos del artículo 10 de la Ley 11/1985 sobre Libertad Sindical. Los Delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que se expresan en este Convenio:

-Derecho a la libre difusión en la Universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a las personas trabajadoras en general.

-De reunión en los locales de la Universidad en las mismas condiciones que se señalen para la Asamblea de las personas trabajadoras.

-De ser informados de los asuntos de la Universidad en los términos fijados para los Delegados de Personal y Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 del mismo.

Las partes firmantes respetarán, en todo caso, los acuerdos Universidad-Sindicatos que se suscriban entre las organizaciones sindicales y la Universidad en materia de derechos y garantías sindicales, sin perjuicio de lo estipulado en la normativa vigente.

### **Artículo 53. Medios y locales.**

1. La Universidad pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras, un local adecuado, provisto de ordenador, teléfono y el correspondiente mobiliario, incluyendo la utilización de aparatos de reprografía, para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados, facilitándose el material de oficina necesario y acceso a correo electrónico.

2. Se facilitará a la representación legal de las personas trabajadoras los tablones de anuncios necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a las personas trabajadoras fácilmente.

3. La Universidad, en el marco de sus presupuestos, establecerá un soporte económico de funcionamiento para los órganos de representación unitaria.

### **Artículo 54. Cuota sindical.**

La Universidad descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras afiliadas a las Organizaciones Sindicales el importe de la cuota sindical que corresponda, a requerimiento de los mismos y previa presentación de las órdenes de descuento individuales y de los datos bancarios a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Gerencia entregará fotocopia de la orden de transferencia a los Delegados sindicales correspondientes, si los hubiere.

## **CAPITULO II. Derecho de reunión.**

### **Artículo 55. Las asambleas de personas trabajadoras.**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras de la Universidad podrán reunirse en asamblea, de un Centro o de varios Centros de la misma, en horario de trabajo previa autorización de la Gerencia, cuando sea convocada por la representación unitaria. Podrán celebrarse fuera del horario de trabajo cuando sean convocadas por dicha representación, por el 20% de la plantilla de cada Centro de trabajo, o cuando tengan carácter parcial y sean convocadas por el 20% de los componentes de un grupo profesional.

2. El lugar de reunión será el centro de trabajo o local facilitado por la Gerencia, si las condiciones del centro no lo permiten, y la misma se realizará en el horario señalado en el apartado anterior, salvo acuerdo con la Gerencia. Cuando en determinados casos, por ejemplo la existencia de turnos de trabajo, no se pueda reunir simultáneamente la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán como una sola asamblea.

3. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo. Las reuniones se harán sin la presencia de la Gerencia. Quién presida la asamblea será responsable del normal desarrollo de la misma. En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios durante la celebración de las mismas.

4. La representación legal de las personas trabajadoras dispondrá de hasta veinte horas anuales para realizar asambleas. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma no serán computadas, si bien con ese carácter se podrá convocar como máximo

dos asambleas mensuales. Además del crédito anterior, en el caso de reuniones informativas sobre la negociación, modificación o actualización de convenios colectivos, la asamblea podrá reunirse con el límite de seis horas al mes en horario de trabajo y con sólo 24 horas de preaviso.

#### **Artículo 56. Permisos retribuidos.**

Toda persona trabajadora podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a asambleas debidamente convocadas, excluidas las relacionadas con convenios colectivos, reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a las que haya sido oficialmente citado. Para el ejercicio de este derecho se dará comunicación a la Gerencia con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

#### **Disposición adicional primera. Cláusula obligacional.**

Para garantizar la aplicación uniforme de las condiciones laborales del personal técnico, de gestión y de administración y de servicios funcionario al personal laboral, las partes se obligan a modificar e incorporar los contenidos correspondientes a los títulos VI, VIII, IX, X; XII, XIII y XV, del Convenio colectivo anterior, suscrito el 30 de mayo de 2000, previstos en la Disposición transitoria segunda con el contenido que se pacte para dicho personal funcionario. A tal efecto, la comisión negociadora aprobará e incorporará al presente Convenio la regulación que sobre las materias que sobre los referidos títulos se acuerde en el pacto del personal funcionario técnico, de gestión y de administración y servicios que se negocie por la representación del personal funcionario y la Universidad de Zaragoza.

#### **Disposición adicional segunda.**

Dado que la actual Relación de Puestos de Trabajo del Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (RPT) sólo integra puestos de funcionarios, y de acuerdo con la Resolución de 24 de abril de 2002, de la Universidad de Zaragoza, por la que se publica la aprobación de las normas para la funcionarización voluntaria del personal laboral fijo de administración y servicios, quien se encuentre prestando servicios en puestos de trabajo reservados a personal funcionario en la RPT o se haya estabilizado como laboral fijo en puestos de la Relación de Puestos de Trabajo de personal funcionario, podrá participar de forma voluntaria en las pruebas de acceso a cuerpos y escalas que correspondan a los respectivos puestos de acuerdo con la naturaleza de tareas atendidas propias de su categoría profesional.

#### **Disposición adicional tercera.**

Los puestos de personal laboral que no estén recogidos en el artículo 22, deberán reflejarse en la RPT de funcionarios, ya que su relación jurídica debe ser funcional, aunque provisionalmente y a extinguir, estén ocupados por personal laboral.

#### **Disposición adicional cuarta.**

1. En el plazo máximo de 6 meses tras la publicación del presente Convenio se aprobará una relación de puestos de trabajo para el personal laboral asociado al ámbito de la investigación. Para su materialización se constituirá una comisión delegada paritaria de la mesa de negociación compuesta por un miembro de cada sindicato, por la parte social, e igual número de miembros por la Universidad de Zaragoza.

A la citada comisión se podrá invitar, con voz y sin voto, a asesores técnicos. En ella se analizarán los perfiles y funciones de los puestos, y dado que se trata de la creación de una RPT, la Inspección General de Servicios emitirá informe preceptivo y no vinculante atendiendo a los criterios técnicos de nivel expuestos en el presente convenio. Asimismo, dada la naturaleza funcional y formal de la citada RPT laboral, la gerencia deberá revisar el vigente procedimiento de creación, supresión y modificación de puestos para, en su caso, adaptarlo a la nueva RPT.

2. Los puestos de trabajo de duración determinada o de otra naturaleza temporal que no se incluyan en la RPT por su carácter coyuntural tendrán idéntica estructura retributiva que la recogida en el presente convenio.

#### **Disposición adicional quinta.**

El complemento retributivo de nivel vinculado a la Relación de Puestos de Trabajo se percibirá a partir de la aprobación de la misma y una vez asignado a cada puesto de trabajo el nivel correspondiente. Este complemento no tendrá carácter retroactivo.

Quedan excluidos de la aplicación de este complemento quienes tengan un contrato para un proyecto cuya convocatoria tope las retribuciones y limite las cuantías máximas a percibir. Igualmente, quedan excluidos aquellas personas trabajadoras cuyo proyecto o línea de investigación no permita efectuar traspasos entre partidas o el gasto esté comprometido haciendo inviable la aplicación del complemento retributivo de nivel.

#### **Disposición adicional sexta.**

De acuerdo con el encuadramiento profesional, si las necesidades del servicio lo permiten, en virtud de la exigencia técnica y formativa, se entenderá similar, a los efectos del artículo 32.2 la pertenencia al mismo grupo y nivel igual o inferior de otra área funcional.

#### **Disposición adicional séptima.**

En el caso de los puestos de personal laboral fijo integrados en la RPT de la Universidad de Zaragoza en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, mantendrán el modelo retributivo que vengán percibiendo, hasta su extinción.

#### **Disposición adicional octava.**

La Universidad se dotará de un fondo de contingencia para hacer frente a las eventuales responsabilidades derivadas de las finalizaciones y otras incidencias de los contratos vinculados a fondos finalistas y específicos y, siempre que sea posible, se imputará a la financiación específica.

#### **Disposición transitoria primera.**

El personal laboral que desee acogerse a una jubilación parcial, según lo dispuesto en la normativa vigente, deberá notificarlo a la Gerencia con una antelación mínima de seis meses a fin de realizar la oportuna tramitación conforme a lo regulado en la normativa aplicable al mismo.

#### **Disposición transitoria segunda. Vigencia parcial del convenio colectivo anterior.**

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula derogatoria, mantienen su vigencia los Títulos VIII, IX, X; XII, XIII, del Convenio colectivo anterior, suscrito el 30 de mayo de 2000, hasta que se negocie y

acuerde por la comisión negociadora su sustitución de acuerdo con la con la Disposición adicional primera.

2. El Título VI y el artículo 96.3 del Título XV de dicho Convenio mantendrá su vigencia, y su aplicación se limitará únicamente para el personal fijo que a la entrada en vigor de este convenio colectivo esté integrado en la relación de puestos de trabajo de funcionarios y hasta la extinción de sus contratos.
3. El título XV de dicho Convenio mantendrá su vigencia y aplicación excepto lo previsto en el artículo 96.3 que queda expresamente derogado sin perjuicio de lo dispuestos en el apartado anterior. No obstante, las ayudas por invalidez o defunción de ese precepto serán de aplicación hasta que se negocie y acuerde la sustitución del Título XV.

#### **Disposición derogatoria.**

Queda derogado el convenio colectivo del personal laboral de la Universidad de Zaragoza (código de Convenio 72/0011/2), suscrito el 30 de mayo de 2000, exceptos los Títulos VI, VIII, IX, X; XII, XIII y XV, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria segunda.

#### **Disposición final.**

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación al personal laboral de la Comunidad Autónoma de Aragón y Administración del Estado, debiendo, por la CIVEA, adaptarse aquellas de las disposiciones de éste que viniesen a entrar en contradicción con el derecho autonómico o estatal antedicho con motivo de su eventual modificación o ampliación.

En Zaragoza, a .....-

## ANEXO I

### TABLA SALARIAL

Importes mensuales junio 2024

Grupo	Nivel	Sueldo	Trienio	Importe nivel	Sueldo Extra	Comp. Extra	Trienio Extra	Retrib. anuales
LA1 Sup	13	2.002,40	50,07	1.002,15	1.235,66	618,33	30,91	41.766,88
LA1 Medio	12	2.002,40	50,07	941,85	1.235,66	557,27	30,91	40.800,56
LA1 Básico	11	2.002,40	50,07	881,55	1.235,66	496,21	30,91	39.834,24
LA2 Sup	10	1.722,73	40,83	821,25	1.256,05	663,08	29,77	36.008,52
LA2 Medio	9	1.722,73	40,83	760,95	1.256,05	591,99	29,77	35.022,14
LA2 Básico	8	1.722,73	40,83	700,65	1.256,05	520,88	29,77	34.035,72
LB Sup	7	1.586,10	32,81	640,35	1.370,39	601,60	28,50	31.942,08
LB Medio	6	1.586,10	32,81	580,05	1.370,39	518,79	28,50	30.932,26
LB Básico	5	1.586,10	32,81	519,75	1.370,39	435,97	28,50	29.922,42
LC1 Sup	4	1.448,50	32,81	459,45	1.251,69	456,76	27,84	27.231,20
LC1 Medio	3	1.448,50	32,81	399,15	1.251,69	373,95	27,84	26.221,38
LC1 Básico	2	1.448,50	32,81	338,85	1.251,69	291,14	27,84	25.211,56
LC2	1	1.315,61	32,81	278,55	1.305,27	327,70	32,50	22.952,96

## ANEXO II

### COMPLEMENTOS

Importes mensuales junio 2024

Coordinación de personas	92€
Nocturnidad	269,78€
Turnicidad	72,43€
Jornada de mañana y tarde	Grupo LC2: 148,24€ Resto grupos: 175,03€
Trabajo en sábado, domingo o festivo	tramo 1: 41,07€ tramo 2: 58,66€ tramo 3: 82,12€
Puesto de difícil cobertura	A determinar, según artículo 44.1
Complemento de disponibilidad permanente	tramo 1: 269,78€ tramo 2: 199,43€ tramo 3: 129,06€
Complemento de riesgo de puesto	La cuantía se ponderará en función de la concurrencia y trascendencia del riesgo con un importe del 3 % del correspondiente salario base por cada uno de los referidos supuestos.