



**RESOLUCIÓN de 27 de diciembre de 2024, del Director General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para el Personal Laboral Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para el Personal Laboral Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza (código de convenio 72000112012000), suscrito el 16 de julio de 2024 por la parte empresarial, por la representación de la Universidad de Zaragoza, y por la parte social, por las secciones sindicales de los sindicatos CCOO, CGT, SOMOS y UGT, en representación de las personas trabajadoras, recibido en esta Dirección General el día 16 de septiembre de 2024.

Teniendo en cuenta las subsanaciones aportadas los días 17 de septiembre de 2024, 12 de noviembre de 2024 y 18 de diciembre de 2024, en cumplimiento de los requerimientos efectuados el 17 de septiembre de 2024, 30 de octubre de 2024 y 11 de diciembre de 2024, respectivamente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el artículo 2.1, del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en relación con el artículo 5.2 del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, acuerdo:

Primero.— Ordenar la inscripción y depósito del Convenio Colectivo para el Personal Laboral Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Zaragoza, 27 de diciembre de 2024.

**Director General de Trabajo,  
JESÚS DIVASSÓN MENDÍVIL**



## INDICE

### TÍTULO I. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1. Partes del Convenio.

### TÍTULO II. CONDICIONES DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Encuadramiento profesional.

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

Artículo 5. Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Artículo 6. Principio de Igualdad.

Artículo 7. Unidad de Convenio.

### TÍTULO III. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 8. Creación.

Artículo 9. Constitución y composición.

Artículo 10. Funciones.

Artículo 11. Funcionamiento.

Artículo 12. Régimen de los acuerdos adoptados.

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

Artículo 14. Procedimiento extrajudicial de solución de conflictos.

### TÍTULO IV. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 15. Competencias sobre organización del trabajo.

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

Artículo 17. Ordenación de los puestos de trabajo.

Artículo 18. Reorganización y reestructuraciones administrativas.

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

Artículo 20. Derechos y deberes de las personas trabajadoras.

### 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.

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

Artículo 22. Puestos de trabajo.

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

Artículo 24. Tipos de contratos.

Artículo 25. Cobertura de vacantes mediante concurso.

### TÍTULO VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 26. Sistema de clasificación.

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

Artículo 28. Grupos profesionales.

Artículo 29. Áreas funcionales.

Artículo 30. Categorías profesionales.

Artículo 31. Especialidades.

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

Artículo 33. Modificaciones de la categoría profesional.

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

Artículo 34. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 35. Excedencia voluntaria por interés particular.

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

Artículo 37. Reingreso al servicio activo.

Artículo 38. Asistencia cursos de formación.

Artículo 39. Extinción del contrato de trabajo.

**TÍTULO VIII. ESTRUCTURA SALARIAL.**

Artículo 40. Estructura salarial.

Artículo 41. Salario Base.

Artículo 42. Trienios.

Artículo 43. Pagas extraordinaria y adicional.

Artículo 44. Nivel.

Artículo 45. Complementos de puesto.

Artículo 46. Horas extraordinarias.

Artículo 47. Complementos asociados a la carrera profesional y evaluación del desempeño.

Artículo 48. Percepciones en especie.

Artículo 49. Percepciones no salariales.

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

Artículo 50. Principios generales.

**CAPÍTULO I. Derechos de representación colectiva.**

Artículo 51. Elecciones sindicales.

Artículo 52. Representantes unitarios de las personas trabajadoras.

Artículo 53. Delegados Sindicales.

Artículo 54. Medios y locales.

Artículo 55. Cuota sindical.

**CAPÍTULO II. Derecho de reunión.**

Artículo 56. Las asambleas de personas trabajadoras.

Artículo 57. 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 DEROGATORIA.****DISPOSICIÓN FINAL.**

ANEXO I. Tabla salarial.

ANEXO II. Complementos.

ANEXO III. Títulos vigentes según apartado 1 de la disposición transitoria segunda.

ANEXO IV. Título vigente según apartado 2 de la disposición transitoria segunda.

ANEXO V. Título vigente según apartado 3 de la disposición transitoria segunda.

**TÍTULO I****DETERMINACIÓN 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 Rector 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) y 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 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 de su entrada en vigor 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 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 se deriven 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. Las normas de este Convenio se aplicarán con preferencia a cualesquiera otras; con carácter supletorio serán de aplicación las disposiciones autonómicas y estatales de carácter general que procedan.

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 “Boletín Oficial de Aragón” 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 personas asesoras. Dichas personas 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 su labor 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 esta Comisión, 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/las integrantes de la CIVEA.*

Serán derechos y obligaciones de los/las 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.*

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, quien los resolverá mediante acuerdo vinculante para las partes en un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Las posibles discrepancias surgidas, así como los supuestos de inaplicación del Convenio Colectivo, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

### 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 reestructuración 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:

- a) 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 estarán sujetas en esta materia a lo dispuesto en el presente Convenio, a las normas sobre personal laboral contenidas en el Estatuto Básico del Empleado Público, al Estatuto de los Trabajadores, a los Estatutos de la Universidad de Zaragoza y al resto de la legislación laboral vigente.

2. La persona trabajadora prestará la clase y extensión de trabajo que determine la normativa vigente, incluido el presente Convenio, y su contrato. En caso de que la persona trabajadora discrepe de alguna de las funciones que se le encomienden podrá reclamar, sin efectos suspensivos, a la Gerencia, la cual resolverá con el acuerdo de la representación legal 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 Relación de Puestos de Trabajo 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 legal de las personas trabajadoras. Toda modificación sustancial de las condiciones de trabajo que no tenga carácter voluntario, y toda reclamación de cualquier persona trabajadora afectada por la modificación requerirá informe de la representación legal de las personas trabajadoras, el cual 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. La provisión de las plazas afectadas por este Convenio se realizará de conformidad con 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 las 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 legal 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. Las personas responsables de la estructura de investigación o transferencia y las personas investigadoras 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 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, el sistema de calificación, la designación de la Comisión de selección y los plazos que regirán 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. El número de contratos que se formalicen nunca 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 condicionará 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 en los términos previstos en el artículo 52 del Estatuto de los trabajadores.

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. Las personas contratadas conforme a este artículo estarán sometidas a un período de prueba que se incluirá por escrito en el contrato de trabajo y cuya duración será de seis meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto. 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 Relación de Puestos de Trabajo, 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, las personas vinculadas con un contrato indefinido incluido en la RPT podrán 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 y previa realización, si es necesario, de procesos de formación o adaptación.

3. Las categorías profesionales del personal de la Universidad se encuadrarán en los grupos profesionales, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta.

**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 por la ponderación de los conocimientos, 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/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a.

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/a, Ingeniero/a, Arquitecto/a, Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico, Arquitecto/a 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.

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

Características: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo funciones técnicas especializadas con capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

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

#### 4. Grupo LC1.

Formación: Título de Bachiller, de Técnico/a de Grado Medio en Formación profesional 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/a 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:



	Área de Administración Gestión y Promoción	Área de Comunicación y Divulgación	Área Técnica	Área Informática
<b>Grupo LA1</b>	Técnico/a Superior	Técnico/a Superior	Técnico/a Superior	Técnico/a Superior
<b>Grupo LA2</b>	Técnico/a Medio	Técnico/a Medio	Técnico/a Medio	Técnico/a Medio
<b>Grupo LB</b>	Técnico/a Superior FP	Técnico/a Superior FP	Técnico/a Superior FP	Técnico/a Superior FP
<b>Grupo LC1</b>	Técnico/a Especialista	Técnico/a Especialista	Técnico/a Especialista	Técnico/a Especialista
<b>Grupo LC2</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, finalizados 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 prevista en este Convenio, 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:

- 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.
- 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 motivada 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 por motivos de salud, en los casos recogidos en este Convenio.

2. Cuando mediante modificación de la RPT 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 los requisitos del puesto.

3. La realización de tareas de superior categoría, tal como se indica en el Artículo 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, incluyendo 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 de 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 legal de los trabajadores.



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 falte para 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 reingreso 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. Las personas trabajadoras de la Universidad de Zaragoza tendrán 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, desde 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 o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, 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. La persona que solicite el ejercicio del derecho reconocido en este apartado deberá declarar expresamente junto con la solicitud que no desempeña ninguna 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 reúne los requisitos exigidos en 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 reingreso 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 dio derecho a la excedencia.

6. Se podrá disfrutar esta excedencia de forma fraccionada. 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 en los siguientes términos:

1.1. Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos: remoción o cese en puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación; supresión del puesto de trabajo de la RPT; reingreso al servicio activo del personal sin reserva de puesto de trabajo, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto; solicitudes de traslado formuladas por trabajadores de otras Universidades.

1.2. El personal de la Universidad de Zaragoza procedente de las diversas situaciones existentes que no impliquen reserva de puesto deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde la finalización de la situación anterior. En caso de no hacerlo pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Para el traslado de trabajadores fijos de plantilla de otras Universidades será en todo caso requisito imprescindible que la Universidad de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que permita esta situación o la participación en concursos al personal laboral fijo de la Universidad de Zaragoza.

Las solicitudes se resolverán respetando el orden de entrada en la Universidad, priorizando en todo caso las correspondientes a trabajadores de la Universidad de Zaragoza.

1.3. La adscripción se producirá en puestos vacantes (entendiendo por tales los que no se encuentren reservados a personal fijo) de la categoría y especialidad del solicitante que no se encuentren ya convocados en un proceso de provisión de puestos o de selección a turno de promoción o libre. Si existiesen varias vacantes el trabajador podrá elegir la que considere más adecuada en un plazo no superior a diez días hábiles de recibir la oferta de vacante. En el caso de que hubiese varias vacantes de la misma categoría ocupadas por contratados temporales dentro de la unidad elegida por el trabajador, sería desplazado el temporal con mayor antigüedad de los que superen dos años de antigüedad, y si no hubiese ninguno en dicha situación el de menor antigüedad acumulada en la Universidad y en caso de empate el de menor antigüedad en la categoría profesional.

De no existir vacante de su categoría y grupo profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación de la situación por la Universidad, por cuál de las siguientes opciones se decide: esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría y especialidad, por reingresar en vacante de categoría equivalente, si la hubiese, o por reingresar en vacante de su misma especialidad profesional del grupo inferior, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

Los puestos asignados mediante adscripción provisional deberán incluirse necesariamente en la primera convocatoria de provisión y el personal adscrito tendrá obligación de participar en la misma, debiendo solicitar el puesto que ocupa provisionalmente, y en su caso, aquellos otros puestos a cuyas características se ajuste. Si no obtuviesen destino definitivo se adscribirán definitivamente a alguno de los puestos resultantes, en la misma localidad, en su categoría profesional o de categoría afín.

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 citado artículo 37 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:

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

2. 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 de 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. Trienios.
3. Pagas extraordinarias.
4. Nivel.
5. Complementos de puesto.
6. 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. *Trienios.*

Los trienios estarán constituidos por la cantidad fijada en el anexo I que será devengada en el mes que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos en la Universidad.

Para el devengo del trienio de las personas trabajadoras, se computarán igualmente los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas.

La percepción de la retribución del trienio se hará efectiva con carácter proporcional a la fecha que justifica su percepción y en las pagas extraordinarias según el importe fijado en el anexo I.

#### Artículo 43. *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 44. *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 45. *Complementos de puesto.*

1. Los complementos de puesto se percibirán en 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 percibirán este 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 46. *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, serán remuneradas. La valoración económica de las horas extraordinarias será conforme a la siguiente fórmula incrementada en un 10%: retribución anualizada del salario base más complemento de nivel y pagas extraordinarias dividida por la jornada anual. De conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso los importes de las horas extra podrán ser inferiores al valor de la hora ordinaria.

#### Artículo 47. *Complementos asociados a la carrera profesional y evaluación del desempeño.*

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

#### Artículo 48. *Percepciones en especie.*

Las retribuciones en especie se regulan de conformidad con lo previsto en el Artículo 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 49. *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.



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

### Artículo 50. *Principios generales.*

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

### CAPÍTULO I Derechos de representación colectiva

#### Artículo 51. *Elecciones sindicales.*

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

Se podrán presentar candidaturas para la elección de delegados/as de personal e integrantes 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 personas electoras de su mismo centro y colegio, en su caso, equivalente al menos a tres veces el número de puestos a cubrir.

#### Artículo 52. *Representación unitaria de las personas trabajadoras.*

Quienes ostenten la condición de representantes legales 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 pondrá a disposición la citada representación fotocopia de los documentos en cuestión.

#### Artículo 53. *Delegados/as sindicales.*

Se reconoce el derecho de las Organizaciones Sindicales a ser representadas en la Universidad por delegados/as 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/as delegados/as 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/as afiliados/as 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/las delegados/as 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 54. *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 tabloneros 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 tabloneros 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 55. *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 las mismas 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/las delegados/as sindicales correspondientes, si los hubiere.

## CAPÍTULO II Derecho de reunión

#### Artículo 56. *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 57. *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/as técnicos/as. 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 vengan 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 texto del Convenio Colectivo de 30 de mayo de 2000, ("Boletín Oficial de Aragón", número 86, de 19 de julio de 2000). Código convenio n.º 72000112012000.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula derogatoria, mantienen su vigencia los títulos VIII, IX, X; XII, XIII que se recogen en el anexo III, y que corresponden al 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 (anexo IV) 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 (anexo V) 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.

4. En relación con el contenido y alcance de las materias reguladas en los títulos recogidos en la presente disposición transitoria correspondientes al Convenio Colectivo de 30 de mayo de 2000, ("Boletín Oficial de Aragón", número 86, de 19 de julio de 2000) que se incorporan en los anexos III, IV y V, de conformidad con lo acordado de forma unánime en la negociación, su contenido y alcance estarán sometidos al principio de jerarquía normativa, aplicándose en lo que corresponda la norma vigente más favorable respecto de cada una de las materias, tomando como referencia lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado público o las normas públicas que se dicten en su desarrollo y aplicación. En concreto, en lo relativo a jornada, permisos y licencias, o del régimen disciplinario supeditado éste a lo que establece el artículo 93 del EBEP.

#### Disposición derogatoria.

De conformidad con el artículo 86.5 del Estatuto de los Trabajadores, 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, salvo los títulos VI, VIII, IX, X; XII, XIII y XV de conformidad con lo establecido 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.



**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	73,13€
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 45.1
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 transcendencia del riesgo con un importe del 3 % del correspondiente salario base por cada uno de los referidos supuestos.



ANEXO III  
TÍTULOS VIGENTES SEGÚN APARTADO 1 DE LA DISPOSICIÓN  
TRANSITORIA SEGUNDA

TITULO VIII  
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 50. *Principios generales.*

1. Los trabajadores de la Universidad tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para obtener títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de capacitación o reconversión profesional organizados por la Universidad.

2. La Universidad, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, dedicará una partida del 0,5% de la masa salarial para financiar un plan de formación que negociará dentro del marco de la Comisión de formación.

Artículo 51. *Comisión de formación.*

La Comisión de Formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Zaragoza tendrá las funciones y composición establecidas en su Reglamento de Funcionamiento, especialmente relacionadas con la elaboración, desarrollo y evaluación de los planes de formación. Tendrá carácter paritario y estará presidida por el Gerente o persona en quien delegue.

Artículo 52. *Planes de formación.*

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de formación las acciones formativas que se planifique deberían cubrir los siguientes aspectos:

- a) Plan de formación de la empresa. Conjunto de acciones formativas que la Universidad organizará directamente o en régimen de concierto con Centros Oficiales o reconocidos, y que estima precisas para que el conjunto del PAS se adapte lo mejor y más rápidamente posible a las necesidades de gestión o realización de tareas profesionales, incluyendo cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de puestos. También se incluirán cursos específicos para la promoción.
- b) Plan de formación continua. Conjunto de acciones formativas destinadas a la formación profesional de la persona y a la formación para su desarrollo personal, pudiendo servir para mejorar su situación laboral.

2. Los agentes sociales firmantes de los Acuerdos de formación continua en las Administraciones Públicas podrán realizar acciones formativas con cargo a los fondos asignados a la Universidad para tal fin.

Artículo 53. *Tiempo para la formación.*

La Universidad determinará la asistencia obligatoria a aquellas actividades formativas necesarias para el buen desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo. El tiempo de asistencia a los cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas así como a los cursos de reconversión profesional, se considerará como de trabajo efectivo y, si para su asistencia el trabajador tuviera que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirá, en su caso, la dieta correspondiente.

En el resto de cursos se estará a lo dispuesto en la convocatoria general del Plan de Formación de la Universidad para el ejercicio correspondiente, acordada en la Comisión de Formación.

Los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial u homologado por la autoridad competente tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si lo hubiere en su puesto de trabajo, siempre que los estudios cursados sólo tuviesen un turno de impartición y que el servicio quedase cubierto.

Artículo 54. *Permisos para la formación.*

Para facilitar la formación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores se podrán conceder permisos por los siguientes supuestos:

- a) Permisos retribuidos para concurrir a pruebas selectivas en la Administración, exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de carácter liberatorio en cen-





- tros oficiales para la obtención de un título académico o profesional homologado por la autoridad competente durante el día o días de su celebración y desplazamiento, en su caso. No habrá límite de días. Se deberá acreditar mediante justificante.
- b) Permiso retribuido de hasta 40 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, que se celebren fuera del ámbito de la Universidad, cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo o la correspondiente carrera profesional, previo informe del superior jerárquico correspondiente.
  - c) Licencias, de una duración máxima de tres meses cada dos años, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional no directamente relacionados con la función pública, siempre que la gestión del servicio y la organización del trabajo lo permitan, con informe del superior jerárquico. No serán retribuidas.

## TITULO IX JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

### Artículo 55. *Calendario laboral.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de horarios del personal de administración y servicios de la Universidad, aplicándose a todas las unidades de la Universidad.
2. Se aprobará por la Gerencia previa negociación con el Comité Intercentros, antes del 1 de febrero de cada año.
3. Incluirá la distribución anual de la jornada, vacaciones, días de libranza, la fijación diaria y semanal de los horarios y turnos de trabajo del personal en función de la naturaleza del puesto y de las funciones de la unidad, cuando no esté establecido en este Convenio, respondiendo al criterio de facilitar la atención al público.
4. Se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Calendario Académico en la realización del Calendario Laboral, al objeto de adecuarse al mismo.

### Artículo 56. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada laboral será el tiempo de trabajo que debe prestarse de forma efectiva en un determinado periodo de tiempo, que en cómputo anual será de 1.462 horas y en cómputo semanal de 35 horas, distribuida normalmente de lunes a viernes y pudiendo incluir los sábados. La jornada ordinaria será de 7 horas diarias.
2. La jornada laboral en función de su forma de prestación podrá ser:
  - a) Jornada Continuada. A1. De lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 8 horas a 15 horas, o de 15 a 22, sin obligación de asistir los sábados.  
 Jornada Continuada. A2. De lunes a viernes, en jornada fija de mañana o tarde, que se efectuará en horario de 8 horas a 15 horas, o de 15 a 22, con obligación de asistir los sábados, en turno rotatorio entre todas las personas destinadas en el área de que se trate y que tengan establecido este tipo de jornada, salvo pacto en contrario entre los trabajadores. Quienes asistan el sábado adecuarán su horario durante dicha semana para efectuar el sábado el horario correspondiente, o bien, podrán compensarlo en tiempo de trabajo en el cómputo anual de horas que resulten, supeditado a las necesidades del servicio. Este tipo de jornada llevará inherente la percepción de la compensación económica correspondiente por cada sábado en que se haya prestado servicio. Se procurará que no se realicen más de dos sábados al mes.
  - b) Jornada a turnos. B1. Se realiza esta jornada cuando los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, de lunes a viernes en horario de 8 horas a 15 horas o de 15 horas a 22 horas, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo de un mes. Los turnos se efectuarán por el personal que ocupe puestos adscritos a la misma categoría, salvo acuerdo entre ellos.  
 Este tipo de jornada llevará inherente la percepción de la compensación económica por turnicidad cuando efectivamente se haya realizado. Quienes deban asistir el sábado adecuarán su horario durante dicha semana, o bien podrán compensarlo en tiempo de trabajo en el cómputo anual de horas que resulten, supeditado a las necesidades del servicio, y percibiendo la compensación económica correspondiente por cada sábado en que se haya prestado servicio. Se procurará que no se realicen más de dos sábados al mes.



- c) Jornada de mañana y tarde. C1. Dadas las especiales características de determinados puestos de trabajo en los cuales la actividad a lo largo del año sufre constantes fluctuaciones, 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. Se podrá realizar en aquellos puestos de trabajo en que así se establezca específicamente en la RPT y en función de las necesidades reales del servicio. Se intentará que este tipo de jornada no afecte a más de un 10% de los puestos de la RPT, excluidos los de laboratorios, que por sus especiales características se regularán por cómputo anual al inicio del curso académico, estudiándose por una comisión formada por el Comité Intercentros y la Gerencia aquellos casos en que se supere la media mensual. 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. Si el desarrollo de la misma implicase trabajar en sábado o festivo se percibirá la retribución correspondiente. Las jornadas partidas distintas de las fijadas en la RPT deberán negociarse con el Comité Intercentros de manera previa a su introducción en la RPT.
- d) Jornada irregular. D1. Se fija para aquellos puestos que coyunturalmente demanden en determinadas épocas mayor intensidad laboral de lo normal, por necesidades previsibles y planificables. Se tratará de que esta mayor necesidad no supere el límite de 3 horas al día, 40 horas al mes, o dos meses. Las horas realizadas en exceso sobre la jornada de 35 horas semanales no se computará como extraordinarias, sino que serán compensadas, a razón de 1,5 horas por hora realizada, con jornadas de un horario más reducido situados en épocas de menor demanda laboral, o con un mayor número de días de vacaciones. Las unidades y la forma en que se aplicará esta jornada se negociará entre la Gerencia y el Comité Intercentros.
3. En aquellas unidades en las cuales sea necesaria la prestación de servicios en sábado por la tarde, domingo o festivo (Servicios de Apoyo a la Investigación, Servicio de Actividades Deportivas, etc.) se establecerá por el responsable de la unidad, previo informe del Comité de Empresa, una jornada semanal diferenciada y rotatoria, manteniendo la distribución semanal, sin sobrepasar el cómputo mensual de horas, percibiendo el complemento correspondiente a sábados, domingos y festivos.
4. Se constituirá una comisión entre la Gerencia y el Comité Intercentros que en el plazo de tres meses estudiará las jornadas y horarios que se producen en determinadas unidades (Servicio de Actividades Deportivas, Servicios de Apoyo a la investigación, Paraninfo, etc.) y las compensaciones que procedan. También estudiará los puestos en los que aplicar la jornada partida, tomando como referencia los actualmente existentes y los periodos en que se realiza de forma efectiva. Una vez definidos los mismos, la Gerencia, a petición del responsable de la unidad y previo informe del Comité Intercentros, autorizará la realización de la misma.
5. La jornada habitual de los Titulados Superiores Especialistas en Idiomas, profesores del Instituto de Idiomas, será de 15 horas lectivas y 5 de tutoría, de acuerdo con el calendario académico que anualmente aprueba la Junta de Gobierno, siendo el resto hasta 35 horas para preparación de clases, corrección de exámenes, programación, etc.
6. Conductores. Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de su actividad laboral, la Universidad le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, excepto que sea por responsabilidad personal, en cuyo caso perderá los complementos inherentes al puesto de conductor.
7. Las jornadas de los puestos de trabajo deberán figurar en la RPT. Cualquier modificación de las mismas deberá ser negociada entre la Gerencia y el Comité Intercentros.

#### Artículo 57. Jornada reducida.

1. Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte de tiempo. Se establece en los supuestos que se indican a continuación y en aquellos otros que legalmente puedan fijarse.
2. Supuestos de jornada reducida: a) Por cuidado de hijo menor de nueve meses. El padre o la madre indistintamente, en el caso de que ambos trabajen, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. En caso de parto múltiple la reducción se ampliará de forma proporcional. En caso de que falleciese la



madre no siendo trabajadora, el padre mantendrá este derecho. No tendrá reducción retributiva.

- b) \*Por razones de guarda legal. Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

\*Por cuidado de familiares. Tendrá el mismo derecho, y en las mismas condiciones, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de alguien que esté al cuidado del trabajador cuando se acredite debidamente la convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Esta reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores. Si dos o más trabajadores de la Universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

- c) Por cesación progresiva de actividad. Los trabajadores a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrán obtener, previa solicitud, la reducción de su jornada de trabajo hasta un medio, con una reducción proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. También podrán solicitar esta reducción quienes prolonguen su permanencia en el servicio activo a partir de los sesenta y cinco años.
- d) Por recuperación de enfermedad. Los trabajadores que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrán solicitarla hasta en un medio, pudiendo ser concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo informe del servicio médico de empresa, con una reducción proporcional de sus retribuciones.
- e) Por interés particular. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal que ocupe puestos de trabajo de nivel inferior al 26 podrá solicitar a la Gerencia el reconocimiento de una jornada reducida, ininterrumpida, de las 9:30 a las 14:30 horas, de lunes a viernes, con una reducción proporcional de retribuciones. Este tipo de jornada no se concederán cuando se den los supuestos para solicitar una reducción de jornada de las establecidas en este artículo.
- f) Por causa festiva o periodo estival. En el calendario laboral anual podrá fijarse una jornada reducida por periodo festivo, coincidente con periodos no lectivos, sin merma de la retribución.

3. La disminución de jornada supondrá, con carácter general, una reducción proporcional de las retribuciones excepto en las situaciones de las letras a) y f) del apartado anterior.

4. El trabajador deberá preavisar a la Universidad con quince días de antelación como mínimo la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 58. *Horario.*

1. Se entiende por horario la duración de la jornada laboral, con indicación del comienzo y final de la misma. Podrá ser: rígido, el que tiene determinada la hora de comienzo y final de la jornada; flexible, el que tiene un periodo de comienzo y final variable entre unos límites, denominado parte variable, y un periodo de permanencia obligatorio entre límites, denominado parte fija o estable; y especial, el que establece características propias en función de la unidad a que deba aplicarse.

2. El horario flexible debe solicitarse mediante petición razonada dirigida a la Gerencia con el visto bueno del responsable de la unidad, siendo aplicable en función de las necesidades del servicio.

- a) En los puestos de jornada continuada la parte fija será de cinco horas, 9:30 a 14:30 o 16,30 a 21,30 de obligada concurrencia, pudiendo establecerse otras horas de entrada y salida, siempre que se garanticen al menos cinco horas continuadas de concurrencia obligada. La parte variable podrá realizarse entre las 8:00 y las 22.00 horas, con un intervalo de 45 minutos con la parte fija del horario, entre las 14:30 y las 16 horas, procurándose concentrar la parte variable a la entrada y salida de la jornada de mañana y en una o dos tardes.
- b) En puestos de trabajo con jornada a turnos, el personal podrá flexibilizar su jornada cuando existan dos o más efectivos por turno, garantizándose la hora de apertura y cierre del edificio y la sucesión entre turnos.



- c) En los puestos de trabajo con jornada irregular se aplicará lo dispuesto para el apartado a) excepto en los periodos de mayor intensidad laboral en que se estará a las necesidades del servicio.

Si ocasional y excepcionalmente el responsable de la unidad necesitase la presencia de algún trabajador en momentos distintos de su horario flexible, y dentro de la jornada ordinaria, éste se supeditará a las necesidades del servicio, debiendo comunicársele con la mayor antelación posible. La realización de este tipo de horario es voluntaria y no implica ninguna retribución extraordinaria.

3. Disponibilidad permanente. El personal que preste servicios en régimen de disponibilidad permanente realizará una jornada de trabajo de 35 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que sea preciso por guardias localizadas o necesidades del servicio en razón a la naturaleza especial de este régimen, o la absoluta disponibilidad para el desempeño de los cometidos inherentes al puesto, pudiendo desarrollarse el mismo por las mañanas, tardes o noches. Los puestos de trabajo sujetos a este tipo de jornada serán los que se determinen, previa negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros, y en todo caso los de Jefe del Servicio de Seguridad, Jefe de Mantenimiento y conductor del Rector.

Este tipo de servicios se retribuirán mediante el complemento de disponibilidad permanente y eliminarán cualquier derecho a compensación económica u horaria por la jornada de trabajo que exceda a la ordinaria, sin perjuicio de los casos que puedan acordarse en la CIVEA.

4. Especial dedicación. El personal que preste servicios en régimen de especial dedicación realizará una jornada de trabajo continuada tipo A1, de 35 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que ocasionalmente sea preciso por necesidades del servicio en razón de la naturaleza especial de este régimen, pudiendo desarrollarse el mismo por las tardes. El personal sujeto a este tipo de horario será el que ocupe puestos de nivel 24 o superior, y aquellos otros que se determine, previa negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros. La retribución de este tipo de prestación de servicios se encuentra incluida como uno de los factores que determinan el complemento de puesto de trabajo.

5. El horario de trabajo durante los sábados por las mañanas será el establecido por la Gerencia para la apertura de centros y servicios. De forma general será de 9 a 14 horas.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

7. Los horarios de inicio y finalización del trabajo se adecuarán a las necesidades existentes para la apertura y cierre de los edificios y servicios.

#### Artículo 59. Descansos y ausencias.

1. Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de este Convenio tendrán derecho a una pausa de veinte minutos durante la jornada de trabajo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea de al menos 5 horas y media, que se computará como de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

El descanso semanal será de 36 horas ininterrumpidas, a disfrutar preferentemente en sábado y domingo. En aquellas unidades en que sea necesaria la prestación de servicios en sábado por la tarde, domingo o festivo, podrán establecerse otros días de descanso.

2. Todas las ausencias, falta de puntualidad o abandono del puesto de trabajo, y en general, cualquier incumplimiento en materia de calendario laboral, jornada y horario deberá ponerse de inmediato en conocimiento del responsable de la unidad. Estas incidencias deberán justificarse por los medios que determine la Gerencia, sin perjuicio de su reflejo a través de los medios de control que se establezcan.

En los casos que se establezca habrán de recuperarse los tiempos perdidos de jornada. Si las incidencias no se justificaran en la forma debida, o no hubiera motivos suficientes de justificación de las mismas, y siempre que no se hayan recuperado los periodos no trabajados, se estará a lo establecido sobre régimen disciplinario en este Convenio, sin perjuicio de que además proceda la deducción proporcional de haberes al tiempo no trabajado.

Las ausencias y faltas de puntualidad y de permanencia en que se alegue causas de enfermedad o incapacidad temporal requerirán ser comunicadas o solicitadas de modo inmediato al responsable de la unidad correspondiente, aportándose el parte de enfermedad expedido por el correspondiente facultativo y siguiendo los procedimientos establecidos en la Universidad sobre esta materia.

3. Si los sistemas de control lo permiten se podrán flexibilizar los horarios de entrada de forma que se compensen recuperando el tiempo a la salida, con las limitaciones que establezca la Gerencia.



#### Artículo 60. *Cumplimiento del horario y jornada.*

1. La responsabilidad del cumplimiento de la jornada y horario es personal de cada trabajador. Los responsables de las unidades velarán por el cumplimiento de lo establecido en materia de vacaciones, jornadas y horario de trabajo en el calendario laboral, en este Convenio, y en la normativa vigente en dicha materia, proponiendo la adopción de las medidas necesarias para la corrección de infracciones e incumplimientos; su tolerancia constituirá falta grave de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio.

2. Con objeto de conseguir un adecuado cumplimiento de la normativa en materia de calendario laboral, jornada y horario, la Gerencia procurará la instalación en cada dependencia en que sea necesario de los medios electrónicos o informáticos de control, de forma que permitan conocer el grado de cumplimiento.

#### Artículo 61. *Compensaciones.*

1. La realización de determinadas actividades dará lugar a las compensaciones horarias que se determinen. Se podrán aplicar en el mes siguiente a la conclusión de la causa que los motivó, a propuesta del interesado con aprobación del responsable de la unidad, preferentemente en los intervalos flexibles de los horarios; como jornada completa; distribuida de modo que no suponga más de tres horas por día, al inicio o final de la jornada, todo ello en razón de las posibilidades del servicio; acumulándola al periodo ordinario de vacaciones, a propuesta del responsable de la unidad, con la autorización de Gerencia.

2. Las actividades que podrán dar lugar a compensación son: a) Formación, en los casos que se determine en el Plan de formación del PAS de la Universidad, por asistencia a cursos que se realicen fuera de la jornada de trabajo.

b) Servicios y horas extraordinarias. En caso de no compensarse por el procedimiento señalado en este artículo se hará por el establecido en su normativa específica.

3. La compensación se realizará en primer lugar con saldos horarios negativos pendientes de recuperar; de no existir éstos, con descansos adicionales en las fechas solicitadas por los interesados; si no fuera posible atender esta petición se ofrecerán fechas que no redunden en detrimento de su actividad habitual, preferentemente con días acumulables a las vacaciones y periodos de descanso.

#### Artículo 62. *Horas extraordinarias.*

1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello, acuerdan reducirlas al mínimo imprescindible, dedicando el importe que se ahorre con su reducción o desaparición al incremento de puestos de trabajo en la plantilla de PAS de la Universidad. Se regularán según lo establecido en este Convenio y en la normativa vigente.

2. Horas extraordinarias en caso de urgencia. No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización tiene carácter obligatorio. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

3. Horas extraordinarias estructurales. Se considera que las horas extraordinarias realizadas en la Universidad, dado el carácter de servicio público que se presta, se realizan por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de su actividad. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente la Gerencia podrá señalar quiénes hayan de ejecutarlas, comunicándolo al Comité de Empresa.

4. Las horas extraordinarias sólo podrán realizarse cuando hayan sido autorizadas previamente y por escrito por la Gerencia, excepto cuando sean por fuerza mayor. Se compensarán en tiempo de descanso a razón de 2 horas por hora trabajada, y 2 horas 30 minutos cuando hayan sido efectuadas en domingo o festivos, si no formasen parte de la jornada ordinaria del puesto; la fecha de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el responsable de la unidad y el trabajador; en caso de no alcanzarse acuerdo se disfrutará en el plazo máximo de cuatro meses desde su realización.

5. Podrán retribuirse económicamente las horas urgentes y, excepcionalmente, las estructurales, cuando la compensación en tiempo de descanso afecte negativamente a las necesidades del servicio. En ningún caso podrán realizarse más de 60 horas extraordinarias al año por trabajador.

6. En aquellos puestos en que se perciba el complemento de disponibilidad permanente, el tiempo de trabajo que supere la jornada establecida no se considerarán, horas extraordinarias estando retribuido por el citado complemento.



7. Trimestralmente se informará al Comité Intercentros sobre la realización de las horas extraordinarias.

8. No se computarán como horas extraordinarias las realizadas para proyectos o contratos de investigación o estudios propios, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

## TITULO X VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

### Artículo 63. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes de duración por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, disfrutándose de forma obligatoria dentro del año natural, sin perjuicio de que por necesidades del servicio y previo acuerdo con el trabajador puedan ser disfrutadas en el año natural siguiente.

El personal cuyo contrato se extinga en el transcurso del año tendrá derecho a disfrutar de la parte proporcional de vacaciones correspondientes o, preferentemente, al abono de las mismas en caso de no poder disfrutarlas. En aquellos contratos cuya duración sea previsiblemente mayor de un año y comience y finalice en ejercicios diferentes no será obligatorio partir las vacaciones para disfrutarlas de forma obligatoria en cada año natural.

2. El periodo normal de vacaciones será de junio a septiembre.

Si por necesidades del servicio el trabajador hubiera de disfrutar totalmente sus vacaciones fuera del periodo normal establecido para ello, se aumentarán en 5 días, siempre y cuando lo sean por obligación impuesta.

3. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar a solicitud del trabajador a lo largo de todo el año en periodos mínimos de una semana, de lunes a domingo, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. Durante los meses de junio y septiembre únicamente se podrán conceder vacaciones si el conjunto de las personas que vayan a disfrutarlas en dichos meses no supera el 25% del total de las personas destinadas o de los efectivos reales en ese mes en la respectiva área o unidad de destino. En caso de denegarse las vacaciones en un periodo determinado por necesidades del servicio, se deberá comunicar al interesado y a los representantes de los trabajadores mediante escrito debidamente motivado.

4. En caso de discrepancias entre trabajadores de una unidad para la asignación de turnos de vacaciones se procederá a establecer turnos rotatorios. Podrá establecerse por la Gerencia determinadas preferencias para escoger el turno de vacaciones, aunque limitadas en el número de veces que puedan ser ejercitadas, a favor de los trabajadores con responsabilidades familiares.

5. Cuando coincida con el periodo vacacional una baja por maternidad o una incapacidad temporal con hospitalización, éste quedará interrumpido y podrá disfrutarse cuando finalicen dicha situaciones, dentro del año natural.

### Artículo 64. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada en su caso, tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes: 1. Por razones personales o particulares.

- a) Matrimonio. Quince días naturales en caso de matrimonio o convivencia acreditada entre los que deberá encontrarse el de celebración del matrimonio. Se podrán acumular al periodo vacacional previa comunicación al responsable de la unidad. Si se contrae nuevo matrimonio o se consolida una nueva relación de convivencia cumpliendo los requisitos exigidos tendrá derecho a la concesión de una nueva licencia por alguno de estos conceptos.
- b) En caso de divorcio, separación legal o nulidad, dos días naturales, desde la firma de la resolución judicial o canónica.
- c) Traslado de domicilio. Un día si es en la misma localidad y dos días si se cambia de localidad.
- d) Por asuntos propios. Podrán concederse permisos retribuidos de hasta seis días hábiles al año sin justificar, siempre que se hubiera cumplido un año de servicio, o, si no fuese el caso, a la parte proporcional correspondiente.
- e) Se tendrá derecho a siete días naturales consecutivos en Navidad y Semana Santa, respectivamente, por año completo de trabajo, o a la parte proporcional si el tiempo de trabajo es inferior al año, de acuerdo con los turnos que Gerencia establezca.



- f) Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, así como un día por el patrón del Centro y un día por el patrón de la Universidad.
2. Por razones de obligación o deber legal.
- a) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Por el tiempo indispensable para su realización.  
Incluye entre otros supuestos la asistencia a juicio, como testigo o como perito por el tiempo indispensable, el derecho de sufragio por el tiempo indispensable.
3. Por razones de formación a) Para concurrir a pruebas selectivas en la Administración, exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación de carácter liberatorio en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional reconocido, tal como se regula en el artículo 54 de este Convenio.
- b) Permiso retribuido de hasta 40 horas anuales para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, que se celebren fuera del ámbito de la Universidad, tal como se regula en el artículo 54 de este Convenio.
4. Por razones de salud o enfermedad a) Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por la mujer trabajadora, por el tiempo indispensable.
- b) Por interrupción del embarazo. En los casos que contempla la legislación vigente, cuando no se le conceda la correspondiente incapacidad temporal, la trabajadora tendrá derecho a tres días de permiso previa acreditación de tal circunstancia. El cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a un día de permiso.
- c) Por paternidad. En los casos de nacimiento, acogida o adopción de un hijo, cuatro días hábiles cuando el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo y seis días hábiles si el hecho causante se produce en distinta localidad.
- d) Por fallecimiento y/o accidente o enfermedad grave, u hospitalización, del cónyuge o pareja de hecho o de un hijo, cuatro días cuando el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo y seis días si el hecho causante se produce en distinta localidad. En caso de hospitalización de larga duración y previa justificación y autorización de la Gerencia estos días podrán ser utilizados de forma seguida o alternados, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.
- e) Por fallecimiento y/o accidente o enfermedad grave, u hospitalización, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días cuando el hecho causante se produzca en la localidad de residencia de trabajo y cinco días si el hecho causante se produce en distinta localidad. En caso de hospitalización de larga duración y previa justificación y autorización de la Gerencia estos días podrán ser utilizados de forma seguida o alternados, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio.
- f) Por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años. Se regula como una suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo en el artículo 67 de este Convenio.
- g) Por asistencia a consulta médica durante el horario de trabajo, acreditándolo debidamente, y por el tiempo imprescindible.
5. Por razones sindicales a) Se concederán permisos para realizar funciones sindicales, de formación y/o representación de personal, en los términos establecidos en la legislación vigente y en el Capítulo XVI de este Convenio.

#### Artículo 65. *Licencias.*

1. Licencias por asuntos propios. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por asuntos propios, por un plazo no inferior a una semana ni superior a tres meses, debiendo solicitarse por periodos mínimos de una semana (de lunes a domingo inclusive).

Serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Su duración acumulada no podrá exceder de seis meses cada tres años.

En el supuesto de que la licencia se solicite para realizar una misión en países en vías de desarrollo, al amparo de una de las organizaciones a las que se refiere la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, su duración acumulada no podrá exceder de dos años cada cinco años, siendo el periodo máximo de disfrute continuado de nueve meses.

2. Licencias para la formación, tal como se detallan en el artículo 54 de este Convenio.

3. El tiempo de disfrute de las licencias contempladas en el presente artículo computará a efectos de antigüedad; a efectos de cotización a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Estas licencias no serán retribuidas. Se mantendrá la reserva del puesto de trabajo.



## TITULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 73. *Graduación de las faltas.*

1. Los trabajadores podrán ser sancionados mediante resolución del Rector, en virtud del incumplimiento de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la tipificación y graduación de faltas y sanciones. El régimen disciplinario aplicable al personal laboral de la Universidad será el recogido en este Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores, y en lo no dispuesto en los mismos se estará a la normativa de régimen disciplinario aplicable a los funcionarios de la Universidad de Zaragoza, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pudieran incurrir los trabajadores, la cual se hará efectiva en la forma que determine la ley.

2. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho que se vea afectado.

a) Serán faltas leves las siguientes: a.1. La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.

a.2. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

a.5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo hasta seis ocasiones al mes.

a.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

a.7. El incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

b) Serán faltas graves las siguientes: b.1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.

b.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4. El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente. En especial la negativa a someterse a reconocimiento médico de empresa o equivalente, llevando implícita la presentación de certificado médico que justifique no padecer enfermedad infecto-contagiosa.

b.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, durante tres días en un mes.

b.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo de siete a diez ocasiones al mes, o hasta veinte al trimestre. Si tuviera que relevar a un compañero, bastarán cinco faltas de puntualidad para que se considere falta grave.

b.7. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.

b.8. La simulación de enfermedad o accidente.

b.9. La simulación, como fichar o firmar por otro trabajador, o el encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10. La disminución continuada o voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b.12. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga el mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

b.13. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

b.14. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

b.15. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

b.16. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

b.17. Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.





- b.18. La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Universidad o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.
- c) Serán faltas muy graves las siguientes:
- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
  - c.2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
  - c.3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
  - c.4. El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio, así como la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Universidad o a los ciudadanos.
  - c.5. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
  - c.6. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
  - c.7. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando de lugar a situaciones de incompatibilidad.
  - c.8. Haber sido sancionada por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.
  - c.9. El acoso sexual cometido sobre un trabajador de igual, inferior o superior categoría que preste sus servicios en la Universidad y/o estudiantes. Las conductas que vulneren la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
  - c.10. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
  - c.11. El incumplimiento de la obligación de atender en caso de huelga los servicios previstos en la normativa vigente.
  - c.12. La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto de desempeño.
  - c.13. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Universidad para intereses particulares.
  - c.14. La tolerancia o encubrimiento de los jefes o superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
  - c.15. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del propio trabajador, de otro trabajador o de terceros.
  - c.16. Los malos tratos de palabra u obra, falta de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, público o estudiantes.
  - c.17. El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
  - c.18. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. A efectos de lo dispuesto en el presente artículo, se entenderá por mes el periodo comprendido desde el día primero al último de cada mes natural.

#### Artículo 74. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:
- a) Por faltas leves: -Apercibimiento verbal o escrito.
  - b) Por faltas graves: -Apercibimiento escrito.
    - Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta seis meses. Si la suspensión firme es inferior a seis meses no comportará la pérdida del puesto de trabajo.
    - Inhabilitación para la promoción o ascenso así como concurrir a pruebas selectivas por un periodo no superior a un año.
    - Traslado forzoso, durante un año como máximo, sin derecho a indemnización.



- c) Por faltas muy graves: --Apercibimiento escrito --Suspensión de empleo y sueldo de un año y un día a seis años.
- Inhabilitación para la promoción o ascenso así como concurrir a pruebas selectivas por un periodo de un año y un día a cinco años.
  - Traslado forzoso, durante tres años como máximo, sin derecho a indemnización.
  - Despido.
2. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otras minoraciones de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.
3. El alcance de la sanción dentro de cada categoría se fijará en función del grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta; el daño al interés público, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible; la falta de consideración con los usuarios de los servicios; y la reiteración o reincidencia.
4. En aquellos casos en que se produzcan inasistencias o retrasos no justificados al trabajo ello implicará la pérdida proporcional de las retribuciones, sin que sea precisa la apertura de expediente.

**Artículo 75. Extinción de la responsabilidad disciplinaria.**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, muerte, prescripción de la falta o de la sanción, indulto y amnistía. Si durante el procedimiento sancionador se produjere la extinción del contrato de trabajo se dictará resolución en la que se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pueda ser exigible, archivándose las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente.
2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, contados todos ellos a partir de la fecha en que el Rector tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar, incluida la audiencia previa al interesado que pueda instruirse en su caso. En cualquier caso, desde el inicio del expediente, incluida la información preliminar, hasta la resolución del mismo, no podrán transcurrir más de seis meses, salvo que el retraso fuera imputable al trabajador expedientado.
3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los seis años, las impuestas por faltas graves a los dos años, y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo comenzará a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción. Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a petición del interesado cuando hubiesen prescrito. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las sanciones canceladas.

**Artículo 76. Tramitación y procedimiento sancionador.**

1. Durante la tramitación de todo expediente disciplinario deberá cumplirse el principio de audiencia al interesado; su incumplimiento dará lugar a la nulidad de lo actuado. Al interesado se le notificarán por escrito las actividades que vayan desarrollándose.
2. De acuerdo con la normativa vigente no se podrán imponerse sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente instruido al efecto por orden del Rector, pudiendo acordarse previamente la realización de una información reservada. La iniciación del procedimiento sancionador se comunicará en todo caso al interesado, a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado. La resolución del expediente se comunicará al trabajador, quién podrá recurrirla ante la jurisdicción competente. Una vez firme la sanción se comunicará al trabajador la fecha desde que surtirá efectos.
- El expediente se instruirá conforme a la normativa en materia de régimen disciplinario aplicable al personal funcionario de la Universidad de Zaragoza, sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación laboral para los representantes de los trabajadores y afiliados sindicales.
3. Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la Gerencia sin que sea preceptiva la instrucción de expediente disciplinario, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá efectuarse en todo caso.
4. Durante la tramitación del expediente sancionador el Rector podrá adoptar como medida preventiva la suspensión provisional del trabajador, para lo cual oír a los representantes de los trabajadores y a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente en caso de afiliación conocida o alegada por el interesado.



**Artículo 77. Denuncias a instancia de parte.**

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. El Rector abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

**TITULO XIII  
SALUD LABORAL**

**Artículo 78. Salud laboral. Principios generales.**

1. En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Protección de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y normativa de desarrollo de la misma, a lo que disponga la normativa comunitaria y al Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Zaragoza.

2. La Universidad consignará anualmente una partida presupuestaria para atender las necesidades urgentes en materia de prevención de riesgos laborales y/o cumplir las resoluciones de la Autoridad Laboral. Para la aplicación de esta partida, que será gestionada por el Servicio de Prevención, se tendrán en cuenta las sugerencias e informes del Comité de Seguridad y Salud.

**Artículo 79. Acción preventiva y política preventiva.**

1. La acción preventiva en la Universidad de Zaragoza está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en el artículo 15 de la LRPL. En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores se tomarán en consideración tanto indicadores de salud de éstos, como la información proporcionada por ellos que resulte procedente para realizar dicha evaluación. En todo caso, la metodología para la evaluación de riesgos se realizará por la Universidad, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud.

2. El Servicio de Prevención de la Universidad de Zaragoza estará constituido según lo dispuesto en la LPRL y en la normativa de desarrollo de la misma, siendo el encargado de ejecutar la política de acción preventiva de la Universidad.

3. La política de prevención se planificará bianualmente (salvo que de la evaluación inicial de riesgos se derive la necesidad de realizarla anualmente). En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para realizar la evaluación de riesgos de la Universidad; poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención frente a los mismos; y mejorar el medio ambiente de trabajo. Asimismo incluirá los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que fuera necesario.

**Artículo 80. Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención.**

1. El Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Zaragoza tiene las competencias que expresamente le atribuye el artículo 39 de la LPRL, y las señaladas en su Reglamento de funcionamiento. Su composición será la establecida en dicho reglamento. A las reuniones podrán asistir trabajadores de la Universidad que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuantas cuestiones se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Universidad, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

2. Delegados de Prevención. Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En cuanto al número, competencias, facultades, elección y crédito horario, se estará a lo dispuesto en los artículos 35 a 37 de la LPRL, así como a lo indicado en el Reglamento de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la Universidad.

A los efectos de garantizar, en el marco de la adaptación de la aplicación de la LPRL a las Administraciones Públicas, la representatividad de todos los colectivos, la Universidad propondrá el acuerdo del Comité Intercentros, la Junta de Personal Funcionario y la Junta de Personal Docente e Investigador para el nombramiento de los Delegados de Prevención.

La Universidad deberá proporcionarles los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, teniendo el deber de sigilo profesional respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Universidad.



No se computarán en el crédito horario de que dispongan, en su condición de representantes sindicales, las horas que se utilicen para las siguientes actividades: reuniones del Comité de Seguridad y Salud; reuniones convocadas por la Universidad en materia de prevención de riesgos; las horas dedicadas a formación; acompañar a los técnicos en la evaluación de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como lo previsto en el artículo 40 de la LRPL respecto de acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo; cuando se presenten en el lugar de los hechos, al ser informados por la Universidad sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores para conocer de las circunstancias de los mismos, aún fuera de su jornada laboral.

**Artículo 81. *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.***

1. Compete a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de los órganos directivos.

2. Los trabajadores tienen los siguientes derechos: a. Derecho de formación. A recibir una formación teórica y práctica apropiada en materia preventiva. El Comité de Seguridad y Salud tendrá capacidad para proponer actividades formativas en materia de seguridad y salud.

b. Derecho de información. A ser informados de los resultados de las valoraciones y controles de medio ambiente laboral correspondientes a su puesto de trabajo, así como de los datos relativos a la vigilancia de su estado de salud en relación a los riesgos a los puedan encontrarse expuestos.

c. Derecho a la paralización de su actividad en caso de riesgo grave e inminente para su salud y hubiese informado del mismo a su superior jerárquico y a pesar de ello no se hubiesen adoptado las necesarias medidas correctivas.

**3. Obligaciones.**

Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la LPRL, con arreglo a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Universidad.

**Artículo 82. *Medidas de protección personal y equipos de trabajo.***

1. La Universidad, tras los estudios realizados por el Servicio de prevención, dotará a los trabajadores de los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velará por el uso efectivo de los mismos, cuando por la naturaleza de los trabajos realizados, sea necesario. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello sin perjuicio de las acciones disciplinarias procedentes en relación con el uso negligente de equipos y medios de protección, así como por la falta de su uso cuando éste resulte necesario.

2. La Universidad podrá fijar, previa negociación con el Comité Intercentros, otros equipos de trabajo (indumentaria, uniformes, etc.) por razón del puesto de trabajo, que serán a cargo de la Universidad y de obligada utilización.

**Artículo 83. *Vigilancia de la salud.***

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento (salvo en el caso de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL). Del expediente médico se mantendrá el debido sigilo profesional respecto de la información a la que cualquier personal autorizada tuviese acceso como consecuencia de su actuación en la Universidad.

Los reconocimientos médicos se practicarán: una vez al año para todo el personal; periódica y/o específicamente al personal que por su actividad se estime necesario; a todo trabajador de nuevo ingreso antes de su incorporación al puesto de trabajo, así como cuando cambie de puesto de trabajo o de funciones si dicho cambio supone la asunción de riesgos no medidos previamente; a todo trabajador con más de 30 días de baja por enfermedad o accidente, antes de reincorporarse al puesto de trabajo.

**Artículo 84. *Protección de la salud.***

1. En aquellos supuestos en que las características del puesto de trabajo originen daño suficiente en la salud o en la integridad física o psíquica de un determinado trabajador, sin ocasionarle no obstante baja temporal o definitiva, deberán adaptarse las condiciones de prestación de servicios en aquel, bien en cuanto a las tareas a realizar o en el tiempo de tra-



bajo, a la persona en particular. Cuando sea a propuesta del trabajador éste podrá presentar dictamen facultativo y la Gerencia requerirá dictamen del Servicio de Salud que acredite el daño, la necesidad y características de las medidas a adoptar y la no procedencia de instar la declaración de invalidez permanente en cualquiera de sus grados.

Con carácter general la Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo al personal que tenga sus capacidades físicas disminuidas.

2. Declaración de una incapacidad laboral permanente total. La Gerencia procederá, a petición del trabajador y previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 25 de la LPRL, al cambio de puesto de trabajo por otro más adecuado a la situación del trabajador de igual o inferior grupo profesional, previo informe del Servicio de Salud, dando lugar con ello a una novación del contrato en la categoría profesional más adecuada a su capacidad. Dicho cambio se comunicará a los representantes de los trabajadores. El trabajador percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su categoría de origen y los complementos del puesto de trabajo. En el caso de que el trabajador tenga reconocido el derecho a una prestación económica (pensión vitalicia o indemnización sustitutiva) percibirá las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo aún cuando fuesen inferiores a las que venía percibiendo. Si el trabajador no hubiese solicitado el cambio de puesto, en el plazo de dos meses a partir de la notificación de la resolución del INSS por la que se le declara en la situación de incapacidad laboral permanente total, se extinguirá la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Disminución de la capacidad. Cuando un trabajador no pueda desempeñar su puesto de trabajo con un rendimiento normal, sin que ello suponga ineptitud, por motivos de salud, por haber sido declarado afecto de una incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, incorporarse después de una incapacidad temporal o por otras circunstancias sobrevenidas, previa petición del trabajador o por decisión de la Gerencia, podrá ser destinado a un puesto de trabajo compatible con su estado de salud, de igual o inferior grupo profesional, previo dictamen del Servicio de Salud, e informe contradictorio aportado por el trabajador en su caso, que acredite tal situación y necesidad así como las características del puesto a cubrir. El trabajador percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su categoría de origen y los complementos del puesto de trabajo.

El puesto a cubrir deberá estar vacante, aunque se encuentre cubierto por personal temporal, y dotado presupuestariamente; cuando las circunstancias así lo requieran y sea precisa la previa formación profesional para adaptar al trabajador a su nuevo puesto de trabajo, ésta le será facilitada por la Gerencia.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Gerencia previo informe del Comité de Seguridad y Salud.

4. Por razones objetivas. La Gerencia podrá conceder traslados a otra localidad por razón de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, cónyuge o hijos a cargo del trabajador, previo dictamen médico contradictorio que acredite tal situación y necesidad. Dichos traslados estarán condicionados a la existencia de vacantes. Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Gerencia, previo informe del Comité de Seguridad y Salud. Las retribuciones serán las correspondientes al puesto que se ocupe. Esta situación no generará derecho a indemnización por traslado.

5. Protección a la maternidad. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación de los servicios médicos de la Universidad.

Esto será aplicable también durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación de los servicios médicos de la Universidad. Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la LPRL.

La trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen y en caso de cambio de puesto lo será hasta que su estado de salud permita su reincorporación al anterior puesto. La Gerencia comunicará estos cambios con carácter previo a los representantes de los trabajadores.

6. Cuando de conformidad con lo establecido en los apartados anteriores se requiera el cambio de puesto de trabajo este se efectuará conforme a las reglas de la movilidad funcional, dentro de la misma localidad y categoría profesional o si no fuese posible en equivalente o inferior. En caso de que no pueda aplicarse lo anterior y fuese precisa la movilidad geográfica se requerirá la conformidad del trabajador.



Mientras no se adopte la determinación oportuna se procederá por la Gerencia a ordenar al responsable de la unidad en que preste servicio el trabajador a que adecue las tareas a desempeñar con su estado de salud, para lo cual permanecerá en el mismo puesto y lugar o se le ubicará en otra dependencia si lo anterior fuese incompatible con su salud, asignándole funciones adecuadas.

Los cambios de puestos regulados en este artículo se aplicarán siempre independientemente de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, debiendo darse en todo caso preferencia a la asignación de un puesto por motivos de salud frente a los reingresos. Dicha preferencia lo será hasta que las vacantes se convoquen públicamente a concurso, en cuyo caso las plazas en él convocadas no podrán utilizarse para este fin, salvo las que quedasen vacantes al final de todo el proceso concursal.

#### Artículo 85. *Incapacidad temporal.*

Para la tramitación de estas situaciones se aplicará la normativa vigente en la Universidad sobre ausencias por incapacidad temporal. El trabajador percibirá el 100% de su salario ordinario mientras permanezca en la situación de incapacidad temporal, desde su inicio hasta el máximo de 18 meses establecido para esta situación, o el que pueda fijarse normativamente, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por los partes médicos de baja, confirmación y alta. Los trabajadores que no hayan cubierto el periodo de carencia exigido en el artículo 130 a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social percibirán el 100% de su salario ordinario con cargo a la Universidad. La Universidad podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 86. *Absentismo.*

La Gerencia arbitrará los mecanismos de carácter preventivo, a través del estudio de las bajas y su duración, y tomará las medidas adecuadas a fin de reducirlo. En todo caso, con la periodicidad que se establezca, se facilitarán al Comité de Seguridad y Salud los resultados del estudio, a fin de poder evaluar con rigor el impacto del trabajo desarrollado en las situaciones de incapacidad temporal.

### ANEXO IV

#### TÍTULO VIGENTE SEGÚN APARTADO 2 DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

### TÍTULO VI

#### PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 28. *Formas de provisión.*

1. Los puestos de trabajo vacantes que figuren en la RPT adscritos a personal laboral se podrán cubrir mediante los procedimientos de concurso, que es el sistema normal de provisión, o de libre designación, de conformidad con lo que determine la RPT en atención a la naturaleza de sus funciones.

Excepcionalmente también se podrán cubrir de forma definitiva los puestos de trabajo mediante redistribución y reasignación de efectivos.

Temporalmente podrán ser cubiertos por personal fijo de plantilla mediante comisión de servicios, adscripción provisional y encomienda de funciones, en los supuestos previstos en este Convenio, así como por personal temporal.

2. El proceso general para cubrir los puestos vacantes de cualquier categoría será el concurso, en sus diversas modalidades, en función de las características de los puestos.

Para cubrir los puestos resultantes del concurso se realizará en su caso, y de acuerdo con lo indicado en el artículo 18.3, una convocatoria de promoción interna para plazas de la categoría de que se trate. Posteriormente, las plazas no cubiertas se convocarán a turno libre para personal de nuevo ingreso. Antes de la incorporación del personal de nuevo ingreso podrá realizarse un concurso de traslados entre personal de la misma categoría y especialidad y de la misma localidad.

Si posteriormente a quedar cubierto un puesto de forma definitiva por personal fijo de plantilla, por cualquiera de los procedimientos existentes, quedase vacante por cualquier circunstancia se volvería a iniciar el proceso de cobertura de puestos.

3. Anualmente se realizará una convocatoria de concurso para cubrir los puestos de trabajo vacantes mediante su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón", previa negociación con el Comité Intercentros.



## CAPÍTULO I Provisión de puestos mediante concurso

### Artículo 29. *Convocatorias, requisitos y condiciones.*

1. La Gerencia acordará con los órganos de representación los sistemas y el diseño de los procesos de provisión de puestos. Una comisión delegada de la CIVEA propondrá en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio los baremos y convocatorias para los procesos de provisión de puestos por concurso y libre designación.

2. Las convocatorias de los concursos contendrán al menos: número de puestos; denominación; localización; requisitos indispensables para su desempeño; descripción y funciones en su caso; méritos a valorar y baremo así como la previsión, en su caso, de memorias o entrevistas; la composición de las comisiones de valoración; la puntuación mínima exigida para adjudicar cada puesto de trabajo; y la posible existencia de resultas.

3. Podrá participar en los concursos el personal laboral fijo de plantilla de la Universidad de Zaragoza cualquiera que sea su situación administrativa, excepto los suspensos en firme mientras dure la suspensión. También podrán participar el personal laboral fijo de otras Universidades que se encontrase en situación de adscripción provisional en la Universidad de Zaragoza.

Para poder concursar se deberá pertenecer a la categoría y especialidad a la que se encuentre adscrito el puesto convocado a concurso o a una categoría y especialidad encuadrada en el grupo superior al del puesto convocado, y cumplir los requisitos o aptitudes profesionales exigidos en la convocatoria. Se podrá admitir la renuncia expresa a participar en los concursos durante el periodo de alegaciones a la lista provisional de admitidos y excluidos al concurso.

4. En el caso de obtener por concurso un puesto correspondiente a una categoría profesional incluida en un grupo inferior al que se pertenece se perderá la categoría de origen, debiendo realizarse un nuevo contrato de acuerdo a la categoría obtenida y percibiendo las retribuciones correspondientes al nuevo puesto.

5. El personal que obtenga un puesto de trabajo con destino definitivo deberá permanecer en el mismo un mínimo de dos años para poder participar en otro concurso salvo en los supuestos de remoción, cese o supresión de puestos de trabajo. No deberá permanecer dicho tiempo en el caso de concursar a puestos de nivel superior al obtenido en el último concurso.

6. En las convocatorias se podrá prever la existencia de resultas, debiendo ser simultánea la resolución del concurso principal y del de resultas.

### Artículo 30. *Tipos de concurso.*

1. Concurso de traslados. Se utilizará para cubrir los puestos básicos o equivalentes de cada grupo profesional. El traslado consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de una unidad a otra de la Universidad o dentro de la misma, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas. Se realizará un concurso anual de carácter interno en el que podrán participar los trabajadores fijos de plantilla, valorándose los méritos de antigüedad en el puesto y antigüedad en la Administración por la correspondiente Comisión.

2. Concurso de méritos. Se utiliza para cubrir los puestos con nivel superior al básico de cada grupo profesional.

3. Concurso específico. Se utiliza para cubrir los puestos de nivel 24 o superior.

### Artículo 31. *Baremos.*

En los concursos deberán valorarse los méritos adecuados a las características de los puestos ofrecidos, la valoración del trabajo desarrollado, los cursos de formación y perfeccionamiento superados, la antigüedad, y los méritos específicos que se determinen, de acuerdo con lo establecido en los baremos que se fijen. Una comisión delegada de la CIVEA propondrá en el plazo de tres meses desde la aprobación del Convenio los baremos y bases para los procesos de provisión de puestos por concurso y libre designación.

### Artículo 32. *Comisión de valoración.*

La valoración de los méritos se realizará por las Comisiones de valoración que estarán constituidos por el Gerente, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente; dos representantes de la Universidad, designados por el Rector; dos miembros del Comité Intercentros, o personas en quienes deleguen, y un funcionario preferentemente del área de Personal, que actuará de Secretario, con voz pero sin voto. Deberán designarse el mismo número de miembros suplentes. Sus miembros deberán pertenecer a grupos de titulación igual o superior al que corresponda a los puestos convocados; en los miembros propuestos por la parte social se hará de forma preferente.



### Artículo 33. *Resolución y toma de posesión.*

1. El plazo para la resolución del concurso será de dos meses contados desde el día siguiente al de finalización de la presentación de solicitudes, salvo que la propia convocatoria establezca otro distinto.

2. El plazo para la toma de posesión será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia o un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo, empezando a contar dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de la resolución del concurso. Se podrá diferir el cese, por necesidades de servicio, hasta tres meses y excepcionalmente hasta seis meses.

3. Los destinos adjudicados serán irrenunciables, salvo que antes de finalizado el plazo de toma de posesión se hubiera obtenido otro destino mediante convocatoria pública. Los destinos se consideran de carácter voluntario y no generarán derecho a indemnización por concepto alguno, sin perjuicio de las excepciones previstas en el régimen de indemnizaciones por razón del servicio. Las retribuciones se percibirán desde la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

### Artículo 34. *Remoción del puesto.*

1. El personal laboral que acceda a un puesto por concurso podrá ser removido por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto, realizada a través de la RPT, que modifique los supuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporten inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.

2. La propuesta motivada de remoción será formulada por el responsable de la unidad donde se ubique el puesto de trabajo enviándose a Gerencia quién notificará al interesado para que en el plazo de diez días hábiles formule las alegaciones oportunas.

La propuesta definitiva se pondrá en conocimiento del Comité Intercentros que emitirá un informe en el plazo de diez días hábiles, transcurridos los cuales se volverá a dar audiencia al interesado, siendo finalmente la autoridad que efectuó el nombramiento quién resolverá.

3. Al personal fijo removido se le atribuirá el desempeño provisional de un puesto de su categoría o grupo, en el mismo municipio, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo. En caso de no existir vacante quedará a disposición de Gerencia.

## CAPÍTULO II Libre designación

### Artículo 35. *Procedimiento.*

1. La facultad de proveer los puestos de libre designación será del Rector. Sólo podrán cubrirse por este sistema aquellos puestos que se determinen en la RPT, en atención a la naturaleza de sus funciones, y que serán los de Directores de Servicios Universitario, Jefes de Área o Unidad, y similares, así como las Secretarías de órganos unipersonales.

2. La designación se realizará previa convocatoria pública en la que, además de la descripción del puesto y requisitos para su desempeño contenidos en la RPT, podrán recogerse especificaciones derivadas de la naturaleza de las funciones encomendadas al mismo.

3. El nombramiento se realizará a propuesta del Gerente, previo informe no vinculante del responsable de la unidad a que esté adscrito el puesto de trabajo y del Comité Intercentros. Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de dos meses contados desde la finalización del de presentación de solicitudes. Las resoluciones se motivarán con referencia al cumplimiento por parte del candidato elegido de los requisitos y especificaciones exigidos en la convocatoria, y la competencia para proceder al mismo 4. El personal laboral nombrado para estos puestos podrá ser cesado con carácter discrecional, mediante resolución motivada referida a la competencia para adoptarla, siendo adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo de su categoría o grupo profesional de procedencia, en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo.

## CAPÍTULO III Otras formas de provisión definitiva

### Artículo 36. *Otras formas de provisión.*

1. Permutas. Se podrán realizar de forma excepcional permutas entre trabajadores fijos en activo de la Universidad y de otras Administraciones siempre que concurren las siguientes circunstancias: que los puestos de trabajo sean de la misma categoría profesional, área funcional, grupo profesional y régimen de contratación; que los trabajadores cuenten con un





número de años de servicio que no difiera entre sí de cinco. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no se podrá autorizar otra a los interesados. No podrá autorizarse cuando a alguno de los interesados les falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa. Se anulará si en los dos años siguientes a la permuta se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes. La concesión se realizará por la Gerencia, previo informe favorable de las unidades afectadas y del Comité Intercentros, que determinará el puesto concreto a ocupar por la persona trasladada.

Se podrán realizar de forma excepcional permutas entre personal de la Universidad de la misma categoría y que ocupen puestos de la misma categoría y especialidad, en provincias distintas, con la conformidad de la Gerencia y previo informe de los responsables de las unidades donde se encuentren los puestos de trabajo afectados.

2. Redistribución de efectivos. Con carácter excepcional y en aplicación de lo dispuesto en la normativa vigente, el personal laboral fijo que ocupe con carácter definitivo puestos no singularizados podrá ser adscrito, por necesidades del servicio, a otros de la misma o similar naturaleza e idénticas retribuciones siempre que para su provisión esté previsto el mismo procedimiento, sin que suponga cambio de municipio y previa audiencia al interesado cuando el cambio comporte traslado a otro centro de trabajo, debiendo pertenecer el trabajador al mismo grupo profesional y contar con la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral.

El nuevo puesto tendrá carácter definitivo y el órgano competente para acordar la redistribución de efectivos será el Gerente mediante resolución motiva que se comunicará al Comité Intercentros. En caso de desacuerdo entre el trabajador y la empresa se requerirá negociación previa con el Comité Intercentros.

3. Por motivos de salud. El personal cuya capacidad haya disminuido podrá ser destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones dentro de los puestos disponibles, según la regulación específica de los diversos supuestos que se contemplan en este Convenio en el título sobre Salud Laboral.

#### CAPÍTULO IV

#### Provisión temporal por personal fijo

##### Artículo 37. Adscripción provisional.

1. Los puestos de trabajo podrán proveerse por medio de adscripción provisional únicamente en los siguientes supuestos: remoción o cese en puesto de trabajo obtenido por concurso o libre designación; supresión del puesto de trabajo de la RPT; reingreso al servicio activo del personal sin reserva de puesto de trabajo, condicionado a las necesidades del servicio y siempre que se reúnan los requisitos para el desempeño del puesto; solicitudes de traslado formuladas por trabajadores de otras Universidades.

2. El personal de la Universidad de Zaragoza procedente de las diversas situaciones existentes que no impliquen reserva de puesto deberá solicitar el reingreso en el plazo de un mes desde la finalización de la situación anterior. En caso de no hacerlo pasará a la situación de excedencia voluntaria.

Para el traslado de trabajadores fijos de plantilla de otras Universidades será en todo caso requisito imprescindible que la Universidad de origen tenga regulado un sistema de reciprocidad que permita esta situación o la participación en concursos al personal laboral fijo de la Universidad de Zaragoza.

Las solicitudes se resolverán respetando el orden de entrada en la Universidad, priorizando en todo caso las correspondientes a trabajadores de la Universidad de Zaragoza.

3. La adscripción se producirá en puestos vacantes (entendiendo por tales los que no se encuentren reservados a personal fijo) de la categoría y especialidad del solicitante que no se encuentren ya convocados en un proceso de provisión de puestos o de selección a turno de promoción o libre. Si existiesen varias vacantes el trabajador podrá elegir la que considere más adecuada en un plazo no superior a diez días hábiles de recibir la oferta de vacante. En el caso de que hubiese varias vacantes de la misma categoría ocupadas por contratados temporales dentro de la unidad elegida por el trabajador, sería desplazado el temporal con mayor antigüedad de los que superen dos años de antigüedad, y si no hubiese ninguno en dicha situación el de menor antigüedad acumulada en la Universidad y en caso de empate el de menor antigüedad en la categoría profesional.

De no existir vacante de su categoría y grupo profesional, el trabajador deberá comunicar, en un plazo no superior a diez días a partir de la notificación de la situación por la Universidad, por cual de las siguientes opciones se decide: esperar a que se produzca la primera vacante de su categoría y especialidad, por reingresar en vacante de categoría equivalente, si la hu-



biese, o por reingresar en vacante de su misma especialidad profesional del grupo inferior, percibiendo las retribuciones correspondientes a dicho puesto.

Los puestos asignados mediante adscripción provisional deberán incluirse necesariamente en la primera convocatoria de provisión y el personal adscrito tendrá obligación de participar en la misma, debiendo solicitar el puesto que ocupa provisionalmente, y en su caso, aquellos otros puestos a cuyas características se ajuste. Si no obtuviesen destino definitivo se adscribirán definitivamente a alguno de los puestos resultantes, en la misma localidad, en su categoría profesional o de categoría afín.

#### Artículo 38. *Comisión de servicios.*

1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario por un trabajador fijo de plantilla que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la RPT. Las vacantes también podrán ser ofertadas al personal mediante libre concurrencia, es decir, anuncios que se insertarán en los tablones que a tal efecto existan y por medios informáticos, poniéndolo en conocimiento de los órganos de representación. El Gerente, a la vista de las solicitudes recibidas conferirá la comisión de servicios.

Si a resultas del proceso anterior no pudiese ser provista la vacante por no haberse presentado solicitudes de personal de la categoría a que estuviera adscrito el puesto o no existir personal adecuado, podrá procederse a su convocatoria entre personal que no pertenezca a dicha categoría.

Si continuase vacante el puesto tras el procedimiento descrito podrá acordarse una comisión de servicios de carácter forzoso así como cuando celebrado concurso para la provisión de una vacante ésta se declare desierta y sea urgente para el servicio su provisión, procurándose que no se produzca cambio de localidad.

2. Las comisiones de servicios tendrán una duración máxima de un año prorrogable, en caso de no haberse ocupado el puesto con carácter definitivo, hasta su cobertura, siendo otorgadas por el Gerente. El puesto de trabajo así ocupado será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

3. Al personal en comisión de servicios se les reservará el puesto de trabajo y percibirán la totalidad de sus retribuciones con cargo a los créditos incluidos en los programas en que figuren dotados los puestos de trabajo que realmente desempeñan.

El desempeño de un puesto en comisión de servicios se tendrá en consideración en los baremos de concursos.

#### Artículo 39. *Encomienda de funciones.*

1. Por necesidades del servicio el Gerente podrá encomendar el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en la RPT, realización de proyectos concretos, o para la realización de tareas que por su mayor volumen temporal u otras razones (ausencia del titular superior a un mes por incapacidad temporal, maternidad, asistencia a cursos de formación), no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En estos casos el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a dichos puestos o la compensación retributiva que se establezca por aplicación del complemento por participación en proyectos.

2. La Gerencia podrá autorizar la colaboración de personal fijo de plantilla en proyectos o contratos de investigación del artículo 11 de la LRU, siempre que no afecte negativamente a la prestación de los servicios, ni a su jornada u horario de trabajo, y siendo con cargo al proyecto las posibles retribuciones a percibir.

#### Artículo 40. *Atribución temporal de funciones.*

1. Por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen la Gerencia podrá encomendar a un trabajador el desarrollo de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categoría equivalente, teniendo derecho el trabajador a las retribuciones que correspondan a ese puesto. Únicamente la Gerencia podrá autorizar la realización de funciones de superior categoría.

Si los trabajos se efectúan por los periodos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, o excepcionalmente por un periodo superior a un año, el trabajador o el Comité Intercentros, podrán reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones que desempeña, excepto que dicho puesto se encuentre reservado a otro trabajador fijo o ya se encuentre convocado para cubrirse por los sistemas establecidos en este Convenio, en cuyo caso podrá



continuar en el mismo hasta que sea ocupado por el trabajador que lo tenía reservado o por el trabajador que obtenga el puesto en el proceso correspondiente.

A los efectos de la normativa vigente el único procedimiento que permite el ascenso mediante cambio de categoría profesional será la superación del correspondiente proceso selectivo de promoción interna o turno libre, en su caso.

2. Cuando por razones perentorias o imprevisibles de la actividad la Gerencia encomiende a un trabajador la realización de funciones inferiores a las de su grupo profesional, el tiempo de la encomienda de funciones será el imprescindible para su realización, no pudiendo superar los dos meses y teniendo derecho a la retribución de su puesto de origen y a la reserva del mismo.

3. La atribución de funciones se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La Gerencia comunicará de forma previa a su encomienda las situaciones descritas en este artículo al interesado y al Comité Intercentros.

## CAPÍTULO V

### Provisión temporal por personal no permanente

#### Artículo 41. *Normas generales.*

1. Será de aplicación para la contratación temporal de personal laboral no permanente lo regulado en este capítulo y en el procedimiento de elaboración de listas de espera vigente.

2. La Universidad podrá proceder a la contratación de personal laboral no permanente para la realización de trabajos, tanto de carácter permanente como temporal, que por la naturaleza de la actividad no puedan ser atendidos por personal laboral fijo.

Dichos contratos se celebrarán conforme a los principios de mérito y capacidad y ajustándose a las normas de general aplicación en la contratación de este tipo de personal, siendo los periodos de prueba y preaviso los establecidos en este Convenio.

3. En el supuesto de procederse a la cobertura de un puesto de trabajo de naturaleza permanente, la Universidad lo incluirá en la primera oferta de empleo público que se apruebe, salvo que dicho puesto esté reservado, sin perjuicio de lo indicado en el artículo 17 de este Convenio.

#### Artículo 42. *Listas de espera.*

La normativa sobre listas de espera es la que se encuentre vigente en cada momento. La modificación de la normativa sobre listas de espera se realizará mediante negociación entre la Gerencia y el Comité Intercentros.

#### Artículo 43. *Tipos de contratos.*

1. Los contratos de trabajo que se formalicen serán de duración determinada o temporales, ajustándose a los requisitos que se establezcan y pudiendo emplearse las modalidades contractuales que procedan y se encuentren vigentes, dentro del marco de las disponibilidades presupuestarias.

2. Respecto de los contratos eventuales por circunstancias de la producción el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, o el máximo permitido por la legislación vigente.

3. La contratación de trabajadores para la sustitución del personal que se jubile de forma parcial, o a los 64 años, mediante contratos de relevo, se realizará de acuerdo con la normativa vigente.

#### Artículo 44. *Prohibición de conversión en contrato fijo de plantilla.*

El personal solo podrá adquirir la consideración de fijo de plantilla mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos.

## TITULO XV ACCIÓN SOCIAL

#### Artículo 96.3.

(...).

3. Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social 1) Ayudas por invalidez o defunción. El reconocimiento de una situación de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez



dará derecho al trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad a percibir el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. Si sobreviniese la muerte de un trabajador en activo, sus herederos percibirán el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.

2) Premio de jubilación. Al producirse la jubilación forzosa de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. También se aplicará a los trabajadores que se jubilen a los 64 años de forma anticipada, como medida de fomento de empleo, según la normativa vigente.

3) Jubilación anticipada incentivada. La Universidad incentivará a aquellos trabajadores que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación sobre Seguridad Social para jubilarse anticipadamente deseen hacerlo voluntariamente. La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad: Sesenta años: 1.093.976 pesetas.

Sesenta y un años: 948.110 pesetas.

Sesenta y dos años: 802.248 pesetas.

Sesenta y tres años: 656.386 pesetas.

Sesenta y cuatro años: 357.524 pesetas.

En el caso de la jubilación anticipada a los 64 años en que se realice un contrato de relevo y por tanto se perciba la pensión completa no se aplicará el premio de incentivación.

#### ANEXO V

#### TÍTULO VIGENTE SEGÚN APARTADO 3 DE LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

#### TITULO XV ACCIÓN SOCIAL

##### Artículo 96. *Acción social.*

La Universidad dedicará a fondos de acción social la cantidad que anualmente figure en su Presupuesto de gasto para este fin, siendo del 1% de la masa salarial. Las ayudas de acción social serán de los siguientes tipos:

- Ocio, cultura y deportes.
- Estudios.
- Mejora prestaciones Seguridad Social.
- Seguros.
- Préstamos y anticipos.

1. Ocio, cultura y deporte. Los trabajadores tendrán para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones deportivas, informáticas y de biblioteca de la Universidad, o de otras entidades que se hubiese acordado por la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

La Universidad efectuará las gestiones necesarias para participar en el programa de intercambio de vacaciones del PAS existente en un gran número de Universidades, aportando al mismo el número de plazas que sea posible de entre los Colegios Mayores y Residencias que dependen de ella.

2. Ayudas para estudios. Los trabajadores de la Universidad podrán disfrutar del régimen de ayudas al personal para cubrir los costes de matrícula en la propia Universidad, establecido por resolución de Junta de Gobierno de 19 de septiembre de 1996, o la que se encuentre vigente en cada momento. Asimismo la Universidad facilitará a sus trabajadores la realización de cursos para su formación, actualización, capacitación o reciclaje profesional según lo indicado en el capítulo VIII de este Convenio, incluyendo los cursos a que pudiera asistir en el Instituto de Idiomas de la Universidad, de acuerdo con la normativa existente.

3. Mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social 1) Ayudas por invalidez o defunción. El reconocimiento de una situación de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez dará derecho al trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la Universidad a percibir el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. Si sobreviniese la muerte de un trabajador en activo, sus herederos percibirán el importe íntegro de tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia.



#### Artículo 97. Seguros y fondos de pensiones.

1. La Universidad estudiará la concertación de una póliza de vida, accidentes e invalidez de tipo colectivo.

2. Seguro de responsabilidad civil. Excepto en casos de fuerza mayor la Universidad responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de los servicios, incluidas las conductas de sus trabajadores, salvo que hubiera mediado dolo, culpa o negligencia grave de los mismos. A tal fin se estudiará la suscripción de una póliza de seguro de responsabilidad civil, con la extensión y cobertura que estime la Gerencia. La Universidad, cuando hubiera abonado la indemnización directamente podrá exigir al trabajador la responsabilidad por la acción u omisión que hubiera ocasionado daño, siempre que haya mediado dolo, culpa o negligencia grave.

3. La Universidad instará a la Diputación General de Aragón a la creación de un fondo de pensiones para el personal de la Universidad.

#### Artículo 98. Anticipos y préstamos.

1. Los trabajadores fijos de plantilla podrán solicitar préstamos y anticipos de salarios no devengados, cuya concesión, dentro de los límites de dotaciones presupuestarias, quedará sujeta a los siguientes criterios: a) Anticipos de nómina. Dentro de las consignaciones presupuestarias existentes y siempre que no se prevea la finalización del vínculo antes del final del mes de que se trate, el trabajador tendrá derecho a la concesión de anticipos de nómina, sin interés alguno, de hasta el 100% de su salario líquido mensual, que serán compensados en la nómina correspondiente al mes solicitado. Cuando el trabajador tuviera afectada parte de su retribución por cualquier retención mensual, la cuantía máxima del anticipo será igual al 100% del salario líquido una vez deducida la retención.

b) Préstamos. La Universidad podrá conceder préstamos sin interés de hasta 400.000 pesetas, que deberán ser devueltos en cantidades iguales durante un máximo de 15 mensualidades consecutivas contadas desde el mes siguiente a la fecha de concesión, mediante deducciones en las nóminas correspondientes.

Se concederán por riguroso orden de petición, previa solicitud razonada de la necesidad de hacer frente a gastos económicos de naturaleza extraordinaria, adjuntando factura o presupuesto suficientemente detallado y compromiso de reintegro.

Excepcionalmente podrán concederse préstamos de importe superior, a criterio de la Gerencia.

2. En el supuesto de que el trabajador a quién se le hubiera otorgado un anticipo causara baja en su puesto de trabajo, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la dimanante de incapacidad temporal o maternidad, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja, exigiéndose en su caso el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.