

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3540

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Organismo autónomo local

Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia (EUPLA)

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo del organismo autónomo local Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia (EUPLA).

Visto el texto del convenio colectivo del organismo autónomo local Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia (EUPLA) para los años 2022 a 2025 (código de convenio 50100902012023), suscrito el día 23 de noviembre de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 21 de diciembre de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 5 de mayo de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 5 de mayo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO ORGANISMO AUTÓNOMO LOCAL ESCUELA UNIVERSITARIA POLITÉCNICA DE LA ALMUNIA

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se concierta entre el Organismo Autónomo Local Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia (EUPLA) y la representación legal de los trabajadores que conforma el comité de empresa.

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbitos del convenio.*

1. **Ámbito funcional.** El presente convenio regula las relaciones laborales entre el Organismo Autónomo Local Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia (EUPLA) y los trabajadores de dicho Organismo Autónomo Local que prestan sus servicios en régimen laboral.

2. **Ámbito territorial.** El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en todos los centros de trabajo del Organismo Autónomo Local Escuela Universitaria Politécnica de La Almunia (EUPLA).

3. **Ámbito personal.** El presente convenio colectivo resulta de aplicación a todo el personal laboral de carácter indefinido o temporal, que desarrolla su actividad en los centros de trabajo a los que afecta el ámbito funcional de este convenio.

No se incluyen en el ámbito de aplicación del presente convenio:



- Las relaciones contempladas en el artículo 1.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- El personal que, excepcionalmente, tenga una relación laboral que se haya formalizado o formalice expresamente fuera de convenio.

4. **Ámbito temporal.** La duración de este convenio colectivo será de cuatro años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 2. *Denuncia del convenio.*

Cada una de las partes podrá efectuar la denuncia expresa del convenio dentro de los últimos tres meses de su vigencia, inicial o prorrogada, debiendo comenzar un nuevo proceso negociador en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la denuncia.

Si no hubiera denuncia, el convenio se considerará prorrogado en todo su contenido de año en año.

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.

En lo relativo a las retribuciones, se estará a lo dispuesto en la legislación que resulte de aplicación, y en lo que afecte al calendario laboral a lo aprobado por las autoridades y órganos competentes, sin perjuicio de los condicionamientos específicos recogidos en el convenio.

Artículo 3. *Garantía de acuerdos.*

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que, si se incumplen las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza, tendentes a lograr su efectividad.

CAPÍTULO II

COMISIONES PARITARIAS

Artículo 4. *Comisión paritaria del convenio.*

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. Entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y sus funciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
- Entender de cuantas otras cuestiones para conseguir una mayor efectividad práctica del convenio.

Los escritos o comunicados relativos a las competencias anteriores, que sean dirigidos a la comisión paritaria, podrán ser remitidos a través de los representantes de los trabajadores.

La comisión se constituirá dentro de los quince días siguientes a la publicación del convenio en el Boletín Oficial, estableciéndose en la reunión constitutiva las reglas de funcionamiento de la misma.

La comisión paritaria del convenio estará conformada por tres representantes de la EUPLA y tres representantes de los trabajadores. En la primera reunión, se designará de entre sus miembros a un secretario, que será el encargado de realizar la convocatoria de las reuniones, redactar las propuestas de actas y su custodia una vez aprobadas y firmadas, remitir las comunicaciones y acuerdos, expedir los certificados que le sean solicitados y cualesquiera otras que se le encomienden.

La comisión paritaria se reunirá, de forma ordinaria, una vez al semestre y, de forma extraordinaria, a propuesta de cualquiera de las partes, convocándose la reunión con cinco días hábiles siguientes, donde constará lugar, fecha, hora y orden del día de la reunión.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus miembros previamente convocados y, en segunda convocatoria, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los miembros presentes.



En las reuniones podrán participar asesores designados por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Para la toma de acuerdos, se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, la de los trabajadores y la de la entidad empleadora.

De no alcanzarse un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Artículo 5. Comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes consideran que son objetivos importantes, para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada, los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros aspectos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuados tanto para las mujeres como para los hombres.
- Que se utilice lenguaje o expresiones no sexistas en toda comunicación o información.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito funcional de este convenio. No obstante, la comisión paritaria podrá asumir las funciones de la comisión de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a adoptar cuantas medidas sean necesarias para salvaguardar el derecho de todas las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.2 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

Artículo 6. Unidad de convenio

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectivo grupo profesional. Si por resolución judicial se declarara la nulidad total o parcial del convenio, las partes firmantes se obligan a negociar un nuevo convenio o a renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 7. Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o autonómicas o por cualquier otra causa.

En lo económico, para la aplicación del convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado individualmente, con abstracción de los conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 8. Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados en su cómputo anual y sumados a los vigentes



con anterioridad a la celebración de este convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por la cuantía en cómputo anual aquí pactado.

Artículo 9. Condiciones más favorables.

1. La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente convenio, quedando, no obstante, subordinadas a cualquier disposición de carácter general que pudiera tener efectos más favorables y ello sin perjuicio en todo momento de la aplicación de la legislación vigente.

Si durante la vigencia del convenio se produjera cualquier modificación legislativa que afectará a las condiciones de trabajo de los empleados públicos y, en consecuencia, a lo regulado en este convenio, se llevará a la comisión paritaria a los efectos de determinar su forma o modo de aplicación.

2. Se respetarán como condición más beneficiosa de carácter personal aquellas que se vengán disfrutando por la persona trabajadora y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el presente convenio.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, conforme a lo prescrito en este convenio y en los estatutos de la EUPLA, es facultad y responsabilidad de los órganos competentes de la entidad empleadora.

Antes de adoptar la decisión o iniciar su trámite, la EUPLA informará a la representación de los trabajadores sobre cualquier modificación de las condiciones de trabajo o cambio organizativo, de alcance individual o colectivo, que afecte al personal docente e investigador.

Igualmente, deberá informar a la representación de los trabajadores sobre los cambios de funciones que afecten al personal de administración y servicios, siempre que tales cambios sean permanentes o de carácter indefinido.

Se informará a los representantes de los trabajadores del traslado total o parcial de las instalaciones y/o centros de trabajo.

Artículo 11. Planificación de recursos humanos del empleo.

Para conseguir una adecuada planificación de los recursos humanos de la EUPLA, se tendrán presentes los siguientes criterios:

- Definición de necesidades reales de personal para la correcta adecuación de la plantilla.
- Consideración de empleo permanente en puestos de trabajo estructurales, convirtiendo el empleo temporal en estable.
- Tendencia a la estabilidad, consolidación del empleo y evolución retributiva en función de su capacitación profesional.

- Adecuada ordenación de los recursos humanos.

Para alcanzar una adecuada ordenación de los recursos humanos se podrán realizar, entre otras:

- Previsiones de modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
- Previsiones de movilidad voluntaria para asignar un trabajo adecuado, procurando que la gestión de este proceso se realice de forma personalizada, acompañada de las acciones de formación necesaria.
- Previsiones de cursos de formación y capacitación.
- Previsiones de medidas específicas de promoción interna.
- Previsiones de incorporación de recursos humanos adicionales.

Artículo 12. Derechos y deberes de los trabajadores.

1. Los trabajadores afectados según su relación laboral estarán en esta materia a lo dispuesto en el presente convenio, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones que sean de aplicación al personal.

2. Son derechos del personal docente e investigador los reconocidos por las leyes y, en particular, los siguientes:

- Ejercer las libertades de cátedra e investigación.

BOFN

- Ser reconocido y amparado en la autoría de sus trabajos de gestión, docencia e investigación realizados en el desempeño de sus funciones.

- Disponer de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones, con atención específica a las personas con discapacidades y conforme a las posibilidades con que cuente la EUPLA.

- Ser evaluado en su actividad de conformidad con criterios públicos, objetivos, transparentes y preestablecidos, tener conocimiento de los resultados de las evaluaciones que le afecten y obtener certificación de éstos.

- Recibir la formación profesional y académica encaminada a su perfeccionamiento.

- Desarrollar una carrera profesional en la que se tenga en cuenta la promoción de acuerdo con los méritos docentes e investigadores y las tareas de gestión desempeñadas.

- Participar en los beneficios que obtenga la EUPLA como consecuencia de la explotación de los resultados de su actividad de investigación, desarrollo e innovación en los que haya participado.

- Ser informado por los distintos órganos de la EUPLA de aquellos extremos sobre los que tenga un interés directo, con arreglo al principio de transparencia.

- Participar en los órganos de gobierno y representación de la EUPLA.

- Disponer de condiciones de seguridad y salud laboral, en los términos establecidos en la vigente normativa de prevención de riesgos y, en especial, ser tutelado y protegido frente al acoso en el trabajo.

- Ejercer la actividad sindical.

- Proyectar sus conocimientos profesionales en la sociedad, de conformidad con la legislación vigente.

- Ejercer la negociación colectiva y participar en la determinación de las condiciones de trabajo.

3. Son deberes del personal docente e investigador, además de los establecidos por la ley, los siguientes:

- Cumplir sus obligaciones académicas, de docencia, tutoría, investigación y gestión, con el alcance y dedicación que se establezcan para cada categoría.

- Mantener actualizados sus conocimientos y metodologías docentes.

- Someterse a los procedimientos y sistemas de evaluación del rendimiento de sus actividades que establezca la EUPLA e informar al órgano competente de sus actividades docentes, investigadoras y de gestión.

- Colaborar con los órganos de gobierno y dirección de la EUPLA en el ejercicio de sus funciones y ejercer responsablemente los cargos para los que haya sido elegido o designado, sin perjuicio de su carácter renunciante.

- Poner en conocimiento de la EUPLA todos los hallazgos, descubrimientos y resultados susceptibles de protección jurídica y colaborar en los procesos de protección y transferencia de los resultados de sus investigaciones.

- Respetar el patrimonio de EUPLA, su nombre, símbolos y emblemas, así como su debido uso.

- Observar las pautas y directrices inherentes a las buenas prácticas y a los principios éticos en el desempeño de sus funciones, con especial atención a aquellas destinadas a evitar el plagio.

- Utilizar el nombre de la EUPLA a la que pertenece en la realización de sus actividades de gestión, docencia e investigación.

- Observar prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la normativa aplicable, adoptar las precauciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y velar por que el personal a su cargo cumpla estas prácticas.

4. Son derechos del personal de administración y servicios los reconocidos por las leyes y, en particular, los siguientes:

- Ejercer la actividad sindical.

- Ejercer la negociación colectiva y participar en la determinación de las condiciones de trabajo.

- Utilizar las instalaciones y servicios, según las normas reguladoras.

- Asistir a las actividades que se consideren de interés su formación que organice o concierte la EUPLA.



- Recibir la formación profesional y académica encaminada a su perfeccionamiento. A tal efecto, la EUPLA fomentará la formación permanente, facilitando que dicho personal pueda seguir programas que aumenten sus habilidades y competencias profesionales.

- Disponer de condiciones de seguridad y salud laboral, en los términos establecidos en la vigente normativa de prevención de riesgos y, en especial, ser tutelados y protegidos frente al acoso en el trabajo.

- Conocer las funciones asignadas a su puesto de trabajo y disponer de los medios necesarios para el desarrollo de las mismas y para el cumplimiento de sus obligaciones, con atención específica a las personas con discapacidades y conforme a las posibilidades con que cuente la EUPLA.

- Ser informado por los distintos órganos de la EUPLA de aquellos extremos sobre los que tenga un interés directo, con arreglo al principio de transparencia.

- Desarrollar una carrera profesional en la que se incluya su promoción de acuerdo con la cualificación profesional o el nivel de titulación.

- Ser evaluados en su actividad, conocer el procedimiento y resultado de las evaluaciones que le afecten y obtener certificación de dichos resultados.

5. Son deberes del personal de administración y servicios, además de los establecidos por la ley, los siguientes:

- Desempeñar las tareas conforme a los principios de legalidad, eficacia, eficiencia, objetividad y coordinación, contribuyendo a los fines y mejora del funcionamiento de la EUPLA como servicio público.

- Participar en los cursos, seminarios y otras actividades orientadas a la formación y perfeccionamiento del personal de administración y servicios.

- Cumplir sus obligaciones laborales con el alcance y dedicación que se establezcan para cada grupo profesional.

- Respetar el patrimonio de la EUPLA, su nombre, símbolos y emblemas, así como su debido uso.

- Asumir las responsabilidades que comporten los cargos representativos para los que sea elegido o designado.

- Observar las pautas y directrices inherentes a las buenas prácticas y a los principios éticos en el desempeño de sus tareas.

- Observar prácticas de trabajo seguras de acuerdo con la normativa aplicable, adoptar las precauciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y velar por que el personal a su cargo cumpla estas prácticas.

Artículo 13. *Sistema de clasificación del personal.*

El personal de la EUPLA comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifica en los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

- Grupo I: Personal docente e investigador.

- Subgrupo I: Personal docente-investigador (profesores/as).

- Subgrupo II: Personal investigador (investigadores/as).

- Grupo II: Personal de administración y servicios.

- Subgrupo I: Personal administrativo.

- Subgrupo II: Personal técnico y de servicios.

GRUPO I: PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Se dedica, principalmente, a la labor docente e investigadora, siendo sus funciones aquellas relativas a la actividad formativa, la investigación, la transferencia de conocimiento y de los resultados de la investigación.

En concreto, y entre otras, son funciones del personal docente e investigador:

- La docencia y creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.

- La investigación, la difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida y del desarrollo económico.

- La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

- La dirección de trabajos académicos o de investigación.

- Las tareas de gobierno, dirección, representación y gestión que cada centro asigne a su profesorado, tengan o no reconocido complemento o plus económico por cargo.



Se clasifica en los siguientes subgrupos:

- Subgrupo 1.º Personal docente-investigador (profesores/as).

Es el que, estando en posesión de la titulación académica exigida en cada caso, ejerce funciones docentes, de investigación o de dirección de estudios de su especialidad, desarrollando e impartiendo los programas académicos de una o varias de las asignaturas según la orientación de la EUPLA; asimismo, asume la tutoría de los alumnos y/o la dirección o coordinación de los estudios y de los trabajos académicos de los alumnos, de acuerdo con las directrices señaladas por la EUPLA.

Siendo su dedicación preferentemente a tiempo completo, la EUPLA podrá contratar personal docente e investigador entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la EUPLA. Estos contratos serán a tiempo parcial y de carácter temporal.

- Subgrupo 2.º Personal investigador (investigadores/as).

Es el que, estando en posesión de la titulación académica exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, individualmente o en colaboración con otros/as profesores/as o investigadores/as; en concreto, desarrolla trabajos, contratos y proyectos de investigación, bien sea dirigiéndolos como investigador/a principal y asumiendo la dirección del personal colaborador y técnico o auxiliar necesario, o bien, sin asumir la dirección o responsabilidad plena o parcial en los distintos trabajos, contratos y proyectos de investigación, colabora con otros/as profesores/as o investigadores/as en la realización de los mismos.

El personal investigador podrá asumir tareas docentes vinculadas o próximas a su especialidad o formación siempre que el centro lo requiera o así lo autorice.

GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Le corresponde al personal de administración y servicios la gestión administrativa y económica, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las actividades del centro, particularmente en las áreas de organización administrativa, asuntos económicos, recursos humanos, informática, archivos, biblioteca, información, servicios generales, servicios científico-técnicos. También da el soporte a la investigación y a la transferencia del conocimiento y de los resultados de la investigación, y a cualesquiera otros procesos de gestión administrativa y de apoyo que se determinen necesarios para el centro en el cumplimiento de sus objetivos.

Se clasifica en los siguientes subgrupos:

- Subgrupo 1.º Personal administrativo.

Es el que se encarga de las tareas administrativas y de contabilidad.

- Subgrupo 2.º Personal técnico y de servicios.

Es el que se ocupa de la prestación directa de alguno o varios servicios del centro (entre otros: apoyo a la investigación, personal técnico, conserjería, reprografía, limpieza, vigilancia, etc.), así como de prestar asistencia o apoyo a la docencia, la investigación y la transferencia.

Con carácter general, cuando se lleve a cabo una nueva contratación, por acuerdo entre el trabajador y la entidad empleadora, se asignará al trabajador un grupo y subgrupo profesional y se establecerá, como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, la realización de todas las funciones correspondientes al grupo y subgrupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Si se acordara la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo o subgrupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Se incluye la antigua clasificación por categorías profesionales, ya desaparecida, a simples efectos aclaratorios.

<u>Grupo profesional</u>	<u>Subgrupo profesional</u>	<u>Categoría profesional contractual</u>
Grupo I Personal docente e investigador	Subgrupo 1.º Personal docente e investigador	Profesor/a titular
	Subgrupo 2.º Personal investigador	Ingeniero de proyecto (Investigador) Ayudante Investigador

Grupo profesional	Subgrupo profesional	Categoría profesional contractual
Grupo II Personal de Administración y Servicios	Subgrupo 1.º Personal administrativo	Jefe/a de servicio Oficial administrativo/a 1.ª Oficial administrativo/a 2.ª Auxiliar administrativo/a Bibliotecario/a
	Subgrupo 2.º Personal de técnico y de servicios	Conserje Limpiador/a Técnico-Encargado de Laboratorio

CAPÍTULO V

DEDICACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 14. *Jornada y dedicación del personal docente e investigador*

1. La jornada de trabajo del personal docente e investigador será concordante con la jornada establecida para el personal docente e investigador a tiempo completo de la Universidad de Zaragoza y que, en cómputo semanal, se fija en 37,5 horas.

2. Con carácter general, el personal docente e investigador ejercerá sus funciones preferentemente a jornada completa.

El personal docente e investigador con jornada a tiempo completo dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS.

El personal docente e investigador contratado con jornada a tiempo parcial que alcance el 75% de la jornada a tiempo completo (TP75) dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso académico un total de 18 créditos ECTS.

El personal docente e investigador contratado con jornada a tiempo parcial que alcance el 50% de la jornada a tiempo completo (TP50) dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso académico un total de 12 créditos ECTS.

El personal docente e investigador contratado con jornada a tiempo parcial que alcance el 25% de la jornada a tiempo completo (TP25) dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso académico un total de 6 créditos ECTS.

Cualquier jornada que se pacte inferior a la que corresponda a un trabajador a tiempo completo tendrá la consideración de jornada a tiempo parcial.

3. La jornada del personal docente e investigador se dedicará a actividades docentes, investigadoras y, en su caso, de gestión. Así, consistirán en:

a) Actividades docentes, entre otras:

- Impartición de docencia en las titulaciones ofertadas, garantizando siempre la docencia de grado antes que otros encargos.

- Función tutorial para los estudiantes.

- Pruebas de evaluación.

- Preparación de la actividad docente.

- Prácticas especiales de campo, visitas tuteladas o trabajos prácticos en instalaciones externas o singulares.

- Coordinación de la docencia.

- Preparación y actualización de las guías docentes.

- Preparación y difusión de materiales docentes.

- Dirección de tesis doctorales.

- Dirección de trabajos de fin de grado y trabajos de fin de máster.

- Participación en tribunales relacionados con actividades docentes.

- Formación y actualización en las habilidades docentes, presentando ponencias y asistiendo a congresos orientados a la innovación docente y la formación del profesorado.

b) Actividades investigadoras, entre otras:

- Gestión de proyectos o contratos de investigación y divulgación del conocimiento, tanto de financiación competitiva como con empresas e instituciones y participa en su desarrollo.



- Publicación de libros y artículos en revistas científicas.
- Elaboración de informes y ponencias.
- Solicitar patentes y modelos de utilidad.
- Dirección de revistas científicas.
- Evaluación de artículos científicos.
- Impartición de conferencias, ponencias y asistencia a congresos y reuniones de intercambio de conocimientos de su especialidad.
- Transferencia de conocimientos a empresas y creación de empresas de base tecnológica *spin-off* y *start-up*.
- Difusión y divulgación de conocimientos a través de exposiciones e intervenciones en medios de comunicación.
- Realización de tareas básicas de investigación como punto de partida para presentar los resultados a los que se refieren los incisos anteriores.
- c) Actividades de gestión, entre otras:
 - Desempeño en cargos unipersonales, previstos en la legislación universitaria y en los estatutos o asimilados.
 - Participación en órganos colegiados de gobierno.
 - Representación universitaria (junta de centro).
 - Órganos consultivos y comisiones docentes de todo tipo.
 - Participación en comisiones de contratación de profesorado.
 - Participación en consejos de departamento y reuniones de Área.
 - Desarrollo de relaciones internacionales y con empresas.

La dedicación a cada una de las actividades docentes, investigadoras o de gestión se realizará de manera que se garantice la cobertura de la docencia y será compatible con la realización de trabajos científicos, técnicos o artísticos, conforme al artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

La asignación del personal docente e investigador a las actividades docentes se efectuará con dos meses de antelación al comienzo del curso académico por la Dirección Académica, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, teniendo en cuenta la adscripción de los profesores a los respectivos departamentos universitarios. Dicha asignación se efectuará aplicando los criterios fijados por la normativa de la Universidad de Zaragoza, atendiendo a las especiales circunstancias de este Organismo.

La impartición de la docencia de grado ha de ser garantizada con preferencia sobre otros encargos docentes.

4. El encargo docente máximo que se puede asignar al personal docente e investigador en cada curso académico y en régimen de dedicación a tiempo completo será de 24 créditos ECTS.

No obstante, de forma voluntaria y excepcional, los profesores podrán impartir docencia superando los 24 créditos ECTS, pero no consolidará el encargo docente para sucesivos cursos académicos ni derecho retributivo alguno.

Artículo 15. *Jornada del personal de administración y servicios.*

El personal de administración y servicios ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo.

La jornada laboral del Personal de Administración y Servicios se deberá someter a las siguientes reglas:

1. La jornada laboral será, en cómputo anual, de 1.650 horas y en cómputo semanal, de 37,5 horas, distribuida normalmente de lunes a viernes y pudiendo incluir los sábados. La jornada ordinaria será de 7,5 horas diarias. Cualquier dedicación que se pacte inferior a la jornada de trabajo a tiempo completo tendrá la consideración de jornada a tiempo parcial. En todo caso se respetarán los horarios de atención al público y de apertura y cierre de edificios y unidades; en el caso de trabajo a turnos el relevo se realizará respetando la atención del servicio.

2. En función de las tareas asignadas a su puesto de trabajo y sin perjuicio de peculiaridades de turnicidad y horarios flexibles o irregulares, con carácter general las 7,5 horas diarias y 37,5 semanales se prestarán en la franja horaria de 7:30 a 19:30, horario asimilado a la apertura de instalaciones del centro de trabajo.

3. El cómputo de horas de presencia se hará con carácter general de forma semanal, sin perjuicio de lo establecido en los apartados siguientes.

N P O B

4. Durante los periodos y días señalados en el calendario académico como no lectivos, la jornada de trabajo se determina de acuerdo en el presente convenio colectivo, sin perjuicio de su adecuación a situaciones concretas. Se considerarán días no lectivos aquellos que así figuren en el calendario académico, exceptuando los domingos, salvo que se encuentren incluidos en los periodos de vacaciones de verano, Semana Santa, Navidad o fiestas mayores de la localidad.

5. Los periodos de descanso que puedan corresponder a los respectivos trabajadores se utilizarán en los momentos de menor actividad. Los trabajadores que hagan uso de tales descansos se turnarán con objeto de que el servicio pueda continuar atendido.

6. Las jornadas de los puestos de trabajo figurarán en la relación de puestos de trabajo y cualquier modificación de las mismas deberá ser negociada entre los responsables de la EUPLA y el Comité de Empresa.

7. Dado el carácter de servicio público que se presta, se podrán realizar horas extraordinarias por circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de su actividad. Cuando no existan trabajadores que deseen desarrollarlas voluntariamente, el órgano responsable de la EUPLA podrá señalar quiénes han de ejecutarlas. No podrán realizarse más de ochenta horas extraordinarias al año por trabajador. Podrán compensarse con descanso y/o con retribución económica.

8. Respecto a las compensaciones horarias y con carácter general, el exceso de horas realizadas no dará lugar a compensación, excepto que sea autorizado por el responsable u Órgano competente. La realización de determinadas actividades dará lugar a compensaciones horarias que implican la no asistencia al trabajo durante el período de su disfrute. Las actividades que podrán dar lugar a compensación son:

- Formación, según se determine en el Plan de Formación
- Servicios y horas extraordinarias.
- Realización de jornadas irregulares.
- Trabajo en sábados, cuando no se haya reducido la jornada durante la semana.

Cada año se compensará el exceso de jornada anual en jornadas completas y como horas compensadas que serán disfrutadas por días a elección del trabajador, siempre que lo permitan las circunstancias del servicio. De no ser así, se deberán disfrutar hasta el 31 de julio del año siguiente.

9. El personal que preste sus servicios en jornada de cuatro a seis horas de trabajo continuadas dispondrá de veinte minutos de pausa o descanso, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. En cuanto al personal que tenga jornada a partir de seis horas continuadas, la pausa o descanso correspondiente será de treinta minutos, computables como de trabajo efectivo dentro de la jornada laboral. La distribución de este período de descanso atenderá a las necesidades del servicio concreto, teniendo en cuenta que no podrá estar ausente a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito al mismo. Esta pausa no podrá hacerse efectiva ni al principio ni al final de la jornada, salvo cuando no resulte posible en otro momento por motivos organizativos.

10. Las entradas al trabajo después de la hora establecida, o las salidas anticipadas, se considerarán retrasos, pudiendo recuperarse en el mismo día cuando se encuentren dentro de los márgenes establecidos o bien en el plazo de un mes, en función de las necesidades del servicio fijadas.

11. La EUPLA, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, articulará un sistema de registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Los datos de dicho registro permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 16. *Calendario laboral y horarios de trabajo.*

1. El calendario laboral es el instrumento técnico a través del cual se realiza la distribución de la jornada y la fijación de los horarios de trabajo. Será negociado con la representación legal de los trabajadores.

2. El horario de trabajo del personal docente e investigador se adecuará al calendario académico, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de la jornada.

Como regla general, el horario dedicado a impartir la docencia se establecerá de manera que no se impartan más de seis horas de docencia, excepto si existiera



acuerdo expreso con la persona afectada y solo concurriendo circunstancias suficientemente justificadas, previa comunicación o consulta a los representantes legales de los trabajadores.

En función de la programación docente y para facilitar una adecuada y razonable impartición de la docencia, la dedicación docente podrá distribuirse en cómputo semanal, cuatrimestral, semestral o anual a lo largo del período lectivo, respetando en todo caso los límites legales establecidos en cuanto al tiempo de trabajo y los tiempos de descanso.

3. A efectos de distribución de la jornada laboral del personal de administración y servicios, se distingue entre el horario de trabajo continuado y turnos, con jornada partida o flexible:

- Horario laboral continuado: Prestado en jornada continua de 7,5 horas cada día. Se adecuará en cada servicio dentro de la franja horaria de 7:30 a 15:30, de lunes a viernes.

- Horario laboral con turnos: Prestado en jornada partida o flexible, con un total de 37,5 horas semanales de servicio, entre el lunes y el sábado. El horario de trabajo será de lunes a viernes entre las 8:00 a 19:30 y los sábados entre de 9:00 a 14:00 horas. Sin perjuicio de lo anterior, se deberán cubrir obligatoriamente los servicios de atención al público en las franjas horarias de apertura de las instalaciones del centro de trabajo.

Artículo 17. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal serán treinta días naturales o veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o, si no se alcanza un año completo, la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos.

La persona trabajadora que acredite un mínimo de quince años de antigüedad en la EUPLA disfrutará de días adicionales de vacaciones conforme a la siguiente escala:

- Con 15 años de servicio o más: 1 día adicional de vacaciones.
- Con 20 años de servicio o más: 2 días adicionales de vacaciones.
- Con 25 años de servicio o más: 3 días adicionales de vacaciones.
- Con 30 años de servicio o más: 4 días adicionales de vacaciones.

Este incremento de los días de vacaciones se hará efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicios señalados anteriormente.

A efectos de determinar el período computable para el cálculo de las vacaciones anuales, las ausencias del trabajo por motivos ajenos a la voluntad de la persona trabajadora, tales como enfermedad, accidente, maternidad, paternidad o acumulación de la lactancia, así como aquellas otras derivadas del disfrute de los permisos a que se refiere el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, computarán como servicios efectivos.

2. Como regla general, se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio. A estos efectos, los sábados no serán considerados días laborables.

En todo caso, las personas trabajadoras deberán disfrutar de los días de vacaciones durante los períodos de cierre del centro de trabajo; particularmente, el personal docente e investigador deberá disfrutar de sus vacaciones durante los períodos no lectivos del curso académico.

Para determinar, dentro de un servicio, los turnos de vacaciones se procederán del siguiente modo:

a) Se procurará que la distribución de los períodos de vacaciones se efectúe de común acuerdo entre el personal.

b) De no llegarse a un acuerdo, elegirán turno vacacional, en primer lugar, las personas con mayor antigüedad, determinando de este modo un sistema rotatorio para años sucesivos en cada servicio.

c) La enfermedad, debidamente acreditada sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional, el cual quedará supeditado al respeto de los períodos vacacionales del resto de los compañeros.

En todo caso, cuando el período de vacaciones de una persona trabajadora



coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del período de suspensión que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. A las vacaciones podrá acumularse cualquier tipo de permiso o licencia, siempre que el permiso o licencia conlleve el disfrute de jornadas completas.

Artículo 18. Días por asuntos particulares.

1. A lo largo del año, el personal de administración y servicios tendrá derecho a disfrutar de seis días de permiso por asuntos particulares, o los que la legislación vigente establezca.

El personal podrá disfrutar de los citados días a su conveniencia, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y teniendo en cuenta que nunca deberán estar ausentes a un mismo tiempo más del 50% del personal adscrito a un servicio, unidad o turno de trabajo, cuando así estuviera distribuido aquel.

El disfrute de estos días deberá comunicarse al responsable de personal, salvo circunstancias excepcionales, con una antelación mínima de cinco días a la fecha prevista para el inicio del permiso, teniendo en cuenta la imposibilidad de cambiar la fecha de estos permisos una vez que los mismos hayan sido comunicados, salvo autorización previa y expresa.

2. Además de los días de libre disposición establecidos, las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al alcanzar el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio reconocido a partir del octavo

El derecho a su disfrute nacerá a partir del día siguiente al reconocimiento del trienio.

CAPÍTULO VI

PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES

Artículo 19. Permisos.

El personal, previo aviso de tres días y justificación ante el responsable de personal de la EUPLA, y exclusivamente para la finalidad que se establece, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan. No obstante, el citado preaviso podrá ser omitido ante causas de urgencia y especial gravedad.

Se reconocen los siguientes permisos:

a) Por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad, tres días hábiles, ampliables a cinco si el suceso se produce en distinta localidad, situada a más de 50 km del lugar de residencia del trabajador, o en consideración a otras circunstancias personales.

Por fallecimiento de familiares de segundo grado, dos días hábiles, ampliables a cuatro en iguales condiciones que el párrafo anterior.

Por fallecimiento de familiares de tercer y cuarto grado, el tiempo necesario para asistir al funeral, solo el día que se celebre, siempre y cuando no se dispongan de días por asuntos particulares.

En el supuesto de familiares de primer y segundo grado, si el fallecimiento es comunicado una vez haya comenzado la jornada laboral, ese día no consumirá tiempo de permiso.

b) Por accidente o enfermedad grave, hospitalización en centro médico o en domicilio, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia, y cinco días hábiles cuando se produzca en distinta localidad.



A los efectos de este permiso, se entenderá que existe enfermedad grave cuando se produzca una intervención quirúrgica de cirugía mayor o una estancia en establecimiento sanitario de la que resulte una limitación acusada de la movilidad, con informe médico en ambos casos, en el que conste expresamente que la persona afectada se encuentra hospitalizada o en el domicilio particular y requiere necesariamente la atención o cuidado de otra persona.

Cuando se trate de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad de residencia y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute de estos días de permiso no tendrá por qué ser necesariamente consecutivo, siempre y cuando concurren especiales circunstancias personales que así lo aconsejen. En cualquier caso, el inicio del disfrute se llevará a cabo desde la fecha del hecho causante.

Si el enfermo se encuentra en UVI o UCI se podrá fraccionar el permiso según los horarios de visita, computando, al menos, media jornada.

En los supuestos de alta hospitalaria con previsión de nuevo ingreso en los días siguientes, no se generará el derecho a un nuevo permiso.

c) Hasta un máximo de una hora diaria en los casos de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, estos tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto. Este permiso durará mientras permanezcan hospitalizados.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Para visitas médicas, si se trata de consulta en distinta localidad de la del centro de trabajo, se dispondrá de una hora y media previa a la cita médica y una posterior a la consulta, sin perjuicio del tiempo que sea necesario para desarrollar la consulta. El exceso de horario no justificado se recuperará.

Asimismo, el personal de la EUPLA tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo necesario y como máximo el correspondiente a una jornada normalizada para acompañar a la consulta o prueba médica a la persona sobre la que se tenga la condición legal de tutor, así como al cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, los hijos menores de dieciocho años o, siendo mayores de edad, cuando lo exija el tratamiento y se justifique.

De igual manera y con las mismas condiciones, se reconoce ese derecho para el acompañamiento a familiares del primer grado, por consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos por razón de edad, enfermedad o discapacidad psíquica, física o sensorial.

En todo caso, el justificante médico que resulte del acompañamiento en los supuestos de cónyuge, pareja de hecho o persona con la que se conviva maritalmente, e hijos/as mayores de edad expresará literalmente «que requiere acompañamiento».

f) Un día por matrimonio de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que deberá disfrutarse en la fecha de la celebración.

g) Durante los días de celebración de exámenes finales y parciales eliminatorios relativos a estudios relacionados con la promoción del personal en centros oficiales o para la participación en procesos selectivos de la Administración Pública y obtención de títulos académicos o profesionales, cuando estos coincidan con la jornada laboral.

h) Hasta un máximo de seis días completos al año o cuarenta y dos horas de trabajo para aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos discapacitados, para asistir a reuniones en el centro donde reciba tratamiento el hijo o hija, o bien para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, aportando informe médico previo que justifique la causa y duración de la ausencia.

i) Para asistir a cursos, congresos, jornadas y seminarios de carácter profesional, docente o investigador, siempre que el contenido se encuentre relacionado con las funciones propias del puesto de trabajo que desempeñe o con las posibilidades de promoción del trabajador, con la debida justificación y durante su celebración. La asistencia deberá ser expresamente autorizada con carácter previo por la Dirección de la EUPLA.

Solamente cuando sea enviado por la EUPLA, se abonará la indemnización correspondiente en concepto de dietas y gastos por desplazamiento.

Para el personal docente e investigador, cuando los días solicitados no afecten

N P O B

a las tareas docentes del profesor, el correspondiente el permiso podrá alcanzar el máximo de quince días, sin perjuicio de solicitar justificadamente la autorización a la Dirección de la EUPLA.

j) Por el tiempo que sea necesario para recibir atención médica y para someterse a técnicas de fecundación asistida, previa justificación de su realización dentro de su jornada de trabajo.

k) Por el tiempo necesario, con justificación debidamente acreditada, para asistir a las clases de preparación al parto. Asimismo, las trabajadoras tendrán permiso durante su jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales por el tiempo necesario y con justificación debidamente acreditada.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

m) Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

n) Por el tiempo necesario para asistir a las tutorías de hijos menores de 16 años, con un máximo de dos horas.

La referencia a hijos e hijas incluye también aquellos menores que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del solicitante como de su cónyuge o pareja estable no casada acreditada.

La referencia a grado de afinidad incluye la del trabajador por su vinculación con el cónyuge o pareja estable no casada.

Excepcionalmente, y una vez agotados los permisos ordinarios correspondientes, podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas.

El personal, a lo largo del año, tendrá derecho a disfrutar de los días regulados en la legislación aplicable de permiso retribuido por asuntos particulares, que no podrán acumularse a los periodos de vacaciones anuales, pudiendo ser distribuidos según convenga al interesado, previa autorización de la dirección de la EUPLA, respetando siempre las necesidades del servicio, en particular las obligaciones docentes del profesor, sin que puedan coincidir con fechas de los exámenes.

Artículo 20. *Licencias.*

1. Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de quince días naturales, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo unirse al mismo el período vacacional anual.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, de conformidad con el órgano competente de la EUPLA, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la EUPLA ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, el órgano competente de la EUPLA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que deberá comunicarlo motivadamente por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. En casos excepcionales, podrá concederse licencia sin sueldo para realizar estancias de cooperación, estancias de investigación, estudios o cursos en materia directamente relacionada con la función desarrollada por el trabajador, previa solicitud presentada con un mínimo de un mes de antelación. Podrá concederse por el res-

ponsable de personal competente por una duración máxima de tres meses cada dos años. Al personal temporal no le será de aplicación esta licencia sin sueldo, dado el carácter temporal de su relación jurídica.

Artículo 21. Reducción de jornada de trabajo.

El personal podrá reducir su jornada laboral en los supuestos y condiciones que en cada momento establezca la normativa correspondiente. Las reducciones se aplicarán procurando respetar las necesidades del servicio y especialmente la actividad docente.

El trabajador deberá preavisar con treinta días de antelación como mínimo tanto para iniciar la reducción de jornada laboral como para reincorporarse a su jornada ordinaria.

Podrá solicitarse la reducción de jornada por los siguientes motivos:

a) Por razones de guarda legal, hasta el 50% de la jornada laboral, con la disminución proporcional de las retribuciones, por los siguientes motivos:

- Cuando el solicitante tenga a su cuidado directo algún menor de doce años.
- Cuando el solicitante tenga a su cuidado directo una persona mayor que requiera especial dedicación, o una persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- Cuando el solicitante deba cuidar, durante la hospitalización y tratamiento continuado, al menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años. No obstante, lo anterior, se estará a lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

b) Por razones de enfermedad muy grave, debidamente justificada, de familiares de primer grado y cónyuge o pareja de hecho, hasta el 50% de la jornada laboral, sin merma retributiva, por el plazo máximo de un mes, para atender su cuidado.

c) Por recuperación de enfermedad, de hasta el 50% de la jornada laboral, con la deducción proporcional de las retribuciones.

d) Por interés particular. Se podrá solicitar voluntariamente la reducción de su jornada diaria, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, teniendo en cuenta siempre la actividad docente, en su caso. Al objeto de planificar adecuadamente el funcionamiento del centro y garantizar la calidad de la enseñanza y atención al alumno que el derecho a la educación requiere, esta reducción de jornada deberá solicitarse por una sola vez y antes del comienzo del curso académico, extendiéndose en todo caso hasta la finalización del mismo

Artículo 22. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

1. Sin perjuicio de otros supuestos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente artículo, el personal podrá suspender el contrato de trabajo por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes debiéndose establecer por escrito los motivos de suspensión del contrato siempre que no supongan abuso de derecho.

b) Ejercicio de cargo público representativo.

c) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional. El trabajador 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 período mínimo de dos años.

d) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción inferior a seis meses.

2. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la

N P O B

protección de la salud de la madre.

Asimismo, el nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen en la EUPLA, el órgano competente de la EUPLA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse

su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la EUPLA, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la EUPLA, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 2 y 3 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

CAPÍTULO VII

VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 23. *Reducción de jornada de trabajo.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación de su tiempo de trabajo.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Artículo 24. *Suspensión del contrato.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la suspensión del contrato de trabajo sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, siendo computable dicho período a efectos de trienios. Dicho período inicial podrá prorrogarse, de común acuerdo, por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, manteniéndose idénticas condiciones.

CAPÍTULO VIII

ACCESO, PROMOCIÓN Y PROVISIÓN. FORMACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 25. *Principios generales.*

1. La EUPLA negociará con el comité de empresa la aprobación o modificación por de la relación de puestos de trabajo.

Igualmente, toda reestructuración, tendente a buscar mayor eficacia organizativa, que afecte a la distribución y funciones del personal, se hará de acuerdo con la normativa vigente, en cuanto a la participación de los representantes legales de los trabajadores.

2. Los puestos de trabajo se proveerán a través de los procedimientos legalmente establecidos, con el siguiente orden de preferencia:

- 1.º Reingreso.
- 2.º Redistribución de efectivos.
- 3.º Promoción interna, cuando exista.
- 4.º Personal de nuevo ingreso.

3. En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo como personal eventual constituirá mérito para él o para la promoción interna.

4. La selección de personal no permanente se realizará teniendo en cuenta los resultados de los procesos selectivos que se establezcan en su caso.

Artículo 26. *Acceso.*

La oferta de empleo público se elaborará anualmente siguiendo las directrices establecidas por la normativa vigente.



Artículo 27. Promoción del personal de administración y servicios.

1. La promoción de los trabajadores que forman parte del Personal de Administración y Servicios incluye la posibilidad de ascender desde una de las categorías contractuales de un subgrupo profesional al inmediatamente superior, tras superar las pruebas establecidas a tal fin (promoción interna), así como la promoción dentro de cada subgrupo mediante la valoración de la antigüedad y la formación que permita acceder a un nivel superior (promoción profesional).

En las pruebas de promoción interna podrán participar los trabajadores fijos que cuenten con dos años de antigüedad en la plantilla, estén en posesión de la titulación exigida y reúnan los requisitos establecidos en las bases de la convocatoria.

La antigüedad, a estos efectos, será la efectiva en la EUPLA, sin tener en cuenta reconocimientos de tiempos prestados en otras Administraciones.

2. La EUPLA se compromete a garantizar la formación del personal de administración y servicios, así como a determinar qué cursos impartidos en entidades oficiales y entidades colaboradoras de la Administración pueden ser reconocidos a efectos de promoción.

3. Por su propia naturaleza, el sistema de promoción profesional solo es de aplicación a los trabajadores fijos y a los indefinidos no fijos.

Artículo 28. Redistribución del personal de administración y servicios.

La redistribución consiste en el cambio o adscripción de un trabajador de un servicio a otro diferente, para ejercer funciones de naturaleza análoga a las desempeñadas, sin que ello suponga modificación de sus derechos. La redistribución garantizará los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

El órgano competente de la EUPLA podrá, motivadamente y siempre que existan necesidades urgentes, redistribuir a un trabajador siempre que no suponga modificación en las condiciones de trabajo. Cuando se trate de un cambio dentro de un mismo servicio será competencia de su jefatura, debiendo motivar las necesidades del mismo. Dicho cambio deberá comunicarse, para su conocimiento, al responsable de personal competente.

De toda redistribución del personal se informará al comité de empresa, con anterioridad a que esta haya sido resuelta.

Artículo 29. Redistribución del personal docente e investigador.

La redistribución del personal docente e investigador consiste en el cambio del encargo docente asignado a un trabajador por otro diferente, sin que ello suponga cambio de puesto de trabajo. No podrá superar una asignatura por curso académico y siempre se circunscribirá dentro del ámbito de conocimiento del personal involucrado. La redistribución garantizará los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Esta redistribución del encargo docente será realizada a propuesta de la dirección académica, informado el comité de empresa.

Artículo 30. Cese del personal temporal.

De producirse la amortización de varias plazas ocupadas por personal sin un contrato indefinido, el criterio establecido es que cesen en primer lugar y sucesivamente los trabajadores de menor antigüedad en el puesto de trabajo, respetando cualquier otra preferencia que establezca la normativa vigente.

Artículo 31. Formación del personal.

1. La formación del personal es el conjunto de actividades dirigidas a incrementar las aptitudes y conocimientos profesionales y a potenciar las actitudes y comportamientos relacionados con la eficacia del funcionamiento de los servicios.

La formación del personal se desarrollará en tres ámbitos:

a) La formación como complemento de los procesos de promoción interna o movilidad funcional (redistribución).

b) La actualización de los empleados en relación con las funciones que desempeñan en sus respectivos puestos de trabajo y las técnicas utilizadas en ellos.

c) El perfeccionamiento de los empleados en aspectos de la actividad de la EUPLA no relacionados estrictamente con su puesto de trabajo.

2. La formación tendrá, generalmente, carácter voluntario y se realizará fuera de la jornada laboral.

Cuando la formación resulte obligatoria, por decisión de la EUPLA, resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 46 de este convenio colectivo; además, si la for-



mación se realiza fuera de la jornada laboral, podrán compensarse con tiempo de descanso equivalente dichos periodos de formación, sin afectar al normal desarrollo de la actividad.

3. La formación del personal al que afecta este convenio se desarrollará conforme a los principios de igualdad y publicidad, procurándose que alcance al mayor número de trabajadores.

4. Para la selección de los asistentes a las actividades formativas, cuando sea necesaria, se tendrá en cuenta la relación de las mismas con las funciones del puesto de trabajo desempeñado. Subsidiariamente, podrán establecerse criterios específicos de selección.

5. La participación en las actividades formativas será objeto de acreditación, salvo que se trate de actividades en las que, por su naturaleza, no se realice control de asistencia. No se podrá expedir la acreditación cuando la asistencia no haya superado el 85% de la duración de la actividad formativa.

6. Se fomentarán las medidas en materia de formación que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación de los trabajadores con cualquier tipo de discapacidad.

CAPÍTULO IX

RETRIBUCIONES

Artículo 32. *Estructura retributiva.*

En el anexo I de este convenio colectivo se establece la retribución para cada subgrupo profesional, así como el método de cuantificación de las retribuciones para cada uno de ellos.

La masa salarial del personal laboral experimentará durante los años de vigencia del presente convenio el incremento retributivo equivalente al que resulte aplicable a los funcionarios públicos establecido en las correspondientes leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 33. *Retribuciones.*

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, 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.

2. La estructura retributiva del presente convenio es la siguiente:

a) Percepciones salariales en dinero:

1. Salario base.

2. Pagas extraordinarias.

3. Complementos salariales:

3.1. Complementos personales:

a) Antigüedad.

b) Méritos docentes.

c) Investigación.

3.2. Complementos por el trabajo realizado:

a) Complemento de destino.

b) Complemento específico.

c) Complementos de actividad.

• Por cargo académico.

d) Complementos de calidad y cantidad:

• Horas extraordinarias.

• Exceso extraordinario de dedicación docente.

• Participación en proyectos o realización de tareas especiales.

b) Percepciones en especie.

1. Retribuciones en especie.

c) Percepciones no salariales:

1. Desplazamientos por razón del servicio.

2. Indemnizaciones por razón del servicio.

Artículo 34. *Salario base.*



Es la parte de la retribución del trabajador 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 la catorceava parte del importe íntegro anual que para el grupo o subgrupo correspondiente se prevé en el anexo I del presente convenio colectivo.

Artículo 35. Pagas extraordinarias

1. Los trabajadores acogidos a este convenio percibirán dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad, abonándose en los meses de junio y diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengan en la misma cuantía que las mensualidades e incluyen todos los conceptos salariales, de forma que se liquidan al personal catorce pagas anuales de la misma cuantía.

2. A efectos del cómputo del pago se entenderá que la de junio retribuye el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y la correspondiente a diciembre, el período de servicios entre el 1 de julio y 31 de diciembre. Al trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año se le abonará la paga extraordinaria proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en el semestre de que se trate.

Los trabajadores que presten sus servicios en jornada inferior a la normal tendrán derecho a percibir las citadas pagas en proporción a la jornada que efectivamente realicen.

Artículo 36. Antigüedad.

1. Su cuantía mensual será la catorceava parte del importe íntegro anual que para el grupo correspondiente se prevé en el anexo I. Será devengada en el mes que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos en la EUPLA.

2. Para el devengo del complemento de antigüedad de los trabajadores se computarán igualmente los servicios efectivos prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas.

3. El complemento de antigüedad empezará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente al que se perfeccione, y se percibirá por meses vencidos y en las pagas extraordinarias.

4. La cantidad que a la fecha de entrada en vigor de este convenio viniera percibiendo mensualmente cada trabajador en concepto de complemento de antigüedad se mantendrá fija e inalterable en su actual cuantía. Se percibirá por meses vencidos y en las pagas extraordinarias.

Artículo 37. Méritos docentes.

1. Tiene por objeto reconocer y estimular la calidad de la actividad del profesorado, tanto con contrato temporal como con contrato de duración indefinida, así como valorar las aportaciones innovadoras en la docencia universitaria y el esfuerzo continuado por lograr niveles de cumplimiento superiores a ciertos estándares de calidad y a las obligaciones básicas del profesorado. Este complemento se concederá tras la evaluación de la actividad docente desarrollada en los cinco cursos anteriores, a jornada completa.

En caso de contratos a tiempo parcial, se concederá tras la evaluación de la actividad docente desarrollada en los mismos términos que para los trabajadores a tiempo completo, si bien su cuantía será proporcional a la jornada parcial desarrollada.

2. El complemento se otorgará previa solicitud del interesado, que deberá presentarse en el mes de octubre de cada año, mediante una instancia acompañada de toda la información relevante que no conste en el expediente del profesor solicitante.

La Comisión de Garantía Interna de Calidad de la EUPLA será la encargada de informar la solicitud de reconocimiento de este complemento, que podrá recabar información de otros centros, universidades e instituciones a efectos de verificar los méritos alegados por los solicitantes. La Comisión de Garantía Interna de Calidad, a la vista de la información disponible, informará sobre el cumplimiento de los requisitos del complemento de méritos docente y lo elevará al órgano competente de la EUPLA para resolver. La evaluación final solamente podrá tener dos calificaciones: favorable o desfavorable.

3. En todo caso, el devengo de este complemento quedará condicionado a la acreditación de cinco cursos evaluados positivamente y a la obtención de, al menos, 7 puntos en la evaluación de los méritos alegados, conforme al siguiente baremo:



- Docencia en grado:
 - a) Por cada curso evaluada la docencia como «positiva», 1 punto.
 - b) Por cada curso evaluado la docencia como «positiva destacada», 1,5 puntos.
 - Participación en proyectos de innovación docente:
 - a) Como coordinador o responsable del proyecto, 3 puntos.
 - b) Como miembro del proyecto, 1 punto.
 - Cursos de formación:
 - a) Por cada 25 horas en cursos de innovación docente impartidos por una institución universitaria, 2 puntos.
 - b) Por cada 25 horas en cursos relacionados con la materia o materias impartidas, 1 punto.
 - c) Por cada 25 horas en cursos sobre aspectos generales de educación, 1 punto.
4. En ningún caso, se reconocerá al personal docente más de cinco evaluaciones favorables a los efectos de tener derecho a este complemento.
5. Su cuantía mensual será la catorceava parte del importe íntegro anual que se prevé en el anexo I.

Artículo 38. Complemento de investigación.

1. Ligado a la investigación, tiene por objeto reconocer y estimular la calidad en la actividad investigadora del personal docente e investigador, así como reconocer la transferencia de la investigación a la sociedad. Este complemento está estructurado en un máximo de cinco tramos sucesivos, a los que se accede en función del número de periodos de investigación reconocidos por parte del órgano de evaluación competente. Su concesión se realizará por resolución del órgano competente y será computable el tiempo que acredite el solicitante como profesor/a con *venia docendi* en una universidad pública.

2. Su cuantía mensual será la catorceava parte del importe íntegro anual que se prevé en el anexo I.

En caso de contratos a tiempo parcial, su cuantía será proporcional a la jornada parcial desarrollada.

Artículo 39. Complemento de destino.

Se corresponde con el nivel asignado a cada puesto de trabajo, atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad funcional de los servicios en que esté situado el puesto.

Su cuantía mensual será la catorceava parte del importe íntegro anual que se prevé en el anexo I.

Artículo 40. Complemento específico.

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Su cuantía mensual será la catorceava parte del importe íntegro anual que se prevé en el anexo I.

Artículo 41. Complemento por cargo académico.

El personal docente investigador que desempeñe un cargo académico tendrá derecho a percibir la cuantía por desempeño del mismo.

A estos efectos, se considerarán cargos académicos los siguientes: Director, subdirector, profesor-secretario y coordinador de una titulación. En el supuesto de desempeñar simultáneamente más de un cargo académico, la persona que los ocupe únicamente percibirá el complemento que corresponda a uno de ellos.

Se retribuirá un máximo de cinco cargos académicos, además de los coordinadores de grado. Este límite será aplicable a partir de la siguiente renovación de la dirección del centro.

Su cuantía mensual será la catorceava parte del importe íntegro anual que se prevé en el anexo I.

Artículo 42. Participación en proyectos o realización de tareas especiales (OTRI).

1. Son retribuciones por la ejecución de las actividades investigadoras, financiadas mediante proyectos de convocatoria pública y concurrencia competitiva, mediante

convenios y contratos de investigación regulados por el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (LOU), o a través de las políticas de promoción de la investigación de la propia de la EUPLA.

El sistema de retribución por participación en convenios, contratos o proyectos tramitados o gestionados por la OTRI-EUPLA será de aplicación a todo el personal docente e investigador con contrato laboral de carácter indefinido o temporal, que desarrolla su actividad en los centros de trabajo a los que afecta el ámbito funcional de este convenio.

2. La OTRI-EUPLA aplicará una retención del 15% sobre el importe total consignado en cada convenio, contrato o proyecto que tramite o gestione, en concepto de compensación por utilización de infraestructuras universitarias.

3. El personal docente e investigador de la EUPLA que participe en un convenio, contrato o proyecto tramitado o gestionado por la OTRI-EUPLA podrá percibir un complemento salarial de carácter personal por dicha participación, con cargo a los ingresos obtenidos en cada convenio, contrato o proyecto, una vez deducidos los gastos materiales y personales que la realización del convenio, contrato o proyecto supongan, previa solicitud individual y, en su caso, aprobación por la EUPLA, que se calculará conforme a las siguientes limitaciones:

a) En el supuesto de que la remuneración individual a percibir por el personal docente e investigador de la EUPLA que derive de un convenio, contrato o proyecto tramitado o gestionado por la OTRI-EUPLA supere el quíntuplo de los haberes brutos mensuales mínimos de un catedrático de universidad en régimen de dedicación a tiempo completo, se aplicará, además de la prevista en el artículo anterior, una retención del 25% sobre la cantidad que exceda del expresado quíntuplo.

b) En todo caso, la remuneración individual percibida anualmente por el personal docente e investigador de la EUPLA con cargo a los convenios, contratos o proyectos que tramite o gestione la OTRI-EUPLA no podrá exceder del resultado de incrementar en el 50% la retribución anual que pudiera corresponder a la máxima categoría docente-académica en régimen de dedicación a tiempo completo por todos los conceptos retributivos.

Artículo 43. Horas extraordinarias

Tienen la consideración de horas extraordinarias las realizadas fuera de la jornada ordinaria de cada servicio y se compensarán a razón de dos horas de descanso por cada hora extra realizada; dicho descanso se disfrutará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El sistema de compensación de realización de horas extras mediante descanso tendrá carácter preferente sobre la retribución económica de aquellas.

Excepcionalmente, y con la previa autorización del órgano competente, el trabajador tendrá derecho al abono de las horas extraordinarias, en los casos que las necesidades del servicio no permitan la compensación con horas de descanso, y en todo caso el importe máximo anual será el correspondiente a ochenta horas.

Cuando se produzca tal compensación económica, el valor de la hora extraordinaria será:

PDI	Código	Importe
• Antigua clasificación:		
Personal docente e investigador	A1	60 euros
Ingeniero de proyectos (investigador)	A2	30 euros
• PAS		
Jefe/a de servicio	A2	30 euros
Oficial administrativo/a	C1	25 euros
Auxiliar administrativo/a	C2	15 euros
Técnico de redes	C2	15 euros
Conserje	AP C	14 euros
Limpiador/a	AP L	14 euros

Durante la vigencia del convenio, el precio aplicable a la hora extraordinaria se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aplique a las retribuciones del personal. El valor de la hora extraordinaria realizada en festivo o nocturno lo será a razón de la proporción 1,5.

Quedan excluidos de la regla general de autorización y del límite de horas aquellos trabajos extraordinarios imprescindibles para garantizar los servicios obligatorios, así como para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

No tendrán la consideración de horas extraordinarias las dedicadas a la ejecución de proyectos de investigación y contratos OTRI, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.

Artículo 44. Exceso extraordinario por dedicación docente.

Los trabajadores pertenecientes al grupo I personal docente e investigador con dedicación completa podrán impartir docencia voluntaria y circunstancial por encima de los 24 créditos ECTS.

Si el encargo docente propuesto excede de los límites previstos, se tendrá derecho a ser retribuido por el exceso en un importe de 2.400 euros por asignatura impartida de 6 créditos ECTS. El pago del importe se realizará a la finalización del semestre académico en que se imparta.

Artículo 45. Anticipos.

La EUPLA podrá autorizar, en función de su disponibilidad presupuestaria, un anticipo de hasta 6.000 euros, a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades.

No podrá solicitarse un nuevo anticipo hasta que no se cancele el anterior. No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite.

El personal contratado temporal disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación.

La cantidad anticipada devengará el interés legal del dinero que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 46. Desplazamientos e indemnizaciones por razón de servicio.

1. Desplazamientos por razón de servicio. Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral, deba realizar un desplazamiento por imperativos del servicio, la empresa pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado en la normativa aplicable, o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo, abonándose en la nómina.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal donde se encuentra el centro de trabajo o el domicilio habitual del trabajador.

Cuando la EUPLA, de acuerdo con sus trabajadores desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

2. Indemnizaciones por razón de servicio. Todos los trabajadores que, por necesidades del servicio, en el ejercicio de sus funciones, deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique el centro de trabajo o su domicilio habitual, percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

CAPÍTULO X

MEJORAS SOCIALES

Artículo 47. Complementos de incapacidad temporal.

1. Para el personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social que cause baja por enfermedad común, el complemento retributivo con carácter de mejora voluntaria será, desde el primer día, el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad temporal.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación económica reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes de inicio de la incapacidad.

2. En los supuestos de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal:



a) Se establecen cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de las cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos. Se exige justificación médica de la ausencia y en estos términos no se deducirán las retribuciones.

b) Si se superan estos días establecidos o no se entrega el correspondiente parte de baja se aplicará la deducción del 50%.

Artículo 48. Ayudas sociales.

1. El trabajador con más de dos años de antigüedad tendrá derecho a ser resarcido del importe satisfecho por sus hijos, siempre que convivan con él, o por su cónyuge o pareja, siempre que no estén separados, a la EUPLA en concepto de gastos y tasas solo por la primera matrícula y por el 30% de las tasas correspondientes a aquellas asignaturas de que conste oficialmente el plan de estudios cursado.

2. Ayuda para el personal docente e Investigador para realizar estudios universitarios de nivel de Master Oficial que de acceso al doctorado: el importe máximo será del 30% de la primera matrícula, con el límite de 3.000 euros, excluyendo tasas y demás gastos administrativos. Esta ayuda se reconocerá por una sola vez y quedará condicionada a la superación del Master Oficial. Para ser beneficiario de tal ayuda se exigirá haber prestado dos años de servicios de manera ininterrumpida, a favor de la EUPLA, con carácter inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de la misma.

3. Concesión de ayudas al personal docente e investigador, con contrato de trabajo en vigor y antigüedad superior a doce meses, por la asistencia a cursos y congresos, siempre previa autorización de la EUPLA:

- Por presentación de ponencias en congresos de especial interés para la EUPLA: la cuantía será el 100% de los gastos de asistencia al congreso.

- Asistencia a cursos, congresos, encuentros, jornadas y seminarios para la actualización y ampliación de conocimientos en campos afines con las materias que se imparten: la cuantía será el 50% con el límite de 600 euros, del coste de la matrícula, incluido los gastos de desplazamiento.

4. Las ayudas contempladas en este artículo se ejecutarán en función del presupuesto anual asignado y se abonarán hasta alcanzar el tope presupuestario previsto.

Artículo 49. Responsabilidad civil.

La EUPLA responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos, salvo que medie dolo, a cuyo efecto suscribirá una póliza de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de los vehículos a motor propiedad de la EUPLA, será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

Si se ejercitaren acciones contra la EUPLA que dieran lugar a la exigencia de indemnizaciones por daños, esta podrá repercutir contra los trabajadores la cantidad que venga obligada a abonar, cuando haya concurrido dolo.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 50. Salud laboral.

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligada observancia tanto para la EUPLA como para los trabajadores.

La EUPLA promoverá actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales, con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los empleados de la EUPLA en el trabajo, impulsando la educación en materia preventiva, así como desarrollando planes de actuación específicos de acuerdo a las evaluaciones de riesgos laborales de las diferentes dependencias.

Artículo 51. Protección del embarazo.

La trabajadora gestante podrá optar, dentro de su mismo servicio, a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, de existir, cuando sus circunstancias físicas así lo aconsejen y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación en su clasificación profesional ni en sus re-



tribuciones, a excepción de aquellos complementos que se perciban por la realización de una función determinada. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Artículo 52. Movilidad por razones de salud.

Para el personal, tanto fijo como temporal, que por enfermedad, edad o accidente no pueda desarrollar adecuadamente su trabajo habitual, se estudiará la posibilidad de destinarlo a otro puesto de trabajo adecuado a sus aptitudes, siempre que conserve la capacidad suficiente para el desempeño del nuevo puesto, preferentemente dentro de su misma área y manteniendo en todo momento su grupo profesional.

La solicitud se remitirá para su estudio a la comisión paritaria, la cual, previa consulta y petición de los informes oportunos, resolverá la adecuación del puesto de trabajo a las actuales circunstancias o bien su adscripción a otro puesto de trabajo.

Artículo 53. Ropa de trabajo.

Con carácter obligatorio y gratuito, la EUPLA proporcionará a todos los trabajadores ropa de trabajo adecuada, siempre que la necesiten por las funciones que realizan. El trabajador vendrá obligado a la utilización y cuidado de la ropa que, con carácter preceptivo, se establezca para determinados puestos de trabajo y actividades. La EUPLA acordará el tipo de prenda, la fecha de su entrega y la periodicidad de su renovación, garantizando la disponibilidad de un equipo completo.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54. Régimen disciplinario.

Los trabajadores quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en título VII del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El régimen disciplinario del personal laboral de la EUPLA se regirá, en lo no previsto en el citado título, por la legislación laboral.

Las faltas pueden ser muy graves, graves y leves.

1. Se calificarán como faltas leves:

a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

b) La falta de asistencia injustificada de un día.

c) La incorrección con el público, superiores, compañeros, subordinados y alumnos.

d) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

e) El incumplimiento de los derechos y obligaciones del trabajador, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

2. Se calificarán como faltas graves:

a) La falta de obediencia a los superiores y autoridades.

b) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

c) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio que causen daño a la Administración o a los administrados.

d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

e) La grave desconsideración con los superiores, compañeros, subordinados y alumnos.

f) Causar daños graves en los locales, materiales o documentos de los servicios.

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

h) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio a la EUPLA o a terceros y no constituyan falta muy grave.

i) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

j) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la EUPLA o se utilice en provecho propio.

k) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación



de incompatibilidad.

l) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

m) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

n) La grave perturbación del servicio.

o) El atentado grave a la dignidad de los trabajadores o de la EUPLA.

p) La grave falta de consideración con terceras personas.

q) Las acciones u omisiones dirigidas a evitar los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

A efecto de lo dispuesto en este punto, se entenderá por mes el período comprendido desde el día primero al último de cada uno de los doce que componen el año.

3. Se calificarán como faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la EUPLA o a terceras personas.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

g) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

h) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

i) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

j) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

k) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

l) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

m) El acoso laboral.

n) Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.

También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4. Por razón de las faltas a que se refiere este convenio, podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Despido disciplinario del personal laboral, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

b) Suspensión de empleo y sueldo, con una duración máxima de seis años.

c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

e) Apercibimiento.

f) Cualquier otra que establezca la ley.

Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido, acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El alcance de la cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

5. En cuanto al procedimiento disciplinario y la adopción de medidas provisionales, se estará expresamente a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En particular, se podrán adoptar, mediante resolución motivada, medidas de carácter provisional, como la suspensión de empleo y sueldo, que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

CAPÍTULO XIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN, ASOCIACIÓN Y REUNIÓN

Artículo 55. *De los sindicatos.*

1. Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, así como admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato, previa notificación a la EUPLA, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo lo cual fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la EUPLA.

No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

2. Los sindicatos podrán remitir información a la EUPLA siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que esta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo de la actividad normal.

3. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su puesto de trabajo si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 56. *De los representantes de los trabajadores.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los representantes de los trabajadores las siguientes funciones:

a) Ser informados, si lo solicitan, acerca de:

- Todos los asuntos de personal de la empresa y evolución probable del empleo.
- Conocer y tener a su disposición el presupuesto ordinario.
- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

• En función de la materia de que se trata:

—Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

—Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de los centros de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte a volumen de empleo.

—La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

—Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

—En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

b) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social,



así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante los organismos o tribunales competentes.

- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma.
- Las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo.

c) Colaborar con la dirección del centro para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

d) Se reconoce a los representantes de los trabajadores la capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

e) Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de tener representación sindical y en especial de todas aquellas materias sobre las que la EUPLA señale expresamente el carácter reservado.

f) Los representantes de los trabajadores velarán no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

g) La EUPLA designará una persona, a propuesta del comité de empresa, para que esté presente en los tribunales de selección de personal, con voz, pero sin voto.

2. Garantías:

a) Ningún representante de los trabajadores podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, los representantes de personal.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de la actividad de la EUPLA, aquellas informaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la dirección del centro, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina. Podrán acumularse las horas de los distintos representantes del personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los representantes del personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 57. *Derecho de reunión.*

1. Están legitimados para convocar una reunión:

- Las organizaciones sindicales con representación en la EUPLA
- Los representantes de los trabajadores.

• Los trabajadores a los que resulta de aplicación el presente convenio, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y quienes estén legitimados para convocar las reuniones, a que se refiere el apartado anterior.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate.

3. La EUPLA, cuando por trabajar a turnos, insuficiencia de locales o cualquier otra circunstancia extraordinaria, considere que no puede reunirse simultáneamente

toda la plantilla con perjuicio o alteración en el normal desarrollo de prestación del servicio, garantizará que las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideren como una sola y fechada en el día de la primera reunión.

4. La reunión o asamblea será presidida por el órgano o persona física que haya solicitado la autorización de aquella, que será responsable del normal funcionamiento de la misma.

CAPÍTULO XIV

OTRAS MATERIAS

Artículo 58. *Asesoramiento y defensa legal.*

La EUPLA garantiza la defensa jurídica de sus trabajadores en vía penal, siempre que el hecho derive de actuaciones procedentes del cumplimiento de sus obligaciones. A tal efecto, y para prestar esta defensa, será necesario que exista una acusación por parte del Juzgado correspondiente, dirigida en concreto al trabajador.

A través de los servicios jurídicos que proporcione la EUPLA, se arbitrarán las fórmulas adecuadas para el asesoramiento, con carácter previo, de los trabajadores que deban asistir a juicio en calidad de testigo con motivo del desempeño del puesto de trabajo.

En el mismo sentido, se garantiza la asistencia jurídica para el ejercicio de acciones en vía penal o civil para el resarcimiento en aquellos casos que deriven de actos de servicio, previo informe de los servicios jurídicos.

La asistencia jurídica y defensa comprenderá el abogado y el procurador. La propuesta de abogado y procurador para los casos antes citados partirá del trabajador y para su concesión deberá solicitarse, aportando los antecedentes que existan e informe del servicio correspondiente. La resolución será realizada por el órgano competente de la EUPLA.

No obstante, la EUPLA únicamente cubrirá los gastos mínimos que se incluyan en la relación de honorarios profesionales del Colegio de Abogados. Cuando los Servicios Jurídicos elegidos sean aquellos de los que la EUPLA dispone, el servicio recibido será gratuito para el trabajador.

La defensa en vía civil, y considerando la responsabilidad subsidiaria de la EUPLA, correrá a cargo siempre del abogado y procurador, en su caso, que esta designe, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — A los efectos de ajustar las retribuciones que vinieran percibiendo las personas trabajadoras, según lo dispuesto en sus contratos, a la nueva estructura salarial se creará un complemento ad personam, de cuantía variable, por el importe que corresponda hasta alcanzar el importe bruto anual que corresponda aplicando este convenio, según el grupo y la categoría profesional.

Este complemento ad personam no se aplicará a las personas trabajadoras que se incorporen a la EUPLA tras la aprobación del presente convenio.

Segunda.

1. Al personal docente e investigador en activo que hubiese sido afectado por la suspensión del complemento de méritos docentes, producida el 1 de enero de 2013, se le reconocerá el citado complemento con devengo desde el 1 de octubre de 2022, siempre que hayan obtenido una evaluación «positiva» o «positiva destacada» en cinco cursos dentro del período de suspensión.

En el supuesto de contratos a tiempo parcial, se concederá tras la evaluación de la actividad docente desarrollada en los mismos términos que para los trabajadores a tiempo completo, si bien su cuantía será proporcional a la jornada parcial desarrollada.

2. En todo caso, el complemento por méritos docentes únicamente se reconocerá durante cuatro años: 2022, 2023, 2024 y 2025. Atendiendo a las disponibilidades presupuestarias, la EUPLA y la representación de los trabajadores se comprometen a negociar las nuevas condiciones en que, de ser posible, se podría reconocer dicho complemento a partir del 1 de enero de 2026.

De no existir acuerdo, no se reconocerán nuevos complementos por méritos

docentes, aunque se prorrogue la vigencia del presente convenio.

Tercera. — El complemento de investigación únicamente se reconocerá durante cuatro años: 2022, 2023, 2024 y 2025.

Atendiendo a las disponibilidades presupuestarias, la EUPLA y la representación de los trabajadores se comprometen a negociar las nuevas condiciones en que, de ser posible, se podría reconocer dicho complemento a partir del 1 de enero de 2026.

De no existir acuerdo, no se reconocerán nuevos complementos de investigación, aunque se prorrogue la vigencia del presente convenio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. — La Presidencia de la EUPLA propondrá la relación de puestos de trabajo en el plazo máximo de seis meses a partir de la fecha de publicación de este convenio, adecuándola a lo pactado en el presente convenio.

Segunda. — La forma de pago de los posibles incrementos recogidos en este convenio se podrá realizar mediante una gratificación extraordinaria por el importe acordado de subida, aplicándose con efectos de la fecha de firma del presente convenio.

La nueva estructura retributiva se aplicará a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

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.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2022

PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR																
Grupo Profesional	Subgrupo	Categoría Profesional	DEDCACION	Código	Salario Base		COMPLEMENTOS POR TRABAJO				COMPLEMENTOS PERSONALES					
					MES	AÑO	Comp. Destino		Com. Especifico		Antigüedad		MÉRITOS DOCENTES		Complemento Investigación	
							MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
I	I	Personal docente-investigador (profesores/as).	Completa	A1 TC	1.038,57 €	14.539,98 €	561,30 €	7.858,13 €	240,50 €	3.366,93 €	46,74 €	654,36 €	85,00 €	1.190,00 €	85,00 €	1.190,00 €
			Plena	A1 TP 75	778,93 €	10.904,99 €	420,97 €	5.893,60 €	180,37 €	2.525,20 €	46,74 €	654,36 €	63,75 €	892,50 €	63,75 €	892,50 €
			Semiplena	A1 TP 50	519,29 €	7.269,99 €	280,65 €	3.929,07 €	120,25 €	1.683,47 €	46,74 €	654,36 €	42,50 €	595,00 €	42,50 €	595,00 €
			Parcial	A1 TP 25	259,64 €	3.635,00 €	140,32 €	1.964,53 €	60,12 €	841,73 €	46,74 €	654,36 €	21,25 €	297,50 €	21,25 €	297,50 €
	II	Personal investigador (investigadores/as).	Completa	A2	978,53 €	13.699,42 €	517,75 €	7.248,50 €	221,86 €	3.106,04 €	38,12 €	533,68 €				

COMPLEMENTOS POR CARGO ACADEMICO							
Director		Subdirector		Profesor- Secretario		Coord. Grado	
MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO
937,25 €	13.121,50 €	484,35 €	6.780,90 €	484,35 €	6.780,90 €	258,00 €	3.612,00 €

PERSONAL DE ADMINISTRACION Y SERVICIOS															
Grupo Profesional	Subgrupo	Categoría Profesional	DEDCACION	Código	Salario Base		COMPLEMENTOS POR TRABAJO				COMPLEMENTOS PERSONALES				
					MES	AÑO	Comp. Destino		Com. Especifico		Antigüedad				
							MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO			
II	I	Personal administrativo	Completa	A1	1.038,57 €	14.539,98 €	561,30 €	7.858,13 €	240,50 €	3.367,00 €	46,74 €	654,36 €			
			Completa	A2	978,53 €	13.699,42 €	517,75 €	7.248,47 €	221,86 €	3.106,04 €	38,12 €	533,68 €			
			Completa	C1 1ª	918,48 €	12.858,72 €	474,20 €	6.638,81 €	203,23 €	2.845,22 €	28,85 €	403,90 €			
			Completa	C1 2ª	918,48 €	12.858,72 €	245,50 €	3.437,00 €	106,10 €	1.485,40 €	28,85 €	403,90 €			
			Completa	C2	768,76 €	10.762,64 €	202,17 €	2.830,34 €	86,64 €	1.212,96 €	19,64 €	274,96 €			
			Completa	C2	768,76 €	10.762,64 €	202,17 €	2.830,34 €	86,64 €	1.212,96 €	19,64 €	274,96 €			
	II	Personal técnico y de servicios	Completa	AP C	533,69 €	7.471,66 €	415,48 €	5.816,69 €	178,06 €	2.492,84 €	14,78 €	206,92 €			
			Completa	AP L	552,37 €	7.733,17 €	313,34 €	4.386,77 €	134,29 €	1.880,06 €	15,30 €	214,16 €			

*Pendiente de aplicar incrementos salariales aprobados en 2022.