

## Retribuciones del PAS Laboral 2017

El objeto de este apartado es explicar los distintos conceptos que aparecen en el recibo individual de salarios del Personal de Administración y Servicios Laboral.

### Legislación

La regulación en materia de retribuciones del personal docente funcionario se encuentra en las siguientes normas:

- 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.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Resolución de 10 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (Cod. Convenio 7100205).
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

### Devengos

Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el Convenio colectivo.

### Salario base

El **salario base** es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado.

El salario base de cada uno de los grupos profesionales existentes, se establece en el Anexo I. Para 2016 es:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
Grupo I	1.541,10	23.116,50
Grupo II	1.298,42	19.476,30
Grupo III	1.124,57	17.037,30
Grupo IV	993,60	14.904,00
Grupo V	941,15	14.117,25

### Tabla de retribuciones 2016

Tabla de retribuciones PAS Laboral 2016

### Retribuciones complementarias

#### Complemento de antigüedad

Consistirá en una cantidad fijada en el Anexo I, en función del grupo en el que esté encuadrado el trabajador por cada tres años de servicios efectivos, aún cuando no tenga la condición de personal fijo.

Para el perfeccionamiento de este complemento se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, en los términos establecidos por la Ley 70/1978 de 26 de diciembre.

Se abonará a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, o se reconozcan servicios previos.

GRUPO PROFESIONAL	TRIENIO	TRIENIO CUMPLIDO POR EL PERSONAL DEL GRUPO IV ANTES DE 01/01/2012
Grupo I	42,84	
Grupo II	34,28	
Grupo III	25,76	
Grupo IV	25,76	17,21
Grupo V	12,93	

#### Complemento de categoría

Fuente: <http://gerencia.ugr.es/habilitacion/pages/retribuciones/retribucionesdelpasalaboral2017>

Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo, en función de la categoría profesional a la que se hallan adscritos.

Las cantidades asignadas a este complemento, se recogen en el Anexo I y habrán de figurar en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo de las Universidades.

#### **Complemento de nocturnidad**

Los trabajadores cuya jornada normal de trabajo se realice en el período comprendido entre las 22 horas y las 07 horas, percibirán en concepto de este complemento la cantidad de 138,46 € mensuales.

Los trabajadores cuya jornada de trabajo se realice parcialmente en el período comprendido entre las 22 horas y las 07 horas, percibirán en este concepto la cantidad proporcional correspondiente respecto de la señalada en el apartado anterior.

<b>COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD</b>	<b>VALOR</b>	<b>IMPORTE HORA</b>
Mensual	138,46	0,93

#### **Complemento de residencia**

Los trabajadores que presten servicio en las ciudades de Ceuta o Melilla percibirán un complemento de residencia equivalente al 25% del salario base.

#### **Complemento de trabajo en sábados, domingos y festivos**

Los trabajadores que fuera de su jornada normal de lunes a viernes presten servicios en sábados o domingos, cuando no disfruten de vivienda tendrán derecho a una compensación por cada uno de estos días trabajados de 33,14€ y un día libre o, a elección del trabajador, de 66,31€, sin día libre para servicios prestados en turno de mañana durante los sábados y de 79,58€ sin día libre para servicios prestados en turno de tarde durante los sábados o en cualquier turno durante un domingo. En caso de disfrute de vivienda la compensación será de un día libre por cada jornada trabajada en sábado o domingo.

Los trabajadores que en su jornada normal de trabajo presten servicios en sábados o domingos tendrán derecho a una compensación de 33,14€.

Los trabajadores que presten servicios en día declarado festivo por la autoridad Laboral tendrán derecho a una compensación de 33,14€ y un día libre o, a elección del trabajador, de 79,58€ sin día libre.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantienen las normas y acuerdos internos de las universidades que sean más beneficiosos para el trabajador, en cuanto al régimen de trabajo en sábados, domingos y festivos, sin que puedan extenderse a otros supuestos más allá de lo establecido en los pactos suscritos antes de la firma de este convenio, salvo acuerdo de la CIVEA.

<b>COMPLEMENTO DE TRABAJO EN SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS</b>		
Sábados y domingos (sin vivienda)	1 día libre y	33,14
o sábados turno de mañana (sin vivienda)	sin día libre y	66,31
o sábado tarde o domingo cualquier turno (sin vivienda)	sin día libre y	79,58

#### **Complemento personal**

Se establece un único complemento personal que retribuirá, de manera conjunta, todos aquellos complementos personales no contemplados en el presente convenio, que correspondan a derechos consolidados a su entrada en vigor. Este complemento tendrá el carácter de no absorbible.

#### **Complemento de dirección**

Se retribuye con este complemento las funciones de dirección de equipos de trabajo, y/o una disponibilidad horaria distinta a la habitual. Se entiende por funciones de dirección aquellas que suponen la asunción de responsabilidad en tareas de: planificación; organización; ejecución y control.

La cuantía de este complemento será la establecida en el Anexo I del presente convenio, siendo la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo de personal laboral de cada Universidad, la que determine los puestos a los que procederá su asignación. En caso de que la RPT establezca como forma de provisión de alguno de estos puestos el sistema de libre designación, la cuantía del complemento tendrá el carácter de no consolidable. En caso de que el sistema de provisión sea distinto al de libre designación, la cuantía de este complemento será consolidable.

Aquellas personas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tuviesen reconocida la categoría de director o subdirector de servicio, mantendrán esta categoría y las retribuciones correspondientes, con independencia de que en la RPT se establezca la libre designación como sistema de provisión de su puesto.

<b>COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN PARA 2016</b>		
<b>Grupo /Función</b>	<b>Valor mensual</b>	<b>Valor anual</b>
T. Superior Director	471,14	5.653,74
T. Superior Subdirector	225,75	2.708,94
T. G. Medio Director	252,49	3.029,88
T. G. Medio Subdirector	176,68	2.120,15

### **Complemento de homologación**

Se establece un complemento de homologación con los requisitos y características establecidas en el acuerdo de fecha 19 de marzo de 2003, que se acompaña como Anexo al presente Convenio Colectivo.

### **Gratificación por servicios extraordinarios**

Retribuye este concepto los servicios prestados fuera de la jornada laboral, sin que en ningún caso puedan ser, las retribuciones percibidas, fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Corresponderá a la Gerencia su determinación y autorización, informando semestralmente al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto.

Excepcionalmente, la Gerencia podrá contemplar el abono de este concepto de forma periódica para casos que obedezcan a una mayor dedicación, puedan presentarse durante la vigencia del presente Convenio y no encuentren acomodo en su articulado. Tales acuerdos deberán ser remitidos a la CIVEA con anterioridad a su efectivo cumplimiento.

Igualmente, las Gerencias incluirán, previa negociación con los Comité de empresa, en este concepto retributivo los acuerdos y normativa referentes a servicios extraordinarios, adoptados en cada Universidad con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo y que no se encuentren regulados en el mismo.

### **Indemnizaciones por razón del servicio**

El trabajador tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, en comisión de servicios y por orden superior, tenga que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual.

Si por tal motivo, el trabajador utiliza su propio vehículo, la indemnización por gastos de desplazamiento será la establecida en cada momento para el personal funcionario de su Universidad.

La dieta o cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos de estancia o manutención por razón del servicio encomendado, será la establecida en cada momento para el personal funcionario de su Universidad.

**Complemento específico Cargo académico:** Importe mensual del componente singular del complemento específico por el desempeño de cargos académicos:

<b>CARGO</b>	<b>CUANTÍA MENSUAL</b>	<b>CUANTÍA PAGA ADICIONAL</b>
Rector de Universidad	1.439,05	1.439,05
Vicerrector y Secretario General de Universidad	650,56	650,56
Decano y Director de Facultad, Escuela Técnica Superior, Escuela Universitaria y Colegio Universitario	507,24	507,24
Vicedecano, Subdirector y Secretario de Facultad, Escuela Técnica Superior, Escuela Universitaria y Colegio Universitario	273,72	273,72
Director de Departamento Universitario	367,04	367,04
Secretario de Departamento	197,31	197,31
Director de Instituto Universitario y de Escuela de Estomatología	367,04	367,04
Coordinador del Curso de Orientación Universitaria	142,73	142,73

## **Indemnización por residencia del personal al servicio público estatal**

Durante el año 2016, la indemnización por residencia del personal en activo del Servicio Público Estatal continuará devengándose en las áreas del territorio nacional que la tienen reconocida, en las mismas cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2015.

Tabla de indemnizaciones

GRUPO	GRUPO PROFESIÓN III CONVENIO ÚNICO	GRAN CANARIA Y TENERIFE	OTRAS ISLAS DE CANARIAS	MALLORCA	BALEARES EXCEPTO MALLORCA	VALLE DE ARÁN	CEUTA Y MELILLA
A1 (A)	1º	173,26	563,33	92,85	102,80	84,58	890,30
A2 (B)	2º	141,60	405,61	74,66	89,59	60,93	662,72
C1 (C)	3º	116,76	327,07	64,99	81,85	49,13	540,37
C2 (D)	4º	96,23	240,52	43,08	55,37	31,40	356,44
Agr. Profes. (E)	5º	85,00	212,43	39,92	54,90	25,47	316,00

Los importes anteriores experimentarán en Ceuta y Melilla e Islas del Archipiélago Canario (excepto Tenerife y Gran Canarias incrementos mensuales por trienios reconocidos en cada Grupo:

GRUPO	GRUPO PROFESIONAL	ARCHIPIÉLAGO CANARIO	CEUTA Y MELILLA
A1 (A)	1º	37,64	53,87
A2 (B)	2º	28,45	41,10
C1 (C)	3º	23,27	32,97
C2 (D)	4º	15,81	22,20
Agr. Prof. (E)	5º	11,94	16,51

## Otros conceptos

### Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias, que serán de tres al año por importe cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad, se devengarán el día uno de los meses de junio, septiembre y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) En las pagas de junio y diciembre, cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengan no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores, el importe de las mismas se abonará proporcionalmente según los meses y días efectivamente prestados.

Para ello se computará cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en a fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) ó 183 días, respectivamente.

b) En la paga de septiembre, idéntica regla proporcional se establecerá cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día de su devengo no comprenda la totalidad de los doce meses anteriores.

Para ello se computará cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en a fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de un año entre 365 días (366 en años bisiestos).

## Complemento de homologación

Requisitos para su abono:

Cumplimiento de 190 jornadas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la proporción correspondiente, en los casos en que el periodo de servicio no comprenda la totalidad del año natural.

Se considerarán jornadas de trabajo efectivo:

- Ausencias por hospitalización del trabajador y convalecencias posthospitalarias.
- Enfermedad grave del trabajador acreditada como tal por el facultativo.
- Licencias por maternidad, y bajas por embarazos de alto riesgo acreditados como tal por el facultativo.
- Accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Ejercicio de la representación de los trabajadores.
- Ausencias de los trabajadores mayores de 60 años derivadas de padecer enfermedad crónica o degenerativa que sea acreditada a través del Servicio de Prevención.
- Otras jornadas no trabajadas por motivo de permisos y licencias a los que el trabajador tenga derecho por Acuerdo o Convenio, exceptuándose las jornadas devenidas por licencias no retribuidas.

Por cumplimiento de 180 a 189 jornadas se deducirá el 60%.

Por cumplimiento de 170 a 179 jornadas se deducirá el 80%.

Fuente: <http://gerencia.ugr.es/habilitacion/pages/retribuciones/retribucionesdelpasalaboral2017>

Por cumplimiento de 169 jornadas o menos se deducirá el 100%.

Podrán estar exentos, por una sola vez, de la aplicación de la reducción en razón de incumplimiento de jornadas de ausencia por enfermedad común.

PERÍODO	DEVENGO EN NÓMINA DE
Del 1 de enero hasta 30 de abril	Mayo
Del 1 de mayo hasta 31 de agosto	Septiembre
Del 1 septiembre hasta 31 de diciembre	Enero

HOMOLOGACIÓN 2016	CUANTÍA
Anual	942,00
Cuatrimestral	314,00
Mensual	79,50

## Complemento de Productividad para la Mejora de la Calidad de los Servicios (CPMCS)

### REQUISITOS PARA COBRAR EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

• TIPO DE PERSONAL: P.A.S. LABORAL FIJO

#### PRIMER TRAMO:

- Haber aceptado expresamente el CPMCS.

#### SEGUNDO TRAMO:

- Haber aceptado expresamente el CPMCS.
- Que la unidad funcional tenga reconocida la superación del 2º tramo.
- Haber realizado correctamente el cuestionario Catálogo de Competencias del Puesto y Evaluación de Carencias formativa.

#### TERCER TRAMO:

- Haber aceptado expresamente el CPMCS.
- Que la unidad funcional tenga reconocida la superación del 3º tramo.
- Haber realizado correctamente el cuestionario Catálogo de Competencias del Puesto y Evaluación de Carencias formativa.

#### CUARTO TRAMO:

- Haber aceptado expresamente el CPMCS.
- Que la unidad funcional tenga reconocida la superación de los requisitos establecidos para el cuarto tramo del Acuerdo del CPMCS.
- Haber realizado correctamente el cuestionario Catálogo de Competencias del Puesto y Evaluación de Carencias formativa.
- Haber superado la Evaluación del desempeño.

• TIPO DE PERSONAL: P.A.S. LABORAL EVENTUAL Para tener derecho al percibo del complemento el personal laboral eventual deberá tener un tiempo efectivo de servicios superior a 6 meses durante el año, además de lo enumerado anteriormente para los funcionarios de carrera y laborales fijos. En julio se abona la mitad de los cuatro tramos siempre y cuando se tengan 180 días trabajados. Al año siguiente y mediante nómina complementaria se abonará la otra mitad o parte proporcional en el caso de que no se hubiese completado las jornadas.

\* Tiempo efectivo de desempeño

El pago del cuarto tramo del CPMCS se realizará teniendo en función del tiempo efectivo de desempeño de puestos de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación recogido en el punto 2 (en adelante TD), que se aplicará como se indica a continuación:

Tiempo efectivo de desempeño  $\geq$  90%: 100% de la cantidad prevista para el cuarto tramo.

Tiempo efectivo de desempeño  $<$  90%: cantidad prevista para el cuarto tramo multiplicada por %TD.

A estos efectos las vacaciones, permisos reglamentarios (excluidas licencias o permisos sin retribución), bajas por accidente laboral o enfermedad profesional y bajas por maternidad serán considerados de desempeño efectivo del puesto.

### DEVENGO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Período: Desde 1 de enero hasta 31 de diciembre.

Devengo del primer tramo: Marzo

Devengo del segundo tramo: Julio

Devengo del tercer tramo: Octubre

Fuente: <http://gerencia.ugr.es/habilitacion/pages/retribuciones/retribucionesdelpaslaboral2017>

Devengo del cuarto tramo: Noviembre

GRUPO	CATEGORÍA	1ER TRAMO	2º TRAMO	3ER TRAMO	4º TRAMO	TOTAL
I	TS APOYO DOCENCIA /DIRECTOR SERVICIO	801,10	965,22	1.518,91	1.028,30	4.313,44
I	TS APOYO DOCENCIA /SIBDIRECTOR SERVICIO	801,10	965,22	1.518,91	1.028,30	4.313,44
I	TITULADO SUPERIOR	801,10	884,11	1.115,41	866,09	3.666,62
II	TGM APOYO DOCENCIA/DIRECTOR SERVICIO	801,10	831,04	850,07	759,95	3.242,07
II	TGM APOYO DOCENCIA/SUBDIRECTOR SERVICIO	801,10	831,04	850,07	759,95	3.242,07
II	TITULADO GRADO MEDIO	801,10	831,04	850,07	759,95	3.242,07
III	ENCARGADO EQUIPO	801,10	831,04	850,07	759,95	3.242,07
III	TEC. ESPECIALISTA	801,10	775,97	475,60	750,95	2.803,53
IV	TODO EL PERSONAL NO INCLUIDO	801,10	725,91	424,54	650,82	2.603,28

## Deducciones

### Descuentos

Retención a cuenta del **IRPF**: se obtiene al aplicar un porcentaje sobre el total de ingresos brutos.

Dicho porcentaje o tipo de retención no es fijo a lo largo del año. Puede variar en función del programa informático que la Agencia Tributaria aplica a las nóminas y aparece en el recuadro titulado Base IRPF.

Cuando se tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tiene a cargo personas con discapacidad, se es familia numerosa, se ha trasladado de residencia por aceptación de un nombramiento estando desempleado o hay cambios en las situaciones familiares, es conveniente comunicarlo al Servicio de Habilitación y Seguridad Social, entregando el modelo 145 sobre retenciones a cuenta del IRPF cumplimentado a fin de que éste nos ajuste el porcentaje de retenciones que nos corresponde.

#### Aportación por parte del trabajador a la Seguridad Social:

El personal laboral está acogido al Régimen General de la Seguridad Social y se le deduce de cuota obrera los siguientes porcentajes:

-Contratos fijos y Contratos de sustitución: 6,35% (4,70 por contingencias comunes -asistencia sanitaria, farmacéutica, subsidio por enfermedad, por parto, pensiones,...-, 1,55 por desempleo y el 0,10 por formación profesional)

-Contratos por obras y servicios o acumulación de tareas: 6,40% (4,70 por contingencias comunes -asistencia sanitaria, farmacéutica, subsidio por enfermedad, por parto, pensiones,...-, 1,60 por desempleo y el 0,10 por formación profesional)

**Otras deducciones:** la Ley Orgánica de Libertad Sindical otorga a los Sindicatos el derecho si así lo decide el afiliado, de cobrar la cota sindical a través de descuento en nómina, ingresando con posterioridad la Administración dicha cuantía al sindicato.

También pueden aparecer los reintegros de los anticipos y préstamos, las retenciones judiciales, los descuentos por huelga, etc.

## Reintegros

En la hoja de haberes a veces aparece, el concepto de "Reintegro de...". Los reintegros de haberes se refieren a la devolución de retribuciones indebidamente pagadas al personal.

Si el personal a quien le han sido pagados indebidamente los haberes continúa prestando servicios en la Universidad de Granada, el reintegro, en este supuesto se realiza en la nómina (Retención de haberes).

Si el reingreso que se realiza es de ejercicios anteriores, la devolución debe ser por el importe íntegro puesto que la cantidad deducida de IRPF se ha aplicado ya al hacer la declaración de renta del ejercicio anterior.

## Prescripción de las deudas

Las deudas de la Administración prescriben a los 4 años. Es decir, no se puede reclamar dinero a la Administración pasados los 4 años desde la fecha en que se debió producir el abono. Tampoco la Administración pasado ese plazo de 4 años podrá reclamar a sus empleados cantidades indebidamente abonadas.

## Aviso legal

La información contenida en este Portal tiene por objeto el cumplimiento de la función de atención al ciudadano y de información general, y no supondrá una interpretación normativa, ni consideración jurídica o económica en los términos establecidos por el Real Decreto 208/1996, de 9 de febrero, por el que se regulan los Servicios de Información Administrativa y Atención al Ciudadano.

Fuente: <http://gerencia.ugr.es/habilitacion/pages/retribuciones/retribucionesdelpasalaboral2017>

La información contenida en este sitio Web es meramente informativa y no originará derechos ni expectativas de derechos.