ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN SOBRE EL COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN Y JEFATURA

Aprobado en Consejo de Gobierno 20/11/2026

Antecedentes

El artículo 62 del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de Castilla y León establece que el complemento de Dirección o Jefatura retribuye a los trabajadores que desempeñen puestos que supongan el ejercicio de funciones de dirección o jefatura de uno o más trabajadores; dispone que dicho complemento figurará en las Relaciones de Puestos de Trabajo, que su atribución a un determinado trabajador se efectuará previo informe del Comité de Empresa y que carece de carácter consolidable, dejando de percibirse cuando cesen las causas que motivaron su concesión. Asimismo, el artículo 56 lo incluye entre los complementos de puesto de trabajo.

La reestructuración de la Relación de Puestos de Trabajo del PTGAS laboral de la Universidad de León aprobada en noviembre de 2022 incorporó criterios para la reasignación de este complemento en los supuestos de vacante de los puestos que lo tuvieran atribuido. La aplicación de dichos criterios ha requerido posteriores modificaciones parciales de la RPT para trasladar el complemento al puesto correspondiente; así ocurrió, por ejemplo, con la modificación publicada en julio de 2025.

Posteriormente, la Mesa General de Negociación, en su reunión de 24 de noviembre de 2025, acordó por unanimidad establecer como criterio general la asignación del complemento que figure en la RPT «a la plaza ocupada por el trabajador con mayor antigüedad en su contrato como personal laboral fijo en la Unidad funcional y de categoría superior en la Unidad funcional».

La aplicación de este sistema mediante sucesivas modificaciones de la RPT comporta una tramitación administrativa compleja y dilata la efectiva atribución de las funciones de dirección y jefatura y del complemento correspondiente, aun cuando la determinación del puesto al que corresponde se deriva de criterios objetivos previamente negociados.

Con objeto de simplificar su aplicación, garantizar la continuidad en el ejercicio de las funciones de dirección y jefatura y evitar modificaciones de la RPT que no responden a cambios en la estructura organizativa ni en el número o cuantía de los complementos existentes, la Gerencia y el Comité de Empresa alcanzaron un principio de acuerdo, en su reunión de 3 de julio de 2026, considerando conveniente que la propia RPT establezca las unidades funcionales en las que existe una función de dirección o jefatura retribuida y determine directamente los criterios objetivos conforme a los cuales se identifica el puesto al que corresponde en cada momento su ejercicio y percepción.

El principio de acuerdo así enunciado se corresponde con el siguiente **ACUERDO:**

Primero. Vinculación del complemento a las unidades funcionales.

Los complementos de Dirección y Jefatura previstos en el artículo 62 del II Convenio Colectivo figurarán en la Relación de Puestos de Trabajo vinculados a las unidades funcionales en las que resulte necesario el ejercicio de funciones de dirección o jefatura, determinándose el puesto de trabajo al que corresponda su atribución en cada momento mediante la aplicación de los criterios establecidos en este Acuerdo.

La RPT determinará las unidades funcionales que tienen asignado complemento de Dirección y Jefatura, así como el número y, en su caso, subunidad funcional o el grupo de puestos a los que se refieren.

Segundo. Ámbito de aplicación y criterio general de atribución.

El criterio general de atribución previsto en este apartado será de aplicación a los complementos de Dirección y Jefatura asignados en la Relación de Puestos de Trabajo a las siguientes Unidades: Laboratorios y asimilados, Conserjería, Almacén, Correos, Deportes y otras unidades que se determinen en la RPT.

La jefatura se asignará al trabajador de superior categoría laboral que siendo fijo, tenga más antigüedad en la unidad funcional en dicha categoría como personal laboral fijo.

En caso de no existir personal laboral fijo en la unidad funcional, se asignará al trabajador de superior categoría laboral que tenga más antigüedad en la unidad funcional en dicha categoría.

En caso de empate éste se desharía por el siguiente orden de preferencia, siempre considerando únicamente la experiencia como personal laboral en la ULE:

1. Antigüedad total en la misma unidad funcional y categoría.
2. Antigüedad total en la misma unidad funcional como personal laboral fijo.
3. Antigüedad total en la misma unidad funcional.
4. Antigüedad total en la misma área y especialidad.
5. Antigüedad total en la ULE.
6. El de mayor edad.

Estas reglas no podrán suponer la atribución de funciones de dirección y jefatura a un trabajador que no desee desempeñarlas por lo que la atribución se ofrecerá sucesivamente a los trabajadores conforme al orden resultante de los criterios anteriores. Si ninguno aceptase voluntariamente su desempeño, las funciones se atribuirán al trabajador que ocupe el primer lugar de dicho orden.

Tercero. Puestos con atribución específica del complemento de Dirección y Jefatura

En el resto de casos, la Relación de Puestos de Trabajo atribuirá expresamente el complemento de Dirección y Jefatura a los concretos puestos de trabajo a los que corresponda el ejercicio de dichas funciones, de manera que el puesto así individualizado ostentará la jefatura del área correspondiente.

En estos casos, las funciones de dirección o jefatura y el complemento correspondiente constituirán características específicas del puesto identificado en la RPT y, cuando dicho

puesto quede vacante, deberá procederse a su provisión mediante los procedimientos previstos en el Convenio Colectivo. En la convocatoria se determinarán las características, responsabilidades y funciones del puesto.

La persona ocupante del puesto percibirá el complemento de dirección y jefatura correspondiente.

Cuarto. Aplicación del criterio y modificación de las circunstancias.

Producida, en uno de los puestos a que se refieren los apartados primero y segundo, una vacante, traslado, excedencia, jubilación o cualquier otra circunstancia que determine que el trabajador que viniera desempeñando las funciones de dirección o jefatura no pueda ejercerla, se determinará el nuevo trabajador al que corresponda el ejercicio de dichas funciones mediante la aplicación de los criterios establecidos en el apartado segundo, sea temporal o definitivamente.

La Gerencia dictará la correspondiente resolución, previo informe del Comité de Empresa en los términos previstos en el artículo 62 del II Convenio Colectivo.

La resolución tendrá carácter de acto de aplicación de la Relación de Puestos de Trabajo y no constituirá una modificación de esta, al permanecer inalterados la unidad funcional a la que se encuentra vinculado el complemento, su número, características y cuantía.

La resolución determinará la fecha de efectos de la atribución, que será la correspondiente al inicio efectivo del ejercicio de las funciones de dirección o jefatura.

El trabajador dejará de percibir el complemento cuando deje de concurrir la circunstancia que determinó su atribución, sin que este tenga carácter consolidable.

Quinto. Incorporación a la Relación de Puestos de Trabajo.

Los criterios contenidos en este Acuerdo se incorporarán a la Relación de Puestos de Trabajo del PTGAS laboral de la Universidad de León, efectuándose las adaptaciones necesarias para identificar las unidades RPT enumeradas en el apartado segundo a las que se encuentren vinculados los complementos de Dirección y Jefatura y, en los supuestos previstos en el apartado tercero, los puestos que los tengan específicamente atribuidos.

Sexto. Efectos.

El presente Acuerdo desarrolla y sustituye el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 24 de noviembre de 2025 en cuanto al régimen de atribución e instrumentación del complemento de Dirección y Jefatura, manteniendo el criterio establecido en aquel, con las precisiones contenidas en el presente Acuerdo.

El presente Acuerdo producirá efectos desde el 3 de julio de 2026, fecha del acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa sobre esta materia.

Disposición adicional única. Publicación de la Relación de Puestos de Trabajo

El presente Acuerdo no comporta la creación, supresión ni modificación de puestos de trabajo ni altera el número o cuantía de los complementos de Dirección y Jefatura existentes, sino que establece el régimen para su atribución y aplicación de conformidad con los acuerdos previamente alcanzados en esta materia.

En consecuencia, la aplicación de los criterios establecidos en el presente Acuerdo y la determinación del puesto al que corresponda en cada momento el ejercicio de las funciones de Dirección o Jefatura y la percepción del correspondiente complemento no tendrán la consideración de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

A efectos de transparencia, publicidad y adecuada identificación de la estructura retributiva del PTGAS laboral, la Universidad publicará una versión actualizada de la Relación de Puestos de Trabajo, en la que se identificarán las unidades RPT enumeradas en el apartado segundo que tengan atribuido uno o más complementos de Dirección y Jefatura y, en los supuestos previstos en el apartado tercero, los concretos puestos de trabajo a los que el complemento se encuentre específicamente atribuido.

Disposición transitoria única.

El párrafo segundo del apartado sexto se aplicará también a las modificaciones de RPT pendientes de publicación a la fecha de este acuerdo.