



campus de excelencia internacional  
agroalimentario (ceiA3)

(política de personal del ceiA3)  
ANUALIDAD 2025



## política de **gestión de personal** (Consortio ceiA3) 2025

En cumplimiento de lo establecido en el punto e) del artículo 6 “Funciones del Consejo Rector” de los estatutos del Consortio ceiA3, en adelante “estatutos” se expone la política de personal del Consortio ceiA3 que estará toda ella supeditada a la normativa estatal o autonómica que le sea de aplicación:

- De acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de los estatutos del Consortio relativo a Personal:
  - Podrá participar en los objetivos del Consortio personal perteneciente a entidades o instituciones que suscriban convenios con el Consortio y personal contratado directamente por el Consortio, conforme a lo establecido en la Ley 40/2015 relativo al régimen de personal de consorcios.
  - El personal del Consortio podrá estar formado por personal técnico y de gestión que se adscribirá a las unidades funcionales de dirección, secretaría, administración, gestión, gabinete de comunicación y oficina de proyectos.

### En lo referente al personal del Consortio

Sin perjuicio de las características específicas del personal en formación o contratado con cargo a proyecto con financiación y duración determinada, la estructura general de Gobernanza y Gestión del personal de Consortio se estructurará en las siguientes unidades:

- Gobernanza: Dirección Gerencia.
- Oficina de Proyectos.
- Administración /Gestión - Económica – Internacional.
- Gabinete de Comunicación – UCC.

### Relación de puestos de trabajo: Características y tablas salariales

Dado que los técnico universitarios de las dos categorías del área de gestión económica y de Gabinete de Comunicación tienen parecidas funciones y responsabilidades, aunque encuadradas en áreas diferentes (económica o comunicación) no parece justificado que tengan retribuciones diferentes por lo que en lo relativo a las tablas salariales se procede a la homogeneización del salario anual de ambas categorías en lo relativo al grupo I y actualizadas en base al salario de referencia del Área de Gestión Económica a partir del 2025 de la citada categoría son:

\* Importe año 2025: referencia 2024 pendiente de actualizar IPC

	Categoría	Titulac.	Nº	Dotadas/Ocupadas a tiempo completo	Salario Anual (€)*
Gobernanza	Dirección-Gerencia	Universit.	1	1	63.729,60€
Oficina de Proyectos	Técnico OPI		5	5/3-4	34.140,84€
Área Admon-Gestión-Económico-Internacional	Técnico Gestión Económica/ Internacional/Ayudas		2	2/1-2	21.554,28€
Gabinete de Comunicación/UCC	Técnico Informático/ Comunicación/Audiovisual	MECES 1	3	3/3	21.554,28€
	Técnico Informático/ Comunicación/Audiovisual				19.406,19€

Complemento de coordinación (**1/área**): Coordinación técnica: 2.000 €/año. + Suplemento especial responsabilidad de coordinación en la captación, gestión y certificación de fondos 1.500 €/año

Adicionalmente la oferta se podría completar con dos plazas a tiempo parcial (<25% dedicación) para Oficina de Proyectos y Gabinete Comunicación.

Las plazas ocupadas podrán ser incrementadas en caso de nuevas fuentes de financiación adicionales.

En lo relativo al importe de los salarios y para el año 2025 las tablas anteriores estarían supeditadas a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, así como a que la normativa financiera o presupuestaria de aplicación lo permita y dentro de los límites establecidos en ellas, se acuerda una actualización salarial que se calculará en función del IPC de 2024, aplicable desde el 1 de enero de 2025, siempre que ésta se contemple en la citada LPGE, todo ello salvo norma legal que lo impida o exista un nuevo acuerdo de Consejo Rector revocando o modificando este punto.

En cumplimiento de lo regulado en la legislación aplicable, se aprueba adecuar los vigentes contratos temporales a la normativa laboral vigente, en materia de contratación en el sector público y la establecida

en la ley de ciencia y tecnología, procediéndose a la transformación en indefinidos de aquellos que cumplan los requisitos de este reconocimiento.

Para las nuevas contrataciones, la modalidad contractual se hará de acuerdo a la legalidad vigente de aplicación.

### Contratación de personal

- La contratación de personal del Consorcio incluyendo el del personal en formación se hará siguiendo los principios de la publicidad y concurrencia competitiva mediante proceso selectivo de contratación.
- En el caso de que exista una fuente de financiación concedida que cuya finalidad se cubra con ese puesto la convocatoria de los mismos se hará por parte del Coordinador General que actuará por delegación del Consejo Rector.
- Los procesos de contratación de personal incluirán, al menos, los siguientes puntos:
  - Referencia al puesto de trabajo.
  - Condiciones requeridas.
  - Criterios de valoración.
  - Régimen retributivo.
- En el caso de los puestos de trabajo adicionales a los establecidos en el apartado anterior y que no estén financiados por un proyecto concreto o una fuente de financiación prevista en los presupuestos, la nueva contratación deberá ser aprobada expresamente por el Consejo Rector.

- La publicidad se hará en la página web del ceiA3 en el apartado expresamente diseñado para ello.
- Se prestará especial atención a lo establecido en la política de género.
- Los procesos de promoción interna deberán estar justificados en base a criterios de cumplimiento de requisitos y necesidades del servicio y deben de ser aprobados previamente por consejo rector

### Otros asuntos relativos a complementos

- Complemento de antigüedad derivado del reconocimiento de trienios, de aplicación desde 2022. Este complemento:
  - Es de aplicación al personal en activo del Consorcio que cuente con una permanencia continuada en el Consorcio de más de 3 años.
  - En lo relativo al cómputo del reconocimiento de antigüedad se reconocen los trienios por cada periodo de 3 años de tiempo efectivamente desarrollado en el Consorcio.
  - El cobro de los mismos establecido, a partir de enero de 2022, se aplica a partir de entonces como complemento de antigüedad, en cada nómina mensual, a todo el personal del Consorcio que cumpla lo establecido en párrafos anteriores.
  - Su cuantía unitaria se calcula como el 0,1% del salario anual de cada categoría laboral y aplicando, en su caso, como límite el importe de la cuantía del trienio del grupo I

- de personal laboral de la entidad de adscripción administrativa del ceiA3.
- Todo ello quedará supeditada, en su caso, al cumplimiento de la normativa de aplicación estatal y autonómica en lo relativo a modificaciones en las retribuciones y supeditado a aprobación en consejo rector del ceiA3 y, en su caso, por la entidad de adscripción administrativa del ceiA3.

- Complemento de Coordinación (máximo 1 por área): tendrán complemento de coordinación técnica aprobado en anualidades previas los siguientes responsables de área: Área de comunicación Alberto León, Área OPI: Nicolás Aranda y Área de Gestión e Internacional Alessandra De Amicis. Los dos últimos se beneficiarán asimismo del suplemento de coordinación en la captación, gestión y certificación de fondos cuantificado para 2025 en la tabla y en cualquier caso tendrá el límite de cuantía aprobado en 2014 por Consejo Rector.
- En lo relativo al complemento de coordinación, debidamente justificado, podrá ser compartido por más de un técnico en caso que se acuerde y autorice por parte de Gerencia que se compartan las tareas de coordinación

### Otros

En aras de la conciliación familiar, cuando las necesidades de servicio así lo permitan, a aquellos trabajadores que lo soliciten, con hijos de menos de 3 años y residencia familiar a más de 100 km del lugar de trabajo, se podrá autorizar la realización de trabajo fuera de la sede, en un 20% de la jornada laboral semanal.