

PROPUESTA DE **CC.OO.** PARA UN

**CONVENIO COLECTIVO
DEL PERSONAL DOCENTE E
INVESTIGADOR CON VINCULACIÓN
LABORAL**

DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

ÍNDICE

- Título I: Objeto, ámbito y vigencia (Artículos 1 a 6)**
- Título II: Condiciones de aplicación (Artículos 7 a 11)**
- Título III: Modalidades de contrato (Artículos 12 a 24)**
- Título IV: Régimen de personal (Artículos 25 a 28)**
- Título V: Relación de puestos de trabajo y provisión de plazas**
 - Capítulo I. Relación de Puestos de Trabajo (Artículos 29 a 31)**
 - Capítulo II. Carrera Académica (Artículos 32 a 34)**
 - Capítulo III. Provisión de plazas (Artículos 35 a 43)**
- Título VI: Organización y jornada de trabajo (Artículos 44 a 46)**
- Título VII: Vacaciones, permisos y licencias (Artículos 47 a 53)**
- Título VIII: Suspensión del contrato de trabajo y excedencias (Artículos 54 a 57)**
- Título IX: Formación y perfeccionamiento profesional (Artículos 58 y 59)**
- Título X: Condiciones retributivas**
 - Capítulo I. Normas generales (Artículos 60 y 61)**
 - Capítulo II. Estructura general de las retribuciones (Artículos 62 a 76)**
- Título XI: Acción social (Artículos 77 a 82)**
- Título XII: Seguridad y salud (Artículo 83)**
- Título XIII: Derechos sindicales (Artículos 84 a 87)**
- Título XIV: Mediación en conflictos colectivos (Artículo 89)**
- Título XV: Régimen disciplinario (Artículos 90 y 91)**

TÍTULO I OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones de prestación de servicios entre las Universidades Públicas Canarias y el Personal Docente e Investigador laboral de las mismas.

Artículo 2. Partes

Conciertan este Convenio colectivo, de una parte, las Universidades Públicas Canarias: Universidad de La Laguna y Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, representadas por el Rector Magnífico de cada una de ellas, debidamente legitimado, que ostenta capacidad suficiente para contratar y convenir, y, de otra parte, el Personal Docente e Investigador laboral dependiente de aquéllas, representado por los Sindicatos firmantes, mayoritarios y legitimados.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los Centros de trabajo dependientes de las Universidades Públicas Canarias.

Artículo 4. Ámbito personal y material

1. Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo son de aplicación a todo el Personal Docente e Investigador que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Canarias mediante relación jurídico-laboral, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad.
2. Se incluye expresamente dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo al Personal Investigador que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Canarias mediante relación jurídico-laboral, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad.

Artículo 5. Ámbito funcional

Se aplicarán las normas contenidas en el presente Convenio colectivo al conjunto de las actividades y servicios prestados por las Universidades Públicas Canarias en cuanto afecten al personal a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 6. Ámbito temporal

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008.
2. El Convenio colectivo se prorrogará de año en año a partir de la finalización de su vigencia si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes. En tal caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad el día 1 de enero de cada año.
3. La denuncia podrá realizarse por cualquiera de las partes en los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Convenio colectivo se mantendrá vigente hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio colectivo. En tal caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad el día 1 de enero de cada año.

TÍTULO II CONDICIONES DE APLICACIÓN

Artículo 7. Prelación de normas

Las normas incluidas en el presente Convenio colectivo regularán las relaciones entre las Universidades Públicas Canarias y su Personal Docente e Investigador laboral. En todo lo no previsto por este Convenio colectivo serán de aplicación subsidiaria el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Universidades, el Decreto sobre régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades canarias del Gobierno de Canarias, los Estatutos de la correspondiente Universidad y las restantes disposiciones susceptibles de aplicación.

Artículo 8. Indivisibilidad del Convenio colectivo

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 9. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio colectivo sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán, manteniéndose estrictamente “ad personam”, las condiciones particulares, incluidas las salariales, que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio colectivo.

Artículo 11. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del presente Convenio colectivo, que velará por su correcta aplicación.
2. En la Comisión Paritaria estarán representadas las mismas partes que en la Comisión Negociadora. Estará compuesta por el Director General de Universidades del Gobierno de Canarias o persona en quien delegue, 4 representantes de cada una de las Universidades Públicas Canarias y 9 representantes de la parte social. La parte social estará integrada por los Sindicatos firmantes, determinándose el número de representantes de cada uno de ellos en función de su representatividad. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.
3. La Comisión Paritaria estará presidida por el Director General de Universidades o persona en quien delegue, que designará un Secretario.
4. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Convenio colectivo, corresponderá a la Comisión Paritaria:
 - a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del presente Convenio colectivo.
 - b) La vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
 - c) La solución de conflictos colectivos en los términos establecidos en el artículo 89.
 - d) Crear las Comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas.
 - e) Actualizar el contenido del presente Convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones obligadas por cambios normativos.
 - f) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo, al cual se incorporarán como Anexos. Se remitirá copia de los mismos a las Universidades y a los diferentes Comités de Empresa, así como al BOC si procediera su publicación. En todo caso la Comisión Paritaria hará públicos en el plazo de 5 días los Acuerdos adoptados para su general conocimiento.
6. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando lo soliciten al menos la mitad de los componentes de la parte social o de las Universidades. En este caso, la reunión deberá tener lugar en los 10 días siguientes a la solicitud.
7. Las Universidades se comprometen a facilitar a la Comisión Paritaria locales y medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.
8. Se crea una subcomisión de igualdad de oportunidades, de contenido paritario, con los siguientes objetivos: garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la ejecución de los derechos y deberes previstos en el presente Convenio colectivo, proponer la implantación de medidas positivas tendentes a fomentar la igualdad de oportunidades y a evitar situaciones discriminatorias. Su composición y funcionamiento deberá ser aprobado por el pleno de la Comisión Paritaria.
9. La Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio colectivo.

TÍTULO III MODALIDADES DE CONTRATO

Artículo 12. Modalidades de contrato

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo podrán ser contratados en alguna de las categorías recogidas en el presente artículo:

- a) Son categorías ordinarias de Personal Docente e Investigador las de Ayudante, Profesorado Ayudante Doctor, Profesorado Colaborador y Profesorado Contratado Doctor.
- b) Son categorías extraordinarias de Personal Docente e Investigador las de Profesorado Asociado, Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud, Profesorado Visitante, Profesorado Emérito y Profesorado Contratado por Necesidades Temporales.
- c) Son categorías de Personal Investigador las de Personal Investigador en Formación, Personal Investigador de Reincorporación y Personal Investigador con Cargo a Proyecto.

Artículo 13. Ayudantes

1. Los Ayudantes son contratados a tiempo completo con la finalidad principal de completar su formación investigadora y pueden colaborar en funciones docentes.
2. Son requisitos para su contratación los marcados por la legislación aplicable.

Artículo 14. Profesorado Ayudante Doctor

1. El Profesorado Ayudante Doctor es contratado a tiempo completo entre doctores para desempeñar tareas docentes y de investigación.
2. Son requisitos para su contratación los marcados por la legislación aplicable.

Artículo 15. Profesorado Colaborador

1. El Profesorado Colaborador es contratado para desempeñar tareas docentes y de investigación.
2. Son requisitos para su contratación los marcados por la legislación aplicable.

Artículo 16. Profesorado Contratado Doctor

1. El Profesorado Contratado Doctor es contratado entre doctores para desempeñar tareas docentes y de investigación.
2. Son requisitos para su contratación los marcados por la legislación aplicable.

Artículo 17. Profesorado Asociado

1. El Profesorado Asociado es contratado a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia con actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, para desempeñar tareas docentes en materias directamente relacionadas con el ejercicio profesional que desarrollen.
2. Es requisito para su contratación acreditar que ejerce su actividad profesional o laboral fuera del ámbito académico universitario, con una antigüedad mínima de tres años de experiencia profesional efectiva en la materia, mediante certificado de cotizaciones a la Seguridad Social o Mutualidad, expedido por el órgano competente, o, en su caso, alta en el Impuesto de Actividades Económicas durante ese mismo periodo.

Artículo 18. Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud

1. El Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud es contratado a tiempo parcial con los fines y requisitos establecidos por la legislación aplicable y en el marco de los Convenios existentes.
2. Las condiciones de trabajo de Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud serán objeto de un Acuerdo específico, que se negociará por la Comisión Paritaria.

Artículo 19. Profesorado Visitante

1. El Profesorado Visitante es contratado entre doctores para desempeñar tareas docentes y de investigación.
2. Es requisito para su contratación desarrollar, o haber desarrollado, actividad docente o investigadora en Universidades o Centros de Investigación españoles o extranjeros.

Artículo 20. Profesorado Emérito

1. El Profesorado Emérito es contratado entre profesores jubilados de la Universidad para desempeñar tareas de colaboración docente y de investigación.
2. Es requisito para su contratación estar jubilado y haber prestado servicios destacados como personal docente e investigador en la propia Universidad.

Artículo 21. Profesor Contratado por Necesidades Temporales

1. Las Universidades podrán contratar personal por necesidades temporales en las siguientes condiciones:
 - a) Por interinidad, para sustituir la labor docente de profesores con derecho a reserva del puesto de trabajo (profesores en situación de baja por enfermedad, baja por maternidad o paternidad, licencia, excedencia por maternidad o paternidad, excedencia por servicios especiales, año sabático, liberación sindical, etc.)
 - b) Por acumulación de tareas, para cubrir las labores docentes surgidas como consecuencia de circunstancias sobrevenidas (bajas definitivas no previstas, desdoblamiento sobrevenido de grupos, etc.), previo acuerdo con el Comité de Empresa.
2. Es requisito para su contratación ser Licenciado, Arquitecto o Ingeniero o, en su caso, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.

Artículo 22. Personal Investigador en Formación

1. El Personal Investigador en Formación es contratado para la realización de labores de investigación que incluyan la propia formación del contratado. Las Universidades podrán contratar este Personal cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas específicas.
2. Es requisito para su contratación estar en posesión del Diploma de Estudios Avanzados, o suficiencia investigadora, y haber disfrutado durante al menos dos años de una beca de formación del personal docente e investigador.

Artículo 23. Personal Investigador de Reincorporación

1. El Personal Investigador de Reincorporación es contratado entre doctores. Las Universidades podrán contratar este Personal cuando sean beneficiarias de ayudas o subvenciones públicas específicas.
2. Es requisito para su contratación acreditar al menos dos años de actividad post-doctoral docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, en Universidades o Centros de Investigación extranjeros.

Artículo 24. Personal Investigador con Cargo a Proyecto

1. El Personal Investigador con Cargo a Proyecto es contratado para la realización de labores de investigación encuadradas dentro de un Proyecto de Investigación específico que cuente con ayudas o subvenciones para tal fin.
2. Es requisito para su contratación ser Licenciado, Arquitecto o Ingeniero o, en su caso, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.

TÍTULO IV RÉGIMEN DEL PERSONAL

Artículo 25. Duración de los contratos

1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada. Serán contratos por tiempo indefinido los contratos del Profesorado Colaborador y del Profesorado Contratado Doctor. Los demás contratos serán de duración determinada.
2. La duración inicial de los contratos del Profesorado Asociado será de un curso académico. Dicho contrato será prorrogado anualmente en caso de permanecer la necesidad u oportunidad docente, siendo requisito para la prórroga del contrato el mantenimiento por el contratado de su actividad profesional o laboral fuera del ámbito académico universitario, circunstancia que habrá de ser probada fehacientemente.
3. Los contratos del Personal Contratado por Necesidades Temporales terminarán:
 - a) En los casos de interinidad, cuando termine la causa que dio lugar a la sustitución. En el caso de que una baja temporal diese lugar a una baja definitiva, el contrato se prolongará hasta la siguiente convocatoria ordinaria de plazas de profesorado.
 - b) En los casos de acumulación de tareas, el contrato terminará al final del curso académico.

Artículo 26. Funciones del personal docente e investigador laboral

1. Las funciones del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas Canarias comprenden, de modo general, la prestación de servicios en actividades docentes y actividades investigadoras para la Universidad, en la gestión de departamentos, institutos,

- centros o de la propia Universidad, así como la realización de actividades de formación, dentro de la jornada laboral establecida.
2. El Profesorado Visitante y el Profesorado Emérito sólo tendrán funciones docentes e investigadoras.
 3. El Profesorado Asociado y el Profesorado Contratado por Necesidades Temporales sólo tendrán funciones docentes.
 4. El Personal Investigador con Cargo a Proyecto sólo tendrá funciones investigadoras.
 5. Las actividades docentes comprenden la preparación e impartición de clases, la realización de actividades académicamente dirigidas, la preparación de materiales docentes, la preparación, realización y corrección de exámenes, la calificación del alumnado, las tutorías y el resto de actividades relacionadas directamente con la docencia encomendada.
 6. Las actividades investigadoras comprenden el trabajo investigador realizado dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, las tareas dirigidas a la difusión de los resultados de la investigación, la dirección de trabajos de investigación y el resto de actividades relacionadas directamente con la actividad investigadora.
 7. Las actividades de gestión y participación comprenden el desempeño de puestos de gestión académica, de gestión de proyectos relativos a la docencia, de grupos, proyectos y contratos de investigación, la pertenencia a comités científicos o técnicos, la participación en órganos colegiados y de representación y el resto de actividades relacionadas directamente con la participación universitaria.
 8. Las actividades de formación comprenden todas aquellas actuaciones encaminadas a aumentar la capacitación del personal docente e investigador en relación con la docencia, la investigación o la gestión.

Artículo 27. Dedicación del personal docente e investigador laboral

1. Los contratos serán, de forma ordinaria, a tiempo completo. Los contratos a tiempo parcial no podrán contemplar una dedicación docente superior a 18 créditos anuales. La dedicación docente del personal a tiempo completo no podrá ser superior a 24 créditos anuales.
2. El personal contratado por tiempo inferior a un curso académico tendrá una dedicación docente proporcional a la duración del contrato y acorde con lo establecido en el apartado anterior. Igual proporcionalidad se aplicará al primer curso académico para el caso de contratos de duración superior al año, si la contratación se produce una vez iniciado el curso.

Artículo 28. Reglamento del personal docente e investigador laboral

Cada Universidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, aprobarán un Reglamento de Régimen General del Personal Docente e Investigador Laboral.

TÍTULO V RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PROVISIÓN DE PLAZAS

Capítulo I Relación de Puestos de Trabajo

Artículo 29. Relación de Puestos de Trabajo

1. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del Personal Docente e Investigador de cada Universidad, en atención al correcto cumplimiento de la misión formativa, investigadora y difusora de cultura de la Universidad. En la RPT se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo a través de ella.

2. La elaboración o modificación de la RPT se realizará previa negociación con la representación de los trabajadores y se incorporará, en lo que afecte al personal docente e investigador laboral, como Anexo al presente Convenio colectivo.
3. En la RPT se incluirán, entre otros aspectos, los relativos a modalidad contractual, área de conocimiento, forma de provisión, requisitos y, en su caso, características específicas.

Artículo 30. Condiciones para convocar plazas

Las plazas de Personal Docente e Investigador sólo podrán ser convocadas previa su inclusión en la RPT, salvo en el caso de plazas de profesorado Contratado por Necesidades Temporales o de Personal Investigador con Cargo a Proyecto.

Artículo 31. Elaboración y modificación de la RPT

Para la elaboración o modificación de la RPT se tendrán en cuenta las necesidades docentes, la investigación, las necesidades de formación, el derecho a seguir una carrera académica, así como la renovación de las plantillas. Para la dotación de plazas de categoría superior en la misma área, se tendrá en cuenta prioritariamente el derecho a la promoción personal en la carrera académica.

Capítulo II Carrera Académica

Artículo 32. Carrera Académica

Toda persona contratada en cualquiera de las categorías ordinarias de Personal Docente e Investigador, recogidas en la letra a) del Artículo 12, tiene derecho a seguir una carrera académica en la que la promoción esté ligada a los méritos docentes e investigadores alcanzados.

Artículo 33. Derecho a la promoción

1. La obtención individual de las condiciones que marque la legislación aplicable para optar a plazas de categoría superior por parte del Personal Docente e Investigador que ocupe una plaza de categoría ordinaria conllevará el derecho a la convocatoria en su área de conocimiento de una plaza de la categoría correspondiente en la siguiente convocatoria ordinaria. A estos efectos se entiende la siguiente clasificación creciente: Ayudante, Profesorado Ayudante Doctor, Profesorado Colaborador y Profesorado Contratado Doctor.
2. La obtención individual de las condiciones que marque la legislación aplicable para optar a plazas de cuerpos docentes universitarios por parte del Personal Docente e Investigador que ocupe una plaza de categoría ordinaria conllevará el derecho a la convocatoria en su área de conocimiento de una plaza del cuerpo correspondiente en la siguiente convocatoria ordinaria de plazas.

Artículo 34. Personal Investigador de Reincorporación

Para el Personal Investigador de Reincorporación se negociará por la Comisión Paritaria un Plan de Estabilidad específico.

Capítulo III Provisión de plazas

Artículo 35. Provisión de vacantes

La provisión de plazas vacantes del personal docente e investigador laboral se realizará siempre por concurso o concurso-oposición, bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

1. Reingreso de personal en excedencia.
2. Proceso selectivo de promoción interna.
3. Proceso selectivo de nuevo ingreso.

Artículo 36. Tipos de procesos selectivo

1. Las plazas de personal docente e investigador correspondientes a categorías extraordinarias, las de Personal Investigador y las de Ayudante se cubrirán por el proceso selectivo de nuevo ingreso previsto en el presente Convenio colectivo. Excepcionalmente, para las plazas de Profesorado Visitante y Profesorado Emérito, la Universidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá acordar un procedimiento propio de provisión.
2. Las plazas de Profesorado Contratado por Necesidades Temporales se cubrirán por el procedimiento de provisión especialmente previsto en este Título.

Artículo 37. Convocatorias

1. Las convocatorias para cubrir las plazas de RTP vacantes se efectuarán de manera acumulada en cada Universidad al menos dos veces por año natural, a fin de que no sufran la ordenación académica ni los ritmos de investigación.
2. Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la Universidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través de tableros de anuncios y medios electrónicos, así como, en caso de oferta pública, prensa y publicación oficial, de tal manera que se asegure la necesaria publicidad.

Artículo 38. Contenido de las convocatorias

La convocatoria habrá de contener, para cada plaza, al menos las siguientes informaciones: modalidad contractual de la vacante a cubrir, área de conocimiento, jornada y salario. Además, la convocatoria de cada concurso contendrá los requisitos establecidos en la RPT para la plaza vacante, el baremo y los criterios con los que se habrá de juzgar el concurso, así como las pruebas que deberán hacerse, en su caso, y el plazo de admisión de solicitudes.

Artículo 39. Recursos

Contra las convocatorias y los actos administrativos que de ellas se deduzcan, se podrán interponer los recursos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 40. Reingreso de personal en excedencia

1. Si existiese en el área de conocimiento una persona en excedencia sin reserva del puesto que hubiese solicitado su reingreso, éste se producirá mediante su adscripción a la vacante existente, previa reclasificación de ésta en su caso.

2. Si fuesen varias las personas en excedencia que hubiesen solicitado su reingreso, la provisión de la o las plazas se realizará por el procedimiento previsto en este Convenio para la promoción interna.
3. Resuelto definitivamente el proceso de reingreso de personal en excedencia, las personas que hubiesen obtenido plaza deberán incorporarse a la misma en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria. La no incorporación supondrá la pérdida de la condición de excedente.

Artículo 41. Procesos selectivos de promoción interna

1. Los procesos selectivos de promoción interna se realizarán por el sistema de concurso o concurso-oposición, según determine la correspondiente RPT. Podrán participar en estos procesos los trabajadores que ocupen plazas correspondientes a una categoría ordinaria en la misma área de conocimiento, siempre que tengan las condiciones requeridas para el puesto convocado.
2. Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través de los tablones de anuncios de los Departamentos y de los medios electrónicos internos, se sujetarán a las Bases aprobadas por la Universidad previo acuerdo con el Comité de Empresa.
3. Las Comisiones de Valoración de estos procesos estarán compuestas por 5 miembros, de los cuales al menos uno será designado por el Comité de Empresa. Dichas Comisiones estarán compuestas por especialistas del área de conocimiento, o afines, al puesto a cubrir, con, al menos, el nivel de titulación requerido para el acceso a la correspondiente modalidad contractual.
4. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo cada Universidad establecerá un Baremo puntuado de méritos para cada tipo de modalidad contractual, previo acuerdo con el Comité de Empresa. En el Baremo se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:
 - a) Con carácter prioritario, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo.
 - b) El grado de doctor en aquellos casos en los que no sea un requisito de acceso a la categoría correspondiente.
 - c) La experiencia académica y/o profesional del candidato en puestos de similar contenido.
5. Resuelto definitivamente el concurso, las personas que hubiesen obtenido plaza deberán incorporarse a la misma en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiendo renunciar a la misma.

Artículo 42. Procesos selectivos de nuevo ingreso

1. Tras el proceso de promoción interna, todas las plazas vacantes se ofertarán mediante convocatoria libre, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores. Los sistemas de selección serán los de concurso o concurso-oposición, según se determine en la RPT.
2. Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través de los tablones de anuncios de los Departamentos y del Servicio de Personal, de los medios electrónicos, así como mediante su publicación en prensa y en los boletines oficiales que corresponda, se sujetarán a las Bases aprobadas por la Universidad previo acuerdo con el Comité de Empresa.
3. Las Comisiones de Valoración de estos procesos estarán compuestas por 5 miembros, de los cuales al menos uno será designado por el Comité de Empresa. Dichas Comisiones estarán compuestas por especialistas del área de conocimiento, o afines, al puesto a cubrir, con, al menos, el nivel de titulación requerido para el acceso a la correspondiente modalidad contractual.
4. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo cada Universidad establecerá un Baremo puntuado de méritos para cada tipo de modalidad

contractual, previo acuerdo con el Comité de Empresa. En el Baremo se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) Con carácter prioritario, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo.
 - b) El grado de doctor en aquellos casos en los que no sea un requisito de acceso a la categoría correspondiente.
 - c) La experiencia académica y/o profesional del candidato en puestos de similar contenido.
5. Una vez superado el proceso selectivo correspondiente se procederá a formalizar por escrito los contratos de trabajo con las personas candidatas que hayan resultado seleccionadas.

Artículo 43. Proceso selectivo de Profesorado Contratado por Necesidades Temporales

1. La selección para las plazas de Profesorado Contratado por Necesidades Temporales se efectuará de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Esta contratación se realizará a través de bolsas de contratación temporal o de convocatorias públicas.
2. Celebrado concurso en un área para la contratación de profesorado en una modalidad ordinaria, la lista ordenada de concursantes baremados se conformará como bolsa de contratación temporal. En caso de existir concursos para más de una modalidad contractual, se utilizarán con preferencia las listas correspondientes a las de modalidades de mayor nivel. Los concursos celebrados en un curso académico darán lugar a la extinción de la bolsa de contratación existente de cursos anteriores.
3. La Universidad recurrirá a dichas bolsas de contratación temporal salvo que, de acuerdo con el Departamento correspondiente y el Comité de Empresa, estimase que el perfil de las plazas de los concursos realizados no se ajustase a las necesidades docentes sobrevenidas.
4. En caso de no existir bolsa de contratación temporal o de producirse el supuesto recogido en el punto anterior, se convocará un nuevo concurso público.
5. El proceso selectivo de plazas de interinidad se podrá producir de forma inmediata a la generación de la necesidad, previa información al Comité de Empresa.
6. El proceso selectivo de plazas por acumulación de tareas se podrá producir de forma inmediata al acuerdo con el Comité de Empresa.
7. La contratación de Profesorado Contratado por Necesidades Temporales no podrá utilizarse fuera de los supuestos expresamente previstos en este Convenio colectivo.

TÍTULO VI ORGANIZACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 44. Organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de los órganos de gobierno de la Universidad, que la ejercerán dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio colectivo, respetando los cauces de participación de la representación legítima de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.
2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:
 - a) Mejorar e incrementar la prestación de servicios a la comunidad universitaria y a la sociedad en general, buscando la profesionalización, la promoción y la formación personal.
 - b) Adecuar las plantillas a las necesidades reales para lograr una mejora del rendimiento del servicio público, unido al objetivo de la creación de empleo estable, observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios destinados a la docencia e investigación.
 - c) Favorecer una gestión de calidad.

- d) Establecer las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad
3. Cuando la organización del trabajo suponga la modificación de las condiciones de trabajo requerirá el acuerdo previo con la representación de los trabajadores.

Artículo 45. Calendario laboral

En cada universidad se acordará anualmente con la representación de los trabajadores el calendario laboral, que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales.

Artículo 46. Jornada de trabajo

1. La jornada laboral será de 35 horas semanales de lunes a viernes.
2. Las actividades docentes se realizarán en régimen de jornada continua, de lunes a viernes. Entre el comienzo de la primera y el final de la última clase no existirá un lapso de tiempo superior a las siete horas. Los conflictos individuales se resolverán con la representación de los trabajadores.
3. En las contrataciones a tiempo completo la actividad docente supondrá como máximo seis horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al alumnado, en cómputo semanal. En el marco del cumplimiento de las obligaciones docentes del área, el profesor podrá optar por la acumulación de sus horas lectivas, siempre que de su elección no se derive la obligación involuntaria para otro profesor de superar su máximo semanal ordinario.
4. La dedicación a la actividad investigadora será como mínimo de un tercio de la jornada pactada, salvo en el caso del profesorado contratado sin obligación investigadora.
5. Los Ayudantes que no posean el grado de Doctor, así como el Personal Investigador en Formación, podrán participar en las tareas docentes con un máximo de tres horas semanales de docencia autorizada. Los Ayudantes con el grado de Doctor podrán participar en las tareas docentes con un máximo de cuatro horas semanales.
6. En las contrataciones a tiempo parcial la duración de la jornada de trabajo vendrá determinada por las obligaciones docentes, sumándose para ello las horas lectivas, las de tutoría o asistencia al alumnado (una hora por cada hora lectiva) y las de preparación de la actividad docente (dos horas por cada hora lectiva). En el marco del cumplimiento de las obligaciones docentes del área, el profesor podrá optar por la acumulación de sus horas lectivas, siempre que de su elección no se derive la obligación involuntaria para otro profesor de superar su máximo semanal ordinario.
7. Cuando las obligaciones docentes conlleven de modo necesario desplazamientos fuera del campus se acordará con la representación de los trabajadores la forma en que dichos desplazamientos se computarán como dedicación docente.
8. Las modificaciones en la dedicación docente que deriven de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior serán acordadas con la representación de los trabajadores.

TITULO VII VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 47. Vacaciones

1. El Personal Docente e Investigador tiene derecho a vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles anuales. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados a continuación se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - 15 años de servicio: 23 días hábiles.
 - 20 años de servicio: 24 días hábiles.
 - 25 años de servicio: 25 días hábiles.

- 30 años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

2. A los efectos previstos en el presente artículo los sábados no serán considerados días hábiles.
3. El periodo de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. En ausencia de carga docente, y con el visto bueno del Departamento, se podrán disfrutar, total o parcialmente, en cualquier otro momento del año. Ni la baja por maternidad o por enfermedad ni otros permisos limitarán el disfrute de las vacaciones.
4. Asimismo, se tendrá derecho a quince días de vacaciones en Navidad y siete días en Semana Santa.

Artículo 48. Permisos retribuidos

1. El Personal Docente e Investigador, previa justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración íntegra, por los motivos y el tiempo que se indican a continuación:
 - a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute, podrá ejercerse antes o después de aquél.
 - b) Por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, 10 días naturales. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base.
 - c) Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana treinta y siete de embarazo, hasta la fecha del parto.
 - d) Para la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, previo aviso al Departamento, el tiempo indispensable para realizarlos.
 - e) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo legalmente establecido de suspensión de contrato, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.
 - f) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días, o 5 días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien en alternancia con el trabajo, sin exceder de la duración fijada, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.
 - g) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de nueve años, 3 días.
 - h) Por enfermedad terminal del cónyuge o pareja de hecho, o de un hijo, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días.
 - i) Por fallecimiento de un progenitor, del cónyuge o pareja de hecho, o de un hijo del trabajador, 5 días naturales; de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, 4 días naturales; y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 3 días naturales.
 - j) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a permisos de trabajo retribuidos, de duración determinada, con el fin de que puedan normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/o residencia, realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamientos psicológico o similares.
 - k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el que no reciba el trabajador o trabajadora retribución alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal:
 - La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.

- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
 - El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.
- l) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales. Este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.
 - m) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, el día de su celebración.
 - n) Por asuntos particulares, hasta 10 días al año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.
2. En todos los casos los permisos supondrán una reducción proporcional de las obligaciones docentes de su beneficiario. La determinación del periodo de disfrute de los permisos previstos en los apartados anteriores corresponderá al trabajador o trabajadora.
 3. Por la Comisión Paritaria podrán estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

Artículo 49. Reducciones de jornada

1. El Personal Docente e Investigador, previa justificación adecuada, tendrá derecho a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación:
 - a) Por lactancia de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. En el caso de que la madre y el padre estén empleados, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de ellos, o distribuirse entre ambos en dos fracciones.
 - b) En el caso de nacimiento de hijo o hija en el que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido.
 - c) Por enfermedad muy grave de familiar en primer grado, el personal tendrá derecho a una reducción del 50% de la jornada durante un mes, sin reducción de sus retribuciones.
 - d) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de menos de nueve años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un 25%, sin reducción de sus retribuciones.
 - e) Tendrá el mismo derecho señalado en el párrafo anterior quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.
 - f) También tendrán derecho a reducción de jornada en las condiciones señaladas en la letra (d) de este artículo, las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
2. En todos los casos la reducción de jornada deberá tener un reflejo proporcional de las obligaciones docentes de su beneficiario. La concreción horaria corresponderá al trabajador o trabajadora.

Artículo 50. Licencias no retribuidas

1. Podrán concederse licencias no retribuidas por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:
 - a) El trabajador o trabajadora que acredite su colaboración con alguna ONG, inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un periodo de permiso no retribuido de

- hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización de la Universidad.
- b) El trabajador o trabajadora que lleve como mínimo un año al servicio de la Universidad, tendrá derecho, si las necesidades docentes lo permiten, a una licencia no retribuida, con una duración mínima de 15 días y máxima de 3 meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años, siempre y cuando haya agotado el plazo máximo de tal licencia.
2. En todos los casos las licencias supondrán una reducción proporcional de las obligaciones docentes de su beneficiario.

Artículo 51. Permisos y licencias por formación

Las Universidades establecerán, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, el régimen de permisos y licencias para la realización de estudios, docencia y estancias de investigación en otros Centros. De estas actividades se informará al Comité de Empresa con periodicidad trimestral.

Artículo 52. Año sabático

El personal docente e investigador con contrato por tiempo indefinido, por cada periodo ininterrumpido de seis años de docencia en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá derecho a una licencia retribuida de un año. Cada Universidad establecerá, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, los mecanismos de tramitación de estas licencias garantizando, en todo caso, que queden cubiertos los encargos docentes de los Departamentos correspondientes.

Artículo 53. Garantía de derechos

Los supuestos previstos en este Título son derechos individuales del personal docente e investigador con contrato laboral. Las ausencias obligadas que generen carga docente deberán ser cubiertas mediante contratos por necesidades temporales. La Universidad vigilará para que la carga docente no se acumule de manera indebida al regreso de una baja, permiso o licencia.

TÍTULO VIII SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Artículo 54. Suspensión con reserva de puesto

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en la legislación aplicable y además:

- a) Con carácter general, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de puesto, por la estancia en otras Universidades, Centros de Investigación o Centros Tecnológicos, previa acreditación de la aceptación por parte de dicho Centro, siempre que dicha estancia tenga por objeto su formación docente e investigadora.
- b) Específicamente, mientras se mantenga la exigencia de desvinculación que establece el artículo 50 de la Ley Orgánica de Universidades, los Ayudantes tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de puesto, por las estancias en otras Universidades, Centros de Investigación o Centro Tecnológicos, hasta completar los dos años de desvinculación.
- c) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de suspensión por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 55. Retribuciones durante la suspensión del contrato

El personal que se encuentre en suspensión de contrato y perciba prestación de la Seguridad Social recibirá una cuantía, que permanecerá inalterable durante todo el periodo, equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones íntegras que viniera percibiendo, calculada sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja, o sobre la media del tiempo que lleve trabajando si llevase menos de seis meses. Este derecho se mantendrá mientras dure la suspensión. Las subidas salariales que se produzcan durante el periodo de suspensión del contrato se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

Artículo 56. Excedencias

1. Por cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, el personal para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Universidad. Asimismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

2. Para mujeres víctimas de violencia de género

Toda trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, excedencia que no tendrá límite de duración.

3. Forzosa

La excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso al servicio activo habrá de realizarse en el plazo de dos meses a partir del cese en el cargo.

4. Voluntaria

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el Personal Docente e Investigador con contrato perteneciente a modalidad ordinaria en las condiciones establecidas por la legislación vigente. Solicitado el reingreso, la persona en excedencia tendrá derecho al mismo en cuanto se produzca una vacante en el área de conocimiento a la que pertenezca, sea cuál sea la categoría de la misma, previa su reclasificación en caso de que sea necesario para permitir su ocupación por la persona en excedencia.

5. Por incompatibilidad

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba en una categoría ordinaria en la Universidad, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación conservará indefinidamente el derecho al reingreso en los términos establecidos en el apartado anterior.

Artículo 57. Régimen general

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, al personal docente e investigador incluido en su ámbito se le aplicará el régimen de suspensión y excedencia previsto para los cuerpos docentes universitarios.

TÍTULO IX FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 58. Formación

1. La Universidad deberá elaborar anualmente un Plan de Formación de su profesorado, que supondrá un mínimo de 50 horas a disposición de los trabajadores para su formación y al que la Universidad destinará, al menos, el 2% de la masa salarial correspondiente.
2. En la elaboración del citado Plan tomarán parte los representantes de los trabajadores y el Comité de Empresa recibirá periódicamente información sobre su aplicación académica y financiera.
3. En materia de formación relacionada con riesgos laborales, se consultará a los Delegados y Delegadas de Prevención según lo dispuesto en el artículo 36.1.c) de la Ley de Prevención, y habrá de contarse con el asesoramiento de los técnicos del Servicio de Prevención de la Universidad.

Artículo 59. Movilidad

La Comisión Paritaria regulará, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio colectivo, un Plan de Movilidad para el profesorado con contrato laboral, de tal modo que pueda completar su formación así como reunir los requisitos necesarios para la continuidad de su carrera académica. Mientras se mantenga el requisito legal de desvinculación establecido en el artículo 50 de la Ley Orgánica de Universidades, este Plan acogerá expresamente a los Ayudantes.

TÍTULO X CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Capítulo I Normas generales

Artículo 60. Régimen retributivo

Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio colectivo. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de las Universidades.

Artículo 61. Recibo de salarios

Las retribuciones percibidas por el personal gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. Las Universidades están obligadas a entregar a los trabajadores un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

Capítulo II

Estructura general de las retribuciones

Artículo 62. Salario base

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 63. Complemento de antigüedad

Es el complemento destinado a retribuir la antigüedad, que se percibirá por cada tres años de servicios efectivos, aun cuando no se tenga la condición de personal fijo. Consistirá en una cantidad igual a la fijada para los cuerpos docentes universitarios (41,93 €/mes el año 2006). 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. Igualmente se computarán los servicios prestados en Administraciones públicas de los países pertenecientes a la Unión Europea. Además, se computará como periodo trabajado el tiempo posterior a la Licenciatura durante el cual se haya desarrollado una actividad docente o investigadora como becario. El complemento de antigüedad 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.

Artículo 64. Complemento de categoría

Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de la categoría profesional.

Artículo 65. Proporcionalidad de las retribuciones

En todo caso, para el personal docente e investigador afectado por este Convenio, la suma mensual del sueldo base y el complemento de categoría deberá corresponder, al menos, a las retribuciones mensuales del personal perteneciente a los cuerpos docentes o administrativos que se expresan en el cuadro siguiente. Toda mejora económica para compensar la pérdida del poder adquisitivo que se acuerde en el ámbito de las administraciones públicas será de aplicación automática al personal incluido en este convenio.

Categoría	Referencia
Ayudante	Ayudante LRU 2º periodo
Ayudante Doctor	TEU
Colaborador	TEU
Contratado Doctor	Asociado LRU Tipo IV
Asociado	Asociado LRU Tipo II
Visitante	TU
Contratado por Necesidades Temporales	Asociado LRU Tipo III

Artículo 66. Retribuciones del Profesorado Visitante

Las retribuciones previstas para el Profesorado Visitante podrán incrementarse, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, hasta una retribución equivalente a la que perciban en su Centro de origen, sin que en ningún caso pueda ser superior a la que corresponda a un Catedrático de Universidad con cinco trienios, tres complementos específicos por méritos docentes y dos sexenios de investigación.

Artículo 67. Retribuciones del Profesorado Emérito

En cómputo anual, la retribución del Profesorado Emérito contratado por las Universidades, sumada a su pensión de jubilación, no podrá superar a la correspondiente a su situación administrativa inmediatamente anterior a la jubilación, en cómputo anual, incluyendo la antigüedad y todos los demás complementos, salvo los de cargos académicos.

Artículo 68. Complementos con regulación autonómica

El personal docente e investigador con contrato laboral tendrá derecho a percibir los complementos con regulación autonómica de acuerdo a lo establecido en el Decreto 140/2002, de 7 de octubre, del Gobierno de Canarias, o normativa que lo sustituya.

Artículo 69. Complementos por actividad docente y productividad investigadora

El personal docente e investigador con contrato laboral tendrá derecho a percibir complementos por actividad docente y productividad investigadora en las mismas condiciones que el Real Decreto 1086/1989 establece para el profesorado funcionario o norma que los regule en el futuro. La cuantía de ambos complementos será la fijada para el profesorado Titular de Universidad. A estos efectos la Agencia Canaria para la Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria establecerá un procedimiento de evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado.

Artículo 70. Complemento por residencia

El complemento por residencia existente a la entrada en vigor del presente Convenio se añadirá al sueldo base, sin que esta cantidad sea computable a los efectos del cuadro de referencia del artículo 65.

Artículo 71. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos

Los trabajadores que, fuera de su jornada normal de lunes a viernes, deban prestar servicios en sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a una compensación por cada uno de estos días trabajados de 60€ para servicios prestados en horario de mañana durante los sábados y de 72€ para servicios prestados en horario de tarde durante los sábados o en cualquier horario durante un domingo o festivo. Las cantidades señaladas en este artículo se actualizarán cada año según el incremento previsto en los Presupuestos Generales para los empleados públicos.

Artículo 72. Complemento funcional por cargo académico o por responsabilidad de gestión

Es el complemento destinado a retribuir el desempeño de cargos académicos o de gestión. Sólo se cobrará durante el periodo en que se esté desarrollando la responsabilidad. Su cuantía será la establecida para el profesorado perteneciente a los cuerpos docentes. En caso de que la responsabilidad correspondiente no tenga retribución determinada para el profesorado de los cuerpos docentes, la cuantía del complemento será fijada por la Universidad previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 73. Complemento 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 al Vicerrectorado competente en materia de profesorado su determinación y autorización, previo informe del Departamento correspondiente e informando trimestralmente al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto.

Artículo 74. Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base más el complemento de antigüedad y de categoría, se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas. 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. El trabajador que cese al servicio de la Universidad antes del devengo de las citadas pagas tendrá derecho a percibir el importe correspondiente, determinado de la forma indicada anteriormente en el presente artículo.

Artículo 75. Indemnizaciones por razón de servicio

El personal 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. La indemnización por gastos de desplazamiento en el caso de que el trabajador utilice su propio vehículo, así como la dieta o cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos de estancia o manutención por razón del servicio encomendado, serán las establecidas en cada momento para el personal funcionario de la Universidad.

Artículo 76. Cláusula de revisión

En el caso de que a final de año se haya producido un incremento del Índice de Precios al Consumo superior al incremento aplicado en las retribuciones del año, el personal incluido en este Convenio colectivo percibirá una paga complementaria para compensar dicha desviación, que se abonará junto con la paga correspondiente al mes de enero del año siguiente.

TÍTULO XI ACCIÓN SOCIAL

Artículo 77. Fondo de Ayuda Social

Cada Universidad creará un Fondo de Ayuda Social al que aportará cada año, como mínimo, una cuantía equivalente al 0,5% de la masa salarial del personal afectado por este Convenio. Las condiciones de uso de dicho Fondo serán pactadas con la representación de los trabajadores y contemplará necesariamente el texto de la convocatoria, alcance de la misma, cuantía de las ayudas y conceptos protegidos que, al menos, contemplarán un fondo educativo para atender gastos de enseñanza y formación, un fondo de ayuda social para atender gastos de carácter sanitario y las asignaciones presupuestarias necesarias que aseguren cubrir las indemnizaciones por invalidez o defunción que se contienen en el presente Convenio.

Artículo 78. Indemnización por invalidez o muerte en accidente laboral

Cada Universidad buscará la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores, o herederos, cobren indemnización por muerte accidental, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, producidas por accidente laboral. Las indemnizaciones señaladas no podrán ser inferiores a 15.000 €.

Artículo 79. Indemnización por invalidez o defunción

Cada Universidad buscará la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores, o herederos, cobren indemnización por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, independientemente de la causa que la produzca. Las indemnizaciones señaladas en este artículo no podrán ser inferiores a 7.500 €.

Artículo 80. Enseñanza universitaria

El personal afectado por este Convenio tendrá para sí, su cónyuge o pareja de hecho, hijos y personas a cargo por guarda legal, derecho de matrícula gratuita en las Universidades Públicas Canarias para la obtención de títulos oficiales con validez y eficacia en todo el territorio nacional.

Artículo 81. Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio

El personal afectado por este Convenio tendrá para sí, su cónyuge o pareja de hecho, hijos y personas a cargo por guarda legal, derecho a la utilización de las instalaciones y participar en las actividades deportivas, culturales y de ocio de la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 82. Anticipos

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho, dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, a percibir un anticipo a cuenta de su salario equivalente a un máximo de tres salarios íntegros a devolver, sin interés, en un máximo de tres años.

TÍTULO XII SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 83. Seguridad y Salud

En materia de seguridad y salud el personal docente e investigador laboral se regirá por los acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral que existan en las Universidades y por los que se negocien en el marco del presente Convenio colectivo.

TÍTULO XIII DERECHOS SINDICALES

Artículo 84. Derechos de los trabajadores

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en la Universidad libremente sus opiniones sobre el particular.
2. Se podrán realizar Asambleas de trabajadores en las Universidades, previa comunicación a la misma en un plazo de 48 horas, para las que se dispondrá de 40 horas anuales dentro del horario de trabajo. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales legalmente constituidas o el 20% del total de la plantilla.
3. Las Secciones Sindicales más representativas o que tengan al menos el 10% de los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de 20 horas anuales para Asambleas de afiliados y simpatizantes. El preaviso necesario para este tipo de asambleas será de 24 horas.
4. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados.

Artículo 85. Derechos del Comité de Empresa

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan, que se traducirá en una reducción de la dedicación docente de 9 créditos.

2. Cuando, por las funciones desempeñadas por los representantes, se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Universidad sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 48 horas.
3. Los miembros de los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de sus horas sindicales en uno o varios de ellos. En caso de producirse acumulación de horas sindicales, deberá comunicarse mediante escrito firmado por los representantes cedentes al Vicerrectorado competente en materia de profesorado, con una antelación mínima de 48 horas, por si se requiriese sustitución en el desempeño docente.
4. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración. Los miembros del Comité de Empresa y representantes de los sindicatos que intervengan en la negociación del Convenio colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.
5. Los miembros de los Comités de Empresa gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después del cese en el cargo.
6. Se pondrá a disposición de cada Comité de Empresa un local adecuado provisto de teléfono, ordenador, fotocopiadora, mobiliario y material de oficina, conexión a internet y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en la Universidad para facilitar información a sus representados. Además, dispondrán de una dotación económica anual para gastos corrientes adecuada a sus necesidades.
7. Se facilitarán a cada Comité de Empresa tabloneros de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones tengan que efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tabloneros se instalarán en lugares claramente visibles. Igualmente, se le facilitará el acceso a la emisión de comunicaciones a todo el personal por correo ordinario o electrónico.
8. Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité de Empresa motivados por actos de representación serán abonados por las Universidades.

Artículo 86. Informes del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá derecho a formular propuestas o elevar informes a la Universidad que contribuyan a la mejora del servicio.

Artículo 87. Derechos de las Secciones Sindicales y Afiliados

1. Las Secciones Sindicales, legalmente constituidas, de los sindicatos firmantes del Convenio colectivo tendrán derecho a liberar a tiempo completo un máximo de 8 trabajadores, 4 en cada Universidad, en proporción a la representatividad en el Comité de Empresa de las Centrales Sindicales correspondientes. Las Universidades tienen la obligación de sustituir a los liberados, permaneciendo estos trabajadores en situación de activo sin merma salarial.
2. Las Secciones Sindicales, legalmente constituidas, de los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará en función del número de trabajadores:

De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3
De 5.001 en adelante	4

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales que hayan obtenido un 10% de representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a las mismas reducciones de jornada que los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros de las Secciones Sindicales que tengan reducción de jornada por razón sindical podrán acordar la acumulación de todas o parte de sus horas sindicales en uno o varios de ellos. En caso de producirse acumulación de horas sindicales, deberá comunicarse mediante escrito firmado por los miembros cedentes a la administración universitaria, con una antelación mínima de 48 horas, por si se requiriese sustitución en el desempeño del puesto de trabajo.

Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

3. Son funciones y derechos de los Delegados Sindicales:
 - a) Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Universidad.
 - b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud.
 - c) Tener acceso a la misma información y documentación que el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
 - d) Ser oídos por la Universidad en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
 - e) Ser informados y oídos por la Universidad, con carácter previo, sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - f) Ser informados y oídos por la Universidad, con carácter previo, en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, y sobre cualquier proyecto o acción de la Universidad que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - g) Ser informados y oídos por la Universidad, con carácter previo, sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
4. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas y con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a disponer de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades. Cuando el índice de afiliación exceda al 10% del personal, tendrán derecho a disponer de los mismos medios que el Comité de Empresa.
5. Los gastos de desplazamiento de los miembros de las Centrales Sindicales por actos de preparación y asistencia a la Comisión Negociadora y la Comisión Paritaria del Convenio colectivo serán abonados por las Universidades.

TÍTULO XIV **MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS**

Artículo 89. Mediación

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio requerirá, para su consideración lícita, del previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce por las partes como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.
2. La Comisión Paritaria deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su Secretaría la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.
3. Reunida la Comisión Paritaria para tratar el conflicto colectivo, ésta podrá acordar la solución al mismo o las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto podrán instar la vía jurisdiccional.

TÍTULO XV RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 90. Régimen disciplinario

Con carácter general, y en el marco del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, al personal docente e investigador incluido en el ámbito de este Convenio colectivo se le aplicará el régimen disciplinario aplicable a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 91. Procedimiento

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dando audiencia a éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.

Si a la entrada en vigor de este Convenio la Universidad no tuviese aprobada la RPT del personal docente e investigador laboral, la convocatoria de plazas se hará mediante negociación con la representación de los trabajadores. En todo caso, se garantizará al personal docente e investigador laboral los derechos de promoción y reingreso del personal en excedencia, reconocidos en el presente Convenio colectivo.

Disposición Transitoria Segunda.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio colectivo la Comisión Paritaria negociará un Acuerdo específico sobre las condiciones de trabajo del Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud.

Disposición Transitoria Tercera.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio colectivo la Comisión Paritaria negociará un Acuerdo específico de Estabilidad del Personal Investigador de Reincorporación.

Disposición Transitoria Cuarta.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente Convenio colectivo la Comisión Paritaria negociará un Acuerdo específico de prevención de riesgos laborales y salud laboral del Personal Docente e Investigador.

Disposición Transitoria Quinta.

El mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo el personal docente e investigador laboral recibirá una paga extraordinaria individualizada en compensación de la antigüedad no cobrada, equivalente a lo no percibido en concepto de complemento de antigüedad desde el inicio de su actual contrato.

Preguntas y Notas

- Para Milagros: ¿Porqué “Convenio colectivo” y no “Convenio Colectivo”?
- ¿Cómo encaja en la legislación actual el “Profesor Contratado para Necesidades Temporales”?
¿La figura legal es un Colaborador o Contratado Doctor?
- ¿El “Personal Investigador de Reincorporación” no es siempre con cargo a Proyectos de Investigación?
- No coincide la jornada de trabajo del artículo 46 con la dedicación docente del artículo 27.
- Contrastar el contenido con el vigente Convenio del PAS laboral.