I
CONVENIO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES VALENCIANAS

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

TITULO I

OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Artículo 1. Objeto

El presente Convenio Colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la Universidad de ……. (en adelante,…..) y su personal docente e investigador contratado en régimen de derecho laboral (en adelante, PDI laboral).

Artículo 2. Partes concertantes

Conciertan este convenio colectivo de una parte la Universidad de ……., representada por el Excmo. Sr. Rector Magnífico, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir y, de otra, el personal docente e investigador contratado en régimen laboral en ella, representado por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), por …

TÍTULO II

ÁMBITO DEL CONVENIO

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará en todos los centros docentes y/o de investigación de la Universidad de ……..

Artículo 4. Ámbito funcional

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio es de aplicación, por haberlo acordado las partes, al conjunto de actividades y servicios prestados por la Universidad de ..... en cuanto afecten al personal descrito en el artículo siguiente.

Artículo 5. Ámbito personal y material

5.1. Las normas contenidas en este documento serán de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios retribuidos como docente y/o investigador en la Universidad de ....., en virtud de la relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por la persona interesada y el excelentísimo señor Rector Magnífico de esta Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de esta Universidad.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

5.2. Para mayor claridad en la redacción del presente Convenio, es necesario dividir el conjunto de trabajadores adscritos al Convenio en dos grupos, sin perjuicio que a lo largo de la redacción se puedan hacer divisiones más detalladas. Los dos grupos se detallan de la siguiente forma:

a) Personal propio de la Universidad de ....., constituido por aquéllos que mantienen contrato con la Universidad de ..... y cuya convocatoria de provisión, dotación presupuestaria, condiciones laborales, prórrogas y rescisión del contrato son potestad exclusiva de la Universidad de ..... (Ayudantes, Ayudantes Doctores, Colaboradores, Contratados Doctores, Asociados, Visitantes, Eméritos, Sustitutos y Personal Científico e Investigador). Todos los acuerdos que se alcancen en materia de formación, beneficios sociales (acción social), salud laboral y derechos sindicales serán de aplicación también a todo el personal definido en este apartado.

b) Personal gestionado por la Universidad de ....., constituido por aquéllos en los que la Universidad participa exclusivamente en la formalización del contrato y la gestión de las retribuciones a percibir, pero que no participa en la convocatoria, selección, asignación de retribuciones, condiciones laborales, prórrogas y rescisión de contrato, tales como: Becarios de Formación del Personal Investigador (FPI) y de Formación de Profesorado Universitario (FPU) con contrato laboral; contratados de los programas: Postdoctoral, Juan de la Cierva, Ramón y Cajal o asimilados. De igual manera será de aplicación al personal de investigación contratado para obra o servicio determinado al amparo de lo dispuesto en el artículo 48.1 de la LOMLOU, así como al personal técnico contratado en dicha modalidad siempre y cuando en la convocatoria de la plaza venga especificado que su contrato tendrá naturaleza investigadora. Quedan excluidos del presente convenio el de cuantos técnicos sean contratados como personal de administración y servicios. Todos los acuerdos que se alcancen en materia de formación, salud laboral, derechos sindicales y aquéllos de acción social que se adopten, serán de aplicación también a todo el personal definido en este apartado.

5.3. A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo, los programas, proyectos o convenios específicos que la Universidad de .....suscriba con cualquier otra institución, y en los que pueda participar personal docente o investigador laboral de esta Universidad, deberán respetar las condiciones laborales (o de trabajo) pactadas en este Convenio Colectivo.

5.4. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal de administración y servicios que mantenga relación jurídico-laboral con la Universidad de .....

b) El personal laboral de fundaciones, asociaciones, sociedades mercantiles, civiles, Consorcios y entidades de titularidad universitaria o compartida con otras diferenciadas de los mismos a las que den lugar, agrupaciones de interés económico y cualesquiera otras entidades con personalidad jurídica propia que estén creadas o participadas por la Universidad de ....., sin perjuicio de la eventual adhesión a este Convenio en los términos legalmente previstos.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

c) Los ponentes, conferenciantes o participantes ocasionales en foros, seminarios, simposios, cursos, mesas redondas y otras actividades análogas organizadas o participadas por la Universidad.

Artículo 6. Ámbito temporal

6.1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana y mantendrá su vigencia hasta …

6.2. El Convenio 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 firmantes con una antelación mínima de dos meses al término de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Convenio se aplicará hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio. Una vez denunciado el Convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de un mes.

TÍTULO III

CONDICIONES DE APLICACIÓN.

Artículo 7. Compensación y absorción

7.1. Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sean su naturaleza y origen.

7.2. Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el periodo de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

8.1. 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. Estas condiciones podrán respetarse respecto del personal que pudiera integrarse en la Universidad, siempre que exista acuerdo entre las partes.

8.2. El presente convenio establece que la vinculación para las partes afectadas lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Artículo 9. Indivisibilidad del Convenio

9.1. El Convenio tiene un carácter único, necesario e indivisible a todos los efectos. Las condiciones pactadas en él constituirán un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad, y ello sin perjuicio de las incorporaciones que se puedan hacer al texto de común acuerdo por todas las partes.

9.2. Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del Convenio, las partes se obligan a negociar uno nuevo o renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 10. Revisión de los importes económicos

Las cantidades económicas que aparecen en el presente Convenio experimentarán, anualmente y a partir del 1 de enero de 2010, el incremento salarial anual que se establezca por virtud de las disposiciones legales o acuerdos vinculantes que afecten a todo el personal de la Universidad de .....

Artículo 11. Prelación de normas

Las normas incluidas en el presente Convenio Colectivo regularán, con carácter general, las relaciones entre la Universidad de ..... y su PDI laboral. En todo lo no previsto por este Convenio se aplicará, con carácter supletorio, la legislación laboral y la normativa general, estatal y autonómica que corresponda.

Artículo 12. Efectos de la aplicación

Las partes firmantes adquieren el compromiso de no adoptar medidas que impidan la aplicación efectiva del Convenio y a someter a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria definida en el siguiente título, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio Colectivo, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. En el supuesto de no alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje del …

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

TITULO IV

COMISIÓN PARITARIA Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 13. Comisión Paritaria

13.1. Objeto**.** Se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este Convenio, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las entidades administrativas y judiciales correspondientes.

13.2. Constitución. La Comisión Paritaria se constituirá dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de este Convenio.

13.3. La Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de su constitución, redactará y aprobará su reglamento de funcionamiento.

13.4. Composición**.** La Comisión Paritaria estará integrada por veinte vocales, de los cuales ocho lo serán en representación de las Organizaciones Sindicales firmantes determinándose el número de representantes de cada una de ellas en función de su representatividad, y otros ocho lo serán en representación de la Universidad de ..... Podrán asimismo formar parte de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, un asesor por cada Organización Sindical firmante del Convenio y cuatro asesores por la Universidad de .....

Los Vocales podrán ser diferentes en cada reunión y serán designados por cada parte.

13.5. La Comisión Paritaria estará presidida por el Rector o persona en quien delegue, y se entenderá constituida con la presencia de al menos el 50 por 100 de los representantes de los trabajadores, y la representación de la Universidad.

Actuará como Secretario la persona que se determine con arreglo al reglamento de funcionamiento interno.

13.6. Periodicidad. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos una vez cada tres meses en sesión ordinaria y, con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, cada vez que lo solicite la mayoría de una de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los quince días siguientes desde que se solicite.

13.7. Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión ordinaria serán remitidos al Secretario, incluyéndose en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso, serán incluidos en el de la siguiente convocatoria.

Las sesiones de carácter extraordinario y su correspondiente orden del día serán objeto de regulación en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

13.8. Convocatoria y orden del día. La convocatoria de la Comisión Paritaria se efectuará por escrito con la antelación suficiente. Dicha convocatoria deberá reflejar los puntos a tratar en el orden del día, incluyendo los planteados por cualquiera de las partes que hayan sido remitidos previamente al Secretario, acompañados, en su caso, de la correspondiente documentación para estudio.

13.9. Adopción de acuerdos. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de ambas partes, con voto ponderado entre la representación sindical, en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones. Los acuerdos tomados por la Comisión Paritaria, debidamente reflejados en el acta de cada reunión, que firmarán ambas partes, tendrán carácter vinculante. Los acuerdos y dictámenes aprobados por la Comisión Paritaria podrán incorporarse al presente Convenio en forma de Anexo, cuando así lo disponga la mayoría de la Comisión

13.10. Publicidad. Se remitirá copia de los acuerdos de la misma mismos al comité de empresa, así como al Boletín oficial de la Universidad de ..... si procediera su publicación. Los acuerdos, a efectos informativos, serán publicados en el plazo de 30 días.

13.11. La Comisión Paritaria recabará toda clase de información relacionada con las cuestiones de su competencia según lo previsto en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la misma.

13.12. La universidad y las centrales sindicales con representación en la Comisión Paritaria podrán recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta, a través de la secretaría de la misma.

13.13. Funciones. Con carácter general, y sin perjuicio de otras facultades reconocidas en el articulado de este convenio, corresponderá a la Comisión Paritaria:

a) Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.

b) Interpretar el articulado, sus cláusulas y anexos en todas aquellas cuestiones suscitadas por las partes y por los órganos de representación de los trabajadores.

c) Actualizar el contenido normativo del presente Convenio si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.

d) Crear las comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas, las cuales elevarán a la Comisión las propuestas correspondientes.

e) Conocer cualquier conflicto Colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio.

f) Desarrollar labores de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

g) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera suscitarse en el ámbito del Convenio.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

h) Recibir y conocer los expedientes de clasificación personal suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este Convenio de personal procedente de otros convenios u organismos.

i) Negociar, en caso de producirse cambios legislativos o normativos que afecten al ámbito personal de este convenio, para adaptar este convenio a dichos cambios.

e) Cualquier otra cuestión que le sea encomendada por el presente Convenio, o por acuerdo mayoritario de cada una de las partes firmantes del mismo, siempre que no se altere sustancialmente su contenido.

13.14. Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión paritaria continuará en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 14. Procedimiento de resolución de conflictos

En el plazo de seis meses desde la constitución de la Comisión Paritaria, ésta acordará el proceso de mediación de solución de conflictos colectivos extrajudicialmente.

TÍTULO V

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN, CATEGORÍAS PROFESIONALES, ACCESO Y FUNCIONES

CAPITULO I

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 15. Modalidades de contratación

Las modalidades de contratación laboral serán las específicas del ámbito universitario reguladas en la Ley Orgánica de Universidades de 12 de Abril de 2007 (articulo 48) y en la normativa autonómica de desarrollo y todas aquellas modalidades previstas en la legislación laboral que sean de aplicación al PDI a las que hace referencia el artículo 5.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

CAPITULO II

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 16. Ayudantes.

16.1. Los Ayudantes serán contratados con la finalidad principal de completar su formación docente e investigadora. Para poder concursar será necesario que los aspirantes hayan sido admitidos o estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado.

16.2. Su dedicación será a tiempo completo.

16.3. Su aportación a las tareas docentes del área de conocimiento al que esté adscrita la plaza, así como su distribución, será la que se determine por el departamento correspondiente, sin que en ningún caso su colaboración pueda superar la dedicación de 60 horas anuales de índole práctica y de 2 horas por semana de asistencia al estudiante.

16.4. El aspirante deberá presentar informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no estar afiliado a ésta. En el caso de haber estado contratado en una Universidad, deberá adjuntar hoja de servicios actualizada.

16.5. La duración efectiva del contrato será de cuatro años, prorrogable uno más previo informe favorable del Consejo de Departamento. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de Profesor Ayudante Doctor, en la misma o distinta Universidad, no podrá exceder de ocho años.

16.6. La prórroga o no de los contratos iniciales será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 17. Profesores Colaboradores

17.1. Los Profesores Colaboradores serán contratados en esta modalidad solamente en los supuestos, condiciones y plazos que se establezcan reglamentariamente por el Estado.

17.2. Los aspirantes deberán acreditar haber obtenido informe favorable de su actividad por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Valenciana determine. Para acreditar dicho informe será necesario adjuntar copia de la certificación expedida por la Dirección General de Universidades tal como se recoge en el artículo 4.1 y 2 del R.D. 1052/2002, de 11 de octubre (BOE de 12 de octubre), o en su caso del órgano de evaluación externa que determine la ley de la Comunidad Autónoma de ……...

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

17.3. La dedicación será a tiempo completo.

17.4. La duración del contrato será indefinida.

Artículo 18. Profesores Ayudantes Doctores

18.1. Los Profesores Ayudantes Doctores serán contratados de entre doctores con la finalidad de realizar tareas docentes y de investigación.

18.2. Los aspirantes deberán acreditar haber obtenido previa evaluación positiva de su actividad por la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma de …….. determine. Para acreditar dicha evaluación será necesario adjuntar copia de la certificación expedida por la Dirección General de Universidades tal como se recoge en el artículo 4.1 y 2 del R.D. 1052/2002, de 11 de octubre (BOE de 12 de octubre), o en su caso del órgano de evaluación externa que determine la ley de la Comunidad Autónoma, y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad de .....

18.3. La dedicación será a tiempo completo.

18.4. El aspirante deberá presentar informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no estar afiliado a ésta. En el caso de haber estado contratado en una Universidad, deberá adjuntar hoja de servicios actualizada.

18.5. La duración del contrato será de cuatro años, prorrogable uno más previo informe favorable del Consejo de Departamento. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de Ayudante, en la misma o distinta Universidad, no podrá exceder de ocho años.

18.6. La prórroga o no de los contratos iniciales será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 19. Profesores Contratados Doctores (Básico o tipo I)

19.1. Los Profesores Contratados Doctores serán contratados de entre doctores con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas docentes y de investigación.

19.2. Los aspirantes deberán acreditar haber obtenido previa evaluación positiva de su actividad por la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma de ……. determine. Para acreditar dicha evaluación será necesario adjuntar copia de la certificación expedida por la Dirección General de Universidades tal como se recoge en el artículo 4.1 y 2 del R.D. 1052/2002, de 11 de octubre (BOE de 12 de octubre), o en su caso del órgano de evaluación externa que determine la ley de la Comunidad Autónoma de …….., y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad de ……...

19.3. La dedicación será a tiempo completo.

19.4. La duración del contrato será indefinida.

Artículo 20. Profesores Contratados Doctores senior o tipo II

20.1. Los Profesores Contratados Doctores tipo II serán contratados de entre doctores con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas docentes y de investigación.

20.2. El acceso al tipo II, que conlleva la inclusión de obligaciones contractuales para dirigir proyectos y grupos de investigación, supone la existencia de vínculo previo contractual del tipo I durante, al menos, dos años, y recibir nueva evaluación externa positiva o equivalente: acreditación a TU o dos sexenios de investigación.

20.3. La dedicación será a tiempo completo.

20.4. La duración del contrato será indefinida.

Artículo 21. Profesores Asociados

21.1. Serán contratados entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Los aspirantes deberán presentar el informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no estar afiliado a ésta. Independientemente de lo anterior, se deberá adjuntar copia del contrato de trabajo o nombramiento para acreditar la actividad profesional; o la declaración censal de alta en el impuesto de actividades económicas junto con las certificaciones de los colegios profesionales y/o de las empresas sobre los trabajos realizados.

21.2. La dedicación será a tiempo parcial en los términos que se fijen en la convocatoria, pudiendo distinguirse tres tipos de Profesores Asociados:

a) Tipo 3+3: Su participación en la docencia será de 90 horas anuales o tres horas por semana de docencia presencial y de tres horas por semana de asistencia al estudiante.

b) Tipo 4+4: Su participación en la docencia será de 120 horas anuales o cuatro horas por semana de docencia presencial y de cuatro horas por semana de asistencia al estudiante.

c) Tipo 5+5: Su participación en la docencia será de 150 horas anuales o cinco horas por semana de docencia presencial y de cinco horas por semana de asistencia al estudiante.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

d) Tipo 6+6: Su participación en la docencia será de 180 horas anuales o seis horas por semana de docencia presencial y de seis horas por semana de asistencia al estudiante.

21.3. La duración del contrato será de un año, prorrogable anualmente por aprobación del Consejo de Gobierno, previa revisión de las necesidades docentes del departamento e informe del Consejo de Departamento. Los trabajadores deberán acreditar el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. La prórroga o no de los contratos iniciales será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 22. Profesores Visitantes

22.1. Serán contratados de entre profesores o investigadores de reconocido prestigio procedentes de otras universidades y centros de investigación tanto españoles como extranjeros.

22.2. La dedicación será a tiempo completo o a tiempo parcial.

22.3. La contratación se efectuaría mediante propuesta razonada del Consejo de Departamento y aprobación del Consejo de Gobierno, oído el Comité de Empresa.

22.4. Los aspirantes a la plaza deberán demostrar convenientemente que su residencia habitual y su trabajo principal se encuentran fuera de la Comunidad Valenciana.

22.5. El plazo de duración máximo del contrato será de dos años.

Artículo 23. Profesores Eméritos

23.1. Serán nombrados entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad de ……. durante, al menos, 10 años.

23.2. Para que un profesor jubilado pueda ser contratado como Profesor Emérito de la Universidad de ……. será necesario:

a) Haber prestado, como mínimo, veinte años de servicio activo en la Universidad española.

b) Tener reconocidos, como mínimo, cuatro evaluaciones positivas de la actividad docente y tres evaluaciones positivas de la actividad investigadora.

c) Haber cumplido setenta años de edad y tener menos de setenta y seis.

23.3. Referente a la solicitud. El interesado formulará por escrito solicitud de contratación como Profesor Emérito al Consejo de Departamento al que pertenezca o haya pertenecido, antes del mes de mayo de cada año. Podrán presentar dicha solicitud los profesores ya jubilados o profesores que vayan a jubilarse antes del comienzo del siguiente curso académico, que cumplan los requisitos mencionados en el apartado 2 del presente artículo.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

En la solicitud deberá explicitarse el proyecto de colaboración que el profesor solicitante pretende desarrollar con la Universidad de ……, especificando asignaturas, cursos monográficos y de especialización a impartir. Esta solicitud deberá ir acompañada del currículum vitae y de la documentación justificativa de los méritos alegados en él. Asimismo deberá figurar la certificación fehaciente de los servicios prestados a la Universidad que se aleguen como méritos.

23.4. Relativo a la propuesta. La propuesta de nombramiento como Profesor Emérito corresponderá al Consejo de Departamento al que pertenezca o haya pertenecido el profesor solicitante, que emitirá informe razonado de la solicitud presentada, en el que se justificará la oportunidad de la solicitud de contratación y, en su caso, el carácter prorrogable o no de la propuesta. Asimismo se informará sobre el proyecto de colaboración que presenta el interesado, las tareas específicas que le serían asignadas, así como los méritos destacables del solicitante y cuantos otros aspectos sean destacables en relación a su currículum vitae y a su trayectoria universitaria. A tal efecto, tendrán la consideración de méritos relevantes los siguientes:

a) Los años de servicio en la Universidad, y especialmente los prestados en la Universidad de …….

b) La labor desempeñada en el ámbito de la docencia y la investigación y en ambos casos los resultados de las evaluaciones correspondientes.

c) El desempeño de cargos académicos.

d) Las estancias en instituciones científicas y académicas.

e) El proyecto de las actividades que el solicitante se propone desarrollar durante el periodo para el que solicita ser contratado.

f) El haber formado parte de comités de expertos nacionales o internacionales.

g) La propuesta y el informe del Consejo de Departamento serán remitidos durante el mes de mayo de cada año al Vicerrectorado de Profesorado, que solicitará el informe del Comité de Empresa para su posterior tramitación en Consejo de Gobierno antes del comienzo del correspondiente curso académico.

23.5. La dedicación será a tiempo parcial.

23.6. Situación administrativa:

a) Duración: la duración del contrato será de tres años, prorrogable por otros tres. En todo caso estos contratos no pueden superar el 2 por 100 de la plantilla del PDI laboral definido en el apartado 5.a del artículo 5 del presente Convenio.

b) Prórroga del nombramiento: tres meses antes del vencimiento de la vinculación contractual del Profesor Emérito, el Consejo de Departamento deberá someter, en su caso, a aprobación la propuesta de renovación, valorando la actividad docente e investigadora desarrollada. La propuesta y el informe del Consejo de Departamento serán remitidos al Vicerrectorado de Profesorado, que solicitará el informe del Comité de Empresa para su posterior tramitación por el Consejo de Gobierno.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

c) Los Profesores Eméritos de la Universidad de …… cuyo contrato esté en vigor al aplicarse este Convenio podrán ser renovados, previo informe del Consejo de Departamento y decisión expresa del Consejo de Gobierno, por otros tres años como máximo. La prórroga, de los Profesores Eméritos anteriormente citados, sólo se contemplará para aquéllos que en el curso académico de la solicitud de la renovación no tengan cumplidos 76 años o más.

Artículo 24. Profesores Asociados en Ciencias de la Salud

24.1. Los Profesores Asociados cuya plaza y nombramiento traigan causa del apartado 2, del artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, conforme a la redacción dada por la disposición final segunda de la Ley Orgánica de Universidades, se regirán por las normas propias de los Profesores Asociados que se determinan en el Decreto 94/2002, de 11 de julio, por las disposiciones establecidas en este Convenio, y por las que se recojan en los conciertos que suscriba la Universidad de …… y las instituciones sanitarias. A tal efecto se perfilarán en la convocatoria los criterios específicos aplicables en el proceso de selección.

24.2. Serán contratados como Profesores Asociados tipo 3+3.

Artículo 25. Lectores de lenguas modernas extranjeras

Se contratarán por obras o servicios determinados a Lectores de lenguas modernas extranjeras en base a los convenios o acuerdos que se establezcan con instituciones u organismos ajenos a la Universidad de …… en los términos que se determine.

Artículo 26. Bolsas de trabajo

26.1. Una vez finalizado cada concurso, los aspirantes no seleccionados se integrarán en una lista del área de conocimiento al que corresponda para proceder a la cobertura temporal de las plazas cuando se den las siguientes circunstancias:

a) Como consecuencia de vacantes con derecho a reserva de puesto de trabajo.

b) En caso de cobertura temporal de plazas durante procesos de selección.

c) En caso de bajas o licencias por enfermedad, maternidad y paternidad de los contratados que las ocupen.

d) En el supuesto de que se considere necesario atender a la docencia total o parcial del profesor que haya sido designado para ejercer un cargo de gobierno en la Universidad o cualquier otro encargo que conlleve exención o reducción de la docencia.

26.2. La lista a la que se refiere el apartado anterior tendrá una vigencia máxima de dos cursos académicos a partir de su última actualización y servirá para proponer la

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

contratación por riguroso orden. La ordenación se establecerá según la ponderación que corresponda a la plaza a cubrir transitoriamente.

26.3. El tipo de contrato será interino y las exigencias mínimas las correspondientes a cada figura, a excepción de las evaluaciones positivas o informes favorables necesarios. Los contratos serán comunicados al Comité de Empresa.

Artículo 27. Profesores Sustitutos o interinos

27.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 4/2007 (LOMLOU), por la que se modifica la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, se regula la sustitución de profesorado mediante la contratación de profesorado laboral en régimen de interinidad con ocasión de las necesidades docentes derivadas de las siguientes situaciones:

a) Provisión temporal de un puesto correspondiente a una plaza vacante de profesorado funcionario o contratado laboral, dotada presupuestariamente, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.

b) Cobertura de ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo de profesores funcionarios de los cuerpos docentes y profesores contratados en régimen laboral.

c) En caso de bajas o licencias por enfermedad, maternidad y paternidad de quienes las ocupen.

d) En caso de que se considere necesario atender a la docencia total o parcial del profesor que haya sido designado para ejercer un cargo unipersonal de la Universidad de …… o cualquier otro encargo que conlleve exención o reducción de la docencia.

27.2. El procedimiento de sustitución del profesor se llevará a cabo siguiendo las actuaciones priorizadas que se indican a continuación:

a) En primer lugar se intentará la provisión de la plaza de sustitución mediante el uso de bolsas de trabajo obtenidas de concursos anteriores en el área de conocimiento, tal como se establece en el artículo 26 del presente Convenio.

b) En segundo lugar se procederá a la convocatoria pública de la plaza de sustitución solicitada por el Consejo de Departamento.

c) La figura contractual utilizada en la contratación deberá ser preferentemente la del contrato que ostenta el profesor sustituido en régimen de interinidad. En caso de no ser viable la contratación mediante esta figura contractual, la contratación se realizará mediante la figura de Profesor Sustituto que se regula a continuación.

27.3. La Universidad de ……, en base a la legislación anterior, podrá contratar profesores en régimen de interinidad, con la denominación de Profesores Sustitutos, a licenciados, arquitectos, ingenieros superiores, diplomados y arquitectos e ingenieros técnicos.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Los motivos de contratación serán los que se han expuesto con anterioridad y se atendrán a las siguientes condiciones:

a) La duración de los contratos de los Profesores Sustitutos se extenderá hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida.

b) El contrato deberá ser a jornada completa, salvo cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial. En ningún caso se sustituirá a un profesor en régimen de dedicación a tiempo completo mediante dos o más contratos de profesores interinos en régimen de dedicación a tiempo parcial.

c) Sus obligaciones docentes, dentro del área de conocimiento al que está adscrito, serán las que se correspondan con las establecidas en el contrato.

27.4. Por último, se establece un sistema de provisión extraordinaria para la provisión de plazas de profesorado sustituto cuando se produzca una de las causas anteriores y sea estimada la necesidad de cobertura urgente, con carácter previo a la convocatoria pública, por el Vicerrector responsable en materia de profesorado, previo informe favorable del Comité de Empresa. En estas circunstancias, el Consejo de Departamento propondrá una persona con la capacidad y titulación adecuada para hacerse cargo de la docencia bajo la tutela del departamento.

a) La propuesta deberá ir acompañada por la aceptación expresa de la persona propuesta y del informe del Consejo de Departamento en el que se haga constar el índice de ocupación docente del área de conocimiento afectada y el número de horas que deberá impartir la persona propuesta. Dicha proposición será remitida inmediatamente al Comité de Empresa para su informe.

b) A las personas propuestas se les formalizará un contrato de Profesor Sustituto con la dedicación que corresponda.

c) En el caso de que la cobertura se prolongue, la plaza de sustitución será convocada en el siguiente concurso público que se celebre, para su provisión por el procedimiento ordinario.

27.5. Este procedimiento de provisión extraordinario de plazas será revisado por la Comisión Paritaria anualmente, pudiendo determinar su supresión.

Artículo 28. Personal Científico e Investigador

28.1. Tendrán la consideración de Personal Científico e Investigador (PCI) de la Universidad de ……aquellos trabajadores que desarrollen, esencialmente, una actividad investigadora mediante un contrato de carácter temporal, para cubrir objetivos estratégicos de naturaleza científica o técnica fijados por la propia Universidad de …… o por directrices de investigación recogidos en los contratos, proyectos, grupos de investigación y convenios.

28.2. Las cuestiones de índole retributiva que deriven de la contratación de este tipo de contratos deberán estar incluidas en el coste económico financiado en el correspondiente contrato con el exterior, proyecto o convenio, con las consiguientes adaptaciones para que no perjudiquen el objeto del contrato ni vayan en detrimento del trabajo a desarrollar.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

28.3. La contratación del PCI se formalizará por una duración determinada, bajo la modalidad de "contrato de obra o servicio determinado" regulada en el artículo 15.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la normativa reglamentaria que le sirve de desarrollo, y artículo 17 de la Ley 13/1986 (modificada por Ley 12/2001, de 9 de julio), pudiendo realizarse a tiempo completo o tiempo parcial.

Los contratos se vincularán necesariamente a un proyecto, programa, convenio o contrato de investigación concreto y determinado, especialmente en lo relativo a las tareas a realizar, en la adscripción y dependencia del trabajador y en lo relativo a la duración del contrato, ajustándose a las siguientes especificaciones:

a) Las tareas a realizar, dentro de la obra o servicio contratado, estarán vinculadas directamente con la actividad investigadora a desarrollar en el marco del respectivo proyecto, programa, convenio, contrato de investigación o desarrollo tecnológico, que se esté realizando en la Universidad de ……, que permiten ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de los contratados.

b) El trabajador desempeñará su trabajo en el seno del equipo de investigación que tiene a su cargo la realización del proyecto objeto del contrato, dependiendo funcionalmente del director del proyecto o investigador principal que tenga a su cargo la coordinación y control del programa o proyecto de investigación.

c) El trabajador tendrá como centro de trabajo aquél en el que se desarrollen habitualmente las actividades propias del programa o proyecto de investigación. No obstante, si fuera necesario e imprescindible para el desarrollo del objeto del contrato la realización de determinados trabajos en otro lugar, el trabajador vendrá obligado a trasladarse a éste, sin que con ello se desvirtúe la naturaleza del presente contrato; los gastos derivados de estos desplazamientos se compensarán económicamente conforme a lo establecido en la Normativa para celebrar contratos o convenios con personas, universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de …….

d) El contrato finalizará en el momento en el que terminen los trabajos concretos que el trabajador deba llevar a cabo y constituyen el objeto de la obra o servicio, o, en su caso, en el momento en que concluya el proyecto o programa de investigación objeto de éste. A tal efecto, se fijará una duración o un término que se considere como orientativo en función de lo referido anteriormente. En todo caso, la duración del contrato estará supeditada a lo dispuesto en el artículo 52 e) del Estatuto de los Trabajadores.

e) Estos contratos podrán ser prorrogados mediante solicitud realizada por el responsable del convenio, contrato o proyecto correspondiente, al Vicerrectorado con competencias en investigación para que proceda en su caso a la autorización mediante la reserva de crédito oportuna. La solicitud de prórroga afectará únicamente al tiempo de duración del contrato previsto inicialmente. Si cambiara

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

algún aspecto sustancial del contrato, no podrá considerarse como prórroga, siendo necesaria la formalización de un nuevo contrato.

28.4. Será preciso tener en cuenta en la gestión de los proyectos que el acceso a puestos de trabajo de la Administración Pública, que tengan el carácter de fijos, sólo pueden producirse mediante el sometimiento a las pruebas públicas que a tal efecto puedan convocarse de conformidad con lo establecido en la legislación general de la Función Pública. Por ello, de la prestación de servicios que se lleve a cabo como consecuencia de los contratos de trabajo formalizados con arreglo al presente artículo no podrá derivarse que el mismo devenga en duración indefinida, atendiendo que queda excluida la realización por el contratado de cualquier actividad que no esté directamente relacionada con el objeto del contrato.

28.5. Colaboración excepcional en tareas docentes:

a) No obstante lo previsto en el artículo anterior, el personal contratado, siempre y cuando certifique que ha disfrutado de, al menos, dos años de un contrato formalmente constituido en una Universidad pública o que ha disfrutado de dos años de beca asignada a una ayuda de las reglamentadas en el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF), podrá colaborar en tareas docentes, tales como ayudas en prácticas o seminarios, colaboraciones en trabajos de campo o laboratorios y otras tareas similares asignadas por el Consejo de Departamento de acuerdo con el investigador principal o director del proyecto de investigación correspondiente, mediando solicitud de autorización al Vicerrector responsable de investigación, sin que pueda exceder de 60 horas anuales (6 créditos) por curso académico.

b) El desarrollo de la colaboración docente quedará, en cualquier caso, adscrita a la carga docente encomendada por los respectivos consejos de departamento a los miembros de los grupos de investigación al que pertenece.

c) Para ello, deberá existir la autorización del Vicerrector competente en materia de investigación y del Vicerrector competente en materia de profesorado, así como del Consejo de Departamento en el que vaya a impartir la docencia. Esta docencia deberá estar contemplada en el POD del departamento.

d) En cualquier caso, la participación en actividades docentes nunca será un eximente en el cumplimiento de sus objetivos de investigación.

e) Dicho acuerdo se formalizará cada año con anterioridad a la presentación de la planificación docente departamental. Los informes preceptivos también deberán ser anuales.

f) En ningún caso el PCI podrá encargarse, como únicos responsables, de cursos teóricos o prácticos ni de cualesquiera otras tareas docentes.

g) La colaboración del PCI en tareas docentes será reconocida mediante certificación expedida por el Secretario del Departamento, con el visto bueno del Vicerrector con competencia en materia de profesorado.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

28.6. Periodo de prueba: Los contratos de trabajo que se formalicen conforme al presente artículo estarán sometidos a un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses. No procederá un periodo de prueba cuando el contratado haya realizado con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, las mismas funciones establecidas para este nuevo contrato.

28.7. Límites.

El número de trabajadores contratados al amparo de esta normativa como personal científico e investigador en el ámbito de la Universidad de ……, en ningún caso podrá exceder del 20 por 100 de la plantilla del PDI laboral definida en el apartado 5.a del artículo 5 del presente Convenio.

28.8. Propiedad intelectual e industrial: Salvo otra indicación recogida en el proyecto o programa de investigación que sustente la contratación, corresponde a la Universidad de …… la integridad de los derechos de propiedad intelectual e industrial que resulten del trabajo realizado de conformidad con el contrato de trabajo formalizado.

CAPITULO 3

ACCESO, PROMOCION Y ESTABILIZACIÓN

Artículo 29. Acceso

El acceso se realizará mediante concurso público de méritos a todas aquellas plazas que no sean fruto de una promoción o estabilización de una plaza ya existente. El proceso de acceso se realizará según la normativa de la Universidad de …… aplicable a cada concurso.

Artículo 30. Promoción y estabilización

La provisión de plazas para la promoción del personal docente en régimen laboral siguiente: Ayudantes, Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Colaboradores y Profesores Contratados Doctores tipo I, entre las distintas figuras contractuales se llevará a cabo de manera automática, previa solicitud del interesado, a condición de que disfrute de un contrato que no esté sujeto a interinidad y siempre que reúna los requisitos exigidos por la LOMLOU para la figura contractual a la que solicite transformarse.

Artículo 31. Cambio de área

En la situación de reestructuración de plantilla, el Consejo de Gobierno, previo informe de los departamentos afectados, del Vicerrectorado con competencias en profesorado y el Comité de Empresa, podrá acordar el cambio de área de conocimiento de aquellos profesores contratados que así lo soliciten, en aquellos

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

casos en los que se justifique la conveniencia de dicho cambio desde el punto de vista académico en relación con la calidad de la enseñanza y la adecuación a la investigación desarrollada por el profesor. Para ello se podrán pedir informes adicionales a especialistas de las áreas implicadas.

Artículo 32. Extinción de contratos

32.1. La extinción de los contratos de duración determinada del personal contratado se producirá, por expiración del tiempo convenido contractualmente o por cumplimiento del periodo de duración máxima legalmente establecido, así como por las causas recogidas en la legislación vigente.

32.2. Si el contrato de trabajo de duración determinada hubiera alcanzado una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

32.3. A la finalización del contrato temporal, excepto en los casos del contrato de interinidad o aquellas situaciones que supongan una conversión en una nueva figura contractual, el trabajador tendrá derecho a recibir la indemnización prevista legalmente.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO Y DEDICACIÓN

Artículo 33. Régimen de dedicación

La dedicación del PDI laboral será a tiempo completo salvo en las figuras en las que se contemple en su definición una dedicación a tiempo parcial.

Artículo 34. Jornada de trabajo

34.1. Para el PDI laboral definido en el apartado 5.a del artículo 5 del presente Convenio y con dedicación a tiempo completo la jornada laboral será la que, con carácter general, aparece fijada para el personal que presta sus servicios para la Administración de la Comunidad Autónoma.

34.2. Para PDI laboral mencionado en el punto anterior, excepto el PCI, la jornada de trabajo se repartirá entre actividades docentes, investigadoras, de atención al estudiante y de gestión, de la siguiente forma:

a) La actividad docente y de atención al estudiante incluye semanalmente ocho horas lectivas y seis horas de atención al estudiante presénciales para el profesorado docente con dedicación a tiempo completo, excluidos los Ayudantes cuya dedicación se contempla en el artículo 16.3 del presente Convenio.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

b) La actividad investigadora será, orientativamente, de un tercio de la jornada.

c) Las actividades de gestión incluyen la asistencia a reuniones académicas, actividades de coordinación y actividades relacionadas con la extensión universitaria y la transferencia del conocimiento.

34.3. Las horas lectivas presenciales asignadas a todo el personal al que afecta este Convenio tendrán prioridad, pudiendo establecerse alternativas que permitan compatibilizar las diferentes actividades.

34.4. En la asignación horaria por jornada se tendrá en cuenta que el número máximo de horas lectivas será de 4, siempre y cuando no haya una petición razonada del interesado. Además, se procurará que el intervalo entre la primera y la última no supere las ocho horas. Así mismo, se respetará el descanso diario de 12 horas entre una jornada y la siguiente contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.

34.5. La docencia total de un profesor podrá acumularse en determinados periodos del curso a conveniencia del mismo y de conformidad con el POD del departamento.

34.6. En las contrataciones a tiempo parcial, las actividades serán las que se deriven de sus obligaciones contractuales docentes y de atención al estudiante.

34.7. Calendario laboral. La Universidad de …… negociará anualmente con la representación sindical el calendario laboral antes del fin de cada año. Dicho calendario se hará público.

34.8. Para el PCI, el horario de trabajo podrá experimentar las modificaciones que, por exigencias derivadas de los trabajos de investigación en curso que no admitan interrupción que incida gravemente en el desarrollo del proyecto, puedan ser establecidas por el investigador principal o director del proyecto, deberán compensarse los excesos de horas, debidamente acreditados, con días libres o con distribución irregular de la jornada sin merma de los descansos legalmente establecidos.

Artículo 35. Cambio de dedicación

35.1. El PDI laboral definido en el apartado 5.a del artículo 5 del presente Convenio con dedicación a tiempo completo podrá solicitar al Consejo de Gobierno de la Universidad de …… el régimen de dedicación a tiempo parcial previo informe del Consejo de Departamento y del Comité de Empresa. La Universidad podrá concederlo siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no se generen necesidades docentes. El retorno a la dedicación a tiempo completo de estos profesores se hará por el mismo procedimiento.

35.2. En cualquier caso, los cambios de dedicación se harán coincidir con cursos académicos, salvo casos de fuerza mayor.

35.3. Los trabajadores deberán permanecer, al menos, cinco años a tiempo completo para solicitar el cambio de dedicación a tiempo parcial.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

35.4. Las obligaciones docentes del PDI laboral a los que se concedan este cambio de dedicación a tiempo parcial serán las contempladas para los Profesores Asociados 6+6.

TÍTULO VI

NORMAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 36. Organización del trabajo

36.1. Corresponde a la Universidad de …… la dirección y organización de la actividad profesional y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable, sin perjuicio de los derechos y facultades que corresponden a los representantes del PDI laboral.

36.2. Es responsabilidad de la Universidad de …… que el personal adscrito a este Convenio disponga desde la incorporación a su puesto de trabajo de los medios necesarios para el ejercicio de su función docente y/o investigadora y para una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 37. Definición de la relación de puestos de trabajo

37.1. La relación de puestos de trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y se crean, modifican y suprimen los puestos de trabajo, de acuerdo con el artículo 70 de la LOMLOU.

37.2. A tales efectos, y en cumplimiento de la legislación vigente (estatal y universitaria), los representantes de la Universidad de …… someterán a la consideración de la Mesa Negociadora de la Universidad, para su negociación, los criterios generales relacionados con los sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

37.3. En cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, se enviará al Comité de Empresa la relación de plazas que se vayan a convocar a concurso público para recabar el informe preceptivo.

37.4. Anualmente, se comunicará al Comité de Empresa del PDI de la Universidad de …… la relación de los cambios producidos en la RPT que afecten a la plantilla en régimen laboral y aprobados en Consejo de Gobierno de la Universidad, debidos a creación, modificación o eliminación de puestos de trabajo.

Artículo 38. Adscripción de las plazas

38.1. Las plazas de Personal Docente e Investigador se adscribirán a uno de los departamentos universitarios existentes en la Universidad de ……. La

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

denominación de las plazas corresponderá a las de las áreas de conocimiento existentes.

38.2. Las personas con tareas prioritariamente investigadoras:

a) Dependerán orgánicamente del Vicerrectorado competente en materia de investigación, que asignará la dependencia funcional, bien del instituto de investigación si lo hubiere o bien del grupo de investigación al que se adscriban, integrado en el área de conocimiento y departamento que corresponda, de acuerdo con cada convocatoria.

b) En el caso de que la dependencia sea de un instituto universitario, este personal se integrará como miembro de aquél, con el procedimiento de adscripción previsto en los Estatutos de la Universidad y normativa concordante.

c) Cuando se adscriba a un grupo de investigación, estará integrado en el área de conocimiento y departamento al que pertenezca dicho grupo. Si se trata de un grupo interdepartamental, el investigador deberá elegir uno de los departamentos al que esté adscrito el grupo, debiendo concurrir el acuerdo del Consejo de Departamento elegido.

Artículo 39. Régimen de incompatibilidades

El PDI laboral se atendrá al régimen de incompatibilidades establecido en la legislación correspondiente del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 40. Funciones

40.1. El PDI laboral desempeñará, en la jornada de trabajo establecida, las actividades académicas que le son propias y que se especifican a continuación: actividades docentes, de atención al estudiante, actividades investigadoras, actividades de gestión y coordinación y actividades relacionadas con la extensión universitaria y la transferencia del conocimiento.

40.2. La docencia comprende la preparación e impartición de clases, la realización de actividades dirigidas consideradas en los planes de estudios, la preparación de materiales docentes, la preparación, realización y corrección de exámenes, así como cualquier otra actividad relacionada directamente con la docencia.

40.3. El profesorado contratado con título de doctor tendrá plena capacidad investigadora en igualdad con el profesorado funcionario, al ser un derecho y un deber del personal docente. La Universidad de …… favorecerá la libre investigación individual, que se llevará a cabo, principalmente en grupos de investigación, departamentos e institutos universitarios de investigación.

40.4. El PCI laboral desempeñará funciones investigadoras y excepcionalmente tareas docentes conforme a lo estipulado en el artículo 28.5 del presente convenio.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

40.5. Las actividades formativas incluidas en el Plan de Formación de la Universidad de …… serán consideradas como actividades propias del personal al que afecta este Convenio y, por lo tanto, como parte de su jornada.

TÍTULO VII

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

CAPÍTULO I

VACACIONES

Artículo 41. Vacaciones

41.1. Los trabajadores acogidos a este Convenio tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de un mes natural o veintidós días hábiles por año completo de servicios efectivos, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos desde el último periodo vacacional estival, computados en este último caso a razón de dos días y medio naturales de vacaciones por mes trabajado (redondeando siempre al número de días superior), disfrutados entre el 11 de julio y el 31 de agosto.

41.2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.

b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.

c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.

d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, no se considerarán como días hábiles los sábados. El derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referenciada.

41.3. Los trabajadores incluidos en este Convenio que formen parte de la misma unidad familiar tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en las mismas fechas.

41.4. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo o de enfermedad, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato, se tendrá derecho a disfrutar de su totalidad o de la parte que reste en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso o licencia que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Artículo 42. Permisos y licencias

42.1. Los días no lectivos de los periodos de navidad y semana santa serán días de permiso retribuido.

42.2. El trabajador tendrá, previa justificación, derecho a solicitar permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio o creación de pareja de hecho de acuerdo con la legislación vigente, los cuales deberán estar conectados con la fecha de la boda o de la inscripción. Si se contrae un nuevo matrimonio o se registra una nueva pareja de hecho, este permiso podrá disfrutarse siempre y cuando cambien los contrayentes o registrados.

b) Por traslado de domicilio habitual, un día. Se podrán tomar dos días más si el nuevo domicilio comporta cambio de localidad. Este permiso estará sujeto a justificación en que conste el cambio de domicilio fiscal, que podrá presentarse una vez se haya realizado dicho cambio.

c) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Por parto: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente de éste la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de éstos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este periodo se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad de …….

e) Por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de éstos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de adopción o acogimiento múltiple. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad de …….

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

f) Por paternidad (en casos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo): dos días naturales a partir del nacimiento o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción.

Adicionalmente a lo anterior, el trabajador podrá solicitar una licencia de trece días hábiles de duración, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir del disfrute del permiso por nacimiento o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción y hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en los apartados d) y e) del presente artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados d) y e).

En los casos previstos en este artículo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

g) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

h) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Asimismo, podrá optarse por acumular el total de horas de permiso por lactancia disfrutándolas de forma ininterrumpida como treinta y un días naturales a continuación de la suspensión por maternidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen, debiendo aportar justificación de que el otro cónyuge renuncia a tal permiso por acumulación.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

i) Por seguir tratamientos de reproducción asistida, el trabajador tendrá permiso por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad.

j) Por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días hábiles, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual (o lugar de trabajo) del trabajador.

k) Por fallecimiento, accidente, enfermedades graves, y por hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al familiar enfermo:

i. Cinco días hábiles, familiares de primer grado de consanguinidad, hermanos, cónyuge o pareja de hecho, con dos días más si el hecho requiriera desplazamiento.

ii. Dos días hábiles, familiares segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo hermanos, con dos días más si el hecho requiriera desplazamiento.

iii. Un día por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, con dos días más si el hecho requiriera desplazamiento. Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el trabajador, y su disfrute se realizará de forma continuada, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse hasta quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el trabajador haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

l) Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos menores de catorce años o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. El trabajador deberá justificar las circunstancias de la urgencia y la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria. En el caso de que el padre y la madre fueran empleados de la Universidad de ……, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

m) Los trabajadores que tuvieran a su cargo hijos discapacitados podrán ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

n) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Estos permisos están sujetos a autorización.

o) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Artículo 43. Reducción de jornada

43.1. La reducción de jornada por guarda legal, adopción y acogida, y por tener la custodia de personas en situación de dependencia, tienen las especificaciones siguientes:

a) El Personal Docente e Investigador que por guarda legal tenga la custodia directa de un menor de menos de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo. La reducción será de un tercio o de la mitad con la reducción de haberes de un 25% en el primer caso o de un 40% en el segundo caso.

b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 y que no desempeñe actividad retribuida.

c) La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la Universidad de …….. con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

43.2. Por recuperación de enfermedad. Los trabajadores que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrán solicitarla en un tercio o en la mitad pudiendo ser concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con una reducción proporcional de sus retribuciones.

43.3. Las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada (de un tercio o de la mitad con la reducción de haberes de un 25% en el primer caso o de un 40% en el segundo caso), o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en casa caso.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

La concreción horaria y la determinación del periodo reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la Universidad de …… con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

43.4. Todas las solicitudes de reducción de jornada contempladas en este artículo deberán ir acompañadas de la documentación justificativa necesaria.

Artículo 44. Excedencias

Se tendrá derecho a una excedencia voluntaria:

a) Por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurran las circunstancias debidamente acreditadas.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad de …… podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación y tendrá derecho a la asistencia a cursos del Plan de Formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Universidad de ……, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante este plazo se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

b) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido, a los trabajadores con contrato indefinido cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo en dicha localidad.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Esta excedencia se podrá solicitar hasta tres veces durante el desempeño de puestos de trabajo incluidos en este Convenio. Cada uno de estos periodos será de una extensión máxima de dos años con reserva del puesto de trabajo. Entre ciclos consecutivos de excedencias por esta causa, el trabajador deberá estar en activo durante un periodo continuado de cuatro años.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación. Esta excedencia se hará coincidir con cursos académicos completos.

CAPÍTULO III

MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA

Artículo 45. Permisos y licencias

45.1. Los trabajadores tendrán derecho a licencias de hasta un año para desarrollar aspectos docentes o de investigación en centros externos a la Universidad de …… con el 100% de sus retribuciones, siempre que sus obligaciones durante el periodo de licencia queden cubiertas y no supongan la necesidad de la contratación de nuevo personal.

45.2. Igualmente, se puede solicitar licencia por estudios de hasta un año de duración (o dos semestres) y con el 100% de sus retribuciones para el fomento de la investigación y la colaboración interuniversitaria por los siguientes motivos:

a) Para el desarrollo de programas o actividades de investigación en entidades públicas o privadas, creadas o participadas por la universidad o vinculadas a ésta, siempre que la actividad científica o técnica esté en las líneas de investigación y desarrollo de la universidad correspondiente.

b) Para el desarrollo de programas o actividades docentes o de investigación en otras universidades, en entidades públicas o privadas creadas por las universidades o en las cuales éstas tengan participación, en otras entidades públicas o privadas con las cuales la Universidad de …… haya suscrito un convenio de colaboración, y en otras en que así lo acordaran los órganos de gobierno de la Universidad de …….

Los Ayudantes podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres a lo largo de todo el periodo de su contrato como Ayudante.

Los Profesores Ayudantes Doctores podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres a lo largo de todo el periodo de su contrato como Profesor Ayudante Doctor.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Los Profesores Colaboradores y Profesores Contratados Doctores podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres cada cinco años de contrato.

Anualmente habrá una convocatoria, en el mes de abril, para la solicitud de profesorado para sustituir a los profesores con esta licencia. El número de plazas de sustitución será revisable anualmente y acordado con la Comisión Paritaria. Estas licencias serán programadas con el tiempo suficiente para permitir la organización de la docencia de su departamento y la contratación de su sustituto.

45.3. Se podrán solicitar permisos por estudios o estancias breves de investigación por una duración inferior a quince días naturales para la asistencia a congresos, reuniones científicas o para el seguimiento de programas recogidos en el punto 2 del presente artículo, así como para cualquier otro fin que contemple la universidad.

45.4. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, para participar en exámenes oficiales y otras pruebas oficiales de aptitud y evaluación, durante el tiempo que duren éstas. Se añadirán dos días si tuviesen lugar fuera de la localidad de su puesto de trabajo.

45.5. Todas estas licencias están sujetas a justificación documental y concesión.

Artículo 46. Año sabático

El PDI laboral con contrato indefinido tendrá derecho a años sabáticos en igualdad de condiciones a las que se contemplasen para el profesorado funcionario. Al beneficiario de la licencia se le considerará en servicio activo a todos los efectos.

Artículo 47. Excedencias

47.1. El profesorado contratado con vinculación permanente con la Universidad de …… podrá realizar una excedencia temporal de acuerdo con el artículo 83.3 de la LOMLOU, referente a la participación en proyectos en empresas de base tecnológica creadas o desarrolladas a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en universidades. Dichas excedencias podrán tener una duración de hasta cinco años y conllevarán la reserva del puesto de trabajo.

47.2. El profesorado contratado con vinculación permanente con la Universidad de …… podrá realizar una excedencia temporal de hasta dos años con reserva del puesto de trabajo y por una sola vez para la participación en proyectos en empresas que no sean de base tecnológica creadas o desarrolladas a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en universidades. Estas licencias están sujetas a la aprobación del proyecto de la actividad a desarrollar.

47.3. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria de las reguladas en este artículo no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 48. Suspensión del contrato

48.1. Los trabajadores tendrán derecho a suspensión de contrato con reserva de puesto en los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos vigentes en cada momento.

48.2. Además de los motivos recogidos en el apartado anterior, los Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores tendrán derecho a una suspensión no retribuida por la propia universidad de dos años improrrogables.

48.3. Para las figuras contractuales de carácter temporal el periodo de suspensión no computará a efectos de duración de contrato.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

CAPÍTULO IV

ASUNTOS PROPIOS

Artículo 49. Permisos y licencias

Por asuntos particulares el trabajador podrá disfrutar de permisos retribuidos de hasta seis días hábiles al año, sin necesidad de justificar los motivos, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo, o la parte proporcional en caso contrario. Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos permisos están sujetos a autorización.

Artículo 50. Excedencias

50.1. Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en su área de conocimiento.

50.2. Excedencia forzosa: esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o para funciones sindicales electivas que imposibiliten la asistencia al trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función.

Artículo 51. Régimen general

En todo lo no previsto en este Convenio al Personal Docente e Investigador incluido en este ámbito se le aplicará el régimen de excedencia, suspensión, licencia y bajas previsto para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

TÍTULO VIII

RÉGIMEN RETRIBUTIVO.

Artículo 52.

52.1. Las retribuciones de cada una de las figuras del PDI laboral de la Universidad de ……estarán integradas por las retribuciones básicas y por las retribuciones complementarias que puedan establecerse para este personal.

52.2 El PDI laboral de la Universidad de …… será remunerado por los conceptos de salario base, antigüedad, retribuciones complementarias y pagas extraordinarias. El salario base, la antigüedad y las retribuciones complementarias serán satisfechas por periodos mensuales, cuyo pago se ordenará dentro del mes de devengo. Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con lo dispuesto en el ordinal cuarto del presente artículo.

52.3. Se define el salario base mensual, para cada figura contractual mencionada en el artículo 52.1, como la correspondiente cantidad marcada en la tabla del anexo I, oportunamente actualizada según el artículo 52.5, dividida entre el número catorce.

52.4. El PDI contratado percibirá dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía del salario base mensual, de una mensualidad de la antigüedad y complementos y se abonarán en los meses de junio y diciembre.

52.5 Durante la vigencia del presente convenio el incremento respecto del año anterior será el que se establezca en los Presupuestos Generales del Estado, sin perjuicio de las mejoras retributivas consideradas en el anexo.

Artículo 53. Antigüedad

53.1. El PDI laboral percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados en los términos que se regulan en el presente artículo una cantidad igual a la que, por este mismo concepto, perciba anualmente un funcionario del Grupo A en el mismo régimen de dedicación. La mensualidad de antigüedad a que se hace referencia en el presente título se define como la cuantía anual del concepto de antigüedad, dividida entre el número catorce.

53.2 Para las figuras del PDI laboral en el cálculo de dicha antigüedad se computarán los servicios prestados, al amparo de relación funcionarial y/o contratación laboral y/o administrativa como personal docente y/o investigador.

Se reconocerán también a efectos de antigüedad los servicios previos prestados a la Administración, los del período de prueba y aquéllos correspondientes a contrataciones temporales de cualquier naturaleza. Se computará igualmente a efectos de antigüedad el tiempo de prestación del servicio militar con los mismos requisitos y en los mismos términos que a los funcionarios.

53.3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán, a partir de ese momento, en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

53.4. Para los profesores asociados, habida cuenta de su condición de especialistas de reconocida competencia que llevan a cabo su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, en el cálculo de la antigüedad se computarán los servicios prestados como PDI.

Artículo 54. Retribuciones complementarias

54.1. Las retribuciones complementarias para el PDI contratado corresponden al complemento de destino y al complemento específico por dedicación exclusiva así como a los complementos de productividad por meritos docentes (quinquenios) y de investigación (sexenios), complemento de productividad autonómico, complemento de incentivos de productividad propios de la Universidad de …… y otros complementos adiciónales por ocupación de cargos universitarios, definidos el Decreto 174/2002 de 19 de diciembre para el PDI funcionario.

54.2. La cuantía de las retribuciones complementarias para el PDI contratado correspondientes al complemento de destino y al complemento específico por dedicación exclusiva para cada figura contractual mencionada en el artículo 52.1, serán las marcadas en la tabla del anexo I, oportunamente actualizada según el artículo 52.5.

54.3. Las cuantías de los complementos de productividad por meritos docentes (quinquenios) y de investigación (sexenios), del complemento de productividad autonómico y otros complementos adiciónales por ocupación de cargos universitarios del PDI laboral, será la que establece el Decreto 174/2002 de 19 de diciembre para PDI funcionario. Las cantidades quedan reflejadas en el anexo I.

54.4. El PDI contratado laboral recibirá aquellas otras retribuciones adicionales que, procedentes de programas de incentivo docente, investigador u otros, le sean aplicables en función de la normativa vigente.

54.5. EL PDI laboral a tiempo completo y plena capacidad docente e investigadora que desempeñe cargos académicos, percibirá como complemento retributivo la cuantía reconocida para el personal funcionario de los cuerpos docentes.

54.6. Complemento compensatorio por razones de empleo: en atención al carácter de Administración Pública de la universidad suscribiente del presente convenio, el PDI laboral que desempeñe un segundo puesto en el sector público como funcionario o personal laboral, percibirá un complemento personal que asciende a una cantidad igual a dos mensualidades del salario base mensual y dos mensualidades de la antigüedad, prorrateadas en las doce mensualidades. Este complemento tendrá carácter no consolidable en el caso en el que este personal deje de ser estar incurso en el supuesto descrito en este artículo. En ningún caso, la retribución en cómputo anual del profesorado contemplado en este apartado podrá superar, por causa de este complemento, la retribución anual que perciba un profesor de la misma figura contractual y con la misma antigüedad y desempeñe su labor profesional fuera del sector público.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Artículo 55. Retribuciones de contratos con cargo a proyectos de investigación

Todas las retribuciones que correspondan por los contratos no docentes vinculados a un proyecto de investigación, incluidos los gastos sociales, serán satisfechas con cargo al presupuesto del proyecto o contrato correspondiente.

Artículo 56. Participación en proyectos y contratos del artículo 83 de la LOU

56.1.- El PDI contratado laboral de las distintas categorías podrá participar en la realización de los trabajos previstos en el artículo 83 de la LOU, modificado por el apartado 80 del artículo único de la ley 4/2007 de 12 de abril, y percibir las cuantías que proceda, en los mismos términos y condiciones que los fijados para los profesores de los cuerpos docentes universitarios.

56.2.- Dichas percepciones no tendrán carácter consolidable y su cuantía será determinada en cada caso en el contrato, proyecto o programa de la actividad, en función de las disponibilidades presupuestarias y en los términos aprobados por el órgano competente de la Universidad.

Artículo 57. Indemnizaciones por razón de servicio

Las indemnizaciones por razón de servicio serán las correspondientes al Grupo II de la legislación vigente de funcionarios.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

TÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58. Régimen de Aplicación

Con carácter general y en el marco del artículo 58 del Estatuto de los trabajadores al PDI incluido en el ámbito de este Convenio se le aplicará el régimen disciplinario correspondiente a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios recogido en el EBEP y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este estatuto, salvo en todos aquellos aspectos que entren en contradicción con el Estatuto de los Trabajadores. El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponderá al Rector de la Universidad.

Articulo 59. Procedimiento

59.1. 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 aquéllos 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. La tramitación de dicho expediente seguirá los cauces previstos en el régimen disciplinario de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

59.2. En el supuesto de calificación de despido improcedente por motivos de sanción disciplinaria, la opción entre readmisión o indemnización corresponderá al trabajador afectado.

TÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las Universidad y el personal afectado por este Convenio cumplirán las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo, contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la normativa de desarrollo.

Artículo 60. Seguridad y Salud

60.1. Derecho a la protección: El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Universidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

Las autoridades universitarias se comprometen a cumplir las disposiciones vigentes en la materia, de conformidad con lo prevenido en la legislación sobre Seguridad y Salud Laboral, en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

60.2. Derecho de participación de los trabajadores.

a) Los empleados tienen derecho a participar en la Universidad en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

b) Los Delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

60.3. Medidas de protección personal.

Si después de adoptarse las medidas organizativas y de protección colectiva aún persistiese el riesgo, con carácter transitorio y hasta tanto se adopten aquellos mecanismos destinados a paliar el riesgo a través de medidas colectivas, se proporcionarán a los trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones. Los trabajadores tendrán derecho, a través de sus representantes, a participar en la elección de los equipos de protección individual.

60.4. Vigilancia de la salud.

La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la normativa vigente. Tal y como se dispone en la misma, el acceso a la información médica se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.

60.5. Declaración sobre el acoso moral en el trabajo

a) Las Universidades asumen la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

b) Todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

c) Será considerada falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) A fin de desarrollar el presente artículo la Universidad se compromete a negociar con el comité de empresa, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

TÍTULO XI
ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

Artículo 61. Beneficios sociales.

El PDI laboral tendrá derecho a todas las ayudas sociales de la Universidad de …… en las mismas condiciones que el resto del personal de la universidad.

Artículo 62. Incapacidad temporal.

La Universidad completará las percepciones que el trabajador perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales.

Artículo 63. Capacidad disminuida.

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el art. 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decreto 2065/74 del 30 de mayo, en sus apartados 2, 3 y 4).

El personal que haya sido declarado en situación de Incapacidad Permanente Parcial por Resolución de la Dirección Provincial del I.N.S.S. o Sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, tendrá derecho a la adaptación que precise de las funciones no fundamentales de su profesión habitual.

En el caso del personal que haya sido declarado en situación de Invalidez Permanente Total para la profesión habitual por Resolución de la Dirección Provincial del I.N.S.S. o Sentencia de los Juzgados de lo Social, de conformidad con la legislación vigente, podrá , siempre que las necesidades del servicio lo permitan, ser destinado a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, que resulte adecuado a su situación

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

clínica, cuando cumpla los requisitos legales de ocupación y exista vacante presupuestaria, percibiendo las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo realmente desempeñado.

La Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo a los/las trabajadores/as que tengan las condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación de los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 64. Jubilación

64.1. Dentro de la política de promoción del empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, comprometiéndose la Universidad a cubrir por los métodos establecidos en este Acuerdo las plazas que por esta razón quedaran vacantes, en idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría, similar o inferior, que se hayan creado por transformaciones de las mencionadas vacantes. En ningún caso se producirá amortización definitiva del puesto dejado vacante con motivo de la jubilación.

El trabajador podrá voluntariamente continuar en su puesto hasta el final del curso académico en el que cumpla la edad de jubilación, para así garantizar la continuidad del servicio público.

64.2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad social.

64.3. Al producirse la jubilación obligatoria o la incapacidad permanente absoluta de un trabajador que tuviera diez años como mínimo de antigüedad reconocida en la universidad, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia. Idéntico derecho existirá, con los mismos requisitos antedichos y a favor de sus herederos, en caso de fallecimiento.

Asimismo, los trabajadores que se jubilen voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en la forma y con las condiciones establecidas en el R.D. 1194/85, tendrán derecho a las indemnizaciones de párrafo anterior.

64.4. Se establece un sistema de jubilación anticipada e incentivada para aquel personal fijo que reuniendo los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social para jubilarse voluntariamente desee dar por finalizada su actividad profesional.

La incentivación consistirá en el abono de una cantidad a tanto alzado en función de la edad determinándose conforme se indica en el apartado siguiente:

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

a) Los trabajadores que teniendo derecho a pensión de jubilación a partir de los 60 años, según normas de la Seguridad social, podrán jubilarse voluntaria e incentivadamente a partir de dicha edad, percibiendo en el momento de la jubilación los siguientes premios de incentivación:

60 años	6.800 €
61 años	5.440 €
62 años	4.080 €
63 años	3.400 €
64 años	2.040 €

b) La Universidad abonará la diferencia que corresponda, hasta el día que el trabajador cumpla los 70 años, entre la pensión de jubilación concedida por la Seguridad Social y el 100 por 100 del salario real que le hubiere correspondido al trabajador en cada momento.

64.5. Al PDI laboral mayor de 55 años se le aplicará una reducción de 1/3 en su capacidad docente hasta cumplir los 60 años. A partir de este momento y hasta su jubilación su reducción será del 50%.

64.6. El PDI laboral jubilado con contrato indefinido y a tiempo completo podrá acceder a la figura de profesor emérito en condiciones análogas a las establecidas para el PDI funcionario.

Artículo 65. Indemnizaciones por invalidez y muerte

La Universidad de …… buscará la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores cobren una indemnización por muerte accidental, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez producidas por accidente. Las indemnizaciones aludidas no podrán ser inferiores a 60.000 Euros.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

TITULO XII

DERECHOS DE ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 66. Normas generales.

66.1. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este Convenio.

66.2. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los estatutos de las organizaciones sindicales.

Artículo 67. De los trabajadores.

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer libremente en el centro de trabajo sus opiniones.

Artículo 68. Elección de representantes.

Todo trabajador podrá ser elector y elegible para ostentar cargos sindicales, siempre que reúna los requisitos previstos en el artículo 69 del ET.

Artículo 69. Asistencia a reuniones sindicales

Todo trabajador podrá disponer de un máximo de veinte horas al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a las que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación al órgano competente con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación, cuando ello sea factible.

Artículo 70. Representación unitaria de los trabajadores.

70.1. El órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores, para la defensa de sus intereses, será el Comité de Empresa, en tanto el número de trabajadores acogidos a este Convenio sea igual o superior a cincuenta. Su composición se ajustará a la escala prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

70.2. En caso contrario, la representación unitaria será desempeñada por los delegados de personal que en número corresponda conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 71. Comité de Empresa y delegados de personal

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

71.1. Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales dispondrán de un crédito de 75 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. El cómputo del crédito horario en horas de dedicación a la actividad docente se refleja en una reducción de la misma de 90 horas anuales.

71.2. La universidad adecuará la organización del trabajo para garantizar que en ningún caso se limite el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

71.3. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, según lo establecido en el artículo 68 e) del ET, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales en uno o varios de ellos, comunicándolo al órgano competente. Dicha acumulación podrá suponer de hecho la liberación total o parcial de representantes durante todo o parte de su mandato representativo.

Artículo 72. Competencias

72.1. Sin perjuicio de las competencias legalmente reconocidas, la representación unitaria y sindical tendrá, además, competencia informativa sobre las siguientes materias:

a) el calendario académico y el horario docente

b) el presupuesto de la Universidad y su memoria económica, recibiendo un ejemplar de ambos, así como de cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo que afecten al personal docente e investigador contratado.

c) Los informes sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales en materias de medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

d) documentos de cotización a la Seguridad Social.

e) la copia básica de los contratos con los datos necesarios para comprobar la adecuación de su contenido a la legalidad vigente, incluidas las retribuciones de las figuras correspondientes.

72.2. En el supuesto de disconformidad respecto de la documentación que integra la información del apartado anterior, la Universidad facilitará a la citada representación fotocopia de aquella necesaria para su correcto conocimiento.

Artículo 73. Locales y medios.

Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa y Delegados de Personal un local adecuado, provisto del correspondiente mobiliario, material y medios técnicos, ofimáticos y de comunicación para que puedan desarrollar su actividad.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Artículo 74. Tablones de anuncios.

74.1. Se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal los tablones de anuncio necesarios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente.

74.2. De la misma manera, de acuerdo con las normas de la Universidad, se facilitará al Comité de Empresa y Delegados de Personal la difusión de su información a través de los medios informáticos de uso general de la Universidad, de modo que quede garantizado el ejercicio de este derecho.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Artículo 75. Garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán, además de las garantías recogidas en el presente Convenio, las establecidas en los apartados a), b) y c) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores durante el ejercicio de sus funciones y durante los tres años siguientes a la expiración de su mandato.

Artículo 76. Derechos de reunión

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del ET, podrá ser convocada la Asamblea de los Trabajadores de la Universidad, de un centro o de varios centros de la misma. Deberá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o por un 20 por 100 de los trabajadores de la plantilla.

Tendrán derecho a reunirse en un local de la universidad facilitado por el órgano competente, sin su presencia, y debiendo éste recibir comunicación previa con cuarenta y ocho horas de antelación.

Los convocantes de las asambleas garantizarán en todo momento el orden de éstas.

En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de trabajadores.

Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, no serán computadas, si bien con ese carácter se podrá convocar como máximo dos asambleas mensuales.

En el caso de estarse negociando un convenio colectivo podrán reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el período de un mes y con sólo veinticuatro horas de preaviso.

Artículo 77. Representación sindical.

77.1. La representación sindical estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus estatutos, con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con el presente Convenio.

77.2. Las secciones sindicales que constituyan las organizaciones sindicales estarán representadas ante la Universidad de …… por el número de delegados sindicales previsto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, elegidos por y entre sus afiliados.

77.3. Los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Universidad de ……, representan a los afiliados de su organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Universidad de …… y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos asuntos de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Artículo 78. Secciones Sindicales.

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Universidad de ……. Las Secciones Sindicales constituidas como tales, que figuren inscritas en el Registro de la autoridad laboral competente y sean comunicadas a la Gerencia de la Universidad, tendrán los siguientes derechos:

a) Disponer de locales adecuados por cada Sección Sindical, cuando haya obtenido el 15% de votos en las últimas elecciones sindicales en el ámbito de la Administración Universitaria Valenciana en todos sus sectores. Si las disponibilidades de espacio y/o presupuestarias lo permiten, se procurará que dichas Secciones accedan a locales de uso exclusivo siempre que superen el porcentaje aludido.

b) Nombrar un delegado sindical cuando el número de votos alcance el 10% del total de la representatividad sindical laboral en el ámbito de la Universidad. Con referencia al mismo ámbito, al alcanzar el porcentaje del 15% o superarlo, podrá nombrarse un delegado sindical más.

c) Los/as Delegados/as podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, de conformidad con la legislación vigente.

d) Realizar asambleas en los mismos términos en que se configura este derecho para los comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 79. Funciones de los Delegados Sindicales.

Los delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca la ley y los que se expresan en este convenio:

a) Al mismo crédito horario que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, en el supuesto de que no formen parte de los mismos.

b) A la libre difusión en la universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.

c) A reunirse en los locales de la universidad en las mismas condiciones que se señalen para la asamblea de los trabajadores.

d) A ser informados de los asuntos de la universidad en los términos fijados para los delegados de personal y comité de empresa en el ET, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de dicha norma.

e) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los/as afiliados/as del mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Administración.

f) Asistir a las reuniones de los Sindicatos más representativos y de los Comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

g) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Sindicatos más representativos, así como a copias del TC1 y TC2 de acuerdo con lo regulado a través de la Ley , estando obligados a guardar sigilo en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y este Convenio a los miembros del Sindicatos más representativos.

h) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general y a los/as afiliados/as al Sindicato.

i) Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo en los siguientes casos:

- Acerca de los despidos y demás sanciones por faltas graves de sus afiliados.

- En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo o individual o del centro de trabajo en general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

j) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los/as respectivos/as afiliados/as al Sindicato y a los/as trabajadores/as en general, la Administración pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado/a, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro del Centro y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

k) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Artículo 80. Derechos y garantías de representación, de los miembros del órgano unitario, secciones sindicales y delegados sindicales

80.1. Sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, los integrantes del órgano de representación, secciones sindicales y delegados sindicales pertenecientes a las organizaciones sindicales con implantación en la Universidad de ……, tendrán los derechos adicionales que se reconozcan en el Pacto de Derechos Sindicales que rubriquen las representaciones legales de las organizaciones sindicales afectadas y de la Universidad de ……

80.2. En las materias específicas que afecten en exclusividad al PDI laboral, para que la Mesa Negociadora de la Universidad de …… quede válidamente constituida deberá cumplirse lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el sentido de que, además de respetar el derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ella en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de los miembros del órgano de representación unitaria.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Artículo 81. Garantías de los representantes de las secciones sindicales

Los representantes de las secciones sindicales tendrán las mismas garantías, en caso de expediente disciplinario, que la ley reconoce a los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Artículo 82. Cuotas sindicales

La Universidad descontará en la nómina mensual de los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales el importe de la cuota sindical que corresponda, a requerimiento de los mismos y previa presentación de las órdenes de descuento individuales y de los datos bancarios a que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Universidad entregará fotocopia de la orden de transferencia a los delegados sindicales correspondientes, si los hubiere.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

ANEXO I
-tablas retributivas.

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

Tablas retributivas PCD tipo II (grupo 28, entre 27 de los TU y 29 de los CU) y unos complementos intermedios entre TU y CU

horas	sueldo	complementos		Destino	Especifico	mensual	14 pagas	trienios		Tramos doc. Inv.	Complem I
horas	sueldo	destino	específico	Extra	extra				1	126,29	
TC	1157,82	873,57(28)	753.925	873,57(28)	753.925	2785.3	38994.2	44,51	2	252,58	

Tablas retributivas PCD tipo I (TU)

horas	sueldo	complementos		Destino	Especifico	mensual	14pagas	trienios		Tramos doc. y inv.	Complem
horas	sueldo	destino	específico	Extra	extra				1	126,29	
TC	1157,82	835,22	479,67	835,22	479,67	2472,71	34617,94	44,51	2	252,58	

Tablas retributivas PC (TEU)

horas	sueldo	complementos		Destino	Especifico	mensual	14pagas	trienios		Tramos doc. y inv.	Complem. I
horas	sueldo	destino	específico	Extra	extra				1	126,29	
TC	1157,82	732.74	296.15	732.74	296.15	2186.71	30613.94	44,51	2	252,58	

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

tablas retributivas AYUDOC

horas	sueldo	complementos		Destino	Especifico	mensual	14pagas	trienios		Tramos doc. y inv.	Complem POI
horas	sueldo	destino	específico	Extra	extra				1	126,29	
TC	926.24	724.64	146.46	724.64	146.46	1797.34	25162.76	44,51	2	252,58	

tablas retributivas AYU

horas	sueldo	complementos		Destino	Especifico	mensual	14pagas	trienios		Tramos doc. y inv.	Complem POI
horas	sueldo	destino	específico	Extra	extra				1	126,29	
TC	926.24	472,92	90,45	472,92	90,45	1489.61	20854.54	44,51	2	252,58	

Estas tablas se basan en las tablas retributivas de la UA de 2009 en las que se han adaptado los complementos de destino y específico general. Se ha considerado el valor de los tramos como único para todas las categorías e igual al de TU

Tablas retributivas ASOC.

horas	sueldo	complementos		Destino	Especifico	mensual	14pagas	trienios		Tramos doc. y inv.	Complem. POI
horas	sueldo	destino	específico	Extra	extra				1	126,29	
TC	926.24	489.43	137,59	489.43	137,59	1553.26	21470.46	44,51	2	252,58	
TP 6+6	422.43	244.22	112.57	244.22	112.57	779.22	10909.08	44,51	2	252,58	

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT

TP 5+5	352.02	203.54	93.81	203.54	93.81	624.36	8741.04	44,51	2	252,58	
TC 4+4	281.64	162.81	75.04	162.81	75.04	519.49	7272.86	44,51	2	252,58	
TC 3+3	211.26	122.13	56.29	122.13	56.29	389.68	5455.52	44,51	2	252,58	

Las tablas de asociados son las de tipo 2 LRU y LOU. Las tipo 3 y 4 LRU se propone que se mantengan como están o en su defecto se pasen a LOU

BORRADOR DIFUNDIDO POR FETE-UGT