

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

13892 Resolución de 3-08-2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas.- Exp. 200944110012.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas, (Código de Convenio número 3003155) de ámbito Sector, suscrito con fecha 29-01-2009 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 3 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Capítulo I

Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad

Artículo 1.- Determinación de las partes que lo conciertan y vinculación a la totalidad.

1. El presente Convenio Colectivo se suscribe, de una parte, por las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, representadas por los Sres. Rectores Magníficos de la Universidad de Murcia y de la Universidad Politécnica de Cartagena y de otra por las Organizaciones sindicales, con representación sindical, legitimación legal y capacidad de negociación en el ámbito del personal laboral CC.OO., FETE-UGT, CSI-CSIF y SIME, para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo, del personal incluido en el ámbito del presente convenio.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

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, en computo anual.

Capítulo II

Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El Convenio Colectivo será de aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El Convenio abarca las funciones que desarrollan las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en su específica dimensión de Administración Pública, en todos sus centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias o estructuras en los que se realizan funciones docentes y/o investigadoras, y de los que puedan crearse en el futuro para el ejercicio de las competencias atribuidas por las leyes y por los Estatutos de las mismas.

Artículo 4.- Ámbito personal.

1. El Convenio será de aplicación a todo el personal docente e investigador contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 y siguientes de la Ley Orgánica de Universidades, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, mediante contrato suscrito por el interesado con una de las Universidades vinculadas al presente Convenio, que perciban sus retribuciones con cargo a los presupuestos de las mismas en algunas de las siguientes modalidades y figuras:

a) Al personal contratado conforme a las modalidades contempladas en la Ley Orgánica de Universidades, normativa autonómica y Estatutos de la respectiva Universidad.

b) Al personal contratado mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

c) Al personal contratado para obra o servicio determinado de carácter investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica, técnica o artística, para todo lo que no esté regulado en la convocatoria en la que traiga causa el contrato.

2. En las mismas condiciones que al personal anterior se aplicará el presente Convenio a los profesores asociados de nacionalidad extranjera contratados laboralmente durante la vigencia de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma Universitaria para desempeñar funciones docentes e investigadoras.

3. También será de aplicación el presente Convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato al personal docente e investigador siguiente:

a) Al personal contratado conforme a las previsiones de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, de acuerdo con lo dispuesto en los programas o convocatorias específicos.

b) Al personal investigador en formación contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto del personal investigador en formación,

conforme a lo estipulado en el mismo, o norma que lo sustituya, y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia". No obstante sus efectos económicos serán de 01.01.2008.

2. Su periodo de vigencia se extenderá hasta el día 31 de enero de 2011 prorrogándose de año en año si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia, y sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter anual. En tanto no se apruebe un nuevo convenio, el presente Convenio Colectivo permanecerá en vigor en todos sus extremos, sirviendo como mínimo de referencia para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 6.- Nulidad de cláusulas del Convenio.

Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del Convenio, las partes firmantes se obligarán a negociar un nuevo convenio o renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio sustituyen a las existentes a su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza. Si por disposición legal o reglamentaria se estableciese una mejora de condiciones económicas, éstas serán de aplicación inmediata al personal afectado en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas

Se respetan como condición más beneficiosa de carácter personal aquellas que se vengán disfrutando por el trabajador y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el presente Convenio.

Artículo 9.- Normas supletorias

En lo no previsto por este Convenio se aplicarán con carácter supletorio la legislación laboral y la normativa general estatal y autonómica que, en su caso, corresponda.

Capítulo III

Comisión paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y arbitraje

Artículo 10.- Constitución y Composición de la Comisión Paritaria.

1. Dentro del mes siguiente a la publicación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio.

2. Dicha Comisión estará formada por seis vocales en representación de cada una de las Universidades y doce en representación de los sindicatos firmantes del presente convenio.

3. Los vocales en representación de las Universidades serán designados por el Rector respectivo y los que actúen en representación del personal laboral serán designados por cada una de las Organizaciones Sindicales que son parte del presente Convenio.

4. Tanto la representación de las Universidades como la de los trabajadores podrán nombrar los asesores que estimen oportunos, con el límite máximo de cuatro por cada parte, para cada sesión de la Comisión Paritaria, uno por cada Organización Sindical y dos por cada Universidad.

Artículo 11.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen en el presente Convenio y cualquier otra que tienda a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2. Son funciones específicas de dicha Comisión Paritaria:

a) La interpretación del Convenio Colectivo.

b) El estudio de los problemas o cuestiones que presenten las partes con referencia al presente texto.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La conciliación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del Convenio

e) Aprobar su propio Reglamento de funcionamiento interno.

3. Denunciado el Convenio y hasta tanto no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Artículo 12.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La Comisión Paritaria se entenderá constituida cuando estén presentes la mayoría absoluta de la representación de cada una de las partes. Los acuerdos se adoptarán según lo establecido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores y serán vinculantes para ambas partes cuando concurren en los mismos la mayoría de la parte social y la representación de las dos Universidades, sin perjuicio del derecho que tienen las mismas de acudir a la jurisdicción competente. Estos acuerdos vinculantes se harán públicos en todos los centros de trabajo de las Universidades firmantes.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán con una periodicidad mínima de seis meses o bien con carácter extraordinario a instancia de del cincuenta por ciento de una de las partes, previa convocatoria de la Presidencia de dicha Comisión. A efectos de comunicación y demás incidencias, la Comisión Paritaria tendrá su sede en la Gerencia de las Universidades firmantes, por turno anual rotatorio, empezando en 2008 en la Universidad de Murcia.

3. Los trabajadores al servicio de las Universidades Públicas firmantes podrán formular ante la Comisión Paritaria del Convenio cuantas consultas estimen pertinentes sobre la interpretación del convenio. La Comisión remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a las Áreas de Recursos Humanos, Inspecciones de Servicios y a los Comités de Empresa, a los efectos oportunos.

4. Una vez constituida la Comisión Paritaria, de común acuerdo, se determinarán los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión.

5. Los acuerdos se unirán al Convenio como parte integrante del mismo.

6. Las funciones o tareas de carácter administrativo de la Comisión Paritaria serán desempeñadas por la persona que designe la Gerencia en la que respectivamente tenga su sede la Comisión y no formará parte de la misma.

7. Las Universidades se comprometen a facilitar a la comisión Paritaria los medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

Capítulo IV

Relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador contratado.

Artículo 13.- Definición y disposiciones aplicables

1. La Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) es el instrumento técnico en el que se relacionan, debidamente clasificadas, todas las plazas, tanto las de los cuerpos docentes como las del personal docente e investigador contratado laboral.

2. En cumplimiento de la legislación vigente los representantes de cada Universidad someterán a la consideración de su Mesa Negociadora, 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 en lo que afecte al personal sujeto al presente convenio.

La representación de las Universidades se compromete a elevar ante los correspondientes órganos de gobierno los resultados de la indicada negociación, así como a defender los acuerdos que se alcancen en su seno, en aquello que requiera de la aprobación de los mismos para lograr su plena validez y eficacia.

3. Las Universidades facilitarán a los representantes sindicales del PDI laboral, anualmente la Relación de Puestos de Trabajo, y sus modificaciones en el momento en que se produzcan.

4. Las bajas temporales del PDI laboral solo podrán ser ocupadas por las figuras contractuales contempladas en este Convenio.

Capítulo V

Organización del trabajo

Artículo 14.- Organización del trabajo.

1. El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios docentes e investigadores, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo, entre otros:

a) La planificación y ordenación de los recursos humanos.

b) La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.

c) La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.

d) La profesionalización, formación y promoción de los trabajadores.

e) La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

f) La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

g) El fomento de la responsabilidad e iniciativa en el puesto de trabajo y de la participación de los trabajadores.

h) La adopción de las necesarias medidas en seguridad y salud laboral que permitan un trabajo con las debidas garantías de seguridad e higiene.

i) La adopción de medidas encaminadas a la igualdad entre hombres y mujeres.

j) La concertación social.

3. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la respectiva Universidad en el marco de la legislación vigente y en particular de los Estatutos

de las universidades, sin perjuicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo que correspondan a los representantes del personal.

Artículo 15.- Régimen de la prestación laboral e incompatibilidades

1. El contenido de la prestación laboral del personal docente e investigador integra la realización de todas las actividades académicas necesarias para la impartición de las titulaciones oficiales de conformidad con los planes de estudio y la legislación vigente o, con carácter voluntario, de títulos propios.

2. La docencia se realizara en materias que figuren en los Planes de Estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales, en las mismas condiciones que para los Cuerpos Docentes.

3. El personal docente e investigador contratado desempeñará, entre otras labores, las docentes asignadas por la universidad a través de las instancias y órganos que sean competentes y de acuerdo con el correspondiente Plan de Ordenación Docente, así como las tareas relativas a la preparación de clases, realización y corrección de exámenes en las fechas establecidas y a las tutorías y cualesquiera otras que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de dicha prestación.

4. Asimismo realizará, en su caso, actividades de investigación y otras de atención a las necesidades de gestión y administración del departamento, centro, instituto, y otras estructuras que puedan existir o de la propia universidad. Si la contratación es exclusivamente para la realización de actividad investigadora, el contenido de la prestación integrará las actividades inherentes a dicha tarea.

5. El personal docente e investigador contratado tendrá el régimen de incompatibilidades establecido en la legislación correspondiente del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Artículo 16.- Lugar de la prestación del trabajo

1.- El personal docente e investigador contratado desempeñará su labor docente e investigadora en cualquiera de los centros docentes, institutos universitarios y demás centros y estructuras de la respectiva universidad teniendo en cuenta lo previsto en la Relación de Puestos de Trabajo, y en el caso de plazas fuera de la RPT en lo establecido en la convocatoria de la plaza. La concreción de dicha labor se realizará por la universidad respectiva a

través del órgano o instancia que sea competente, de acuerdo con sus necesidades y el Plan de Ordenación Docente.

Artículo 17.- Capacidad docente y de investigación

El profesorado contratado laboral tendrá plena capacidad docente, y cuando se halle en posesión del título de doctor plena capacidad investigadora, con la limitación establecida para los Ayudantes en el artículo 49 de la Ley Orgánica de Universidades.

Capítulo VI

Clasificación profesional

Artículo 18.- Modalidades del ámbito universitario.

El personal docente e investigador incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será contratado según las modalidades de contratación laboral específica, del ámbito universitario, establecidas en la normativa universitaria correspondiente, o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los

Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Estarán regidas por lo establecido en la legislación y normativa aplicable y en lo previsto en el presente Convenio.

Artículo 19.- Ayudantes

La contratación de Ayudantes se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades podrán contratar como ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado.

b) La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

Artículo 20.- Profesores Ayudantes Doctores

La contratación de Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores se ajustará a las siguientes reglas:

a) El contrato se celebrará con doctores. La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que por ley de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se determine, y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración no exceda de los indicados cinco años. En cualquier caso entre esta figura contractual y la prevista en el artículo anterior, en la misma o distinta universidad no podrá exceder de ocho años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.

e) La docencia será la fijada para el P.D.I. funcionario a tiempo completo.

Artículo 21.- Profesores colaboradores

1.- La contratación de nuevos profesores colaboradores entre diplomados, arquitectos técnicos o ingenieros técnicos, se ajustará a lo establecido en el R.D. 989/2008 de 13 de junio por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores.

2. La docencia de los profesores colaboradores será la fijada para el P.D.I. funcionario a tiempo completo.

Artículo 22.- Profesores Contratados Doctores

La contratación de Profesoras y Profesores Contratados Doctores se ajustará a las siguientes reglas:

a) El contrato se celebrará con doctores que reciban la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que por ley de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se determine.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación.

c) El contrato será de carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo.

d) Existirán dos tipos de contrato:

Tipo A.- Contratado Doctor con funciones docentes e investigadoras.

Tipo B.- Contratado Doctor con funciones docentes y de dirección de investigación.

La docencia será la fijada para el P.D.I. funcionario a tiempo completo.

Artículo 23.- Profesores Asociados

1. La contratación de Profesoras y Profesores Asociados se ajustará a las siguientes reglas:

a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad.

c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será semestral, anual o excepcionalmente trimestral, y se podrá renovar por periodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

2. La contratación de Profesoras y Profesores Asociados de Ciencias de la Salud se realizará atendiendo a su normativa específica.

Artículo 24.- Profesores Visitantes

La contratación de Profesoras y Profesores Visitantes se ajustará a las siguientes reglas:

a) El contrato se podrá celebrar con profesores e investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad.

c) El contrato será de carácter temporal con la duración, en ningún caso superior a dos años, que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo parcial o a tiempo completo.

Artículo 25.- Profesor contratado para sustituciones.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo del mismo, se podrán contratar profesores y profesoras en régimen laboral en los siguientes supuestos:

a) Profesores sustitutos para la provisión temporal de la docencia correspondiente a profesores y profesoras en ausencias con derecho a reserva del puesto de trabajo.

b) Profesores interinos para la provisión temporal de la docencia correspondiente a plazas vacantes en la R.P.T., en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.

2. Con el objeto de agilizar estas contrataciones, las universidades crearán bolsas de empleo, confeccionadas mediante convocatorias públicas, o con los resultados de convocatorias públicas de plazas de profesorado.

3. La duración de los contratos de los profesores contratados interinos o sustitutos se extenderá hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida.

No obstante, con el fin de salvaguardar los derechos de los estudiantes, excepcionalmente, a solicitud del Departamento, el profesor sustituto podrá continuar prestando servicios hasta la finalización del cuatrimestre, siempre que como mínimo hubiese ejercido dos meses, entendiéndose a estos efectos como finalización del cuatrimestre la fecha establecida en el calendario académico de cada curso como fecha límite de entrega de actas, con un nuevo contrato de los previstos en el artículo 15.1.a) o b) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- Personal investigador para proyectos de investigación.

Para el desarrollo de proyectos de investigación, científica o técnica, las universidades podrán contratar personal investigador mediante el contrato de trabajo por obra o servicio determinado, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) La convocatoria de selección establecerá los requisitos necesarios, las tareas a realizar, la duración inicial y posibilidad de prorrogas del mismo, así como el régimen de dedicación y la retribución.

b) La dedicación de este personal podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial, en este caso las posibilidades de dedicación comprenderán tramos de dos horas y media semanales, partiendo de un mínimo de 10 horas de dedicación.

c) Existirán dos tipos:

A) Personal investigador, en los que se exigirá como requisito el título de licenciado, grado o master oficial.

B) Personal investigador doctor, en los que se exigirá como requisito el título de doctor.

Artículo 27.- Otros figuras contractuales

1. Las universidades podrán contratar personal temporal o indefinido de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/1986, de 14 de abril de fomento y

coordinación general de la investigación científica y técnica, de acuerdo con los requisitos y condiciones que se establezcan en la convocatoria respectiva, o en su ausencia, los que resulten de la negociación colectiva.

2. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato temporal al que se refiere el apartado anterior.

3. Las universidades también podrán contratar en régimen laboral a personal investigador en formación de acuerdo con lo previsto en el Estatuto del personal investigador en formación, conforme a lo estipulado en el mismo, o norma que lo sustituya, y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto.

Capítulo VII

Selección del personal docente e investigador contratado

Artículo 28.- Régimen de contratación ordinaria

1. La selección del personal a que se refieren los artículos 19 a 25 se realizará de acuerdo con las normas establecidas en los respectivos Estatutos de cada universidad y este Convenio Colectivo.

2. Los procedimientos para la provisión de vacantes de Personal Docente e Investigador contratado laboral se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, además del de publicidad que se materializará con la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en los tablones de anuncios oficiales y en la página web de la universidad convocante, según el tipo de convocatoria.

3. La selección se realizará mediante concursos públicos convocados por las universidades de acuerdo con el procedimiento establecido en los Estatutos de cada universidad y en el presente Convenio Colectivo.

4. Las convocatorias realizadas al amparo del presente artículo serán notificadas a los representantes de los trabajadores en el plazo de tres días, a partir de la fecha de la resolución por la que se convoque.

Artículo 29.- Procedimiento y criterios de selección

1. Cada Universidad establecerá para cada figura contractual un baremo estable, objetivo y cuantificable, que previamente será negociado por los representantes de los trabajadores, y tendrán en cuenta, entre otros los siguientes criterios:

a) Los méritos académicos e investigadores, así como la experiencia profesional del candidato, adecuándose el peso de cada uno de dichos méritos en el baremo para cada figura a las características de la misma.

b) Grado de doctor en aquellas plazas que no sea requisito de acceso, así como el doctorado europeo, la calificación obtenida y/o la correspondencia de contenidos del Doctorado con la plaza, premio extraordinario de Doctorado, en todas las modalidades contractuales.

c) El expediente y la formación académica, así como haber sido becario de investigación, siempre que esta beca se haya obtenido en concurso público, con especial consideración para las plazas de Ayudante.

d) Se considerará un mérito preferente el haber obtenido la Habilitación y/o Acreditación Nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios en la misma rama de conocimiento en la que se convoca la plaza.

f) Formación acreditada para la docencia.

g) En las plazas de Profesor Asociado se valorará preferentemente la experiencia profesional, y en las de Profesor Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor y Ayudantes los méritos docentes, de investigación y de formación.

h) Los períodos de actividad docente, investigadora y de gestión, desempeñados en la universidad convocante se valorarán en los baremos para las plazas de promoción profesional

2. Las plazas de Profesor Visitante quedan excluidas del proceso de selección al que se refiere este apartado.

3. Los contratos se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales. Las Universidades garantizarán la aplicación de lo establecido en la Ley 2/1.991 de 7 de Enero sobre "Derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación".

4. Se favorecerá en los procesos selectivos a las personas con discapacidad, en condiciones de desempeñar la plaza certificada por el IMAS, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en los distintos baremos.

Artículo 30.- Comisiones de Selección

1. La composición, funcionamiento y procedimiento de designación de los componentes de las Comisiones de Selección se determina en los Estatutos de las universidades.

2. Al menos, y teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público, se garantizará la presencia de un miembro propuesto por el Comité de Empresa, en los términos que establezcan los Estatutos, entre el personal que reúna requisitos académicos iguales o superiores al puesto de trabajo a cubrir.

3. Se procurará la presencia de personal docente e investigador laboral.

4. De conformidad con el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de las Comisiones

Artículo 31.- Contratación para sustituciones

1. Antes de proceder a la realización de cualquier tipo de contratación por sustitución, habrá de comprobarse que la necesidad docente planteada no pueda ser atendida con el 75% de las disponibilidades del área correspondiente. Los departamentos podrán solicitar, previo acuerdo con los interesados, el incremento temporal de dedicación de los Profesores Asociados con dedicación inferior a 6+6 con el objeto de cubrir la necesidad docente.

2. En los supuestos en que no sea posible atender la docencia con la aplicación del punto anterior se procederá a la contratación de personal sustituto previsto en el artículo 25.

3.- El contrato de sustitución, cuando la docencia a atender sea superior a 18 créditos, se formalizará a tiempo completo. De no ser posible se podrá formalizar en más de un contrato a tiempo parcial. Cuando sea inferior se formalizará uno, o más, contratos a tiempo parcial.

Capítulo VIII

Tiempo de trabajo y dedicación

Artículo 32.- Jornada de trabajo y régimen de dedicación

1. La duración de la jornada laboral del personal docente e investigador contratado con régimen de dedicación a tiempo completo será de 35 horas semanales y se distribuirá, según la figura contractual, entre actividades docentes, investigadoras y de gestión. La jornada de trabajo del personal docente e investigador contratado a tiempo parcial será la que se corresponda con la dedicación fijada en su contrato.

2. Para la planificación académica, se tomarán como referencia las horas anuales de actividad docente y la dedicación docente anual máxima del profesorado establecida en el documento sobre política de personal docente e investigador, vigente en cada universidad y lo dispuesto en este Convenio.

La distribución anual de la docencia de un profesor en el POD no se podrá establecer, ni modificar, por el hecho de que el mismo se encuentre en un proceso de baja o permiso retribuido.

3. En función de la programación docente y para facilitar una adecuada impartición de la docencia la dedicación docente podrá distribuirse en cómputo semanal, cuatrimestral o anual a lo largo del periodo lectivo, respetando en todo caso los límites legales establecidos.

4. El personal con capacidad investigadora reservará al menos un tercio de su jornada de trabajo a tareas de investigación.

5. Si bien la actividad docente se desarrollará de forma regular a lo largo de todo el curso, la docencia total de un profesor podrá acumularse en determinados periodos del curso a petición del mismo y de conformidad con la Programación Docente (POD) del Departamento, respetando los límites establecidos en este convenio.

6. En las contrataciones a tiempo parcial, la jornada semanal, será la que se derive de sus obligaciones contractuales ya determinadas anteriormente. En ningún caso podrán dedicar más de seis horas a la docencia ni más de seis horas de tutoría al alumnado.

Artículo 33.- Reducciones por diversas causas

Las reducciones por actividades de gestión y otras causas que se puedan establecer serán las mismas que las indicadas para el personal funcionario en el Documento sobre política de personal docente e investigador, vigente en cada universidad

Artículo 34.- Horario de trabajo.

1. El horario de trabajo del personal docente e investigador contratado se adecuará al calendario académico, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de la jornada.

2. La asignación de la docencia y sus horas de impartición se realizará de manera que se asegure que, desde el comienzo hasta el final de la jornada docente diaria del profesor no transcurran más de diez horas, ni se impartan más de cuatro horas lectivas al día, sin perjuicio de otra distribución si cuenta con el acuerdo expreso del profesor afectado. Las distribuciones horarias indicadas no supondrán en ningún caso incremento del número de plazas ni de la dedicación

de las existentes, resolviéndose los problemas que se puedan plantear en el POD del Departamento.

3. No existirá obligación de asistencia a su puesto de trabajo durante los periodos no lectivos de Navidad y Semana Santa, en los mismos términos que se establezca para el PDI funcionario.

Artículo 35.- Vacaciones y festivos académicos

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Los sábados no se consideran, a efectos de vacaciones, como días hábiles. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural.

Los trabajadores con más de 15 años de antigüedad en la administración disfrutarán de un día hábil más de vacaciones, y se añadirá otro día hábil por cada periodo de 5 años adicional a partir de los primeros 15 años. (hasta un máximo de 26). Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad indicada.

2. Las vacaciones se disfrutarán con carácter ordinario en el mes de agosto. No obstante siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio se podrán disfrutar en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos dentro del periodo lectivo. Para ello será necesaria la autorización del Consejo de Departamento, que se entenderá concedida siempre que el trabajador no reciba ninguna resolución denegatoria motivada y justificada por las necesidades docentes previstas en el POD, en el plazo de quince días desde su presentación.

3. En el supuesto de que el periodo ordinario de disfrute de las vacaciones coincida con una baja por maternidad, aquellas quedarán interrumpidas, si ya se hubiesen iniciado, y en todo caso, podrán disfrutarse a continuación de dicha situación, aunque haya finalizado el año natural al que se refieran.

4. Se disfrutarán como días festivos los que como tales aparezcan en el calendario académico.

5. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica en aquellos contratos indefinidos o temporales por al menos un año. No obstante, en caso de contratos por una duración inferior a un año, si el empleado no disfrutara de este derecho al finalizar la relación de trabajo recibirá la correspondiente compensación económica.

Artículo 36.- Permisos y licencias retribuidas

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

1. Quince días naturales por matrimonio o unión de hecho registrada de acuerdo con la legislación vigente.

2. 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.

3. Permiso por parto. El permiso tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo o parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada 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.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad la madre 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 inicialmente concedido, 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 los mismos no podrá exceder de las dieciséis 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 aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso 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 Administración.

4. Permiso de paternidad. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en otros apartados de este Convenio.

No obstante este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual hasta alcanzar el objetivo de cuatro semanas de este permiso en los mismos plazos que se establezcan para el personal funcionario.

5. 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. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores en el caso de que ambos trabajen. Asimismo, podrá optarse por sustituir del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

6. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada con la disminución de retribuciones correspondiente.

7. Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis 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 PDI laboral, 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 los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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.

8. Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando en los supuestos anteriores el familiar esté comprendido en el segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

9. El trabajador dispondrá de un permiso retribuido del cincuenta por ciento de su jornada por el plazo máximo de un mes por enfermedad terminal o muy grave del cónyuge o familiar de primer grado

10. Por traslado de domicilio un día hábil.

11. El trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos, para participar en exámenes finales y otras pruebas de aptitud, durante los días de su celebración

12. Por el 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.

13. En todo lo no previsto en este convenio se aplicará el régimen de permisos, licencias y vacaciones previstos para el personal docente funcionario. Asimismo, será de aplicación cualquier mejora resultante del desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público con carácter regional o nacional.

Artículo 37.- Reducción de jornada

Los permisos 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, o de una persona discapacitada psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, y también el que tenga bajo su cuidado directo un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65%, que dependan y requieran una dedicación especial, tendrá derecho a

una reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.

b) En casos debidamente justificados, por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, también se puede pedir una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Artículo 38.- Asuntos particulares

El personal docente e investigador contratado tendrá derecho a disfrutar los seis días de permiso por asuntos particulares establecidos en el artículo 48.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, y de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, si lo permiten las necesidades docentes del Departamento.

Artículo 39.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género.

1. El personal docente e investigador contratado disfrutará, como mínimo, de los permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral y por razones de violencia de género establecidos en el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público, con las características de adaptación a la docencia que se regulan en el documento sobre política de personal docente e investigador, vigente en cada universidad.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el personal docente e investigador contratado disfrutará de todas las medidas que con carácter general se establezcan en cada universidad para el personal docente e investigador, mediante acuerdos con las organizaciones sindicales.

Capítulo IX

Fomento de la formación y de la movilidad para docencia e investigación.

Artículo 40.- Principios generales

1. La formación es un deber y derecho del personal docente o investigador que las universidades deben atender mediante planes de formación, que en lo que afecte al personal laboral serán informados previamente a su ejecución por el respectivo Comité de Empresa.

2. Las universidades fomentarán las medidas que permitan el perfeccionamiento profesional y académico de su personal docente e investigador contratado, facilitando su movilidad a otras universidades o instituciones docente e investigadoras.

3. En cada Universidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 de del Estatuto Básico del Empleado Público y dentro de los procesos de negociación, se establecerán los mecanismos de participación de las organizaciones sindicales en la elaboración de planes y fondos de formación.

Artículo 41.- Planes de formación.

1. Cada Universidad elaborará un Plan de formación plurianual para el personal docente e investigador, con la participación del Comité de Empresa. El Plan incluirá actividades formativas en todas sus modalidades: formación docente, formación investigadora, y en gestión universitaria.

2. Las universidades consignarán anualmente en sus presupuestos partidas específicas destinadas a la formación y a la movilidad del profesorado.

Artículo 42.- Reducción de carga de trabajo y adaptación de horario por actividades formativas.

1. Las horas invertidas en actividades formativas por el personal contratado se incluirán, excluyendo las obligaciones de docencia, dentro de la carga de trabajo del PDI laboral.

2. Las universidades negociarán en el ámbito que proceda, la preferencia para la adaptación de la jornada diaria de trabajo con motivo de la realización de actividades formativas.

Artículo 43.- Licencias sabáticas

El Consejo de Gobierno de cada universidad podrá conceder licencias sabáticas por un periodo máximo de un año al personal docente e investigador con contrato laboral indefinido, en los términos establecidos en los Estatutos de cada universidad y en la normativa de desarrollo correspondiente.

Artículo 44.- Otras licencias y permisos a efectos de docencia e investigación.

En función de sus disponibilidades presupuestarias, las universidades podrán conceder otras licencias por estudios a los profesores afectados por el presente Convenio, para realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a otra universidad, institución o centro, nacional o extranjero de acuerdo con los requisitos, procedimiento, condiciones y duración establecidos en los respectivos Estatutos, en el documento sobre política de profesorado y en el articulado de este Convenio.

Artículo 45.- Permisos no retribuidos a efectos de docencia e investigación.

Los profesores con contrato laboral indefinido podrán obtener permisos no retribuidos, por un máximo de un año, prorrogable por otros dos, en los términos establecidos en los respectivos Estatutos.

Capítulo X**Estabilidad laboral y promoción profesional****Artículo 46.- Estabilización y promoción profesional del profesorado contratado a tiempo completo.**

El profesorado contratado a tiempo completo tiene derecho a su desarrollo y promoción profesional a través de una carrera docente. Las universidades firmantes del presente Convenio se comprometen a promover la estabilidad de dicho personal, así como a su promoción de acuerdo con el contenido de los siguientes artículos, teniendo en cuenta los límites presupuestarios.

Artículo 47.- Promoción dentro de la estructura laboral y en los Cuerpos Docentes del personal contratado a tiempo completo.

1. Con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y siguiendo los mecanismos legales establecidos el personal docente e investigador contratado a tiempo completo tendrá derecho a promocionar dentro de las figuras a que se refieren los artículos 19 a 22 de este convenio, siempre que reúnan los requisitos establecidos para cada supuesto en dichos artículos y los que se indican en este Título y soliciten la transformación de su plaza. Igualmente tendrá derecho a promocionar mediante transformación de sus plazas a plazas de los Cuerpos Docentes.

2. Solicitada una transformación por un profesor contratado, la plaza de profesor contratado se amortizará cuando finalice el proceso selectivo, si el profesor contratado obtiene la nueva plaza, salvo que con carácter previo ocupe la nueva plaza con carácter interino, en cuyo caso la plaza de procedencia se amortizará en ese momento.

3.- La transformación de una plaza solo podrá concederse una vez dentro de cada una de las modalidades contractuales establecidas en los artículos 19, 20, 21 y 22 de este Convenio. En el supuesto de personal con contrato indefinido podrán volver a solicitar la transformación transcurridos cuatro años desde la finalización del anterior proceso.

Artículo 48.- Promoción y estabilización de los ayudantes

1. Los Ayudantes podrá solicitar la transformación de su plaza en otra de Profesor Ayudante Doctor si reúnen las exigencias legales, no hubiera obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes.

2. Alternativamente a lo indicado en el punto anterior, si están evaluados, habilitados o acreditados para ello, no hubiera obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes, podrán solicitar la estabilización mediante la transformación de su plaza en otra de profesor contrato doctor A o de profesor titular de universidad en cualquier momento del contrato.

3. La plaza de transformación se proveerá por el proceso selectivo correspondiente. En tanto no se resuelve el mismo, el Profesor Ayudante que solicitó la transformación pasará automáticamente a ocupar interinamente la nueva plaza con efectos de primero de octubre del curso siguiente, salvo en el supuesto de que el periodo máximo de contratación de Ayudante finalice con anterioridad, en cuyo caso se hará con efectos del día siguiente a dicha finalización.

Artículo 49.- Promoción y estabilización de los Profesores Ayudantes Doctores

1. Los Profesores Ayudantes Doctores, podrán solicitar la estabilización mediante la transformación de su plaza en otra de profesor contratado doctor A si reúnen las exigencias legales, no hubiera obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes

2. Alternativamente a lo indicado en el punto anterior, si están habilitados o acreditados para ello, no hubiera obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes podrán solicitar la estabilización mediante la transformación de su plaza en otra de profesor titular de universidad, en cualquier momento del contrato.

3. La plaza de transformación se proveerá por el proceso selectivo correspondiente. En tanto no se resuelve el mismo, el Profesor Ayudante Doctor que solicitó la transformación pasará automáticamente a ocupar interinamente la nueva plaza con efectos de primero de octubre del curso siguiente, salvo en el supuesto de que el periodo máximo de contratación de Ayudante Doctor finalice con anterioridad, en cuyo caso se hará con efectos del día siguiente a dicha finalización.

Artículo 50.- Funcionarización del Profesorado con contrato indefinido

Los profesores con contrato indefinido podrán solicitar la creación de una plaza de profesor titular de universidad, si están acreditados o habilitados para ello, cuya cobertura se realizará por el correspondiente concurso de acceso.

Artículo 51.- Solicitudes y procedimiento

Los profesores interesados en los procedimientos de estabilización y promoción profesional establecidos en este Título, presentarán sus solicitudes según el procedimiento que se establezca por el Consejo de Gobierno.

Capítulo XI

Régimen retributivo

Sección primera: Retribuciones del personal docente e investigador a que se refiere el artículo 4 punto 1 letras a) y b)

Artículo 52.- Estructura salarial

La retribución del personal docente e investigador contratado se ajustará a la estructura salarial y a los conceptos retributivos siguientes:

Salario base

Trienios

Pagas extraordinarias

Complementos

Artículo 53.- Salario base o sueldo

El salario base mensual es la retribución asignada a cada categoría y por tanto a los trabajadores de la misma por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos vacacionales, y siendo su importe una catorceava parte de la retribución anual a que se refiere el artículo 57.

Artículo 54.- Trienios

1. El personal docente e investigador contratado laboral, con contrato indefinido o temporal tendrá derecho a percibir un trienio por cada tres años de prestación de servicios en la correspondiente universidad.

2. El importe de dichos trienios será el mismo que se establezca para el personal funcionario del grupo A1, con independencia de la categoría.

3. Previa solicitud serán reconocidos los servicios prestados con anterioridad a su ingreso como personal sujeto a este Convenio en cualquier Administración Pública, incluida la universitaria, con los requisitos y criterios establecidos en la Ley 70/1978 de 26 de diciembre.

4.- El personal docente e investigador con contrato a tiempo parcial percibirá dicho importe modulado por la aplicación del coeficiente 0.0361 y por el número de horas semanales del contrato, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública, o que si se compatibiliza el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 55.- Pagas extraordinarias.

1.- Además de las retribuciones mensuales el personal a tiempo completo tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre por una cuantía equivalente al salario base mensual y al importe de

los trienios que se perciban en el mes de devengo. Las pagas extraordinarias se devengarán de la misma forma que la regulada para los cuerpos docentes.

2.- Lo dispuesto en el apartado anterior es de aplicación al personal a tiempo parcial siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública, o que si se compatibiliza el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 56.- Complementos

1.- Complemento por cargo académico o de gestión. Se percibirá por el personal a tiempo completo en las mismas condiciones y cuantías que el personal de los cuerpos docentes.

2.- Complemento derivado del artículo 55 de la L.O.U. En los términos que se acuerde, en cada momento por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el personal docente e investigador contratado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones previstas en el artículo 55 de la L.O.U.

Artículo 57.- Determinación de las retribuciones.

1. Las retribuciones correspondientes al salario base anual, que integran los antiguos conceptos de sueldo, complemento de destino, complemento específico y pagas extras de cada categoría son las que resulten en cada año al aplicar a las retribuciones vigentes, por los mismos conceptos indicados más las pagas adicionales sobre complemento específico, todo en computo anual, de los Cuerpos Docentes que se indican, en los respectivos años, los siguientes porcentajes:

CATEGORÍA	Cuerpo Docente	% 2008	% 2009	% 2010	% 2011
AYUDANTE	T.E.U.	68,00	74,00	77,00	78,00
AYUDANTE DOCTOR	T.E.U.	86,00	92,00	96,00	98,00
COLABORADOR DIPLOM.	T.E.U.	75,00	77,00	81,00	83,00
COLABORADOR LICENC.	T.E.U.	86,00	92,00	96,00	98,00
CONTRATADO DOCTOR A	T.U.	86,00	92,00	96,00	98,00
CONTRATADO DOCTOR B	T.U.	100,00	100,00	100,00	100,00
PROFES. SUSTITUTO TC	T.E.U.	86,00	92,00	96,00	98,00
PROFES. ASOCIADO/SUS 12 H	T.E.U.	25,80	26,75	27,70	28,60
PROFES. ASOCIADO/SUS 10 H	T.E.U.	21,50	22,30	23,10	23,85
PROFES. ASOCIADO/SUS 8 H	T.E.U.	17,20	17,85	18,50	19,10
PROFES. ASOCIADO/SUS 6 H	T.E.U.	12,90	13,40	13,85	14,30
PROFES. ASOCIADO C.S.	T.E.U.	11,20	11,61	12,00	12,42

2. Las retribuciones de cada categoría para los ejercicios 2008 y 2009 son las que se indican en los anexos I y II respectivamente de este Convenio Colectivo en importe anual. En los sucesivos años la Comisión Paritaria publicará las retribuciones que resulten de la aplicación de lo indicado en el punto 1.

3. Los porcentajes indicados en la columna relativa a 2011 son los garantizados como punto de partida para la negociación colectiva de ese año.

Artículo 58.- Premio por funcionarización

1. Con el fin de incentivar la carrera del profesorado contratado laboral se establece un premio de funcionarización que se percibirá en el momento de tomar posesión como funcionario de carrera de los Cuerpos Docentes.

2. El importe del premio se determinará de la forma siguiente:

a) Componente académico e investigador: Por importe equivalente al del número de quinquenios y sexenios que se reconozcan en el momento de la funcionarización, y retroactividad de 1 de julio de 2007 a las transformaciones que se produzcan a partir de 1 de enero de 2008, y con un máximo de retroactividad de tres años a las transformaciones que se produzcan a partir de 1 de julio

de 2010, siempre que durante dichos periodos de retroactividad se hubiesen prestado servicios como Ayudante, Ayudante Doctor, Colaborador o Contratado Doctor en las universidades de aplicación del convenio.

b) Del importe que suponga la aplicación del punto 2 se deducirán las cantidades percibidas en concepto de "ad personam" durante los mismos periodos indicados.

Sección segunda: Retribuciones del resto de personal

Artículo 59.- Retribuciones del personal investigador en proyectos.

1. Las retribuciones del personal a tiempo completo comprendido en el artículo 4, punto 1 letra c) serán las correspondientes a salario base, trienios y pagas extras, equiparándose a estos efectos el Investigador Licenciado a Profesor Colaborador Licenciado y el Investigador Doctor a Profesor Contratado Doctor A.

2. Las retribuciones del personal a tiempo parcial serán proporcionales al número de horas semanales de su contrato en relación con la jornada a tiempo completo. Se tendrá derecho a las pagas extraordinarias proporcionales siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública, o que si se compatibiliza el puesto en la universidad sea el principal.

3. Respecto a los trienios del personal con contrato a tiempo parcial se percibirá el importe previsto en artículo 54 con la modulación que corresponda en proporción al número de horas semanales de su contrato sobre la jornada a tiempo completo, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública, o que si se compatibiliza el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 60.- Retribuciones del personal incluido en el artículo 4, apartados 2 y 3

1.- Las retribuciones que actualmente percibe el personal laboral extranjero procedente de la L.R.U. no incluidas en las reguladas en el articulado anterior se acreditarán como complemento "ad personam" actualizable.

2.- Las retribuciones del personal sujeto a la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, serán las que se establezcan en los programas o convocatorias específicos, adaptándose en lo posible a la estructura del artículo 52.

3.- Las retribuciones del personal investigador en formación contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto del personal investigador en formación, conforme a lo estipulado en el mismo, o norma que lo sustituya, y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto, serán las que se establezcan en los programas o convocatorias específicos, adaptándose en lo posible a la estructura del artículo 52.

Artículo 61.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones por razón de servicio en las mismas cuantía y régimen que los funcionarios de los cuerpos docentes.

Capítulo XII

Extinción y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 62.- Extinción de los contratos

Los contratos se extinguirán en los supuestos y condiciones establecidos en los artículos 49 a 57 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.- Suspensión con reserva de puesto

El personal docente o investigador sujeto a este convenio tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los supuestos establecidos en los artículos 45 y 48 de del Estatuto de los Trabajadores en los términos vigentes en cada momento.

Artículo 64.- Excedencia voluntaria por interés particular

1. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral con una antigüedad de un año en la respectiva universidad, 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.

2. Los reingresos procedentes de la situación de excedencia voluntaria se realizarán en las mismas condiciones establecidas en los respectivos Estatutos para el personal docente e investigador funcionario.

3. Cuando se dote una plaza a tiempo completo en un área de conocimiento y haya solicitudes de reingreso de excedentes, la plaza dotada deberá ser de la categoría de quien solicite el reingreso.

Artículo 65.- Excedencia especial

La excedencia especial podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para la situación de servicios especiales del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 66.- Otros tipos de excedencia

1. La excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por razón de violencia de género podrán ser solicitadas por el profesorado con contrato laboral en las mismas condiciones y con los mismos efectos que la normativa establece para dichas situaciones para el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios.

2. El personal laboral fijo sujeto a este convenio tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

4.- En las excedencias reguladas en los apartados 2 y 3 el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de antigüedad, carrera y derechos en el régimen general de la Seguridad Social. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, durante el tiempo de permanencia en dicha situación.

Capítulo XIII

Jubilación

Artículo 67.- Jubilación obligatoria

La jubilación del personal docente o investigador objeto de este convenio será obligatoria en la misma edad que la prevista para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, pudiéndose retrasar dicha jubilación, previa solicitud del interesado, hasta la finalización del curso académico que corresponda.

Artículo 68.- Jubilación voluntaria

Será de aplicación al personal docente o investigador objeto de éste convenio los acuerdos que a nivel de Universidad se adopten para facilitar el acceso a la jubilación anticipada.

Artículo 69.- Premio de jubilación

El personal docente o investigador objeto de este convenio tendrá derecho a percibir un premio de jubilación en las mismas condiciones y cuantías que los establecidos para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

Capítulo XIV

Asistencia y acción social

Artículo 70.- Asistencia y Acción Social.

Al personal incluido en el presente convenio le será de aplicación los acuerdos que en materia de acción social estén establecidos para el personal de las universidades. La Comisión Paritaria determinará, en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, la inclusión, como anexo al mismo, de dichos acuerdos.

Capítulo XV

Plan de igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 71.- Igualdad de trato

Las universidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán, y en su caso acordarán con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 72.- Principios inspiradores de la igualdad

Para la consecución de los objetivos indicados en el artículo anterior, las universidades, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional.

- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

TÍTULO XVI:

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 73.- Consideraciones generales

La protección de la salud constituye además de un derecho de los trabajadores, un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. Para alcanzar este propósito se requiere el establecimiento de un plan de prevención y la planificación de una acción preventiva por parte de las Universidades que, basada en su evaluación de riesgos, tenga como fin la eliminación o reducción de estos en su origen, adaptando el trabajo a la persona, protegiendo su salud y fomentando una efectiva cultura de la prevención

Este derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de las universidades, de las medidas necesarias en materia de, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, integrando la prevención de riesgos laborales en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal, procurando apoyar el papel de los interlocutores sociales en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios en las condiciones de trabajo, preservando su salud física, mental y social.

En cuantas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la normativa vigente en materia de prevención de seguridad y salud laboral, así como en su desarrollo.

Artículo 74.- Equipos de protección individual

Dadas las características de la actividad del PDI laboral que puede estar sometido riesgos derivados de la exposición a agentes de distinta naturaleza, las universidades, cuando no puedan eliminar el riesgo en origen, pondrán a disposición de este colectivo los equipos de protección individual que pudieran ser necesarios, tanto con carácter permanente como con carácter puntual, tal como establece la normativa vigente.

Artículo 75.- Vigilancia de la salud

Las Universidades garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 (LPRL), normas

de desarrollo y recomendaciones de los órganos competentes en materia sanitaria.

A todos los trabajadores se les realizará, según los términos establecidos en la legislación vigente, un examen de salud al inicio de actividad y tendrán derecho a una revisión específica cada vez que se introduzca algún riesgo nuevo en su puesto de trabajo.

El personal sanitario del servicio médico deberá ser informado de las bajas por motivos de salud laboral que se produzcan entre los trabajadores, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 76.- Protección trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo

Las Universidades firmantes establecerán y aplicarán procedimientos que permitan la adaptación de puestos de trabajo o reubicación de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

Para lo anterior se aplicará la normativa vigente y los trabajadores se podrán acoger a los protocolos que se elaboren en los correspondientes comités seguridad y salud o en los órganos que estimen las universidades.

Artículo 77.- Protección de la maternidad y la lactancia

Al objeto de garantizar la protección efectiva ante los riesgos laborales de la madre y el feto durante el embarazo y de la madre lactante y su hijo durante la lactancia, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación o reubicación de su puesto de trabajo, según la Ley 31/1995 (LPRL) y la ley 3/2007 para igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Para lo anterior se aplicará la normativa vigente y los trabajadores se podrán acoger a los protocolos que se elaboren en los correspondientes comités seguridad y salud o en los órganos que estimen las universidades.

Artículo 78.- Formación en prevención de riesgos laborales

Las universidades garantizarán la formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores, siendo ésta de forma específica para el desempeño de su trabajo.

Se elaborarán y aplicarán planes de formación e información adecuados a los riesgos existentes en los puestos de trabajo y de forma genérica sobre la materia de prevención de riesgos y situaciones de emergencia.

Artículo 79.- Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

Los Delegados de Prevención serán elegidos conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la LPRL y los acuerdos específicos de cada universidad.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores y podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

Las universidades facilitarán a los Delegados de Prevención la formación en Prevención de Riesgos Laborales que precisen, actualizándola con la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Artículo 80.- Implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas

Las Universidades promoverán que se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de las universidades, las actividades preventivas que se desarrollen y sus propias obligaciones preventivas.

TÍTULO XVII:

DERECHOS DE ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Artículo 81. Derecho a la afiliación sindical.

1. Ningún profesor podrá ser discriminado en razón de su afiliación sindical y todos podrán exponer en la universidad libremente sus opiniones sobre el particular.

2. Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos de representación sindical, siempre que reúna los requisitos establecidos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Todo trabajador podrá disponer de veinte horas laborales al año o la parte que proporcionalmente corresponda a la duración de su contrato, si es inferior al año, como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales. Para el uso de este derecho se dará comunicación al Vicerrectorado de Profesorado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

4. El personal docente o investigador acogido a este convenio tendrá derecho, previa solicitud, a que se le descuente de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que esté afiliado.

Artículo 82.- El Comité de Empresa

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores en la Universidad para la defensa de sus intereses.

2. A estos efectos se entenderá que constituye un único centro de trabajo la totalidad de unidades o centros de la universidad correspondiente.

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

4. Aquellos informes que el Comité de Empresa deba emitir con carácter preceptivo a tenor del presente convenio, se entenderán favorables a la propuesta de la universidad en caso de transcurrir el plazo de quince días desde que se recabe formalmente sin que aquél hubiese emitido su informe escrito. Este plazo no será de aplicación durante el mes de agosto.

5. Las universidades propondrán a disposición de los comités de empresa locales adecuados provistos de medios de teléfono, ordenador, fotocopidora y mobiliario de oficina, y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades.

6. Se facilitarán asimismo, tablones de anuncios, incluidos en su caso los electrónicos, para que, bajo su responsabilidad, coloquen los avisos y comunicaciones que en relación con sus funciones y competencias, consideren pertinentes. Los tablones se instalarán en lugares claramente visibles.

Artículo 83.- Derechos y garantías de los miembros del Comité de Empresa

1. Mientras no se establezcan los pactos de derechos sindicales de las respectivas universidades o a nivel de Comunidad Autónoma, los miembros de cada Comité de Empresa dispondrán del número de horas mensuales que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas se distribuirán entre las distintas actividades que comprenden la jornada laboral. La reducción docente será la misma que pueda corresponder por este concepto al P.D.I: funcionario. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, se podrá acordar la acumulación de horas sindicales comunicándolo al Vicerrector correspondiente.

2. El trabajador que como consecuencia de lo previsto en el apartado anterior quede liberado de la totalidad de su jornada, tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que viniera desempeñando, así como a la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual o anual.

El tiempo transcurrido en esta situación será computable a efectos de antigüedad, experiencia y demás derechos laborales.

3. Igualmente, los miembros de cada comité de empresa gozarán del resto de garantías que establece el indicado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 84.- Secciones Sindicales y Delegados Sindicales

1 Se reconoce el derecho de las Organizaciones Sindicales a constituir Secciones Sindicales y a ser representadas en la respectiva universidad por Delegados Sindicales en los términos establecidos en la Ley Orgánica sobre Libertad Sindical.(L.O.L.S)

2. Las Secciones Sindicales constituidas tendrán derecho a disponer de un local adecuado donde puedan realizar sus actividades y a tableros de anuncios en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por los trabajadores, con el fin de facilitar la difusión de avisos e informaciones de interés para los trabajadores.

3. Las Secciones Sindicales podrán nombrar delegados sindicales en los términos previstos en la L.O.L.S.

4. Los Delegados Sindicales tendrán los derechos que les reconozca la Ley y los que expresamente se indican en este Convenio:

a) 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.

b) De reunión en los locales de la universidad, en las mismas condiciones que se indican para la Asamblea de trabajadores.

c) De ser informados de los asuntos de la universidad en los términos fijados para los Delegados de Personal y Comité de Empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de dicha norma.

d) Dispondrán de la misma reducción horaria que corresponda a los miembros del respectivo Comité de Empresa.

Artículo 85.- La Asamblea de trabajadores

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, podrá constituirse la Asamblea del personal docente e investigador

sujeto a régimen laboral de cada Universidad. Deberá ser convocada por el Comité de Empresa o por un 20 por ciento de la plantilla.

2. Tendrán derecho a reunirse en un local de la Universidad facilitado por la misma, debiendo recibir comunicación previa con cuarenta y ocho horas de antelación el Vicerrectorado de Profesorado respectivo.

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

Artículo 86.- Reuniones

1. El Comité de Empresa y las Organizaciones Sindicales, con representación en el Comité de Empresa, podrán convocar reuniones en los centros de trabajo.

2. Las reuniones en el Centro de trabajo se autorizarán por acuerdo entre el órgano competente en materia de personal docente y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado anterior.

En este caso, sólo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de cuarenta horas. De éstas 20 corresponderían a las Secciones Sindicales y el resto al Comité de Empresa. Además podrán realizarse cuantas reuniones sean necesarias siempre que no interfieran las actividades docentes ordinarias, previa comunicación al órgano competente en materia de personal docente.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales.

4. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

Artículo 87.- Libertad sindical

1. Las universidades y los representantes de la parte social se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica 22/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

2. En consecuencia las universidades a través de sus diferentes cargos y unidades facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los centros de trabajo.

TÍTULO XVIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 88.- Régimen disciplinario.

1. Con carácter general y en el marco del artículo 58 del TRET, al personal docente incluido en el ámbito de este convenio se le aplicará el mismo régimen disciplinario que el aplicable a los de los cuerpos docentes universitarios.

2. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al comité de empresa y al interesado, dando audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo con carácter previo a la posible adopción de medidas cautelares por el Rector.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera.- Promoción de los profesores colaboradores.

1. De conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, los actuales profesores colaboradores con contrato indefinido, en el momento que posean el título de Doctor y reciban la evaluación positiva a que se refiere el apartado a) del artículo 52 de la mencionada Ley Orgánica de Universidades, accederán directamente a la categoría de Profesora o Profesor Contratado Doctor A en sus propias plazas.

2. Los actuales colaboradores interinos, en el momento que posean el título de Doctor y reciban la evaluación positiva a que se refiere el apartado a) del artículo 52 de la mencionada Ley Orgánica de Universidades podrán pedir la transformación de su plaza en otra de Profesor Contratado Doctor A, que ocuparían automáticamente como interinos en tanto finalice el correspondiente proceso selectivo.

3. Alternativamente a lo indicado en el punto anterior los profesores colaboradores interinos, si están acreditados o habilitados para ello, podrán solicitar la transformación de su plaza en otra de profesor titular de universidad, plaza que ocuparían automáticamente como funcionarios interinos en tanto finalice el correspondiente concurso de acceso.

Disposición adicional segunda.- Transformación de plazas de los Profesores Asociados a tiempo parcial.

Siempre que existan necesidades docentes y lo permitan las disponibilidades presupuestarias las universidades podrán establecer convocatorias de transformación de plazas de profesor asociado en otras correspondientes a figuras de tiempo completo, para las que reúnan los respectivos requisitos exigibles, previa negociación con los representantes de los trabajadores,

Disposición adicional tercera.- Contratos afectados por el artículo 105 de la Ley General de Sanidad.

1.- De conformidad con el artículo 105 de la Ley General de Sanidad, y de acuerdo con el régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias, podrá establecerse la vinculación de determinadas plazas asistenciales de las instituciones sanitarias con plazas docentes de profesor contratado doctor.

Las plazas así vinculadas se proveerán por concurso entre quienes hayan sido seleccionados en los concursos a plazas de profesor contratado doctor.

Las retribuciones de este personal serán las establecidas en este Convenio más las adicionales que en función del puesto asistencial vinculado correspondan, de acuerdo con los conciertos con las instituciones sanitarias.

2. Los conciertos establecerán asimismo el número de plazas de ayudante, profesor ayudante doctor y profesor contratado doctor, en la relaciones de puestos de las universidades públicas, que deban cubrirse mediante concursos públicos entre profesionales sanitarios que hubieran obtenido el título de especialista en los tres años anteriores a la convocatoria del concurso.

Disposición adicional cuarta.- Evaluación de los méritos docentes e investigadores.

1.- Los profesores de carácter fijo y dedicación a tiempo completo podrán someter la actividad docente realizada cada cinco años, o periodo equivalente si han prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la universidad en la que preste servicios, que la evaluará de acuerdo con los criterios generales que se apliquen al personal funcionario de los cuerpos docentes de la correspondiente universidad.

2.- Los profesores de carácter fijo y dedicación a tiempo completo podrán someter la actividad investigadora realizada cada seis años o periodo equivalente, si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial a una evaluación ante la C.N.E.A.I.

A estos efectos las universidades firmantes del presente convenio, concertarán con dicha entidad los procedimientos correspondientes.

3.- El reconocimiento de los tramos docentes e investigadores correspondientes, que tendrán como número máximo el establecido para el personal funcionario, no tendrá efectos económicos, salvo para el reconocimiento de las retribuciones derivadas de la aplicación del artículo 55 de la LOU.

Disposición adicional quinta. Negociación de determinados aspectos sociales comunes a todo el PDI.

Las universidades se comprometen a negociar en la Mesa de Negociación de cada universidad, en el plazo de nueve meses, la formación, la conciliación de la vida laboral y familiar, sistema de jubilación anticipada, jornada y periodos vacacionales, reserva de puesto por un año en la excedencia por agrupación familiar, y pacto de derechos sindicales, así como otros aspectos comunes que afecten a todo el Personal Docente e Investigador.

Los acuerdos a que puedan llegarse en dichas Mesas y que afecten al personal incluido en el presente Convenio se podrán incorporar al mismo siempre que exista coincidencia en lo acordado en ambas universidades.

Disposiciones Transitorias**Transitoria primera.- Pagos únicos como consecuencia de la tardanza en el proceso negociador:**

a) El pago por una sola vez de un premio de convenio establecido en el 50% del porcentaje de incremento de retribuciones para 2008 derivado del Convenio, aplicado a las retribuciones de 2007, que supone el importe indicado para el ejercicio 2008 en el anexo III. Se devengará en proporción al tiempo trabajado en cada categoría en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 2007

b) El pago proporcional del tercio de la paga adicional del complemento específico correspondiente a 2007, en las cuantías que figuran en el anexo III, en proporción al tiempo trabajado en cada categoría en el periodo 1 de enero de 2007 y 31 de diciembre de 2007.

Transitoria segunda.- Estabilización del profesorado LRU

Las universidades, previa comunicación de los interesados, transformarán directamente sus contratos administrativos a tiempo completo vigentes en contratos laborales de Ayudante, Ayudante Doctor o de Contratado Doctor en régimen de interinidad, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de las

figuras previstas en la LOU y no supongan minoración de su dedicación. En ningún caso podrán transcurrir más de seis meses entre la solicitud y la transformación

Igualmente, los profesores asociados a tiempo parcial con contrato administrativo adaptarán sus contratos vigentes, previa solicitud de los interesados a contratos de profesor asociado laboral. En ningún caso podrá transcurrir más de seis meses entre la solicitud y la transformación, salvo circunstancias derivadas del reconocimiento de compatibilidad.

Transitoria tercera.- Promoción Profesores Contratados Doctor tipo B.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 49.2, si a la entrada en vigor de este Convenio, existiese algún Profesor Contratado Doctor tipo B, y se acreditase para ingreso en el Cuerpo de Catedráticos de Universidad, la plaza a crear será de este Cuerpo.

Transitoria cuarta.- Contratados doctores del programa "I3".

Las retribuciones del personal docente e investigador de la categoría de contratado doctor, acogido al programa "I3", percibirá como complemento "ad personam", en cálculo anual la diferencia existente en cada momento entre las retribuciones establecidas en este Convenio y las mínimas del indicado programa.

Transitoria quinta.- Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores que cesen sin haber alcanzado la acreditación para la correspondiente figura de promoción establecidas en el convenio.

Con informe favorable del Departamento y estando vacante la plaza de origen, el personal que estuviese contratado como Ayudante o como Profesor Ayudante Doctor en la fecha de entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, que modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que cesen por cumplimiento del periodo máximo de contratación establecido respectivamente en los artículos 19 y 20 del Convenio, sin haber conseguido la acreditación para la correspondiente figura de promoción indicada en los artículos 48 y 49, podrán solicitar la aplicación de estos artículos una vez hayan obtenido la correspondiente acreditación y siempre que no haya transcurrido un año desde la fecha de cese.

Transitoria sexta.- La nuevas situaciones que se deriven de la aprobación del Estatuto del Personal Docente e Investigador, serán objeto de nueva negociación colectiva.

Anexo I

Tabla salarial 2008

CATEGORIA	Salario base	Paga extra	Salario base anual	Pagas extras	Total anual
AYUDANTE	1.455	1.455	17.460	2.910	20.370
AYUDANTE DOCTOR	1.841	1.841	22.092	3.682	25.774
COLABORADOR DIP.	1.605	1.605	19.260	3.210	22.470
COLABORADOR LIC.	1.841	1.841	22.092	3.682	25.774
CONTRAT. DOC. A	2.063	2.063	24.756	4.126	28.882
CONTRAT. DOC. B	2.399	2.399	28.788	4.798	33.586
PROF. SUSTITUTO	1.841	1.841	22.092	3.682	25.774
PROF. ASOCIADO 12 H	552	552	6.624	1.104	7.728
PROF. ASOCIADO 10 H	460	460	5.520	920	6.440
PROF. ASOCIADO 8 H	368	368	4.416	736	5.152
PROF. ASOCIADO 6 H	276	276	3.312	552	3.864
PROF. ASOC. CC. SALUD	279	0	3.348	0	3.348



Anexo II

Tabla Salarial 2009

CATEGORIA	Salario base	Paga extra	Salario base anual	Pagas extras	Total anual
AYUDANTE	1.629,90	1.629,90	19.558,80	3.259,80	22.818,60
AYUDANTE DOCTOR	2.026,30	2.026,30	24.315,60	4.052,60	28.368,20
COLABORADOR DIP.	1.695,90	1.695,90	20.350,80	3.391,80	23.742,60
COLABORADOR LIC.	2.026,30	2.026,30	24.315,60	4.052,60	28.368,20
CONTRAT. DOC. A	2.271,30	2.271,30	27.255,60	4.542,60	31.798,20
CONTRAT. DOC. B	2.468,80	2.468,80	29.625,60	4.937,60	34.563,20
PROF. SUSTITUTO	2.026,30	2.026,30	24.315,60	4.052,60	28.368,20
PROF. ASOCIADO/SUS 12 H	589,18	589,18	7.070,16	1.178,36	8.248,52
PROF. ASOCIADO/SUS 10 H	491,16	491,16	5.893,92	982,32	6.876,24
PROF. ASOCIADO/SUS 8 H	393,15	393,15	4.717,80	786,30	5.504,10
PROF. ASOCIADO/SUS 6 H	295,14	295,14	3.541,68	590,28	4.131,96
PROF. ASOC. CC. SALUD	298,30	0	3.579,60	0	3.579,60

ANEXO III

Premios firma convenio.

CATEGORIA	Premio transitoria	
	1.a	1. b
AYUDANTE	398	177
AYUDANTE DOCTOR	1301	224
COLABORADOR DIP.	502	196
COLABORADOR LIC.	975	224
CONTRAT. DOC. A	726	249
CONTRAT. DOC. B	176	290
PROF. ASOCIADO 12 H	134	67
PROF. ASOCIADO 10 H	111	56
PROF. ASOCIADO 8 H	89	45
PROF. ASOCIADO 6 H	66	34
PROF. ASOC. CC. SALUD	58	29