



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 27 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción, en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, con el Código 78000435012008.

Visto el texto del II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, suscrito con fecha 18 de marzo de 2015, de una parte, por los representantes de las Universidades de Burgos, León, Salamanca y Valladolid, y de otra, por los representantes de las centrales sindicales, FE-CCOO, FETE-UGT, CESIF y STECyL-i, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de, 24 de marzo («B.O.E.» del 29 de marzo), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 33/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.– Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 27 de abril de 2015.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: CARLOS DíEZ MENÉNDEZ*

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI CONTRATADO EN RÉGIMEN LABORAL
DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN****ÍNDICE**

Título I.– Determinación de las partes que lo conciertan

Título II.– Condiciones de aplicación y vigencia

Título III.– Comisión Paritaria y procedimiento de resolución de conflictos

Título IV.– Modalidades de contratación, definiciones, funciones, requisitos y duración

Título V.– Organización del trabajo

Título VI.– Jornada de trabajo

Título VII.– Vacaciones, permisos y licencias

Título VIII.– Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Título IX.– Estabilidad y promoción

Título X.– Régimen económico

Título XI.– Régimen disciplinario

Título XII.– Seguridad y salud en el trabajo

Título XIII.– Asistencia y acción social

Título XIV.– Derechos de representación sindical

Título XV.– Plan de igualdad

TÍTULO I*Determinación de las partes que lo conciertan**Artículo 1. Partes concertantes.*

1. Conciertan este convenio colectivo de una parte las universidades públicas relacionadas en el ámbito funcional fijado en el artículo 3.º, representadas por el Sr. Rector Magnífico de cada una de ellas, como persona que ostenta la capacidad de contratar y convenir y, de otra, el personal docente e investigador (en adelante, PDI) contratado en régimen laboral en cada una de ellas, representado por Comisiones Obreras (FE-CCOO), por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Enseñanza de Castilla y León (STECyL-i), y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI.F) como sindicatos mayoritarios y legitimados.

TÍTULO II*Condiciones de aplicación y vigencia**Artículo 2. Ámbito territorial.*

El presente convenio se aplicará en el ámbito territorial de las universidades que lo suscriben.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de aplicación, por así haberlo acordado las partes, a las siguientes universidades públicas:

- Universidad de Salamanca
- Universidad de Valladolid
- Universidad de León
- Universidad de Burgos,

así como aquéllas que eventualmente se adhieran mediante compromiso escrito de sus representantes legales respectivos.

Artículo 4. Ámbito personal y material.

4.1. Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todo el Personal Docente e Investigador (PDI) laboral que preste servicios retribuidos en las universidades públicas firmantes de este convenio, en virtud de relación jurídico-laboral en alguna de las figuras reguladas en la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de universidades (en adelante LOU) y Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León, o normativa que lo sustituya, formalizadas en contrato firmado por el interesado y el Rector de cada universidad, y percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada universidad.

4.2. Asimismo, serán de aplicación, con las salvedades previstas en el artículo 11 del presente convenio, al personal contratado laboral al amparo del estatuto del personal investigador en formación y al que haya sido contratado bajo el programa Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o similares, así como al personal investigador que haya sido contratado por la universidad con cargo a proyectos o contratos celebrados al amparo del artículo 83 de la LOU. Igualmente se aplicará a todo el personal investigador contratado conforme a las previsiones de la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, incluido el personal investigador contratado por obra o servicio determinado al amparo de lo dispuesto en el artículo 48.1 de la LOU.

Artículo 5. Ámbito temporal.

5.1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla y León» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

5.2. El Convenio se prorrogará de año en año, a partir de la finalización de su vigencia, si no mediara denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Convenio se aplicará hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio, conviniendo que, a los efectos del artículo 86.3 del ET, el II Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León no perderá vigencia durante la negociación del nuevo convenio, acordando las partes expresamente la prórroga del contenido normativo del convenio denunciado, el cual se entenderá vigente y se aplicará hasta que se pacte y se suscriba un nuevo texto que sustituya al anterior prorrogado.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

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

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

7.1. Se respetarán, manteniéndose estrictamente *ad-personam*, las condiciones particulares, incluidas las salariales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente convenio, excepto el complemento compensatorio por razones de empleo contemplado en el artículo 44.4 del I Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León, que se suprime en el presente convenio. En los supuestos de integración de otros centros de educación superior en cualquiera de las universidades firmantes de este convenio, estas condiciones relativas al personal se respetarán siempre que exista acuerdo entre las partes.

7.2. 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.

7.3. Procedimiento ante la variabilidad normativa. Las partes acuerdan que de producirse cambios legislativos o normativos que afecten al ámbito de este convenio, la adaptación del mismo a dichos cambios se llevará a cabo en el seno de la Comisión Paritaria.

TÍTULO III

Comisión Paritaria y procedimiento de resolución de conflictos

Artículo 8. Comisión Paritaria.

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

8.2. Constitución. La Comisión Paritaria se constituirá en el plazo de un mes a partir del día de la firma del convenio.

8.3. Composición. La Comisión Paritaria estará integrada por dieciséis vocales, de los cuales ocho lo serán en representación de las Organizaciones Sindicales que son parte en el presente Convenio, y otros ocho lo serán en representación de las Universidades. Podrán asimismo formar parte de la Comisión Paritaria, con voz pero sin voto, un asesor por cada Organización Sindical firmante del Convenio y cuatro asesores por las Universidades que son parte del mismo.

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

8.4. Periodicidad. La Comisión Paritaria deberá reunirse al menos una vez cada tres meses en sesión ordinaria y, con carácter extraordinario, cada vez que lo solicite la mayoría de una de las partes.

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

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

8.7. Publicidad. La Comisión hará públicos los acuerdos de la misma para su general conocimiento.

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

- a) Interpretar el articulado, sus cláusulas y anexos en todas aquellas cuestiones suscitadas por las partes y por los órganos de representación de los trabajadores.
- b) Crear las comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas.
- c) Conocer cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio en los términos del artículo 9.
- d) Aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.
- e) Cualquier otra cuestión que le sea encomendada por el presente Convenio, o por acuerdo mayoritario de cada una de las partes firmantes del mismo, siempre que no se altere sustancialmente su contenido.

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

Artículo 9. Procedimiento de resolución de conflictos.

Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. Si no se alcanzase acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes, podrán someterse a mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). Tal mediación habrá de producirse en los plazos establecidos en la Resolución de 4 de mayo de 2005 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro, el depósito y posterior publicación del II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) («B.O.C. y L.» 20 mayo de 2005), y en todo caso nunca se superará el plazo máximo de un mes.

TÍTULO IV

*Modalidades de contratación, definiciones,
funciones, requisitos y duración*

Artículo 10. Modalidades de contratación.

Las modalidades de contratación laboral serán las específicas del ámbito universitario reguladas en la Ley Orgánica de Universidades y en la normativa autonómica de desarrollo y todas aquellas modalidades previstas en la legislación laboral que sean de aplicación al PDI a las que hace referencia el artículo 4.

Artículo 11. Definiciones.

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías son las que se establezcan en la legislación aplicable. Actualmente, dichas categorías son:

- 1.- Ayudante.
- 2.- Profesor Ayudante Doctor.
- 3.- Profesor Contratado Doctor Básico.
- 4.- Profesor Contratado Doctor Permanente.
- 5.- Profesor Contratado Doctor Senior.
- 6.- Profesor Colaborador.
- 7.- Profesor Asociado.
- 8.- Profesor Emérito.
- 9.- Profesor Visitante.
- 10.- Las modalidades a que hace referencia el artículo 4.2.

Al PDI contemplado en las categorías de 8 a 10 le 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. En todo caso, no les será de obligada aplicación el sistema selectivo, carrera profesional, jornada laboral, régimen de vacaciones y retribuciones establecidas en el presente convenio, sino aquéllas que se establezcan en cada Universidad previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 12. Funciones del PDI laboral.

Las funciones del PDI laboral comprenden, de acuerdo a su categoría y régimen de dedicación, la prestación de servicios en actividades docentes universitarias, en actividades investigadoras y otras de gestión y atención a las necesidades del Departamento, Centro o Universidad, en la jornada laboral establecida, cuando fuera elegido o designado para ello.

Artículo 13. Sistema selectivo.

El sistema selectivo para la contratación del PDI laboral tendrá carácter abierto y garantizará la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). El sistema será el concurso público, en el que se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, al que se dará la necesaria publicidad y su convocatoria será comunicada con la suficiente antelación al Consejo de Universidades para su difusión en todas ellas.

Artículo 14. Composición de las Comisiones de Selección.

14.1. Requisitos para formar parte de las Comisiones de Selección.

Los miembros de las comisiones de selección deberán reunir requisitos académicos iguales o superiores a los del puesto de trabajo a cubrir.

14.2 Número de miembros de las Comisiones de Selección.

El número de componentes de la comisiones será fijado en cada universidad entre un mínimo de tres y un máximo de cinco.

14.3. Comisión para plazas de PDI laboral con contrato fijo.

En la composición de la comisión se tratará de que todos los miembros sean especialistas del área de conocimiento o, en su defecto, de áreas afines de la misma rama de conocimiento del puesto a cubrir. En todo caso, al menos la mitad de los miembros (o inmediato número entero superior) deberán pertenecer al área de conocimiento y al menos un miembro de la Comisión será ajeno a la universidad convocante. Uno de los miembros de la comisión será propuesto por el comité de empresa y su actuación será a título individual no actuando en representación ni por cuenta de nadie. Todos los miembros de la comisión deberán tener vinculación permanente con la universidad, como PDI laboral con contrato fijo o, en su defecto, como PDI funcionario.

14.4. Comisión para plazas de PDI laboral con contrato temporal.

En la composición de la comisión se garantizará que al menos tres miembros sean del área de conocimiento o, en su defecto, de áreas afines de la misma rama de conocimiento

del puesto a cubrir. Uno de los miembros de la comisión será propuesto por el Comité de Empresa.

14.5. Cada universidad solicitará al Comité de Empresa del PDI laboral la propuesta de miembros de las comisiones. En el caso en que no se haya recibido propuesta del Comité de Empresa en el plazo de diez días naturales, los órganos competentes aprobarán la composición de la comisión tomando en consideración la propuesta del Departamento.

Artículo 15. Procedimiento de selección.

15.1. Las Universidades sólo podrán convocar el proceso selectivo para la contratación cuando las plazas estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto y figuren en la relación de puestos de trabajo del PDI laboral, a excepción de los procesos selectivos originados por vacantes accidentales u otras cuestiones sobrevenidas.

15.2. La contratación de PDI se realizará mediante concursos públicos convocados por las Universidades en el plazo máximo de un año, siempre que sea posible, desde la dotación de la plaza y de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Convenio Colectivo. La convocatoria de tales concursos será comunicada con suficiente antelación al Consejo de Universidades, para su difusión en todas las Universidades, y a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León.

15.3. La provisión de las plazas del PDI laboral con contrato temporal se realizará mediante concurso de méritos. Las pruebas que integren el concurso para las plazas de contratado laboral fijo serán establecidas en cada Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa.

15.4. Cada Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa, establecerá un baremo puntuado de méritos. En este baremo, se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) Con carácter prioritario, los méritos específicos en relación con el perfil de la plaza, si lo hubiere.
- b) La experiencia docente e investigadora acumulada por los candidatos en la Universidad que oferta la plaza.
- c) La posesión del grado de doctor en las figuras contractuales en las que este grado no sea un requisito de acceso, a excepción de las plazas de ayudante.
- d) Para el caso de Profesor asociado, la experiencia profesional de los candidatos en relación con la actividad a desarrollar.

15.5. Los requisitos del puesto no podrán ser objeto de puntuación de méritos.

15.6. Los contratos del PDI no estarán sujetos a condiciones o requisitos basados en la nacionalidad, sin perjuicio de, en su caso, la necesidad de homologación del título y otros requisitos contemplados en la legislación vigente.

15.7. Los contratos de profesor contratado doctor senior irán vinculados a contratos programa con financiación específica para tal fin.

15.8. La contratación de los profesores visitantes y el nombramiento de los eméritos se efectuará conforme al sistema que se determine en los Estatutos de la Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 16. Revisión de los baremos.

En relación con lo previsto en el artículo 15.4, en el plazo de un año y a instancia de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria revisará los baremos generales ya existentes en cada universidad, para cada tipo de plaza y, en su caso, efectuará las recomendaciones que estime oportunas al órgano correspondiente.

Artículo 17. Forma de los contratos.

Todo contrato celebrado en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito, y ser suscrito tanto por el trabajador como por el Rector de la Universidad correspondiente y adecuarse a lo previsto en la normativa sobre control de la contratación, así como a la legislación aplicable.

Artículo 18. Duración de los contratos.

La duración de los contratos del personal afectado por este convenio será la que se fije en la convocatoria, sin más excepciones que las establecidas por la LOU, la legislación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y la legislación laboral general.

Artículo 19. Contratos para la realización de obra o servicio determinados con cargo a proyectos, contratos o convenios de investigación financiados de forma finalista.

19.1. Las Universidades podrán contratar por obra o servicio determinado personal investigador y de apoyo a la investigación con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos específicos de investigación científica o técnica. Los contratos, que se llevarán a efecto a propuesta del responsable de la investigación, podrán realizarse a tiempo completo o tiempo parcial, y se vincularán necesariamente al proyecto, programa, convenio, contrato o resolución administrativa concreta y determinada que le sirva de justificación, bien al desarrollo del mismo en su totalidad bien al desarrollo de obras o servicios concretos dentro del proyecto o programa.

19.2. Esta vinculación determinará el objeto del contrato y las tareas a realizar, que se especificarán en el mismo, y que estarán vinculadas directamente con la actividad investigadora a desarrollar en el marco del respectivo proyecto, programa, convenio, contrato de investigación o desarrollo tecnológico, quedando excluida la realización de cualquier actividad que no esté directamente relacionada con el objeto del contrato.

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

El trabajador tendrá como centro de trabajo aquél en el que se desarrollen habitualmente las actividades propias del programa o proyecto de investigación. No obstante, si fuera necesario e imprescindible para el desarrollo del objeto del contrato

la realización de determinados trabajos en otro lugar, el trabajador vendrá obligado a trasladarse a éste, sin que con ello se desvirtúe la naturaleza del contrato.

19.4. Las retribuciones de este personal, así como todas las cuestiones de índole retributiva que deriven de este tipo de contratos, deberán estar incluidas en el coste económico financiado en el correspondiente contrato, proyecto o convenio.

19.5. El contrato finalizará en el momento en el que terminen los trabajos concretos que constituyan el objeto de la obra o servicio, o en el momento en que concluya el proyecto o programa de investigación al que se vincule, o bien en cualquiera de los supuestos establecidos en la legislación vigente.

19.6. Los contratos para la realización de obra o servicio determinados podrán tener una duración máxima de tres años, prorrogables hasta 12 meses más, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1a) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la disposición adicional decimoquinta del mismo texto legal. De la prestación de servicios que se lleve a cabo como consecuencia de los contratos de trabajo formalizados con arreglo al presente artículo no podrá derivarse que el mismo devenga en duración indefinida.

Artículo 20. Temporalidad de los contratos.

Los contratos de carácter temporal se extinguirán, previa denuncia, a su término sin que por el mero desempeño del mismo se adquiera la condición de indefinido.

Artículo 21. Contratación temporal por sustituciones o vacantes sobrevenidas.

21.1. Las Universidades únicamente podrán hacer contratos temporales por sustituciones o vacantes sobrevenidas de PDI laboral, según lo establecido en la LOU, y en los términos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) así como en su normativa de desarrollo.

La duración será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto.

21.2. La cobertura de esas vacantes deberá realizarse acudiendo a las bolsas de trabajo que, en su caso, se constituirán en cada Universidad a partir de un anterior proceso selectivo y que estarán en vigor hasta el siguiente. Las bolsas se determinarán por perfil de la vacante o, si procede, por área de conocimiento. En casos excepcionales, debidamente justificados y previa notificación al Comité de Empresa, tal cobertura se podrá realizar sin acudir a este procedimiento.

21.3. En todo caso, las vacantes cubiertas con carácter de urgencia deberán ser provistas mediante concurso en el plazo que marque cada Universidad, previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 22. Incompatibilidades.

El PDI contratado en régimen laboral estará supeditado a lo previsto en la Ley 7/2007 de 12 de abril del EBEP, en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y sus disposiciones de desarrollo, y en el Decreto 227/1997, de 20 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como al resto de normativa aplicable.

TÍTULO V

Organización del trabajo

Artículo 23. Organización del trabajo.

Corresponde a las Universidades la dirección y organización de la actividad profesional y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable y sin perjuicio de los derechos y facultades que corresponden a los representantes del personal.

Artículo 24. Relación de Puestos de Trabajo.

24.1. La relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y se crean, modifican y suprimen puestos de trabajo.

24.2. La RPT recogerá, de acuerdo con lo establecido por la LOU, los puestos de trabajo correspondientes al PDI con contrato laboral.

24.3. Los requisitos mínimos de la estructura de la RPT serán establecidos por la comisión paritaria.

24.4. A tales efectos y con el fin de asegurar el cumplimiento de la obligación legal de la previa negociación con los representantes del PDI laboral, cada Universidad efectuará, con carácter anual, la propuesta de elaboración y/o modificación de la RPT que afecta al PDI laboral, conforme a unos criterios y modelos de plantillas que serán negociados con el Comité de Empresa o con el Comité Intercentros de cada Universidad. Una vez negociada dicha RPT del PDI laboral, cada Universidad podrá aprobar una única RPT que agrupe a todo el PDI.

24.5. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación.

24.6. Las universidades facilitarán trimestralmente a las organizaciones sindicales con representación en el ámbito del convenio razón de las altas, variaciones y bajas de los contratos de trabajo.

TÍTULO VI

Jornada de trabajo

Artículo 25. Jornada de trabajo.

25.1. Cada Universidad negociará con los representantes sindicales, antes de finalizar cada curso o año, según las características organizativas de cada Universidad, el calendario laboral del siguiente que será debidamente difundido entre todo el personal y que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos y cualquier otra circunstancia que fuera necesaria regular para hacer compatible la organización del trabajo con el calendario académico.

25.2. La duración de la jornada laboral del PDI laboral con régimen de dedicación a tiempo completo será la misma que la establecida para el PDI funcionario. La jornada de trabajo del PDI laboral a tiempo parcial será la correspondiente a sus obligaciones tanto lectivas como de tutoría y asistencia al alumnado, las cuales deberán reflejarse en su contrato.

25.3. El PDI laboral que desarrolla actividad investigadora de acuerdo con su contrato de trabajo reservará, orientativamente, un tercio de su jornada de trabajo a tareas de investigación.

25.4. Los ayudantes, como personal en formación docente e investigadora, podrán colaborar en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.

25.5. La asignación de la docencia y sus horas de impartición se realizará procurando que, desde el comienzo hasta el fin de la jornada docente diaria del profesor no transcurran más de 8 horas.

TÍTULO VII

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 26. Vacaciones.

26.1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Las vacaciones se disfrutarán con carácter general en el mes de agosto si bien se concederán, previa petición, en otros momentos del período no lectivo, siempre que lo permitan las necesidades académicas. Se disfrutarán de forma obligatoria dentro del año natural, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, en la medida en que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades académicas, sin que los sábados, a estos efectos, sean considerados días hábiles. Asimismo, tendrán derecho a las mejoras en esta materia que se realicen en aplicación de normativa específica.

26.2. En el supuesto en que el disfrute de las vacaciones coincida con una suspensión del contrato en lo supuestos previstos en el artículo 48.4 del ET o incapacidad temporal, sea cual fuere su causa, aquéllas quedarán interrumpidas y podrán disfrutarse al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, quedarán interrumpidas en caso de incapacidad temporal cuando se produzca internamiento hospitalario o la situación de baja supere el 50% del período vacacional que se estuviese disfrutando en ese momento, previa solicitud a la que deberá acompañarse la documentación acreditativa de tales extremos; en este supuesto los días no disfrutados podrán tomarse en un período independiente o acumularse a algún período pendiente.

26.3. En el caso de que la unidad familiar esté formada por dos miembros a los que les sea de aplicación este Convenio, podrán ejercitar el derecho a disfrutarlas simultáneamente.

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

26.5. Cualquier condición más beneficiosa o mejora que sea de aplicación al PDI funcionario en materia de vacaciones será extensible al personal regulado en este convenio.

*Artículo 27. Permisos y Licencias.***27.1. Permisos y licencias.**

El PDI laboral, previo aviso y justificación, tendrá derecho a la concesión de permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Por matrimonio o pareja de hecho inscrita legalmente: Se tendrá derecho a un permiso de quince días naturales que abarcarán, en todo caso, el día del hecho causante.

Dicha licencia podrá acumularse, si las necesidades docentes lo permiten, a la vacación anual o a cualquier otro tipo de licencia o permiso, a petición del interesado.

- b) Por nacimiento o adopción de hijo o acogimiento permanente: El trabajador tendrá derecho a la concesión de 2 días naturales de permiso por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si necesita realizar un desplazamiento, el plazo será de 4 días.

- c) Por parto. En el supuesto de parto, la madre tendrá derecho al disfrute de un permiso cuya duración será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple, en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo o en los supuestos de discapacidad del hijo. Dicho permiso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de respetarse las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea –cuya suma no podrá exceder de las 16 semanas previstas– o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, el cual será compatible con el ejercicio del permiso por paternidad.

- d) En caso de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, la madre o el

padre tendrá derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

- e) Permiso por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los párrafos anteriores y sustituye al permiso de quince días recogido en el EBEP.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, si es posible, el ejercicio de este derecho con una antelación de siete días.

- f) En los supuestos de adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente el permiso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a elección del trabajador, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea –cuya suma no podrá exceder de las 16 semanas previstas– o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En

ambos supuestos de adopción o acogimiento, a la solicitud de permiso se deberá adjuntar copia de la resolución judicial o decisión administrativa.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional o acogimiento permanente, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

No obstante, en los supuestos de adopción internacional o acogimiento permanente en que se exija la permanencia o desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado y si constituye una obligación impuesta como requisito inexcusable en la normativa de aplicación, el permiso se entenderá ampliado para ambos padres por el tiempo que resulte necesario a tales fines, siempre que el mismo no exceda de dos meses, percibiendo durante este período el salario base, la antigüedad y las pagas extraordinarias.

- g) Por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad, pareja de hecho o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

En el caso de hospitalización, este permiso no podrá ser superior al tiempo de duración del ingreso y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades docentes e investigadoras.

- h) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de un día natural cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y de dos días naturales cuando sea en distinta localidad.
- i) Por lactancia de un hijo menor de doce meses: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La madre, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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, o sustituirlo por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, acreditándose la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de este permiso. En caso de fallecimiento de la madre el padre tendrá derecho a disfrutar de este permiso.

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines preadoptivos o permanentes.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

- j) Por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado: Se tendrá derecho a un día natural por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que coincidirá con el día del hecho causante.
- k) Por traslado del domicilio habitual: El trabajador tendrá derecho a dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.
- l) Por exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y tratamiento de fecundación asistida o asistencia profesional a la adopción: Se tendrá derecho a ausentarse por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo para la realización de exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y para someterse a tratamientos de fecundación asistida.
- m) Por guarda legal de un familiar: Los trabajadores que acrediten la guarda legal de un familiar que padeciera disminución física, psíquica o sensorial igual o superior al treinta y tres por ciento que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a flexibilizar su horario de trabajo para poder conciliar su vida laboral y familiar. Cuando dos trabajadores tuvieren a su cargo una misma persona en tales circunstancias, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, anciano que requiera especial dedicación o a un disminuido psíquico o físico, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo, un mínimo de la octava parte y hasta un máximo del 50% de la jornada laboral con la disminución proporcional del salario.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- n) Para atender el cuidado de un familiar de primer grado en el caso de enfermedad muy grave, el trabajador tendrá derecho a una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, durante el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.
- ñ) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal: El trabajador tendrá derecho al tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral.

En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber, se descontará su importe de las retribuciones.

- o) Por asistencia a tribunales de provisión de plazas: El trabajador tendrá derecho al tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de un Tribunal de Selección o Comisión de Valoración, con nombramiento de la autoridad competente como miembro del mismo.
- p) Por concurrencia a exámenes: Se tendrá derecho al día completo en que se concurra a exámenes finales o parciales liberatorios, cuando se trate de estudios encaminados a la obtención de un título oficial, académico o profesional. Igualmente se reconocerá tal derecho en los supuestos de asistencia a pruebas para el acceso a la Función Pública de las distintas Administraciones, así como las correspondientes a las convocatorias de promoción interna.
- q) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- r) En todo lo no previsto en este Convenio al PDI incluido en este ámbito se le aplicará el régimen de permisos, licencias y vacaciones previsto para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.
- s) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las mujeres acogidas a este convenio colectivo que sean víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Universidad competente en cada caso.

- t) Por asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial donde reciban tratamiento los hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, por el tiempo indispensable. En estos casos deberá preavisarse a la universidad con antelación suficiente y justificando la necesidad de llevar a cabo dicha reunión dentro de la jornada de trabajo.
- u) Movilidad. por razón de violencia de género sobre la mujer Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aún así, en tales supuestos la Universidad estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

27.2. El PDI contratado, a lo largo del año, tendrá derecho a disfrutar hasta tres días de permiso retribuido por asuntos particulares, que podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales, pudiendo ser distribuidos según convenga al interesado, previa autorización del órgano competente, respetando siempre las necesidades académicas.

27.3. Licencias no retribuidas: El personal docente e investigador sujeto a este convenio que lleve, como mínimo, un año al servicio de la Universidad, tendrá derecho, si las necesidades docentes lo permiten, a una licencia no retribuida por asuntos propios, sin perjuicio de ser computable a efectos de antigüedad, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años.

27.4. Los casos previstos en la LOU, y en su normativa de desarrollo, de interrupción del cómputo de duración del contrato de trabajo temporal serán ampliables a los supuestos de paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia.

27.5. Concurrencia de permisos o licencias.

Cuando pudieran concurrir varios permisos de los enumerados en este artículo en el mismo período de tiempo, dichos permisos no serán acumulables, pudiendo optarse por el de mayor duración.

Artículo 28. Flexibilidad de la jornada por conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Si las necesidades y organización de la docencia lo permiten, el órgano competente podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo hasta un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en los casos de familias monoparentales. En cualquier caso, la negativa de la Universidad a la alteración planteada por el trabajador deberá estar debidamente justificada en atención a las necesidades docentes.

TÍTULO VIII

Suspensión del contrato de trabajo y excedencias

Artículo 29. Suspensión con reserva de puesto.

El PDI laboral tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo con reserva del puesto en los casos establecidos en los artículos 45 y 48.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. Suspensión especial del contrato.

30.1. Constituye causa de suspensión del contrato laboral, si se acuerda entre las partes, la contratación en otra Universidad, Centros o empresas que realicen actividad investigadora, previa acreditación de la referida contratación y que tenga por objeto desarrollar labores docentes o investigadoras, preferentemente estas últimas. Dicha

suspensión conllevará reserva de puesto de trabajo. El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la finalización del contrato. La suspensión del contrato laboral tendrá una duración máxima de un año, pudiendo ser prorrogada por otro período de hasta un año”. La denegación deberá estar motivada y justificada.

30.2. En el caso de contratos temporales, el tiempo de suspensión especial del contrato no interrumpirá el cómputo del período de contrato y la finalización de la suspensión no podrá exceder del día anterior al de la finalización del contrato.

30.3. Quien haya disfrutado de esta suspensión especial de contrato, no podrá solicitar una nueva suspensión hasta transcurridos 5 años desde el final de la última.

Artículo 31. Excedencias.

La excedencia del PDI laboral podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. Las excedencias voluntarias no traerán consigo la reserva del puesto de trabajo.

En el caso de los contratos temporales, las situaciones de excedencia no interrumpirán el cómputo temporal de duración de los mismos, finalizando en la fecha prevista en los contratos.

Artículo 32. Excedencia forzosa.

Serán causas de excedencia forzosa las siguientes:

1. Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
2. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Organización Sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
3. En todos los casos se tendrá derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Artículo. 33. Excedencia especial.

Serán causas de excedencia especial, las siguientes:

1. Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o equivalente en parejas de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a tres años, con reserva de plaza durante dos años. Transcurrido este período, dicha reserva será en un puesto de la misma localidad e igual retribución. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese del hecho que la motivó. El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
2. Excedencia especial para atender al cuidado de un hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos

en la legislación vigente. En este caso la excedencia no será superior a tres años con reserva de plaza durante dos años. El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese del hecho que la motivó.

3. En los dos supuestos anteriores, el período de duración de la excedencia podrá ser disfrutado de forma fraccionada. Cuando el marido y la mujer, el padre y la madre o las parejas de hecho trabajen en la misma Universidad, sólo uno de ellos podrá disfrutar de estas excedencias especiales por el mismo sujeto causante, siempre y cuando existan razones justificadas en el funcionamiento de la Universidad que permitan limitar su ejercicio simultáneo.
4. Por formalización de contrato de alta dirección para cargo o funciones directivas en el sector público universitario. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo. Mientras permanezca en esta situación tendrá derecho a la conservación de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.
5. Excedencia por razón de violencia de género: el PDI laboral tendrá derecho a una excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad. En esta situación se tendrá derecho a la reserva de plaza durante un período de seis meses y, de mediar intervención judicial, sería ampliable hasta un máximo de 18.

En aquellos aspectos no recogidos en este artículo serán de aplicación las condiciones previstas, a efectos de excedencias, en el EBEP y el ET.

Artículo 34. Excedencia voluntaria por interés particular.

La excedencia voluntaria se podrá conceder al PDI laboral previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en la Universidad y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores. Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso académico, salvo mutuo acuerdo. La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Artículo 35. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el período establecido al PDI laboral cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Artículo 36. Excedencia voluntaria por incompatibilidad.

El PDI laboral que, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo quedará en situación de excedencia voluntaria. Podrá permanecer en esta situación un máximo de cinco años.

Artículo 37. Reingreso en la Universidad tras una excedencia voluntaria.

37.1. El trabajador tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Universidad dentro del área de conocimiento a la que estuviera adscrito. No se le computará la antigüedad mientras dure la excedencia y hasta que se produzca el reingreso efectivo.

37.2. El trabajador deberá solicitar el reingreso al menos con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, y habrá de resolverse dentro del mes siguiente a su solicitud.

Artículo 38. Incapacidad temporal e incapacidad permanente.

38.1. En el supuesto de incapacidad temporal o incapacidad permanente a que se refiere el artículo 131.Bis2 del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio de la Ley General de la Seguridad Social, el contrato de trabajo del PDI laboral permanecerá suspendido durante todo el tiempo que duren las mismas, incluso en el período que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

38.2. En los supuestos de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

38.3. Durante el tiempo de suspensión a que se hace referencia en los apartados anteriores se computará la antigüedad.

TÍTULO IX

Estabilidad y Promoción

Artículo 39. Criterios generales.

39.1. El presente convenio contempla un procedimiento general de promoción del profesorado laboral. Con esta medida se pretende lograr una carrera laboral, paralela a la carrera funcionarial, con la posibilidad de acceder a la misma por el procedimiento reglamentario existente.

39.2. Las universidades llevarán a cabo, anualmente y previa negociación con el Comité de Empresa, un plan de promoción y estabilización de plazas. Dicho plan tendrá en cuenta las disponibilidades presupuestarias y las necesidades docentes y/o investigadoras de la Universidad.

39.3. Las figuras contractuales que pueden configurar una carrera laboral son las siguientes: Ayudante, Profesor Colaborador, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor Básico, Profesor Contratado Doctor Permanente y Profesor Contratado Doctor Senior.

39.4. Las solicitudes de promoción que realicen los profesores que reúnan los requisitos establecidos, deben ser cursadas, justificadas e informadas a través de los órganos de gobierno que establezca, en su caso, cada universidad.

39.5. La promoción de las diferentes figuras, a excepción de los casos previstos en la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, se realizará por concurso público, una vez cumplidos los requisitos legales para acceder a las mismas. En el baremo público tendrá un tratamiento específico la experiencia docente e investigadora acumulada por el candidato en la Universidad que oferta la plaza.

39.6. La promoción a las diferentes figuras requerirá que el área de conocimiento al que vaya a adscribirse la plaza, justifique la existencia de necesidades docentes y/o investigadoras. Para ello se deberán ajustar sus responsabilidades docentes e investigadoras a su nueva situación disponiendo, en su caso, las medidas oportunas que permitan equilibrar la dedicación docente y la capacidad del área, valoradas conforme a las directrices propias de cada universidad, y todo ello previa negociación con el Comité de Empresa.

Artículo 40. Promoción de Ayudantes.

Las Universidades se comprometen a promover la movilidad de sus ayudantes para facilitarles la obtención del mérito contemplado en el artículo 50 a) Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril.

Los ayudantes, en función de las necesidades docentes e investigadoras en las áreas de conocimiento a las que estén adscritos, podrán promocionar a la figura de Ayudante Doctor en los términos contemplados en el artículo 50 a) Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril.

Artículo 41. Promoción de Ayudantes Doctores.

Los Profesores Ayudantes Doctores que reúnan los requisitos de acreditación pertinentes, podrán promocionar a la figura de Profesor Contratado Doctor Básico y, con carácter preferente, siempre que reúnan los requisitos de acreditación/habilitación pertinentes, podrán promocionar a la figura de PTUN.

Artículo 42. Promoción de los Profesores Contratado Doctores.

42.1. Los Profesores Contratados Doctores podrán promocionar a las figuras funcionariales para las que reúnan los requisitos legalmente establecidos.

42.2. Los Profesores Contratados Doctores Básicos con contrato temporal, que no reúnan los requisitos de acreditación/habilitación para la figura de Profesor Titular de Universidad, podrán promocionar a la figura de Profesor Contratado Doctor Básico de carácter indefinido para su provisión por el procedimiento legal.

42.3. Los Profesores Contratados Doctores Básicos con contrato indefinido podrán promocionar, alternativamente, a la figura de Profesor Contratado Doctor Permanente siempre que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 42.4.

42.4. Los Profesores Contratados Doctores Básicos que cumplan las siguientes condiciones podrán promocionar a la figura de Profesor Contratado Doctor Permanente:

- 1) Acreditar al menos seis años de actividad docente e investigadora postdoctoral.
- 2) Tener una antigüedad de 2 años en la plaza de contratado doctor básico.
- 3) Recibir un informe positivo de su actividad docente e investigadora por parte de la ACSUCYL, que será emitido tomando en consideración los siguientes aspectos:
 - a. La actividad investigadora se valorará con una ponderación del 55 por 100.
 - b. La actividad docente se valorará con una ponderación del 40 por 100.
 - c. Las actividades de gestión se valorarán con una ponderación del 5 por 100.

Quedan eximidos del cumplimiento de estas condiciones aquellos Profesores Contratados Doctores Básicos que cuenten con la evaluación positiva del Programa I3 o procedan del Programa Ramón y Cajal (u otros que en el futuro puedan establecerse) y dispongan de evaluación final positiva en dicho programa.

El acceso a la figura de Profesor Contratado Doctor Permanente no requerirá del paso intermedio por la figura de Profesor Contratado Doctor Básico si se cuenta con alguna de las dos evaluaciones positivas indicadas en el párrafo anterior.

Artículo 43. Promoción de los Profesores Colaboradores.

Los Profesores Colaboradores podrán promocionar a la figura de Profesor Titular de Universidad, si están acreditados o habilitados para ello. Alternativamente podrán promocionar a las figuras de Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor Básico, si reúnen las exigencias legalmente establecidas.

Asimismo, quienes estén contratados como colaboradores con carácter indefinido, posean el título de Doctor o lo obtengan tras la entrada en vigor de Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril y reciban la evaluación positiva a que se refiere el apartado a) del artículo 52 de dicha ley, accederán directamente a la categoría de Profesora o Profesor Contratado Doctor Básico, en sus propias plazas.

Artículo 44. Formación.

44.1. El PDI contemplado en el ámbito personal del presente Convenio tendrá derecho recibir cursos de perfeccionamiento organizados por la propia Universidad, con especial atención a la formación en el campo de innovación educativa.

En la Comisión que cada Universidad nombre para la elaboración de los Planes de Formación del PDI laboral, éste tendrá garantizada su representación.

44.2. El PDI laboral a que se refiere el artículo 39.3 del presente convenio podrá participar, en condiciones de igualdad con el resto del profesorado, en las ayudas a la formación del profesorado existente en cada momento.

44.3. Para este personal, se prevén las siguientes medidas:

- a.– Facilitar la realización de estancias en otras Universidades y centros de investigación, en condiciones análogas a las de los profesores de los cuerpos docentes universitarios.
- b.– Promover la realización de cursos de formación didáctica para la actividad docente del profesorado a través del Vicerrectorado correspondiente.

44.4. El PDI laboral tendrá derecho a participar en las acciones de formación durante los permisos de maternidad o paternidad y durante aquellos otros permisos concedidos para la conciliación de la vida familiar y laboral.

TÍTULO X

Régimen Económico

Artículo 45. Estructura salarial.

45.1. La estructura salarial a que se refiere este artículo corresponde a las figuras de ayudante, profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor básico, profesor contratado doctor permanente, profesor contratado doctor senior, profesor colaborador y profesor asociado.

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

45.3. Se define el salario base mensual, para cada figura contractual mencionada en el artículo 45.1, como la correspondiente cantidad marcada en la tabla del anexo, oportunamente actualizada según el artículo 45.5, dividida entre el número catorce.

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

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

Artículo 46. Antigüedad.

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

46.2 Para las seis primeras figuras del PDI laboral indicadas en el artículo 45.1, en el cálculo de dicha antigüedad se computarán los servicios prestados, en función

de su régimen de dedicación, en la universidad, al amparo de relación funcionarial y/o contratación laboral y/o administrativa como personal docente y/o investigador.

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

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

46.4. Para los profesores asociados, habida cuenta de su condición de especialistas de reconocida competencia que llevan a cabo su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, en el cálculo de la antigüedad se computarán los servicios prestados, como PDI y en función de su dedicación en las universidades públicas de Castilla y León. A estos efectos, un año de servicio se computará como un año de antigüedad, independientemente del régimen de dedicación.

Artículo 47. Retribuciones complementarias.

47.1. A las figuras del PDI laboral con contrato indefinido se les aplicarán los Complementos Retributivos Autonómicos establecidos en el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, por el que se aprueban los complementos retributivos autonómicos para el personal docente e investigador funcionario de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León, en las mismas condiciones y con arreglo al mismo procedimiento que el fijado para el PDI funcionario.

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

47.3. Los complementos por cargos académicos tendrán la cuantía y condiciones que estén reconocidas para el personal funcionario de los cuerpos docentes.

47.4. Complementos Personales por Méritos Individuales.

De acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI funcionario de la Universidad a la que pertenezca, el PDI contratado laboral fijo y dedicación a tiempo completo percibirá los siguientes complementos:

1. Complemento específico por méritos docentes, en atención a la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad durante cada período de 5 años desde el inicio de su contratación por la Universidad. El PDI Laboral podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad, la cual valorará los méritos que concurren en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo.
2. Complemento de productividad por actividad investigadora, en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada cada período de 6 años desde el inicio de su carrera investigadora. El PDI Laboral podrá someter la actividad investigadora realizada a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período.

Con independencia del número de tramos reconocidos por la evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, durante la vigencia del presente Convenio sólo se devengará retribución por el primer quinquenio y sexenio en las cuantías que se establecen en la Disposición Transitoria cuarta del presente Convenio.

Artículo 48. Retribuciones de contratos con cargo a proyectos de investigación.

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

Artículo 49. Participación en proyectos y contratos del artículo 83 de la LOU.

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

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

Artículo 50. Indemnizaciones por razón de servicio.

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

TÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 51. Régimen de Aplicación. Con carácter general al PDI incluido en el ámbito de este Convenio se le aplicará el régimen disciplinario correspondiente a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios recogido en el EBEP y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este estatuto, salvo en todos aquellos aspectos que entren en contradicción con el Estatuto de los Trabajadores.

El ejercicio de la potestad disciplinaria corresponderá al Rector de cada Universidad.

Artículo 52. Procedimiento.

52.1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dando audiencia a éste, y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente. La tramitación de dicho expediente seguirá los cauces previstos en el régimen disciplinario de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

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

TÍTULO XII

Seguridad y Salud en el trabajo

Artículo 53. Seguridad y Salud Laboral.

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

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

La Universidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros.

La Universidad deberá establecer un Plan de Prevención según se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario, con un sistema de revisión del mismo, todo ello con la participación de los trabajadores por medio de sus legítimos representantes.

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

53.2. Derecho de participación de los trabajadores.

- a) Los empleados tienen derecho a participar en la Universidad en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, participación ésta que se canalizará a través de sus representantes, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.
- b) Los Delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral. El procedimiento de información a los delegados de prevención sobre las materias relacionadas con la seguridad y salud será por escrito o en otro soporte material.

53.3. Medidas de protección personal.

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

53.4. Derecho a la Información.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir información sobre la evaluación de su puesto de trabajo, incluyéndose los riesgos específicos que afectan al mismo.

Los Delegados de Prevención tienen derecho de acceso a la información en materia relacionada con la seguridad y salud laboral.

53.5. Vigilancia de la salud.

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

Para una efectiva vigilancia de la salud, se desarrollarán y elaborarán protocolos que permitan conjugar los reconocimientos generales con los específicos teniendo en cuenta los riesgos que entrañan cada puesto de trabajo.

53.6. Mutua de Accidentes de Trabajo y Servicio de Prevención Ajeno.

Las universidades se comprometen a constituir una Comisión Técnica paritaria en el seno del Comité de Seguridad y Salud, para el seguimiento y control de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del Servicio de Prevención Ajeno contratados, con el fin de informar al Comité de Seguridad y Salud sobre su grado de cumplimiento y sobre la propuesta de renovación de ambas, en su caso, así como emitir informe sobre los Pliegos de Condiciones que han de regir los concursos de adjudicación.

53.7. Declaración sobre el acoso moral en el trabajo.

1. Las Universidades asumen la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.
2. Todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.
3. Será considerada falta muy grave la realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen

socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. A fin de desarrollar el presente artículo las universidades se comprometen a reflejar este compromiso en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y a negociar con la comisión que se cree en cada Universidad, en la que se garantizará la presencia de los representantes del PDI Laboral, medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

53.8. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención y riesgos laborales.

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la universidad, deberán en particular:
 1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
 2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
 3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
 4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
 6. Cooperar con la universidad para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO XIII*Asistencia y Acción Social**Artículo 54. Beneficios sociales.*

Las Universidades establecerán para el PDI laboral y sus familiares líneas de ayudas de acción social por estudios en las mismas condiciones que el resto del personal de las universidades.

Artículo 55. Incapacidad temporal.

La Universidad aplicará al PDI laboral durante la situación de incapacidad temporal el mismo régimen del PDI funcionario y restante personal laboral.

Artículo 56. Jubilación.

56.1. Los trabajadores podrán jubilarse en la forma, modalidades y con las condiciones establecidas en la legislación vigente.

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

56.3. El PDI laboral con contrato indefinido y a tiempo completo que se jubile, podrá acceder a la figura de profesor emérito en condiciones análogas a las establecidas para el PDI funcionario.

Artículo 57. Instalaciones universitarias.

El PDI laboral tendrá para sí, su cónyuge e hijos a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones universitarias, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 58. Anticipos reintegrables.

Las universidades podrán conceder anticipos reintegrables al PDI laboral, en las mismas condiciones que al resto del personal de la universidad.

TÍTULO XIV*Derechos de Representación Sindical**Artículo 59. De los trabajadores.*

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

Artículo 60. Elección de representantes.

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

Artículo 61. Asistencia a reuniones sindicales.

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

Artículo 62. Comité de Empresa y delegados de personal.

62.1. Los miembros de los comités de empresa y delegados de personal disfrutarán de tiempo retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación.

62.2. Las universidades adecuarán la organización del trabajo para garantizar que en ningún caso se limite el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

62.3. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, según lo establecido en el artículo 68 e) del ET, podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales en uno o varios de ellos, comunicándolo al órgano competente.

Dicha acumulación podrá suponer de hecho la liberación total o parcial de representantes durante todo o parte de su mandato representativo.

62.4. Los permisos sindicales del PDI laboral de las universidades de Castilla y León, así como las liberaciones totales o parciales que se produzcan como consecuencia de la acumulación de las horas sindicales, serán reguladas por los pactos de ámbito autonómico entre las organizaciones sindicales con representación del PDI laboral y la Junta de Castilla y León, sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical, siendo financiadas de acuerdo con lo previsto en dichos pactos autonómicos.

Artículo 63. Comité de Empresa Intercentros.

En aquellas Universidades que tengan centros de trabajo en más de una provincia, se creará un Comité de Empresa Intercentros con representantes de los comités de empresa y delegados de personal de las diferentes provincias donde se hayan realizado las correspondientes elecciones sindicales. En la composición de este Comité Intercentros se mantendrá la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

La constitución y funcionamiento de los Comités Intercentros se regirá por el acuerdo de desarrollo que a continuación se establece:

Sede: Se fijará la sede del Comité Intercentros de común acuerdo con la universidad, que deberá figurar en los correspondientes reglamentos, sin perjuicio de que la celebración de reuniones puedan ser desarrolladas en otros lugares diferentes a la sede. En caso de desacuerdo en la sede de dicho Comité, ésta será la del domicilio social de la universidad.

Funciones: El Comité Intercentros, salvaguardando las facultades y funciones que tienen atribuidas los Comités de Centro, tendrá las mismas funciones que éstos, cuando afecten a intereses y competencias de ámbito superior al de centro de trabajo. En ningún caso estará legitimado el Comité Intercentros para representar a la totalidad de trabajadores ante la universidad en aquellas cuestiones que se limiten a un determinado centro de trabajo sin relación con el resto, debiendo ser en esos supuestos el Comité de Centro quien asuma la representación ante la universidad.

Ámbito de actuación y funcionamiento: El ámbito geográfico de actuación del Comité Intercentros será el que corresponda en orden a las funciones y competencias que procedan en cada caso.

Los Comités Intercentros elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del Comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley y este Convenio, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la universidad.

Los gastos de transporte, alojamiento y manutención, fuera de su centro o base habitual, de los miembros de los Comités Intercentros, para atender a las funciones establecidas serán sufragados por la universidad, con sujeción al acuerdo entre las partes.

Artículo 64. Locales y medios.

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

Artículo 65. Tablones de anuncios.

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

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

Artículo 66. Garantías sindicales.

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

Asimismo, la pertenencia a dichos órganos deberá tener el mismo tratamiento que los cargos de gestión académica, salvo que no devengan complemento económico por gestión.

Artículo 67. Asamblea de trabajadores.

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

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

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

Artículo 68. Secciones Sindicales. Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOU, las secciones sindicales pertenecientes a los sindicatos representativos en el ámbito de este convenio tendrán en las Universidades las siguientes garantías:

- a) Disponer de un local sindical provisto de material, mobiliario, medios técnicos ofimáticos y de comunicación para el desarrollo de su actividad.
- b) Realizar asambleas en los mismos términos en que se configura este derecho para los comités de empresa y delegados de personal.

Artículo 69. Delegados Sindicales

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

- a) Al mismo crédito horario que los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, en el supuesto de que no formen parte de los mismos.
- b) A la libre difusión en la universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones, que puedan interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general.
- c) A reunirse en los locales de la universidad en las mismas condiciones que se señalen para la asamblea de los trabajadores.
- d) A ser informados de los asuntos de la universidad en los términos fijados para los delegados de personal y comité de empresa en el ET, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de dicha norma.
- e) A los reflejados en el artículo 60, ordinales 1 y 2 y 64.

Artículo 70. Garantías de los representantes de las secciones sindicales.

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

Artículo 71. Cuotas sindicales.

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

TÍTULO XV*Plan de igualdad**Artículo 72. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

Las Universidades firmantes del presente convenio se comprometen a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, negociado con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

DISPOSICIONES ADICIONALES, TRANSITORIAS Y FINALES*Disposición adicional primera.*

En función de las disponibilidades presupuestarias específicas para la acción que sigue, durante el tiempo en el que se financien externamente los costes de estas plazas, las Universidades públicas de Castilla y León fomentarán la provisión de plazas de profesor titular de universidad o de profesor contratado doctor permanente para dar respuesta a las situaciones de finalización de contratos Ramón y Cajal con acreditación I3.

Disposición adicional segunda.

Las Universidades que suscriben este convenio, como miembros del Consejo de Dirección de la ACSUCyL y en el ejercicio de sus competencias, se comprometen a promover la mejora en el diseño de los baremos para la acreditación del profesorado contratado. La finalidad de este compromiso es avanzar en la objetividad y publicidad de los baremos y criterios utilizados así como facilitar la autoevaluación previa de los solicitantes.

Disposición adicional tercera.

Para la cobertura de las plazas de estabilización y promoción previstas anualmente, las Universidades se comprometen a instar ante la Junta de Castilla y León los trámites oportunos para convocar el concurso público conforme al procedimiento legalmente establecido.

Hasta la cobertura definitiva de la plaza de conformidad con el procedimiento legalmente establecido, se procederá a dotar una plaza de contratado laboral interino en la misma figura contractual que la correspondiente a la plaza creada.

Para paliar las consecuencias producidas por los recortes, la crisis económica y la limitación en la reposición de las plazas de jubilados del PDI funcionario y laboral fijo, que pueden poner en peligro la dotación y el equilibrio necesario en la RPT de PDI y la calidad en la atención a los servicios prestados y comprometidos en cada una de las Universidades públicas de Castilla y León, las Universidades y las Organizaciones Sindicales representadas en este convenio, se comprometen a instar ante la Junta de Castilla y León y ante las administraciones competentes a tomar las medidas necesarias para reponer y recuperar en el menor tiempo posible la equivalencia a las plazas perdidas y su dotación de acuerdo a las necesidades docentes e investigadoras. Este será un tema prioritario en el funcionamiento de la Comisión Paritaria creada en este convenio.

Disposición adicional cuarta.

El profesorado asociado podrá ser contratado con carácter temporal, en régimen de dedicación a tiempo parcial, para atender necesidades docentes de entre 3 y 6 horas semanales en cómputo promedio por curso académico.

Excepcionalmente, si la legislación lo permitiera, podrá realizarse la contratación por 1 y 2 horas semanales. Excepcionalmente, y previo acuerdo con el Comité de Empresa, o Comisión Negociadora que corresponda, podrán también contratarse asociados con una dedicación de 7 horas semanales, sin que el número de profesores con este tipo de contratos pueda superar el 1% del total de la plantilla de profesorado de la Universidad. En caso de desacuerdo, se someterá a la decisión de la Comisión Paritaria del presente convenio.

Disposición transitoria primera.

Dado que el convenio colectivo es el encargado de regular las condiciones de trabajo del PDI laboral, las universidades que en la actualidad tienen regulado estos aspectos en sus correspondientes estatutos, reglamentos y resto de normativa propia, de manera distinta de la presente norma, se comprometen a promover su modificación de acuerdo con lo establecido en este convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda.

El presente convenio colectivo incorpora y amplía los compromisos y planes de promoción y de estabilidad en el empleo, que las Universidades han contraído ya con el profesorado contratado laboral, procedente o no de contratos administrativos LRU.

Disposición transitoria tercera.

La figura del Profesorado Asociado laboral cumplirá la función que establece la Ley, comprometiéndose las Universidades, cuando la situación económica mejore, a dignificar sus condiciones profesionales.

Disposición transitoria cuarta.

En los términos establecidos en el artículo 47 del presente Convenio, el PDI laboral fijo que cumpla los requisitos exigidos percibirán el complemento por méritos docentes correspondiente al primer quinquenio y el complemento por actividad investigadora correspondiente al primer sexenio, calculados para los Contratados Doctores sobre la misma cuantía que perciben los Profesores Titulares de Universidad, y para los Profesores Colaboradores sobre la cuantía que perciben los Profesores Titulares de Escuela Universitaria, en los siguientes términos:

Con efectos de 1 de enero de 2015 el 75% del importe del primer y el 75% del importe del primer sexenio.

No podrá exigirse al personal docente e investigador contratado laboral la realización de tareas docentes y/o investigadoras ligadas a estos méritos hasta que no se retribuya la totalidad de los quinquenios y sexenios que tenga reconocidos.

La Junta de Castilla y León podrá establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión.

Disposición final. Los efectos económicos del presente convenio se aplicarán desde la fecha de su firma, en los términos recogidos en el mismo.

ANEXO I**RETRIBUCIONES BRUTAS ANUALES (incluyendo pagas extras)**

		Año 2015
Ayudante		18.877,32
Ayudante de 3.º y 4.º año		19.168,94
Ayudante Doctor		24.917,62
Colaborador		21.845,04
Contratado Doctor Básico		27.465,76
Contratado Doctor Permanente		31.911,88
Contratado Doctor Senior		39.182,92
Profesor Asociado No Doctor *	6+6	8.047,48
	5+5	6.706,14
	4+4	5.364,80
	3+3	4.024,44
Profesor Asociado Doctor *	6+6	9.816,80
	5+5	8.180,62
	4+4	6.544,44
	3+3	4.908,40
* En caso de dedicaciones superiores o inferiores a las reflejadas en la tabla se calcula la retribución de forma proporcional		

Se reconoce la antigüedad en todas las categorías profesionales de este colectivo, tomando como referencia el trienio del Grupo A, en los términos establecidos en el Convenio.

En Burgos, a 18 de marzo de 2015.

*El Vicerrector de Profesorado
y PAS Universidad de Burgos,*
Fdo.: ALFREDO BOL ARREBA

*El Vicerrector de Profesorado
Universidad de León,*
Fdo.: JOSÉ LUIS FANJUL SUÁREZ

*El Vicerrector de Profesorado y Ordenación Académica
Universidad Salamanca,*
Fdo.: MARIANO ESTEBAN VEGA



El Vicerrector de Profesorado
Universidad de Valladolid,
Fdo.: JOSÉ CARLOS COBOS POMARES

La Secretaria General de FE. CC.OO CYL,
Fdo.: ELENA FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ

El Representante de STECyL-i,
Fdo.: ANA M.^a NEGRO MACHO

La Secretaria General de FETE- UGT,
Fdo.: VICTORIA SOTO OLMEDO

Presidente Universidad CyL de CSIF,
Fdo.: ANTONIO BARREÑADA GARCÍA