PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR CON CONTRATO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA

TÍTULO PRELIMINAR: OBJETO, ÁMBITOS, VIGENCIA Y GARANTÍAS

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo tiene como objeto establecer y regular las relaciones de prestación de servicios entre las universidades públicas de Andalucía y el personal docente e investigador y otro personal investigador con contrato laboral de las mismas.

Artículo 2. Partes que lo conciertan.

La Junta de Andalucía, representada por el Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa, en el ámbito de sus competencias y en uso de las atribuciones pertinentes que le confiere la legislación vigente y las partes que conciertan este convenio colectivo que son, por un lado, las Universidades de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla, representadas por el Sr. Rector Magnífico de cada una de ellas, y, por otro, personal docente e investigador y otro personal investigador con contrato laboral de las mismas, representado por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, concurren en la firma del presente convenio.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Las normas contenidas en el presente convenio se aplicarán al conjunto de las actividades y servicios prestados por las universidades públicas de Andalucía en todos sus centros en los que presten servicios el personal al que se refiere el artículo 4.

Las funciones docentes e investigadoras comprenden, respectivamente, la prestación de servicios docentes en actividades académicas conducentes a la obtención de los títulos correspondientes a enseñanzas universitarias oficiales y las actividades investigadoras y de transferencia del conocimiento y, en ambos casos, la atención a las necesidades de gestión universitaria y demás funciones establecidas en la legislación aplicable.

Artículo 4. Ámbito personal.

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo son de aplicación a todo el personal docente e investigador y otro personal investigador que se encuentre vinculado mediante una relación jurídico-laboral a alguna de la universidades que suscriben el convenio y perciba sus retribuciones con cargo a los presupuestos de la misma.

Artículo 6. Ámbito temporal.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA), y tendrá vigencia hasta el 30.julio.2009

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las condiciones económicas previstas en el art. 44 del presente convenio tendrán efectos retroactivos desde 1 de enero de 2007.

3. Los artículos 41, 42, 43, 45 y 46 entrarán en vigor, con efecto retroactivo si es necesario, el 1 de enero de 2008.

4. El convenio colectivo se prorrogará anualmente a partir de la finalización de su vigencia, salvo que mediara denuncia expresa del mismo.

5. Cualquiera de las partes firmantes del convenio colectivo podrá denunciar éste y solicitar su revisión mediante notificación escrita a la otra parte. Dicha notificación deberá producirse con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia o, en su caso, de la prórroga.

6. Si se produjera su denuncia, el presente convenio colectivo se entenderá prorrogado hasta la finalización del proceso negociador de un nuevo convenio. En tal caso, las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad a partir del 1 de enero de cada año.

Artículo 7. Compensación y absorción.

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

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán, manteniéndose estrictamente “ad personam” y con carácter de absorbibles, las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio y vengan derivadas de normas preexistentes.

Artículo 9. Cláusula de variabilidad normativa.

Las partes acuerdan que, de producirse cambios legislativos o normativos que afecten al ámbito personal de este convenio, la negociación para adaptar el convenio a dichos cambios será llevada a cabo en el seno de la Comisión Paritaria a la que alude el artículo 11.

Artículo 10. Indivisibilidad del convenio.

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

Artículo 11. Comisión Paritaria.

1. Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes.

2. La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante, designado por el Rector, de cada una de las universidades que suscriben este convenio y nueve representantes de los trabajadores afectados por este convenio, designados por las centrales sindicales en función de su legitimación o representatividad negocial en el ámbito del convenio. Cada una de las partes presentes en la Comisión podrá ser asistida en las reuniones por un máximo de seis asesores con voz y sin voto. En el caso de asesores designados por las centrales sindicales, lo serán en la misma proporción que sus representantes en la Comisión Paritaria.

3. En la sesión constitutiva, que deberá celebrarse en un plazo máximo de un mes desde la publicación en el BOJA del presente convenio, se procederá a designar a las personas que ejercerán la presidencia de la comisión y la secretaría de la misma.

4. Son competencias de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación del articulado del presente convenio colectivo.

b) La vigilancia y cumplimiento de lo pactado

SATE - STEs

c) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias.
d) Aprobar su reglamento de funcionamiento.
e) La negociación prevista en el artículo 9 para el caso de variabilidad normativa.
f) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este convenio.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto afirmativo de la mayoría absoluta de la parte sindical y de la mayoría absoluta de la representación de las universidades, salvo en el caso de competencias negociadoras, en que se exigirá el voto unánime de la parte formada por las universidades. Serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente convenio, al cual se incorporarán como anexos. Se remitirá copia de los mismos a las universidades y a los diferentes comités de empresa, así como al BOJA si procediera su publicación. Los acuerdos, a efectos informativos, serán publicados en el plazo de 30 días.

6. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos cada cuatro meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición de, al menos, cinco miembros de una de las partes, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los veinte días siguientes desde que se solicite.

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

8. En el supuesto de denuncia del convenio, la Comisión Paritaria continuará desarrollando sus competencias hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo.

TÍTULO I: NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I: PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 12. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de las universidades, que la ejercerán dentro del principio constitucional de autonomía universitaria, de acuerdo con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior (LOMLOU), la Ley 15/2003, de 22 de diciembre, Andaluza de Universidades (LAU), el Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), cualquier otra legislación aplicable, las normas de desarrollo de las anteriores, sus estatutos y el presente convenio colectivo, guardando el respeto debido a los cauces de participación de los representantes legítimos de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.

Especialmente, las partes firmantes se comprometen a dar cumplimiento efectivo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

2. La organización del trabajo debe inspirarse en la consecución de mejoras en la cantidad y calidad del servicio público que prestan las universidades.

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal docente e investigador, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y donde se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo. A través de ella se lleva a cabo la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo que, en lo que se refiere a los contratos laborales, requerirá negociación previa con el comité de empresa dentro del período de vigencia previsto para el presente convenio.

2. La RPT recogerá los puestos correspondientes a las categorías ordinarias de personal docente e investigador con contrato laboral definidas en los apartados 1 y 2 del artículo 14. En la RPT se incluirán, entre otros aspectos, los relativos a: modalidad contractual, área de conocimiento y departamento a la que esté adscrita la plaza, localidad de destino, forma de provisión, características específicas y requisitos profesionales.

3. Durante la vigencia del presente convenio, la modificación de la RPT que suponga la creación, modificación y supresión de plazas de contratación laboral por necesidades docentes se realizará de acuerdo con lo previsto en los estatutos de las universidades, previa negociación con el comité de empresa.

CAPÍTULO II: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Artículo 14. Modalidades de contratación.

El personal con contrato laboral comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará de acuerdo con las siguientes modalidades contractuales:

1. Las categorías ordinarias de personal docente e investigador a tiempo completo son las iguientes: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor colaborador y profesor contratado doctor en su modalidad ordinaria.

2. Las categorías ordinarias de personal docente a tiempo parcial son las siguientes: profesor asociado y profesor asociado de concierto con las instituciones sanitarias (CIS).

3. Las categorías extraordinarias de personal docente o investigador son las siguientes: profesor sustituto interino, profesor visitante, profesor emérito y profesor contratado doctor en su modalidad extraordinaria.

4. Las categorías de personal investigador no recogidos en la RPT son las siguientes: personal investigador contratado en formación cuya beca figure en el registro general de programas de ayudas a la investigación, personal investigador contratado de acuerdo con la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica y el personal investigador contratado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica a través del contrato por obra o servicio determinado.

5. Los requisitos de acceso a cada una de estas modalidades serán las establecidas en la normativa aplicable.

Artículo 15. Profesores asociados.

1. Los profesores asociados serán contratados para llevar a cabo funciones docentes directamente relacionadas con su actividad profesional.

2. Con carácter general, cada universidad establecerá, previa negociación con el comité de empresa, los mecanismos necesarios para garantizar que la actividad profesional de los candidatos a concursos de plazas de asociado guarda relación directa con las actividades

SATE - STEs

docentes fijadas en la convocatoria y cumple con el requisito de antigüedad en su ejercicio prescrito en la LAU.

Artículo 16. Profesores sustitutos interinos.

1. Se podrán celebrar contratos de interinidad, según lo establecido en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, para realizar la función docente de aquellos profesores que causen baja con derecho a reserva del puesto de trabajo o bien de los que vean minorada su dedicación docente. En estos casos, en el contrato de trabajo del profesor sustituto interino se especificará el nombre del profesor sustituido y la causa de sustitución.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 4 del RD 27/1998, por el que se desarrolla el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, mientras se desarrolla el proceso de selección de plazas previstas en la RPT también se podrán celebrar contratos de profesor sustituto interino para cubrir la actividad docente correspondiente a dichas plazas hasta que finalice el proceso de selección. En este caso, en el contrato de trabajo del profesor sustituto interino se indicará la plaza de RPT cuya actividad docente se está cubriendo.

3. Con objeto de agilizar estas contrataciones, la universidades determinarán el procedimiento de contratación previa negociación con el comité de empresa.

CAPÍTULO III: RÉGIMEN DEL PERSONAL CONTRATADO

Artículo 17. Duración de los contratos.

1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada en los términos establecidos por la legislación o normativa aplicable.

2. La duración de los contratos en su modalidad ordinaria será la máxima prevista en la legislación o normativa aplicable. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración de un contrato ordinario a tiempo completo, interrumpirán su cómputo.

3. Los contratos de profesor sustituto interino cesarán al finalizar las causas que justificaron su celebración y, en todo caso, en los supuestos previstos en el artículo 8 del RD 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

Artículo 18. Renovación de los contratos de profesor asociado.

Los contratos ordinarios de los profesores asociados serán renovados en los mismos términos de la vigencia inicial. Dicha renovación se dará siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, se mantengan las necesidades docentes que motivaron el contrato, y salvo que exista informe motivado en contra de la renovación por parte del departamento.

En el caso concreto de los contratos de profesores asociados CIS se estará, además, a lo establecido en el referido concierto o a lo dispuesto en el acuerdo con las instituciones sanitarias.

Artículo 19. Promoción y carrera académica.

1. Los profesores contratados en alguna de las categorías ordinarias de personal docente e investigador con contrato laboral a tiempo completo, definidas en el apartado 1 del artículo 14, que cumplan los requisitos legales para optar a una figura superior, incluyendo la de profesor titular de universidad, tendrán derecho, previa solicitud, a la dotación de una plaza en la RPT que les posibilite promocionar a dicha figura superior, sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la LOMLOU sobre la contratación de profesores colaboradores.

2. Las universidades realizarán, al menos, una convocatoria anual de plazas de promoción, previa negociación con el comité de empresa. Las universidades deberán dotar la plaza, como máximo, durante el último año de contrato, en el caso de las figuras temporales, o en el plazo de un año desde la solicitud, en el caso de las figuras indefinidas.

3. En aplicación de lo previsto en el artículo 19 del EBEP, garantizados los principios de mérito y capacidad a que hace referencia la precitada norma, se disponen los siguientes supuestos especiales de promoción:

a) la promoción de ayudante a profesor ayudante doctor se llevará a cabo mediante la adaptación del contrato, previa solicitud del interesado y una vez obtenida la acreditación correspondiente para profesor ayudante doctor.

b) quienes obtengan la acreditación para profesor titular de universidad y soliciten la dotación de una plaza de esta categoría en aplicación del apartado 1 anterior, adaptarán su contrato a uno de profesor contratado doctor.

4. En aplicación de la disposición adicional tercera de la LOMLOU, la promoción de profesor colaborador a profesor contratado doctor será automática, previa solicitud, para quienes obtengan la acreditación correspondiente.

5. Si se dota una plaza de profesor titular de universidad para posibilitar la promoción desde alguna de las figuras laborales y, una vez resuelto el concurso, la plaza de profesor titular es obtenida por una persona distinta del solicitante, éste no podrá volver a solicitar la dotación de una nueva plaza de promoción en un plazo de cinco años. Lo anterior será sin perjuicio de las competencias de las universidades para la dotación de plazas conforme lo previsto en el artículo 13 del presente convenio

6. Una vez producida la promoción del solicitante desde una figura a otra figura superior en cualquiera de los supuestos anteriormente contemplados, la plaza de la figura inferior de partida quedará suprimida.

Artículo 20. Incompatibilidades.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, el personal docente e investigador contratado estará sujeto al mismo régimen de incompatibilidades que el profesorado de los cuerpos docentes.

CAPÍTULO IV: PROVISIÓN DE VACANTES, CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Artículo 21. Provisión de plazas de las categorías ordinarias.

1. Salvo en los supuestos de adaptación recogidos en el artículo 19, la provisión de las plazas vacantes en las categorías ordinarias de personal docente e investigador con contrato laboral a tiempo completo o tiempo parcial, definidas en los apartados 1 y 2 del artículo 14, se realizará mediante concurso público convocado por las universidades de acuerdo con los procedimientos establecidos en sus estatutos o normativa interna. La convocatoria de dichos concursos se publicará en el BOJA y, a título informativo, en los portales electrónicos de las universidades.

SATE - STEs

2. Los procedimientos para la provisión de estas plazas deberán garantizar tanto la participación del comité de empresa en su regulación, como la participación de miembros nombrados a propuesta del comité de empresa en las comisiones de contratación.

3. La convocatoria de los concursos para la provisión de nuevas plazas de las categorías ordinarias dotadas por necesidades docentes deberá realizarse en el plazo máximo de nueve meses desde su dotación.

4. Si una plaza de las categorías ordinarias se queda vacante por renuncia, excedencia voluntaria, incapacidad permanente, jubilación o fallecimiento del profesor o por haber quedado desierto el concurso para proveerla, deberá convocarse un nuevo concurso de provisión en el plazo máximo de nueve meses salvo que dentro de ese plazo sea modificada o suprimida con arreglo a lo establecido en el apartado 3 del artículo 13.

5. En las universidades que tengan centros en distintos municipios se regulará, previa negociación con el comité de empresa, la provisión de plazas mediante traslado entre profesores de la misma categoría y área de conocimiento destinados en centros de trabajo que disten más de 40 km del centro de trabajo de la plaza objeto del concurso. Dicha regulación tendrá en consideración la normativa interna del departamento, si existiese.

Artículo 22. Provisión de plazas de las categorías extraordinarias.

1. La dotación y provisión de plazas en las categorías extraordinarias de personal docente o investigador con contrato laboral, definidas en el apartado 3 del artículo 14, se llevará a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en los estatutos o normativa interna de las universidades. Dichos procedimientos o sus modificaciones serán negociados con el comité de empresa.

2. La dotación y provisión de plazas en las categorías extraordinarias de personal investigador con contrato laboral, definidas en el apartado 4 del artículo 14, se llevará a cabo de acuerdo con la legislación aplicable y las bases de las convocatorias correspondientes.

Artículo 23. Contratación.

Los contratos se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales. De conformidad con lo establecido en el artículo 8.3 del TRET, las Universidades remitirán a los representantes de los trabajadores la copia básica de los contratos según lo dispuesto en dicha norma.

Artículo 24. Extinción de contratos.

1. Cuando proceda la extinción de un contrato temporal, se notificará a la persona afectada y al departamento en el que preste servicios con, al menos, 15 días de antelación, excepto en el caso de los contratos de profesor sustituto interino en que la notificación se hará en cuanto se tenga constancia del fin de las causas que justificaron su celebración.

2. En caso de dimisión del profesor, el plazo de preaviso mínimo previsto conforme lo dispuesto en el artículo 49.1.d) del TRET habrá de ser de 15 días.

CAPÍTULO V: JORNADA LABORAL, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 25. Jornada laboral.

1. La duración de la jornada laboral del personal docente o investigador contratado a tiempo completo será igual a la establecida para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios a tiempo completo.

2. La jornada laboral de los profesores asociados se establecerá en función de las horas lectivas de clase presencial conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 26.

Artículo 26. Dedicación docente.

1. La dedicación docente de los ayudantes será la establecida en la legislación aplicable.

2. La dedicación docente de los profesores ayudantes doctores, los profesores colaboradores y los profesores contratados doctores será, respecto de las horas lectivas y las horas de tutoría o atención al alumnado, la misma que la aplicable a los profesores titulares de universidad con dedicación a tiempo completo.

3. La dedicación docente semanal de los profesores asociados se establecerá en función de las horas lectivas de clase presencial especificadas en la convocatoria; siendo el máximo de 6 horas lectivas semanales. Además de dichas horas lectivas, los profesores asociados tendrán que cumplir asimismo las correspondientes horas de tutoría o atención al alumnado, de dedicación a otras tareas docentes y de gestión que se indiquen igualmente en la convocatoria.

4. La dedicación docente de los profesores asociados CIS será la que se establezca en el concierto correspondiente y demás legislación aplicable.

5. Los investigadores contratados en alguna de las categorías de personal investigador, definidas en el apartado 4 del artículo 14, podrán realizar funciones docentes si así lo recoge explícitamente la convocatoria de las plazas, siempre que sea dentro de los límites que marque dicha convocatoria, cuenten con el acuerdo del Consejo de Departamento y sean autorizadas por la Universidad.

6. Los profesores podrán acumular en un cuatrimestre su actividad docente en las condiciones establecidas por la universidad, previa negociación con el comité de empresa, y atendiendo en todo caso las necesidades del servicio docente expresadas por los Departamentos.

Artículo 27. Descansos diario y semanal.

Los descansos diario y semanal serán iguales a los establecidos para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 28. Vacaciones.

1. El personal docente o investigador laboral tendrá derecho, durante cada año natural completo de servicios, a disfrutar de una vacación retribuida de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales, o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

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

- 15 años de servicio: 23 días hábiles
- 20 años de servicio: 24 días hábiles
- 25 años de servicio: 25 días hábiles
- 30 ó más años de servicio: 26 días hábiles

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

SATE-STEs
SATE-STEs

6antigüedad referenciada.

3. A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, los sábados no serán considerados días hábiles.

4. Las vacaciones anuales se disfrutarán en el mes de agosto o, en todo caso, en un periodo sin actividad docente de ningún tipo, por el tiempo establecido, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo.

5. Por circunstancias de interés particular, excepcionales y debidamente acreditadas, el profesor podrá solicitar el disfrute de vacaciones fuera del periodo anterior. El Rector resolverá la petición a la vista del informe del director del departamento. En todo caso, el comienzo de las vacaciones tendrá lugar dentro del año a que correspondan y el fin no podrá sobrepasar el día 15 de enero del año siguiente, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

6. Cuando el mes de agosto quede incluido en su totalidad, o en parte, en un periodo de permiso maternal o paternal, se tendrá derecho a solicitar el disfrute del mes de vacaciones o días correspondientes durante el periodo lectivo inmediatamente siguiente al fin de dicha licencia, aunque haya terminado el año natural al que correspondan las vacaciones.

7. El periodo de vacaciones anuales retribuidas no es sustituible por compensación económica.

Artículo 29. Licencias por estudio y licencias septenales.

Las universidades establecerán el régimen de licencias por estudio y licencias septenales para la realización de estudios, docencia y estancias de investigación en otros centros por el personal objeto de este convenio. El régimen de concesión será el mismo que el establecido para los funcionarios de cuerpos docentes universitarios.

Artículo 30. Licencias y permisos particulares retribuidos.

1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a la remuneración íntegra o, en su caso, la que explícitamente se establezca, por el tiempo y los motivos que se indican a continuación:

a) Quince días naturales por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro Oficial, lo que deberá ocurrir durante el periodo de disfrute.

b) Para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, el tiempo indispensable para realizarlos.

c) Permiso maternal por parto, que tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de permiso maternal por parto, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso

posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso por parto inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre inmediatamente posteriores al parto, este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoquen las universidades.

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

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las veinte semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo el 65% de las retribuciones mensuales.

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

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque las universidades.

SATE - STEs

6Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

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

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

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

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

f) 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, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, las mujeres acogidas a este convenio colectivo que sean víctimas de violencia de género tendrán derecho a 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.

g) Permiso por accidente grave, enfermedad grave o fallecimiento de familiares en los términos que a continuación se indican:

Por fallecimiento:

• Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo, 5 días naturales.

• De familiares de primer grado por afinidad o hermanos, 4 días naturales.

• De familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 3 días naturales.

Por enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica:

• Del padre o la madre, cónyuge, pareja de hecho o hijo: 4 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

• De familiares del primer grado de afinidad o hermanos, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

• De familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad no comprendidos en los

anteriores 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, o de 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.

A estos efectos, se entiende por enfermedad grave la debidamente acreditada como tal. La intervención quirúrgica dará derecho a permiso por el tiempo de la intervención mientras subsista la hospitalización hasta el máximo señalado.

El permiso no podrá ser superior al tiempo de hospitalización y podrá ejercerse de forma discontinua mientras subsista esta situación, compatibilizándose con las necesidades de los servicios.

h) 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.

i) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo indispensable para ello. Por este concepto no podrá superarse la quinta parte de las horas laborables que correspondan a un trimestre, en cuyo caso podrá la universidad pasar al profesor a la situación de excedencia forzosa. Se entienden por deberes de inexcusables de carácter público los siguientes:

- La asistencia a tribunales de justicia, previa citación.
- La asistencia a plenos de los concejales de ayuntamiento y de los alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.
- La asistencia a comisiones de selección de personal al servicio de las administraciones públicas.

j) Por traslado de domicilio, dos días.

k) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, los días de su celebración.

l) Por asuntos particulares, hasta seis días por año natural, o la reducción proporcional si el profesor fue contratado por primera vez dentro de dicho año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación y respetando las necesidades del servicio, para lo que se requerirá informe favorable del director del departamento.

Además de los anteriores, se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo en los mismos términos que los previstos en el párrafo anterior.

l) Por enfermedad terminal del cónyuge o hijo. En estos supuestos, el personal acogido a este convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, mientras subsista la situación hasta un máximo de 15 días, ampliables a 30. En este segundo período no se devengará retribución.

2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias

SATE-STES

imprevisibles. En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.

Artículo 31. Reducciones de jornada.

1. El personal docente o investigador con contrato laboral tendrá derecho, previa justificación adecuada, a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación:

a) Por lactancia de cada hijo menor de dieciséis meses, se tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Este derecho podrá ser sustituido por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. En el caso de que ambos progenitores estén empleados en la universidad, este permiso podrá ser disfrutado en su totalidad únicamente por uno de ellos o distribuirse entre ambos en dos fracciones.

b) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de permiso por parto podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Asimismo, en estos supuestos, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de otras dos horas adicionales, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

c) Por enfermedad muy grave de un familiar en primer grado, el personal objeto de este convenio tendrá derecho a una reducción del 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por 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.

d) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad reconocida que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción del 50% de su jornada de trabajo, percibiendo por ello el 60% de la totalidad de sus retribuciones. La reducción podrá ser menor del 50%, en cuyo caso las retribuciones disminuirán respetando la proporción mencionada antes.

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

e) Reducción por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género tendrán derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad, percibiendo, respectivamente, un 80 o un 60 por ciento de la totalidad de las retribuciones, tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios.

En el caso de que la mujer víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría y área de conocimiento que la universidad tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. Asimismo podrá solicitar el traslado, que

tendrá carácter preferente, a otra universidad firmante de este convenio.

2. La determinación del periodo de disfrute de los permisos y licencias previstos en los apartados anteriores corresponderá al profesor. En todos los supuestos contemplados, el profesor deberá comunicárselo al director del departamento y al servicio de personal docente de la universidad con una antelación mínima de dos semanas, en el caso de circunstancias previsibles, o a la mayor brevedad posible cuando la petición se deba a circunstancias imprevisibles. Asimismo, deberá comunicar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En cualquier caso, las circunstancias deberán ser justificadas documentalmente con posterioridad.

3. Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen derechos individuales. No obstante, si dos o más profesores de la misma universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de ésta.

Artículo 32. Licencias no retribuidas.

El personal docente o 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, con una duración mínima de 15 días y máxima de tres meses, no pudiendo solicitar tal derecho más de una vez cada dos años.

Artículo 33. Garantía de derechos.

Los supuestos previstos en este capítulo son derechos individuales. La universidad vigilará para que las tareas docentes del profesor no se acumulen de manera indebida al regreso de una baja, permiso o licencia.

CAPÍTULO VI: SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 34. Suspensión especial del contrato.

1. El personal docente o investigador sujeto a este convenio que lleve, como mínimo, dos años al servicio de la universidad podrá acordar con ésta una suspensión especial de contrato de una duración máxima de dos años. En el caso de contratos temporales, el tiempo de suspensión especial del contrato no interrumpirá el cómputo del periodo de contrato y la finalización de la suspensión no podrá exceder del día anterior al de la finalización del contrato.

2. Quien disfrute de esta suspensión especial de contrato deberá comunicar a la universidad, con un mes de antelación a la finalización de la suspensión, si desea reincorporarse a la universidad o, por el contrario, renuncia definitivamente al contrato.

3. Quien haya disfrutado de esta suspensión especial de contrato, no podrá solicitar una nueva suspensión hasta transcurridos siete años desde la última.

Artículo 35. Excedencia voluntaria por interés particular.

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

2. Cuando se dote una plaza a tiempo completo en un área de conocimiento y haya solicitudes

SATE - STEs

de reingreso de excedentes, la plaza dotada deberá ser de la categoría de quien desea el reingreso, incluida la modalidad de profesor colaborador.

Artículo 36. Excedencia especial.

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

Artículo 37. Otros tipos de excedencia.

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

TÍTULO II: FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 38. Formación y perfeccionamiento profesional.

La formación es un deber y derecho del personal docente o investigador que las universidades deben atender mediante planes de formación negociados con los comités de empresa.

Artículo 39. Presupuesto para la formación.

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

Artículo 40. Presupuesto para la movilidad.

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

TÍTULO III. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 41. Principios generales.

1. Sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas en el apartado 1 del artículo 55 de la LOU y la previsión contenida en el artículo 43.1 de la LAU, las retribuciones de las modalidades contractuales ordinarias y extraordinarias definidas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 14, estarán constituidas por las retribuciones de carácter básico y los complementos que se especifican en el presente convenio, además de los complementos adicionales que en virtud de lo dispuesto en el artículo 55.2 de la LOU pueda establecer la Junta de Andalucía y, en su caso, los que establezca el Gobierno en virtud de lo dispuesto en el artículo 55.3 de la LOU.

2. Las retribuciones de los investigadores contratados en alguna de las categorías de personal investigador definidas en apartado 4 del artículo 14 serán las que se recojan explícitamente en la convocatoria de las plazas, sin que les sea de aplicación, en ningún caso, lo dispuesto en los artículos 43, 44, 45 y 48 siguientes.

3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de las universidades.

4. Las retribuciones percibidas por los profesores gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

Artículo 42. Retribuciones de carácter básico.

1. Los profesores de las modalidades contractuales ordinarias y extraordinarias definidas en los apartados 1, 2 y 3 del artículo 14, percibirán como retribución de carácter básico el sueldo base y los complementos singulares de categoría.

2. Estas retribuciones de carácter básico de cada una de las modalidades contractuales ordinarias y de los contratos de profesor sustituto interino se expresan como un porcentaje de las retribuciones básicas de un profesor titular de universidad, entendiendo por tales la suma del sueldo, el complemento de destino y la componente general del complemento específico, tal como se establece en los apartados 3, 4 y 5 de este artículo.

El porcentaje de la parte correspondiente al sueldo tendrá la consideración de sueldo base. El porcentaje de la parte correspondiente a los complementos de destino y la componente general del complemento específico tendrá la consideración de complemento singular de categoría.

3. Los porcentajes fijados para cada las categorías de los profesores a tiempo completo es la siguiente:

Categoría	%
Profesor contratado doctor	100
Profesor ayudante doctor	90
Profesor colaborador	85
Ayudante	65

4. a) Los profesores asociados tendrán una retribución en función de las horas de dedicación lectiva conforme a la siguiente tabla (h/s indica las horas lectivas semanales):

Categoría	6 h/s	5 h/s	4 h/s	3 h/s	2 h/s
Profesor asociado	22,2	18,5	14,8	11,1	8

b) Sin perjuicio de lo establecido en relación con la vigencia del presente convenio, se establece una progresiva subida anual de las retribuciones de este profesorado conforme a la siguiente tabla:

Categoría (año de aplicación)	6 h/s	5 h/s	4 h/s	3 h/s	2 h/s
Profesor asociado (2009 y 2010)	24	20	16	12	9
Profesor asociado (2011)	28	23	18	14	9
Profesor asociado (2012)	30	25	20	15	10

c) Sin perjuicio de lo que dispongan los correspondientes acuerdos con las instituciones sanitarias, las partes se comprometen a analizar las retribuciones de los profesores asociados CIS de forma que en el año 2012 alcanzaren el 17 por ciento de las retribuciones de carácter básico de un profesor titular de universidad.

d) A partir del año 2010, los profesores asociados y los profesores asociados CIS tendrán derecho al complemento por doctorado en los términos establecidos en el artículo 45 de este convenio.

SATE - STEs

5.- Las retribuciones de los profesores sustitutos interinos será la establecida, en función de su dedicación docente, en la siguiente tabla, sin que les sea de aplicación el complemento por doctorado.

Categoría	TC	6 h/s	5 h/s	4 h/s	3 h/s	2 h/s
Profesor sustituto interino	60	Igual que los profesores asociados de la misma dedicación docente en horas lectivas semanales				

6. Las retribuciones de carácter básico para las figuras de profesor visitante, profesor emérito y profesor contratado en su modalidad extraordinaria serán fijadas por las universidades previa negociación con el comité de empresa.

Artículo 43. Pagas extraordinarias.

Además de las retribuciones de carácter básico, para las modalidades contractuales ordinarias y de los contratos de profesor sustituto interino se establecen dos pagas extraordinarias en una cuantía igual al mismo porcentaje que figura en la tabla del artículo anterior de las componentes básicas de la paga extraordinaria de un profesor titular de universidad, entendiendo por tales la suma del sueldo, el complemento de destino y el porcentaje del complemento específico que se fije anualmente. A esto se añadirá, en su caso, la cuantía mensual del complemento de antigüedad, la del complemento por doctorado y el porcentaje de lo que se establezca para el complemento por cargo académico.

Artículo 44. Complemento de antigüedad.

1. Las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo tendrán derecho a percibir un complemento de antigüedad por cada tres años de servicios efectivos (trienios) en la misma cuantía y con las mismas condiciones de reconocimiento que lo fijado para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

2. Para la determinación de este complemento se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas, en los términos establecidos por la Ley 70/1978 de 26 de Diciembre.

3. Se abonará a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, o se reconozcan servicios previos.

Artículo 45. Complemento por doctorado.

1. Se establece para las categorías de profesor colaborador y de ayudante un complemento mensual por doctorado en una cuantía igual al 5% de las retribuciones básicas de un profesor titular de universidad.

2. Este complemento se abonará, previa solicitud y justificación documental, en dos escalones:

a) un 2% tras la obtención del Diploma de Estudios Avanzados o la superación del período de formación de las enseñanzas de Doctorado previstas en el artículo 18 del RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales;

b) y el 3% restante tras la obtención del título de doctor.

3. Las personas incluidas en el ámbito de este convenio que a 1 de enero de 2008 estén

contratadas como ayudante de nivel II o como profesor colaborador de nivel II pasarán a percibir, de oficio, este complemento a partir del 1 de enero de 2008.

Artículo 46. Complemento por cargo académico.

El personal docente o investigador con contrato laboral que desempeñe un cargo académico tendrá derecho a percibir la misma cuantía que por el concepto de componente singular del complemento específico por desempeño de cargo académico se estipula para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, así como cualquier otra retribución que por este mismo concepto se recoja en el estatuto de la universidad donde preste servicios.

Artículo 47. Indemnizaciones por razón del servicio.

El personal docente e investigador con contrato laboral tendrá derecho a percibir indemnizaciones por gastos de viaje, alojamiento y manutención en las mismas condiciones y cuantías que los establecidos para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 48. Premio por funcionarización.

1. Si un profesor contratado en una de las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo solicita, en aplicación del sistema de promoción dispuesto en el apartado 1 del artículo 19, la dotación de una plaza de profesor titular de universidad y la obtiene en el correspondiente concurso de acceso, entonces se le abonará un premio por funcionarización en cuantía igual a los complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores (sexenios) que se le reconozcan la primera vez que los solicite, contándolos con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2008. A partir del 1 de enero de 2011, el periodo máximo de retroactividad será de tres años

2. La Comisión Paritaria analizará el proceso de evolución desde las figuras laborales a la de profesor titular de universidad y podrá proponer medidas salariales alternativas si dicho ritmo no es el adecuado.

TITULO IV: JUBILACIÓN.

Artículo 49. Jubilación obligatoria.

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

Artículo 50. Jubilación voluntaria.

Las Comisión Paritaria establecerá las condiciones en las que, salvo en el caso de los profesores eméritos, y conforme a los términos previstos en la legislación aplicable de seguridad social, se establecerán medidas para facilitar el acceso del personal docente o investigador objeto de este convenio a la jubilación anticipada.

Artículo 51. Premio de jubilación.

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

SATE - STEs

TÍTULO V: SALUD LABORAL

Artículo 52. Salud laboral.

Las universidades se comprometen a cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, garantizando, en particular, los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores. A este fin, la Comisión Paritaria determinará, en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, la inclusión, como anexo al mismo, de aquellos acuerdos que sobre este tema sean aplicables al personal de las universidades.

Artículo 53. Delegados de prevención.

Se incorporarán al Comité de Seguridad y Salud de cada universidad el número de delegados de prevención que formen parte del personal objeto de este convenio que corresponda según la normativa aplicable.

TÍTULO VI: DERECHOS SINDICALES

Artículo 54. Derechos del personal.

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

2. Previa comunicación a las universidades con un plazo mínimo de 3 días lectivos, el comité de empresa, las secciones sindicales legalmente constituidas o el veinte por ciento del total de la plantilla de personal objeto de este convenio podrá convocar asambleas del mismo. Los profesores e investigadores tendrán derecho a asistir a éstas, para lo que dispondrán de cuarenta horas anuales dentro del horario de trabajo.

3. Las secciones sindicales dispondrán de veinte horas anuales para la celebración de asambleas de sus afiliados, siempre que alcancen un índice de afiliación del diez por ciento de la plantilla laboral. Estas horas se reducirán a diez anuales, en el caso de que el índice de afiliación sea inferior al 10%. Las asambleas de este carácter convocadas media hora antes del fin de la jornada no serán contabilizadas en el cómputo total. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales.

4. En todo momento se garantizará el mantenimiento de servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de asambleas. Estos servicios mínimos incluirán, necesariamente, la actividad docente. Los profesores obligados a cumplir los servicios mínimos podrán delegar su voto.

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

Artículo 55. Derechos de los comités de empresa.

Los comités de empresa tendrán como mínimo los siguientes derechos:

1. Los miembros de los comités de empresa del personal docente o investigador objeto de este convenio dispondrán de una reducción docente de 60 horas lectivas de docencia anuales, sin detrimento de su régimen de dedicación ni de sus retribuciones, para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los profesores a los que representan. Dicha reducción será de 75 horas lectivas de docencia anuales para los delegados de prevención y de 90 horas lectivas de docencia anuales para los miembros de la comisión permanente del comité de empresa.

2. Cuando, para desempeñar funciones de representación sindical, se requiera una sustitución en el desempeño de las actividades docentes del representante, se informará al director del departamento de la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de dos días lectivos. De no requerirse la sustitución, deberá informarse, igualmente, al director del departamento, sin que en ningún caso quede limitado el derecho del profesor a realizar sus actividades representativas.

3. Los comités de empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de las reducciones docentes de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando esta acumulación suponga, de hecho, la liberación de esos representantes, será necesaria la previa comunicación a la universidad.

4. Los miembros de los comités de empresa gozarán de una protección que se extiende en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidato hasta cuatro años después en el cese del cargo.

5. Se pondrá a disposición de los comités de empresa un local adecuado provisto de teléfono, ordenador, fotocopiadora, mobiliario y material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho, asimismo, a la utilización de fotocopiadora y multicopistas existentes en la Universidad; todo ello para facilitar información a sus representados.

6. Se facilitarán a los comités de empresa tablones de anuncios, incluidos los electrónicos, para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles.

7. Los gastos de desplazamiento de los miembros del comité de empresa, incluyendo la asistencia a las sesiones de la Comisión Paritaria, motivados por actos de representación serán abonados por sus centrales sindicales.

Artículo 56. Informes del comité de empresa.

1. El comité de empresa tendrá derecho a formular propuestas o elevar informes a la universidad que contribuyan a la mejora del servicio.

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

Artículo 57. Derechos de las centrales sindicales y afiliados.

1. El número de liberados sindicales a escala andaluza correspondientes a los sindicatos será de 18 a distribuir entre las centrales sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales del sector.

2. Las centrales sindicales constituidas en las Universidades tendrán los siguientes derechos:

• Disponer de un local en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical (LOLS).

• Nombrar delegados sindicales en los términos previstos en la LOLS. Los delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales una reducción docente de 60 horas lectivas de docencia

SATE-STES

anuales.

• Disponer de un tablón de anuncios en sitio adecuado que garantice la información para todos el personal docente o investigador.

3. Serán funciones de los delegados sindicales, que ceñirán sus tareas a la realización de las actividades sindicales que le sean propias:

a) Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y las universidades.

b) Asistir a las reuniones del comité de empresa y del comité de seguridad y salud, con voz y sin voto.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación a los que tenga el comité de empresa de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por ley y por este convenio a los miembros del comité de empresa.

d) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten al personal objeto de este convenio y, a los afiliados al sindicato.

e) Serán informados y oídos por la Universidad con carácter previo:

- Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

TÍTULO VII: ACCIÓN SOCIAL

Artículo 58. Acción Social.

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

TÍTULO VIII: MEDIACIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS.

Artículo 59. Mediación.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a la que se reconoce, por las partes, como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

2. La Comisión Paritaria deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su secretaría la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario, quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

3. La discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y en su reglamento.

4. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto podrán instar la vía jurisdiccional.

TÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 60. Régimen disciplinario.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional única. Cita en género femenino de los preceptos de este convenio.

Las referencias a personas, colectivos o cargos académicos figuran en el presente convenio

colectivo en género masculino como género gramatical no marcado. Cuando proceda, será válida la cita de los preceptos correspondientes en género femenino.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Disposición transitoria única. Prórrogas de los contratos de ayudante y profesor ayudante doctor celebrados con arreglo a la redacción original de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En el plazo de un mes desde la fecha de solicitud por los interesados, se novarán, aumentando su duración en un año, los contratos de los ayudantes y profesores ayudantes doctores celebrados con arreglo a la redacción original de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 50 de dicha Ley en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior.

SATE - STEs