

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

2790 Resolución de 22 de marzo de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; denominación Universidades Públicas Región de Murcia (personal docente e investigador laboral).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0008/2016; denominado Universidades Públicas Región de Murcia (Personal Docente e Investigador Laboral); código de convenio n.º 30003155012009; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/12/2015, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 22 de marzo de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR
CONTRATADO LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Capítulo I

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

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

1. El Segundo Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Región de Murcia (convenio colectivo) se suscribe, por una parte, por las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Universidad de Murcia (UMU) y Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT), representadas por sus respectivos Sres. Rectores Magníficos, y, por otra parte, por las organizaciones sindicales -con representación sindical, legitimación legal y capacidad de negociación en

el ámbito del personal laboral- CC.OO., FETE-UGT, CSI-F y SIME, para regular las relaciones laborales, retribuciones, derechos de representación y demás condiciones de trabajo del personal incluido en su ámbito de aplicación.

Las partes se reconocen como interlocutores válidos de acuerdo con lo establecido en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Estatuto de los Trabajadores).

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

Capítulo II

Ámbito de aplicación

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El convenio colectivo será de aplicación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito funcional.

El convenio colectivo abarca las funciones que desarrollan las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en su específica dimensión de Administración Pública o, en su caso, de entidades integrantes del sector público institucional, en todos los centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias o estructuras de su titularidad respectiva en los que se realizan funciones docentes o investigadoras, y de los que puedan crearse en el futuro para el ejercicio de las competencias atribuidas por las leyes y por los respectivos estatutos de las universidades firmantes.

Artículo 4.- Ámbito personal.

1. El convenio colectivo será de aplicación a todo el personal docente e investigador (PDI) contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 y siguientes de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (Ley Orgánica de Universidades), mediante contrato suscrito por la persona interesada con una de las universidades vinculadas al convenio colectivo, con percepción de retribuciones con cargo al presupuesto de la respectiva universidad, en algunas de las siguientes modalidades y figuras:

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

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

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

En general, al personal investigador contratado a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

2. El convenio colectivo será, también, de aplicación para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato del personal contratado conforme a las previsiones de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de acuerdo con lo dispuesto en los programas o convocatorias específicos y por razón de las figuras contractuales previstas en la misma: contrato predoctoral; contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; y, contrato de investigador distinguido.

Artículo 5.- Ámbito temporal.

1. El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2016.

2. Su periodo de vigencia se extenderá hasta el día 31 de enero de 2020, prorrogándose de año en año si no mediare denuncia expresa de cualquiera de las partes, formulada con una antelación mínima de dos meses a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de la de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, sin perjuicio de posibles revisiones parciales de carácter, también, anual. En tanto no se apruebe un nuevo convenio, el convenio colectivo permanecerá en vigor en todos sus extremos, sirviendo como mínimo de referencia para la negociación de un nuevo convenio.

Artículo 6.- Nulidad de cláusulas del convenio colectivo.

Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del convenio colectivo, las partes firmantes se obligan a negociar un nuevo convenio colectivo o, en su caso, a renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 7.- Compensación y absorción.

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

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetan como condiciones más beneficiosas de carácter personal aquellas que se vengán disfrutando por la persona trabajadora y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el convenio colectivo.

Artículo 9.- Normas supletorias.

En lo no previsto por el convenio colectivo se aplicarán con carácter supletorio, según proceda, la legislación universitaria, la legislación de empleo público, la legislación laboral y la normativa general estatal y autonómica que, en su caso, corresponda.

Capítulo III

Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje

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

1. Dentro del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo se procederá a constituir una Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Arbitraje del Convenio Colectivo (Comisión Paritaria).

2. La Comisión Paritaria estará integrada por doce (12) vocales en representación de las universidades firmantes (designados seis -6-, respectivamente, por cada una de ellas) y doce (12) vocales en representación de los sindicatos firmantes.

3. La designación de quienes hayan de asumir las vocalías en representación de las universidades se producirá por la rectora o por el rector respectivo; la de quienes actúen en representación del personal laboral, por cada una de las organizaciones sindicales que son parte en el convenio colectivo.

4. Tanto la representación de las universidades como la de la parte social podrán nombrar al personal asesor que estimen oportuno, con el límite máximo de cuatro (4) por cada parte, para cada sesión de la Comisión Paritaria, uno (1) por cada organización sindical y dos (2) por cada universidad.

Artículo 11.- Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Serán funciones de la Comisión Paritaria todas aquellas que se le atribuyen en el convenio colectivo y cualesquiera otras tendentes a una mejor aplicación e interpretación de lo establecido en el mismo.

2. Sin perjuicio de otras eventuales, son funciones específicas de la Comisión Paritaria:

La interpretación del convenio colectivo.

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

La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La conciliación, mediación y arbitraje en los problemas surgidos en la aplicación del convenio colectivo, siempre que tales problemas sean susceptibles de transacción, compromiso o solución arbitral.

En particular, en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, el conocimiento de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas, disponiendo la Comisión Paritaria de un plazo de siete (7) días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en la disposición adicional séptima.

Conocimiento de los acuerdos alcanzados durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio.

La aprobación de su propio Reglamento Interno de Funcionamiento.

3. Denunciado el convenio colectivo y mientras no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

Artículo 12.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

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

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán con una periodicidad mínima de seis (6) meses o bien, con carácter extraordinario, a instancia del cincuenta por ciento (50%) de una de las partes, previa convocatoria de la presidencia. A efectos de comunicación y demás incidencias, la Comisión Paritaria

tendrá su sede en la gerencia de las universidades firmantes, por turno anual rotatorio, empezando en 2016 en la UMU. De cada reunión se levantará acta, que será firmada al menos por una persona en representación de cada parte interviniente.

3. El personal al servicio de las universidades públicas firmantes podrá formular ante la Comisión Paritaria cuantas consultas estime pertinentes sobre la interpretación del convenio colectivo. La Comisión Paritaria remitirá copia de los informes emitidos y acuerdos adoptados en cada caso a las áreas de recursos humanos, inspecciones de servicios y a los comités de empresa respectivos de ambas universidades, a los efectos oportunos.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se unirán al convenio colectivo como anexos de carácter interpretativo.

5. Las funciones o tareas de carácter administrativo de la Comisión Paritaria serán desempeñadas por la persona que designe la Gerencia en la que aquella tenga su sede anual, persona que no formará parte de la misma.

6. Las universidades se comprometen a facilitar a la Comisión Paritaria los medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

7. Para garantizar la rapidez y efectividad de la Comisión Paritaria y la salvaguarda de los derechos afectados, se establecen los siguientes procedimientos y plazos de actuación de la misma:

La correspondiente información, comunicación o solicitud de intervención de la Comisión Paritaria se enviará por escrito y a efectos de notificaciones y convocatorias a la Gerencia de la Universidad en la que, en la anualidad correspondiente, tenga su sede, conforme al apartado 2.

Recibida dicha información, comunicación o solicitud de intervención dirigida a la Comisión Paritaria, esta se remitirá al resto de firmantes del convenio, en un plazo no superior a quince (15) días, debiendo contener una propuesta de fechas para su tratamiento. No obstante, se establece un plazo máximo de intervención de la Comisión Paritaria de un (1) mes a contar desde que se recibió la petición de intervención. Dichos plazos de comunicación e intervención se establecen con la salvedad de lo previsto en el artículo 11.2.e.

Si una vez reunida la Comisión Paritaria, se mantuvieran las discrepancias en su seno o, cumplido dicho término, la Comisión Paritaria no se hubiese reunido, las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en la disposición adicional séptima.

Capítulo IV

Relación de Puestos de Trabajo del personal docente e investigador contratado

Artículo 13.- Definición y disposiciones aplicables.

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

2. En cumplimiento de la legislación vigente, quienes asuman la representación de cada universidad someterán a la consideración de su respectiva mesa negociadora, para su negociación, los criterios generales relacionados con

los sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, en lo que afecte al personal sujeto al convenio colectivo.

La representación de las universidades se compromete a elevar ante los respectivos y correspondientes órganos de gobierno los resultados de la indicada negociación, así como a defender los acuerdos que se alcancen en el seno de la respectiva mesa de negociación, en aquello que requiera de la aprobación efectuada por tales órganos de gobierno para lograr su plena validez y eficacia.

3. Anualmente, las universidades facilitarán la respectiva RPT a la representación sindical del PDI laboral, así como sus modificaciones, en el momento en el que se produzcan.

4. Las bajas temporales del PDI laboral solo podrán ser ocupadas por medio de las figuras contractuales contempladas en el convenio colectivo.

Capítulo V

Organización del trabajo

Artículo 14.- Organización del trabajo.

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

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo del personal sujeto al convenio colectivo, entre otros:

La planificación y ordenación de los recursos humanos.

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

La adecuada y eficaz adscripción profesional.

La profesionalización, formación y promoción.

La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

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

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

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

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

La concertación social.

3. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la respectiva universidad, en el marco de la legislación vigente y -en particular- de sus respectivos estatutos, sin perjuicio de los derechos reconocidos a favor de quienes asumen la representación del personal con arreglo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en el convenio colectivo.

Artículo 15.- Régimen de la prestación laboral e incompatibilidades.

1. El contenido de la prestación laboral del PDI laboral integra la realización de todas las actividades académicas necesarias para la impartición de las

titulaciones oficiales, de conformidad con los planes de estudio y con la legislación vigente, o, con carácter voluntario, de títulos propios.

2. La docencia se realizará en materias que figuren en los planes de estudio conducentes a la obtención de títulos académicos oficiales, en las mismas condiciones que para los cuerpos docentes.

3. Entre otras labores, el PDI contratado desempeñará las funciones docentes asignadas por su universidad a través de las instancias y órganos que sean competentes y de acuerdo con el correspondiente Plan de Ordenación Docente (POD); así como las tareas relativas a la preparación de clases; realización y corrección de exámenes en las fechas establecidas; tutorías; y, cualesquiera otras que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de su prestación laboral en el marco de la realización del Servicio Público de la Educación Superior que tienen encomendado las universidades públicas.

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

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

Artículo 16.- Lugar de la prestación del trabajo.

El PDI contratado desempeñará su labor docente e investigadora en cualquiera de los centros docentes, institutos universitarios y demás centros y estructuras de la respectiva universidad, teniendo en cuenta lo previsto en la RPT y -en el caso de plazas que no consten en la misma- lo establecido en la convocatoria de la correspondiente plaza. La concreción de dicha labor se realizará por la universidad respectiva a través del órgano o instancia que sea competente, de acuerdo con sus necesidades y con el POD aplicable.

Artículo 17.- Capacidad docente y de investigación.

El profesorado contratado laboral tendrá plena capacidad docente y, cuando se halle en posesión del título de doctor o de doctora, plena capacidad investigadora, con la limitación establecida para el profesorado que tenga la modalidad de ayudante con arreglo al artículo 49 de la Ley Orgánica de Universidades.

Capítulo VI

Clasificación profesional

Artículo 18.- Modalidades del ámbito universitario.

El PDI incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo será contratado según las modalidades de contratación laboral específica, de ámbito universitario, establecidas en la normativa universitaria correspondiente, o bien mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadoras o de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También se podrá contratar personal investigador, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Cabrá, así mismo, la contratación de personal al amparo de lo establecido en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la

Innovación. Dichas modalidades contractuales estarán regidas por lo establecido en la legislación y normativa respectivamente aplicable y por lo previsto en el convenio colectivo.

Artículo 19.- Ayudantes.

La contratación de ayudantes se ajustará a las siguientes reglas:

Las universidades podrán contratar como ayudantes a las personas admitidas o en condiciones de ser admitidas en los estudios de doctorado.

La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. Este profesorado colaborará en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de sesenta (60) horas anuales.

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

La duración del contrato no podrá ser inferior a un (1) año ni superior a cinco (5), pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco (5) años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción, delegación de guarda o acogimiento familiar temporal durante el periodo de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

Artículo 20.- Profesorado ayudante doctor.

La contratación de profesoras y profesores ayudantes doctores se ajustará a las siguientes reglas:

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

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

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

La duración del contrato no podrá ser inferior a un (1) año ni superior a cinco (5) años, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por duración inferior a la máxima, siempre que la duración no exceda de los indicados cinco (5) años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho (8) años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción, delegación de guarda o acogimiento familiar temporal durante el periodo de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

La docencia será la fijada para el PDI funcionario a tiempo completo.

Artículo 21.- Profesorado colaborador.

1. De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Universidades, luego de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y en el artículo 6 y concordantes del Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, no ha lugar a nuevas contrataciones de profesorado colaborador, ni aun de forma excepcional.

2. Ello no obstante, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, las personas que estuvieren contratadas como profesoras y profesores colaboradores con arreglo a la Ley

Orgánica de Universidades podrán continuar en el desempeño de sus funciones docentes e investigadoras.

3. La docencia del profesorado colaborador será la fijada para el PDI funcionario a tiempo completo.

Artículo 22.- Profesorado contratado doctor.

1. La contratación de profesoras y profesores contratados doctores se ajustará a las siguientes reglas:

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

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

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

Existirán dos tipos de contrato:

Tipo A.- Profesorado contratado doctor con funciones docentes e investigadoras.

Tipo B.- Profesorado contratado doctor con funciones docentes y de dirección de investigación.

La docencia será la fijada para el PDI funcionario a tiempo completo.

2. El paso del tipo A al tipo B se producirá, en su caso, con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo o en las normas propias de las universidades firmantes.

Artículo 23.- Profesorado asociado.

1. La contratación de profesoras y profesores asociados se ajustará a las siguientes reglas:

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

La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad, de acuerdo con lo establecido, esencialmente, en la Ley Orgánica de Universidades, en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

2. La contratación de profesoras y profesores asociados de ciencias de la salud se realizará atendiendo a su normativa específica.

Artículo 24.- Profesorado visitante.

La contratación de profesoras y profesores visitantes se ajustará a las siguientes reglas:

El contrato se podrá celebrar con personal docente e investigador de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.

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

El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes, que no podrá ser superior a dos (2) años, y con dedicación a tiempo parcial o a tiempo completo.

Artículo 25.- Profesorado contratado para sustituciones.

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

Profesorado sustituto, para la provisión temporal de la docencia correspondiente a profesores y profesoras, por razón de ausencia con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Profesorado para la provisión temporal de la docencia correspondiente a plazas vacantes en la RPT, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.

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

3. La duración de los contratos del personal reglado en este artículo se extenderá hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida.

No obstante, con el fin de salvaguardar los derechos del alumnado, excepcionalmente y a solicitud del departamento que corresponda, el profesorado sustituto podrá continuar prestando servicios (con un nuevo contrato de los previstos en el artículo 15.1.a o b del Estatuto de los Trabajadores) hasta la finalización del cuatrimestre en curso, siempre que -como mínimo- hubiese ejercido dos (2) meses, entendiéndose a estos efectos como finalización del cuatrimestre la fecha establecida en el calendario académico de cada curso como fecha límite de entrega de actas.

Artículo 26.- Personal investigador para proyectos de investigación.

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

La convocatoria de selección establecerá los requisitos necesarios, las tareas a realizar, el régimen de dedicación, la retribución y los restantes extremos que sean procedentes con arreglo a derecho.

La dedicación de este personal podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial, en cuyo caso las posibilidades de dedicación comprenderán tramos de dos horas y media (2,5) semanales, partiendo de un mínimo de diez (10) horas de dedicación.

Existirán dos tipos:

Personal investigador, para el que se exigirá como requisito el título de grado, máster oficial o titulaciones reconocidas como equivalentes, conforme a derecho.

Personal investigador doctor, para el que se exigirá como requisito el título de doctor o de doctora.

Artículo 27.- Otras figuras contractuales.

Las universidades podrán contratar personal de acuerdo con lo previsto en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, conforme a los requisitos y condiciones resultantes de la citada norma legal, de sus disposiciones de desarrollo, en su caso, así como los que se establezcan en la convocatoria respectiva o, en su ausencia, los que resulten de la negociación colectiva.

Capítulo VII

Selección del PDI contratado

Artículo 28.- Régimen de contratación ordinaria.

1. La selección del personal a que se refieren los artículos 19 a 25 se realizará de acuerdo con las normas establecidas en los respectivos estatutos de cada universidad y en el convenio colectivo.

2. Los procedimientos para la provisión de vacantes de PDI contratado laboral se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, además del principio de publicidad, que se materializará con la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Adicionalmente, la convocatoria podrá publicarse, en su caso, en el tablón oficial y en la página web de la universidad convocante.

3. La selección se realizará mediante concurso público convocado por la universidad que corresponda, de acuerdo con el procedimiento establecido en sus respectivos estatutos y en el convenio colectivo.

4. Las convocatorias realizadas al amparo del presente artículo serán notificadas a quienes asuman la representación de los trabajadores y trabajadoras, en el plazo de tres (3) días a partir del día siguiente al de la fecha de la resolución de convocatoria.

Artículo 29.- Procedimiento y criterios de selección.

1. Cada universidad establecerá para cada figura contractual un baremo estable, objetivo y cuantificable, que previamente será negociado con quienes asuman la representación de los trabajadores y trabajadoras y que tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

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

Grado de doctor o de doctora en aquellas plazas para las que no sea requisito de acceso; así como el doctorado europeo; la calificación obtenida; la correspondencia de contenidos del doctorado con la plaza; y, el premio extraordinario de doctorado.

El expediente y la formación académica, así como haber obtenido beca de investigación o ser titular de un contrato predoctoral, siempre que esta beca o contrato se hayan obtenido en concurso público, con especial consideración para las plazas de ayudante.

Se considerará mérito preferente haber obtenido la habilitación o acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios en la misma rama de conocimiento en la que se convoca la plaza.

Formación acreditada para la docencia.

En las plazas de profesorado asociado se valorará preferentemente la experiencia profesional, y en las de profesorado contratado doctor, profesorado ayudante doctor y ayudantes los méritos docentes, de investigación y de formación.

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

2. Las plazas de profesorado visitante quedan excluidas del proceso de selección al que se refiere este artículo.

3. Los contratos se formalizarán por escrito, en los modelos oficiales. Las universidades garantizarán la aplicación de lo establecido en el artículo 8.4 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los derechos de información -en materia de contratación- de quienes asuman la representación de los trabajadores y trabajadoras.

4. En los procesos selectivos se favorecerá a las personas con discapacidad que se hallen en condiciones de desempeñar la plaza, acreditado todo ello a través de la oportuna certificación oficial, mediante la aplicación del coeficiente 1.05 en los distintos baremos.

Artículo 30.- Comisiones de selección.

1. La composición, funcionamiento y procedimiento de designación de quienes compongan las comisiones de selección se determina en los estatutos respectivos de las universidades.

2. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 60 del EBEP, se garantizará, al menos, la presencia de una persona propuesta por el respectivo comité de empresa, en los términos y con el alcance participativo que establezcan los respectivos estatutos, entre el personal que reúna requisitos académicos iguales o superiores a los del puesto de trabajo a cubrir.

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

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

Artículo 31.- Contratación para sustituciones.

1. Antes de proceder a la realización de cualquier tipo de contratación para sustitución habrá de comprobarse que la necesidad docente planteada no pueda ser atendida con el setenta y cinco por ciento (75%) de las disponibilidades del área correspondiente. A tal efecto, y previo acuerdo con el profesorado asociado concernido, los departamentos podrán proponer el incremento temporal de dedicación del profesorado asociado con dedicación inferior a 6+6, con el objeto de cubrir la necesidad docente.

2. En los supuestos en los que no sea posible atender la docencia conforme a lo previsto en el apartado 1 se procederá a la contratación del personal sustituto previsto en el artículo 25.

3. Cuando la docencia a atender sea superior a dieciocho (18) créditos, el contrato de sustitución se formalizará a tiempo parcial con máxima dedicación o a tiempo completo. De no ser posible, se podrá formalizar en más de un contrato a tiempo parcial. Cuando sea inferior, se formalizarán uno o más contratos a tiempo parcial.

Capítulo VIII

Tiempo de trabajo y dedicación

Artículo 32.- Jornada de trabajo y régimen de dedicación.

1. La duración de la jornada laboral del PDI contratado con régimen de dedicación a tiempo completo será la fijada en la legislación básica estatal aplicable (que es, a la firma del convenio colectivo, de 37,5 horas semanales) y se distribuirá, según la figura contractual, entre actividades docentes, investigadoras y de gestión. La jornada de trabajo del PDI contratado a tiempo parcial será la que se corresponda con la dedicación fijada en su contrato.

2. Para la planificación académica, se tomarán como referencia las horas anuales de actividad docente y la dedicación docente anual máxima del profesorado, establecidas en el documento sobre política de PDI o reglamentación equivalente vigente en cada universidad, en su caso, y lo dispuesto en el convenio colectivo.

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

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

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

5. Si bien la actividad docente se desarrollará de forma regular a lo largo de todo el curso, la docencia total de un profesor o profesora podrá acumularse en determinados periodos del curso, a petición de la persona interesada y de conformidad con el POD del departamento, respetando los límites establecidos en el convenio colectivo.

6. En las contrataciones a tiempo parcial, la jornada semanal será la que se derive de las respectivas obligaciones contractuales. En ningún caso se podrán dedicar más de ocho (8) horas a la docencia ni más de seis (6) horas a la tutoría del alumnado.

Artículo 33.- Reducciones por diversas causas.

Las reducciones por actividades de gestión o por otras causas que se puedan establecer serán las mismas que las indicadas para el personal funcionario en el documento sobre política de PDI o reglamentación equivalente vigente en cada universidad.

Artículo 34.- Horario de trabajo.

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

2. La asignación de la docencia y de sus horas de impartición se realizará de manera que se asegure que desde el comienzo hasta el final de la jornada docente diaria del profesor o profesora no transcurran más de diez (10) horas, ni se impartan más de cuatro (4) horas lectivas al día, sin perjuicio de otra distribución si cuenta con el acuerdo expreso de la persona afectada. Las distribuciones horarias indicadas no supondrán en ningún caso incremento del número de plazas ni de la dedicación de las existentes, resolviéndose los problemas que se puedan plantear en el POD del departamento.

3. La eventual obligación de asistencia al puesto de trabajo durante los periodos no lectivos de Navidad y de Semana Santa se producirá, en su caso, en los mismos términos que se establezcan para el PDI funcionario.

Artículo 35.- Vacaciones y festivos académicos.

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

Los trabajadores y trabajadoras con más de quince (15) años de antigüedad en la administración disfrutarán de un día hábil adicional de vacaciones, y se añadirá otro día hábil por cada periodo adicional de cinco (5) años a partir de los primeros quince (15) años, hasta un máximo de veintiséis (26) días hábiles. Dichos días se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

2. Las vacaciones se disfrutarán con carácter ordinario en el mes de agosto. No obstante, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, se podrán disfrutar en periodos mínimos de cinco (5) días hábiles consecutivos dentro del periodo lectivo. Para ello, será necesaria la autorización del consejo de departamento, que se entenderá concedida siempre que la persona interesada no reciba ninguna resolución denegatoria, motivada y justificada por las necesidades docentes previstas en el POD, en el plazo de quince (15) días desde el siguiente al de la presentación de la pertinente solicitud.

3. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta.

Aunque el período de vacaciones no haya sido fijado o autorizado previamente, cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior. No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse

el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior.

Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido, pudiendo disfrutarse las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho (18) meses a partir del final del año en el que se hayan originado.

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

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

Artículo 36.- Permisos y licencias retribuidas.

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

Quince (15) días naturales por matrimonio o unión de hecho registrada de acuerdo con la legislación vigente.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica.

Permiso por parto. El permiso tendrá una duración de dieciséis (16) semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables -en el supuesto de discapacidad de descendiente o de parto múltiple- en dos (2) semanas más por cada descendiente a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis (6) semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor o persona con derecho a la patria potestad podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Sin perjuicio de las seis (6) semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad la madre podrá optar por que el otro progenitor o persona con derecho a la patria potestad disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, bien de modo sucesivo con el de la madre. El otro progenitor o persona con derecho a la patria potestad podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente concedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta 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 dieciséis (16) semanas, o de las que correspondan en caso de discapacidad de descendiente o de parto múltiple.

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en los que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizada a continuación

del parto, este permiso se ampliará en tantos días como dure la citada hospitalización, con un máximo de trece (13) semanas adicionales.

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

Permiso de paternidad, por el nacimiento, delegación de guarda, acogimiento familiar temporal o adopción de un hijo. Tendrá una duración de quince (15) días, a disfrutar por el padre o persona con derecho a la patria potestad a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de delegación guarda o acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en otros apartados del convenio colectivo.

No obstante, este permiso se ampliará de forma progresiva y gradual hasta alcanzar el objetivo de cuatro (4) semanas, en los mismos plazos que se establezcan para el personal funcionario.

Por lactancia de descendiente menor de doce (12) meses se tendrá derecho a una (1) hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido -indistintamente- por cualquiera de quienes sean progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Asimismo, podrá optarse por sustituir del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Por nacimiento de descendientes prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos (2) horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada con la disminución de retribuciones correspondiente.

Permiso por adopción, delegación de guarda o acogimiento familiar temporal. Tendrá una duración de dieciséis (16) semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos (2) semanas más en el supuesto de discapacidad de la persona menor interesada y por cada descendiente, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o de delegación de guarda o de acogimiento familiar temporal múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del PDI laboral, a partir de la decisión administrativa o judicial de delegación de guarda o 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 trabajen ambos progenitores, el permiso se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis (16) semanas o de las que correspondan en caso de adopción, delegación de guarda o acogimiento múltiple y de discapacidad de la persona menor adoptada, guardada o acogida.

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.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres (3) días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco (5) días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando quien sea familiar esté comprendido en el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos (2) días hábiles cuando el hecho causante se produzca en la misma localidad y de cuatro (4) días hábiles cuando ocurra en distinta localidad.

Se dispondrá de un permiso retribuido del cincuenta por ciento (50%) de su jornada, por el plazo máximo de un (1) mes, por enfermedad terminal o muy grave del o de la cónyuge o de familiar de primer grado.

Por traslado de domicilio, un (1) día hábil.

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

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

En todo lo no previsto en el convenio colectivo se aplicará el régimen de permisos, licencias y vacaciones previsto para el PDI funcionario. Asimismo, será de aplicación cualquier mejora resultante del desarrollo del EBEP, con carácter regional o nacional.

Artículo 37.- Reducción de jornada.

Los permisos por guarda legal, adopción, delegación de guarda y acogida, así como por tener la custodia de personas en situación de dependencia, tienen las especificaciones siguientes:

El PDI que por guarda legal tenga la custodia directa de una persona menor de doce (12) años de edad o de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, así como el que tenga bajo su cuidado directo a quien sea familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del sesenta y cinco por ciento (65%), que dependan y requieran una dedicación especial, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con la disminución de retribuciones que corresponda.

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

Artículo 38.- Asuntos particulares.

El PDI contratado tendrá derecho a disfrutar de los seis (6) días de permiso por asuntos particulares establecidos en el artículo 48.k del EBEP y de dos (2) días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un (1) día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, si lo permiten las necesidades docentes del departamento. Los días adicionales por cumplimiento de trienios se podrán disfrutar desde el día siguiente al de cumplimiento de los correspondientes trienios.

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

1. El PDI contratado disfrutará, como mínimo, de los permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral y por razones de violencia de género establecidos en el artículo 49 del EBEP, con las características de adaptación de la docencia que se regulan en el documento sobre política de PDI o reglamentación equivalente vigente en cada universidad.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1, el PDI contratado disfrutará de todas las medidas que, con carácter general, se establezcan en cada universidad para el PDI, mediante acuerdos con las organizaciones sindicales.

Capítulo IX

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

Artículo 40.- Principios generales.

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

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

3. En cada universidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1.f del EBEP y dentro de los procesos de negociación, se establecerán los mecanismos de participación de las organizaciones sindicales en la fijación de los criterios generales de los planes y fondos para la formación.

Artículo 41.- Planes de formación.

1. Cada universidad elaborará un plan de formación plurianual para el PDI, con la participación del respectivo comité de empresa. Dicho plan incluirá actividades formativas en todas sus modalidades: formación docente, formación investigadora y gestión universitaria.

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

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

1. Las horas invertidas en actividades formativas se computarán, excluyendo las obligaciones de docencia, dentro de la carga de trabajo del PDI laboral.

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

Artículo 43.- Licencias sabáticas.

El consejo de gobierno de cada universidad podrá conceder licencias sabáticas o por estudios, por un periodo máximo de un (1) año, a favor del PDI con contrato laboral indefinido, en los términos establecidos en los estatutos de cada universidad y en la normativa de desarrollo correspondiente.

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

En función de sus disponibilidades presupuestarias, las universidades podrán conceder otras licencias por estudios al profesorado afectado por el convenio colectivo, para realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a otra universidad, institución o centro, nacional o extranjero, de acuerdo con los requisitos, procedimiento, condiciones y duración establecidos en los respectivos estatutos, en el documento sobre política de profesorado o reglamentación equivalente y en el articulado del convenio colectivo.

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

El profesorado con contrato laboral indefinido podrá obtener permisos no retribuidos, por un máximo de un (1) año, prorrogable por otros dos (2), en los términos establecidos en los respectivos estatutos.

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

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

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

1. Con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y siguiendo los mecanismos legales establecidos, el PDI contratado a tiempo completo tendrá derecho a promocionar dentro de las figuras a que se refieren los artículos 19 a 22, siempre que reúnan los requisitos establecidos para cada supuesto en dichos artículos y los que se indican en este capítulo X y que soliciten la transformación de su plaza. Igualmente, tendrá derecho a promocionar mediante transformación de sus plazas a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

2. Solicitada una transformación por quien tenga un contrato de estas características, su plaza de docente contratado se amortizará cuando finalice el proceso selectivo, caso de obtener la nueva plaza, salvo que previamente ocupe esta con carácter provisional, en cuyo caso la plaza de procedencia se amortizará en ese momento.

3.- La transformación de una plaza solo podrá concederse una vez dentro de cada una de las modalidades contractuales establecidas en los artículos 19, 20 y 22. En el supuesto de personal con contrato indefinido podrán volver a solicitar la transformación transcurridos cuatro (4) años desde la finalización del anterior proceso.

Artículo 48.- Promoción y estabilización de ayudantes.

1. Las personas que ocupen plaza de la categoría de ayudante podrán solicitar la promoción a la categoría de profesorado ayudante doctor si reúnen las exigencias legales y no hubiera obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes.

2. Alternativamente a lo indicado en el apartado 1, si han logrado la evaluación, habilitación o acreditación para ello y no hubieran obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes, podrán solicitar la estabilización mediante la promoción a la categoría de profesorado contratado doctor o la creación de una nueva plaza de la categoría de profesorado titular de universidad, en cualquier momento del contrato.

3. La nueva plaza se proveerá por el proceso selectivo correspondiente.

4. En tanto no se resuelve el mismo, quien solicitó la promoción pasará de forma automática a ocupar provisionalmente la nueva plaza, con efectos de primero de octubre del curso siguiente, salvo en el supuesto de que el período máximo de contratación de ayudante finalice con anterioridad, en cuyo caso se hará con efectos del día siguiente a dicha finalización.

Artículo 49.- Promoción y estabilización del profesorado ayudante doctor.

1. Las profesoras y profesores ayudantes doctores podrán solicitar la estabilización mediante la promoción a la categoría de profesorado contratado doctor, si reúnen las exigencias legales y no hubieran obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes

2. Alternativamente a lo indicado en el apartado 1, si han logrado la habilitación o acreditación para ello y no hubieran obtenido valoración negativa, razonada y fundada de su colaboración en las tareas docentes, podrán solicitar la estabilización mediante la creación de una plaza con categoría de profesorado titular de universidad, en cualquier momento del contrato.

3. La nueva plaza se proveerá por el proceso selectivo correspondiente.

4. En tanto no se resuelve el proceso selectivo, el profesor o profesora ayudante doctor o doctora que solicitó la promoción a la categoría de profesorado contratado doctor pasará automáticamente a ocupar de forma provisional la nueva plaza, con efectos de primero de octubre del curso siguiente, salvo en el supuesto de que el periodo máximo de contratación del profesor o profesora ayudante doctor o doctora finalice con anterioridad, en cuyo caso se hará con efectos del día siguiente a dicha finalización.

5. En aplicación de lo previsto en el artículo 19 del EBEP y garantizados los principios de mérito y capacidad a que hace referencia la misma norma, quienes obtengan la acreditación para la categoría de profesorado titular de universidad y soliciten la dotación de una plaza de dicha categoría adaptarán su contrato con carácter provisional al de la categoría de profesorado contratado doctor, si concurren necesidades docentes o investigadoras debidamente justificadas. En este supuesto, la promoción a la categoría de profesorado titular de universidad se regirá por lo establecido en el artículo 50.

Artículo 50.- Funcionarización del profesorado contratado doctor y colaborador.

1. Con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, el profesorado contratado doctor o colaborador que tenga la acreditación o habilitación a la categoría de titular de universidad podrá solicitar la creación de una plaza de titular de universidad, quedando condicionada su aprobación al cumplimiento de las exigencias legales, así como a los criterios y procedimientos aprobados por el consejo de gobierno respectivo, previamente negociados entre la universidad que proceda y la representación de la parte social.

2. Una vez aprobada la creación de la plaza de titular de universidad, el profesorado contratado doctor o colaborador que ocupe la plaza con carácter provisional permanecerá en su plaza de origen y si, tras haber concurrido al proceso selectivo correspondiente, no lo hubiese superado, no se producirá necesariamente la amortización de la plaza ocupada.

Artículo 51.- Reglas comunes.

1. Si se dota una plaza de categoría correspondiente a profesorado titular de universidad -para posibilitar la promoción desde alguna de las figuras laborales- y, una vez resuelto el proceso selectivo, no se produce la promoción, durante cuatro (4) años no se podrá volver a solicitar o promover la creación de una nueva plaza de promoción en la correspondiente área de conocimiento. Lo anterior será sin perjuicio de las competencias de las universidades para la dotación de plazas conforme a lo previsto legalmente.

2. Una vez producida la promoción de la persona solicitante -desde una a otra figura superior en cualquiera de los supuestos contemplados en el presente capítulo X- la plaza que queda vacante será amortizada.

Artículo 52.- Solicitudes y procedimiento.

El personal interesado en los procedimientos de estabilización y promoción profesional establecidos en este capítulo presentará sus solicitudes según el procedimiento que se establezca por el respectivo consejo de gobierno.

Capítulo XI

Régimen retributivo

Sección primera.- Retribuciones del PDI a que se refiere el artículo 4, apartado 1, letras a y b.

Artículo 53.- Estructura salarial.

La retribución del PDI contratado se ajustará a la estructura salarial y a los conceptos retributivos siguientes:

Salario base.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

Complementos.

Artículo 54.- Salario base o sueldo.

El salario base mensual es la retribución asignada a cada categoría -y, por tanto, a los trabajadores y a las trabajadoras de la misma- por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos vacacionales. Su importe será una catorceava parte de la retribución anual a la que se refiere el artículo 58.

Artículo 55.- Trienios.

1. El PDI contratado laboral con contrato indefinido o temporal tendrá derecho a percibir un trienio por cada tres (3) años de prestación de servicios en la correspondiente universidad.

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

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

4. El PDI con contrato a tiempo parcial percibirá dicho importe modulado por la aplicación del coeficiente 0,0361 y por el número de horas semanales del contrato, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública o que, si se compatibiliza, el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 56.- Pagas extraordinarias.

1. Además de las retribuciones mensuales, el personal a tiempo completo tendrá derecho a percibir dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre, por una cuantía equivalente al salario base mensual y al importe de los trienios que se perciban en el mes de devengo. Las pagas extraordinarias se devengarán de la misma forma que la regulada para los cuerpos docentes.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 es de aplicación al personal a tiempo parcial, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública o que, si se compatibiliza, el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 57.- Complementos.

1. El complemento por méritos docentes y por actividad investigadora se percibirá conforme a lo dispuesto en la disposición adicional cuarta del convenio colectivo.

2. El complemento por cargo académico o de gestión se percibirá por el personal a tiempo completo en las mismas condiciones y cuantías que el perteneciente a los cuerpos docentes.

3. En los términos que se acuerden, en cada momento, por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el PDI contratado tendrá derecho a la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 55 de la Ley Orgánica de Universidades.

4. El PDI contratado podrá percibir retribuciones derivadas de las actividades previstas en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades, así como por otras actividades, en su caso, según establezca la normativa de cada universidad.

Artículo 58.- Determinación de las retribuciones.

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

PROFESORADO		Cuerpo Docente	% 2015
CATEGORÍA/ DEDICACIÓN			
AYUDANTE		T.E.U.	78,00
AYUDANTE DOCTOR/A		T.E.U.	98,00
COLABORADOR/A DIPLOM.		T.E.U.	83,00
COLABORADOR/A LICENC.		T.E.U.	98,00
CONTRATADO/A DOCTOR/A TIPO A		T.U.	98,00
CONTRATADO/A DOCTOR/A TIPO B		T.U.	100,00
PROFES. SUSTITUTO/A TC		T.E.U.	98,00
ASOCIADO/A	6 + 6/SUST. 12H	T.E.U.	28,60
	5 + 5/SUST. 10H	T.E.U.	23,85
	4 + 4/SUST. 8H	T.E.U.	19,10
SUSTITUTO/A TP	3 + 3/SUST. 6H	T.E.U.	14,30
	2 + 2/SUST. 4H	T.E.U.	9,55
	1 + 1/SUST. 2H	T.E.U.	4,80
	CIENCIAS DE LA SALUD	T.E.U.	12,42

*Sección segunda**Retribuciones del resto de personal***Artículo 59.- Retribuciones del personal investigador en proyectos.**

1. Las retribuciones del personal a tiempo completo comprendido en el artículo 4, apartado 1, letra c, serán las correspondientes a salario base, trienios y pagas extras, equiparándose a estos efectos el personal investigador licenciado al profesorado colaborador licenciado y el personal investigador doctor al profesorado contratado doctor tipo A.

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

3. Respecto a los trienios del personal con contrato a tiempo parcial, se percibirá el importe previsto en el artículo 55, con la modulación que corresponda en proporción al número de horas semanales de su contrato sobre la jornada a tiempo completo, siempre que no desempeñe su actividad en régimen de compatibilidad con otra Administración Pública o que -si se compatibiliza- el puesto en la universidad sea el principal.

Artículo 60.- Retribuciones del personal incluido en el artículo 4, apartado 2.

Las retribuciones del personal sujeto a la Ley 14/2011, de 1 de junio, serán las que se establezcan en los programas o convocatorias específicos, adaptándose en lo posible a la estructura del artículo 52 y con pleno respeto a lo indicado en los preceptos de aquella ley que conciernen a las pertinentes retribuciones.

Artículo 61.- Indemnizaciones por razón del servicio.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones por razón de servicio en las mismas cuantías y régimen que el personal funcionario de los cuerpos docentes.

Capítulo XII**Extinción y suspensión del contrato de trabajo****Artículo 62.- Extinción de los contratos.**

Los contratos se extinguirán en los supuestos y condiciones establecidos en los artículos 49 a 57 y disposiciones concordantes, en su caso, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.- Suspensión con reserva de puesto.

El PDI sujeto al convenio colectivo tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo en los supuestos establecidos en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y con arreglo, en su caso, a las limitaciones vigentes en cada momento.

Artículo 64.- Excedencia voluntaria por interés particular.

1. La excedencia voluntaria por interés particular podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral con una antigüedad de un (1) año en la respectiva universidad, por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor

a cinco (5) años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los reingresos procedentes de la situación de excedencia voluntaria se realizarán en las mismas condiciones establecidas -en los respectivos estatutos- para el PDI funcionario.

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

Artículo 65.- Excedencia forzosa.

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

Artículo 66.- Otros tipos de excedencia.

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

2. El personal laboral fijo sujeto a este convenio tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o por delegación de guarda o por acogimiento familiar temporal, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

Capítulo XIII

Jubilación

Artículo 67.- Jubilación voluntaria.

Serán de aplicación al PDI sujeto al convenio colectivo los acuerdos que se adopten en cada universidad para facilitar el acceso a la jubilación anticipada.

Artículo 68.- Premio de jubilación.

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

Capítulo XIV

Asistencia y acción social

Artículo 69.- Asistencia y Acción Social.

Al personal incluido en el convenio colectivo le serán de aplicación los acuerdos que en materia de acción social se hallen establecidos en su universidad para su respectivo personal. La Comisión Paritaria determinará, en el plazo máximo de dos (2) meses desde la publicación del convenio colectivo, la inclusión, como anexo al mismo, de dichos acuerdos.

Capítulo XV

Plan de igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 70.- Igualdad de trato.

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

Si no lo tuvieran en vigor a la firma del convenio colectivo, las universidades deberán negociar, elaborar y aplicar un plan de igualdad, de conformidad con lo previsto en la disposición adicional séptima del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 71.- Principios inspiradores de la igualdad.

Para la consecución de los objetivos indicados en el artículo 70, las universidades, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, deberán:

Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual, al acoso por razón de género y al acoso por razón de identidad sexual LGTB.

Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Capítulo XVI

Seguridad y salud laboral

Artículo 72.- Consideraciones generales.

Además de un derecho de las trabajadoras y de los trabajadores, la protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario de las partes

firmantes. Para alcanzar este propósito, se requiere el establecimiento de un plan de prevención y la planificación de una acción preventiva por parte de las universidades, que, basada en la evaluación de riesgos, tenga como fin la eliminación o reducción de estos en su origen, adaptando el trabajo a la persona, protegiendo su salud y fomentando una efectiva cultura de la prevención.

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

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

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

Artículo 73.- Equipos de protección individual.

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

Artículo 74.- Vigilancia de la salud.

Las universidades garantizarán a los trabajadores y a las trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, según los términos previstos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, normas de desarrollo y recomendaciones de los órganos competentes en materia sanitaria.

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

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

Artículo 75.- Protección de trabajadoras y de trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

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

A tal efecto, se aplicará la normativa vigente y las trabajadoras y los trabajadores se podrán acoger a los protocolos que se elaboren en los correspondientes comités seguridad y salud o en los órganos que estimen las universidades.

Artículo 76.- Protección de la maternidad y la lactancia.

Al objeto de garantizar la protección efectiva ante los riesgos laborales de la madre y del feto durante el embarazo y de la madre lactante y de su descendiente durante la lactancia, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación o reubicación de su puesto de trabajo, con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995 y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

A tal efecto, se aplicará la normativa vigente y las trabajadoras se podrán acoger a los protocolos que se elaboren en los correspondientes comités seguridad y salud o en los órganos que estimen las universidades.

Artículo 77.- Formación en prevención de riesgos laborales.

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

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

Artículo 78.- Delegados y delegadas de prevención y Comité de Seguridad y Salud.

La elección de los delegados y delegadas de prevención se realizará conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley 31/1995 y a los acuerdos específicos de cada universidad.

Será de aplicación a quienes sean titulares de las delegaciones de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

Las universidades facilitarán a quienes sean titulares de las delegaciones de prevención la formación en prevención de riesgos laborales que precisen, actualizándola con la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

Artículo 79.- Implicación de los trabajadores y de las trabajadoras en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas.

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

Capítulo XVII

Derechos de acción y participación social

Artículo 80.- Derecho a la afiliación sindical.

1. Ningún trabajador o trabajadora podrá sufrir discriminación por razón de su afiliación sindical y todos y todas podrán exponer libremente en la universidad sus opiniones sobre el particular.

2. Toda trabajadora y todo trabajador tendrá derecho al sufragio activo y pasivo para desarrollar cargos de representación sindical, siempre que reúna los requisitos establecidos en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Todo trabajador y toda trabajadora podrá disponer de veinte (20) horas laborales al año -o la parte que proporcionalmente corresponda a la duración de su contrato, si es inferior al año- como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales. Para el uso de este derecho se dará comunicación al vicerrectorado competente en materia de profesorado con una antelación mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

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

Artículo 81.- El comité de empresa.

1. En cada universidad, el respectivo comité de empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores y de las trabajadoras para la defensa de sus intereses.

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

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

4. Aquellos informes que el comité de empresa deba emitir con carácter preceptivo a tenor del convenio colectivo se entenderán favorables a la propuesta de la universidad en caso de transcurrir el plazo de quince (15) días desde que se hubiera recabado formalmente sin que aquel hubiese emitido su informe escrito. El mes de agosto no computará a los efectos del señalado plazo.

5. Las universidades pondrán a disposición de su respectivo comité de empresa un local adecuado, provisto de medios de teléfono, ordenador, fotocopiadora y mobiliario de oficina, así como de los demás medios necesarios para desarrollar sus actividades con arreglo al estado de la técnica y a una estimación razonable y proporcionada de las disponibilidades concurrentes.

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

Artículo 82.- Derechos y garantías de los miembros del comité de empresa.

1. Mientras no se establezcan los pactos de derechos sindicales de las respectivas universidades o a nivel de Comunidad Autónoma, las personas que integren cada comité de empresa dispondrán del número de horas mensuales que corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas horas se distribuirán entre las distintas actividades que comprenden la jornada laboral. La reducción docente será la misma que pueda corresponder por este concepto al PDI funcionario. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, se podrá acordar la acumulación de horas sindicales comunicándolo al vicerrectorado competente en materia de profesorado.

2. El trabajador o la trabajadora que, como consecuencia de lo previsto en el apartado 1, goce de la liberación de la totalidad de su jornada tendrá derecho a la

reserva del puesto de trabajo que viniera desempeñando, así como a la totalidad de las retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual o anual.

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

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

Artículo 83.- Secciones sindicales y delegados sindicales.

1. Se reconoce el derecho de las organizaciones sindicales a constituir secciones sindicales y a ser representadas en la respectiva universidad por delegados sindicales, en los términos establecidos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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

3. Las secciones sindicales podrán nombrar delegados o delegadas sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985.

4. Las delegadas o delegados sindicales tendrán los derechos que les reconozca el ordenamiento jurídico y los que expresamente se indican en el convenio colectivo:

A la libre difusión en la universidad de sus publicaciones, avisos u opiniones que puedan interesar a las personas afiliadas al respectivo sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general.

De reunión en los locales de la universidad, en las mismas condiciones que se indican para la asamblea de trabajadores y trabajadoras.

A recibir información de los asuntos de la universidad, en los términos fijados para los delegados y delegadas de personal y comité de empresa en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo observar el sigilo profesional recogido en el artículo 65.2 de dicha norma.

Dispondrán de la misma reducción horaria que corresponda a quienes integran el respectivo comité de empresa.

Artículo 84.- La asamblea de trabajadores y trabajadoras.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 77 a 81 del Estatuto de los Trabajadores, en cada universidad podrá constituirse la asamblea del PDI sujeto a régimen laboral. Deberá ser convocada por el comité de empresa o por un veinte por ciento (20%) de la plantilla.

2. Tendrán derecho a reunirse en un local de la universidad, facilitado por la misma, para lo cual el respectivo vicerrectorado competente en materia de profesorado deberá haber recibido comunicación previa con, al menos, cuarenta y ocho (48) horas de antelación.

3. En el caso de hallarse negociando un convenio colectivo, podrán reunirse dentro del horario de trabajo, con un límite de seis (6) horas en el periodo de un (1) mes y con solo (24) veinticuatro horas de preaviso.

Artículo 85.- Reuniones.

1. El comité de empresa y las organizaciones sindicales con representación en el mismo podrán convocar reuniones en los centros de trabajo.
2. Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán por acuerdo entre el órgano competente en materia de personal docente y quienes estén legitimados para convocar las reuniones a que se refiere el apartado 1. En este caso, solo podrán concederse autorizaciones hasta un máximo de cuarenta (40) horas. De estas, veinte (20) corresponderían a las secciones sindicales y el resto al comité de empresa. Además, podrán realizarse cuantas reuniones sean necesarias, siempre que no interfieran en las actividades docentes ordinarias, previa comunicación al órgano competente en materia de personal docente.
3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la convocatoria deberá referirse a la totalidad del colectivo de que se trate, salvo en las reuniones de las secciones sindicales.
4. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios.

Artículo 86.- Libertad sindical.

1. Las universidades y la representación de la parte social se comprometen a promover las condiciones que permitan el pleno desarrollo de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Española, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.
2. En consecuencia, las universidades -a través de sus diferentes cargos y unidades- facilitarán el ejercicio de las actividades sindicales en los centros de trabajo.

Capítulo XVIII**Régimen disciplinario****Artículo 87.- Régimen disciplinario.**

1. Con carácter general y en el marco del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, al personal docente incluido en el ámbito de este convenio se le aplicará el mismo régimen disciplinario que el aplicable al personal 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 a la persona interesada, dando audiencia a esta y siendo oído aquel con carácter previo a la posible adopción de medidas cautelares por el rector o rectora.

Disposiciones adicionales**Disposición adicional primera.- Promoción del profesorado colaborador.**

1. De conformidad con la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, el profesorado colaborador actual con contrato indefinido, en el momento en el que posea el título de doctor y reciba la evaluación positiva a que se refiere el apartado a del artículo 52 de la Ley Orgánica de Universidades, accederá directamente a la categoría de profesora o profesor contratado doctor tipo A, en su propia plaza.

2. El profesorado colaborador interino actual, en el momento que posea el título de doctor y reciba la evaluación positiva a que se refiere el apartado a del artículo 52 de la Ley Orgánica de Universidades, podrá pedir la transformación de su plaza en otra de profesor o profesora contratado doctor o contratada doctora tipo A, que ocuparía automáticamente con carácter provisional en tanto finalice el correspondiente proceso selectivo.

3. Alternativamente a lo indicado en el apartado 2, el profesorado colaborador interino, si está acreditado o habilitado para ello, podrán solicitar la transformación de su plaza en otra de profesor o profesora titular de universidad, plaza que ocuparía automáticamente como personal funcionario interino en tanto finalice el correspondiente concurso de acceso.

Disposición adicional segunda.-Transformación de plazas del profesorado asociado a tiempo parcial.

Siempre que existan necesidades docentes y lo permitan las disponibilidades presupuestarias, las universidades podrán realizar convocatorias de transformación de plazas de la categoría de profesorado asociado en otras correspondientes a figuras de tiempo completo, para las que reúnan los respectivos requisitos exigibles, previa negociación con quienes asuman la representación de las personas trabajadoras.

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

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

Las plazas así vinculadas se proveerán por concurso entre las personas que hayan sido seleccionadas en los concursos a plazas de profesorado contratado doctor.

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

2. Los conciertos establecerán, asimismo, el número de plazas de las categorías de ayudante, profesorado ayudante doctor y profesorado contratado doctor, en la RPT de la correspondiente universidad pública, que deban cubrirse mediante concursos públicos entre profesionales del mundo sanitario que hubieran obtenido el título de especialista en los tres (3) años anteriores a la convocatoria del concurso.

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

1. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad docente realizada cada cinco (5) años, o periodo equivalente si han prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la universidad en la que presten servicios, que se realizará de acuerdo con los criterios generales que se apliquen al personal funcionario de los cuerpos docentes de la correspondiente universidad.

2. Las profesoras y profesores colaboradores y contratados doctores podrán someter la actividad investigadora realizada cada seis (6) años, o periodo

equivalente si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación ante la ANECA o entidad que, en su caso, asuma o sustituya sus funciones. A estos efectos, las universidades firmantes del convenio colectivo concertarán con dicha entidad los procedimientos correspondientes.

3. Los tramos docentes e investigadores reconocidos comportarán la retribución correspondiente a favor de la persona interesada, en cuantía equivalente a la que corresponde a quinquenios y sexenios del profesorado titular de universidad, y tendrán como número máximo el establecido para el personal funcionario. Ello no obstante, el comienzo de la aplicación de esta disposición y, por consiguiente, la eficacia del presente apartado quedan expresamente demorados y condicionados al alzamiento de eventuales obstáculos normativos concurrentes, singularmente, en el marco del ordenamiento presupuestario público y a la existencia de disponibilidad presupuestaria en el contexto de la planificación económica de las universidades, apreciados de común acuerdo con las representaciones del personal contratado. Así mismo, servirá para el reconocimiento de las retribuciones derivadas de la aplicación del artículo 55 de la Ley Orgánica de Universidades.

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

Las universidades se comprometen a negociar en su respectiva mesa de negociación, en el plazo de nueve (9) meses, la formación; la conciliación de la vida laboral y familiar; el sistema de jubilación anticipada; la jornada y los periodos vacacionales; la reserva de puesto por un año en la excedencia por agrupación familiar; el pacto de derechos sindicales; y, otros aspectos comunes que afecten a todo el PDI.

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

Disposición adicional sexta.- Negociación de la equiparación retributiva entre el profesorado contratado a tiempo completo y la figura funcional de referencia.

1. Cuando desaparezcan los límites legales y presupuestarios a los incrementos o crecimientos retributivos, las universidades firmantes se comprometen a negociar la mejora retributiva del profesorado contratado a tiempo completo, con vistas a su equiparación retributiva con la figura funcional de referencia resultante en cada caso de las tablas contenidas en el artículo 58.

2. El acuerdo que se adopte, en su caso, tendrá la naturaleza y eficacia de lo pactado en el convenio colectivo y pasará a formar parte del mismo.

3. El acuerdo se integrará formalmente como capítulo del convenio colectivo y observará los trámites formales de registro, depósito y publicación de los convenios colectivos.

Disposición adicional séptima.- Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a la Comisión Paritaria para el conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo, las universidades y las representaciones firmantes del mismo podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

2. Los conflictos a que se refiere el número 1 podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación del convenio colectivo, sobre todas las materias del mismo, excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

3. Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de ante mano a aceptar el contenido de la misma.

4. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación del convenio colectivo, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar en el ámbito del conflicto un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

5. A los efectos del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si no se hubiera logrado acuerdo tras el período de consultas previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, ni se hubiera resuelto la discrepancia de acuerdo con lo establecido en los números anteriores, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, regido por Decreto 33/2013, de 12 de abril, y con aplicación del mismo.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.- Liquidación y progresiva extinción del premio de funcionarización.

El premio de funcionarización establecido en el artículo 58 del 1er Convenio Colectivo del PDI laboral de las universidades públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se declara en proceso de extinción, con arreglo al siguiente régimen jurídico:

1. Bajo la condición específica de que no concurra impedimento normativo relacionado con la aplicación de este ordinal, cuya eficacia se subordina expresamente a tal efecto, el PDI laboral que, hasta el 30 de junio de 2017 -inclusive-, hubiera obtenido acreditación a titular de universidad o a catedrático o catedrática de universidad percibirá una cantidad equivalente al número de quinquenios y de sexenios que hubiera tenido reconocidos respectivamente y en cada momento entre el 1 de enero de 2013 (o fecha de la respectiva acreditación, si fuera posterior) y el 31 de diciembre de 2015, siempre que en el señalado período hubiera prestado servicios en las categorías de ayudante, profesorado ayudante doctor, profesorado colaborador o profesorado contratado doctor en una de las universidades firmantes del convenio. En todo caso, quienes se hubieran acreditado con posterioridad al 30 de junio de 2015 solo tendrán derecho a seis (6) mensualidades de los méritos computables (quinquenios y sexenios), que serán los que hubieran reunido a 31 de diciembre de 2015.

2. Dicho importe se reconoce en el concepto de liquidación del premio de funcionarización previsto en el 1er Convenio Colectivo, que se declara a extinguir y con el que es incompatible.

3. Se hará efectivo por terceras partes durante tres (3) años consecutivos, a partir del ejercicio 2016. No obstante, si el importe anual global por universidad excediera, respectivamente, de ciento diez mil euros (110.000€), en el caso de la UPCT, o de cuatrocientos diez mil euros (410.000€), en el caso de la UMU, tal exceso podrá ser diferido para su abono en un cuarto año, de modo prorrateado proporcionalmente entre las personas interesadas y sin interés ni rédito alguno por tal concepto.

4. En su caso, en tanto pudiera no ser directamente aplicable lo previsto en los apartados 1 a 3 y efectuado el correlativo abono de la liquidación del premio de funcionarización, este se seguirá abonando conforme estaba previsto en el artículo 58 del 1er Convenio Colectivo; precepto que, a tal fin, queda expresamente establecido como norma transitoria a los efectos del 2º Convenio Colectivo. Dicho abono se realizaría mermado, en su caso y respectivamente, en la misma medida en que se hubiera empezado a abonar quinquenios y sexenios conforme a lo previsto en la disposición adicional cuarta.

5. En todo caso, el premio de funcionarización quedará extinguido respecto de quienes se acrediten con posterioridad al 30 de junio de 2017, inclusive, quienes no devengarán derecho al mismo, ni a la aplicación de la liquidación del premio de funcionarización, así como respecto de supuestos de funcionarización resultantes de procesos selectivos que fueran convocados con posterioridad al 1 de enero de 2020.

Disposición transitoria segunda.- Promoción del profesorado contratado doctor tipo B.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50, si a la entrada en vigor del convenio colectivo existiese alguna profesora o profesor contratado doctor tipo B y se acreditase para cátedra de universidad, la plaza a crear será de tal cuerpo.

Disposición transitoria tercera.- Profesorado contratado doctor del programa "I3".

El personal acogido al programa "I3" percibirá como complemento ad personam, en cálculo anual, la diferencia existente en cada momento entre las retribuciones establecidas en el convenio colectivo y las mínimas del indicado programa.

Disposición transitoria cuarta.- Profesorado ayudante y profesorado ayudante doctor que cese sin haber alcanzado la acreditación para la correspondiente figura de promoción establecida en el convenio.

Con informe favorable del departamento y estando vacante la plaza de origen, el personal contratado en la categoría de ayudante o de profesorado ayudante doctor que cese por cumplimiento del periodo máximo de contratación establecido respectivamente en los artículos 19 y 20, sin haber conseguido la acreditación para la correspondiente figura de promoción indicada en los artículos 48 y 49, podrá solicitar la aplicación de estos artículos una vez que haya obtenido la correspondiente acreditación y siempre que no haya transcurrido un (1) año desde la fecha del cese.

Disposición transitoria quinta.- Las nuevas situaciones que se deriven de la eventual aprobación del Estatuto del Personal Docente e Investigador serán objeto de nueva negociación colectiva.

Disposición derogatoria única.- Derogación del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Queda derogado el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sin perjuicio de la eventual aplicabilidad, con carácter transitorio, de alguna de sus disposiciones, conforme se expresa, en su caso, en el presente convenio colectivo.