

**PRIMER CONVENIO COLECTIVO DEL
PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL
DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CANARIAS**

INDICE		PÁGS.
TÍTULO I		
DISPOSICIONES GENERALES		
Artículo 1.	Identificación de las Partes y Objeto	
Artículo 2.-	Ámbito de aplicación funcional y territorial	
Artículo 3.-	Ámbito personal	
Artículo 4.-	Ámbito temporal	
Artículo 5.-	Prelación de normas	
Artículo 6.	Indivisibilidad del Convenio Colectivo	
Artículo 7.	Compensación y absorción	
Artículo 8.	Condiciones más beneficiosas	
Artículo 9.	Comisión Paritaria	
Artículo 10.-	Mediación y resolución de conflictos	
TÍTULO II		
CATEGORÍAS DE PDI CONTRATADO Y RÉGIMEN DEL PERSONAL. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, PROVISIÓN DE PLAZAS (SELECCIÓN DEL PROFESORADO), ESTABILIDAD EN EL EMPLEO E INCOMPATIBILIDADES		
Artículo 11.-	Clasificación y categorías profesionales	
<u>Sección 1ª</u>		
Categorías ordinarias de Personal Docente e Investigador		
Artículo 12.-	Profesor/a Ayudante	
Artículo 13.-	Profesor/a Ayudante Doctor/a	
Artículo 14.-	Profesor/a Universitario/a (Colaborador)	
Artículo 15.-	Profesor/a Universitario/a Doctor/a (Contratado Doctor)	
<u>Sección 2ª</u>		
Categorías extraordinarias de Personal Docente e Investigador		
Artículo 16.-	Profesor/a Asociado/a de Ciencias de la Salud	
Artículo 17.-	Profesor/a Asociado/a	
Artículo 18.-	Profesor/a Sustituto/a	
Artículo 19.-	Profesor/a Emérito/a	
Artículo 20.-	Profesor/a Visitante	
<u>Sección 3ª</u>		
Categorías de Personal Investigador		
Artículo 21.-	Personal Investigador/a Doctor/a	
Artículo 22.-	Personal Investigador/a en Formación	
Artículo 23.-	Personal Investigador/a con Cargo a Proyecto	
<u>Sección 4ª</u>		
Régimen de Personal		
Artículo 24.-	Duración de los contratos	
Artículo 25.-	Funciones del Personal docente e investigador contratado	
Artículo 26.-	Dedicación del Personal Docente e Investigador Laboral	
<u>Sección 5ª</u>		
Relación de Puestos de Trabajo		
Artículo 27.-	Relación de Puestos de Trabajo	
Artículo 28.-	Elaboración y modificación de la RPT	

<p>Sección 6ª</p> <p>Carrera académica</p> <p>Artículo 29.- Derecho a promoción</p> <p>Artículo 30.- Personal Investigador Doctor</p>	
<p>Sección 7ª</p> <p>Provisión de plazas</p> <p>Artículo 31.- Principios y prelación</p> <p>Artículo 32.- Procesos selectivos a seguir</p> <p>Artículo 33.- Convocatorias y recursos</p> <p>Artículo 34.- Reingreso de personal en excedencia</p> <p>Artículo 35.- Procesos selectivos de promoción interna</p> <p>Artículo 36.- Procesos selectivos de nuevo ingreso</p> <p>Artículo 37.- Proceso selectivo del Profesorado Sustituto</p>	
<p>Título III</p> <p>JORNADA LABORAL, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FLEXIBILIZACIÓN HORARIA</p>	
<p>Sección 1ª</p> <p>Organización del trabajo, calendario laboral y jornada de trabajo</p> <p>Artículo 38.- Organización del trabajo</p> <p>Artículo 39.- Calendario laboral</p> <p>Artículo 40.- Jornada de trabajo</p>	
<p>Sección 2ª</p> <p>Vacaciones, permisos, licencias, reducciones de jornada y año sabático</p> <p>Artículo 41.- Vacaciones</p> <p>Artículo 42.- Permisos retribuidos</p> <p>Artículo 43.- Reducciones de jornada</p> <p>Artículo 44.- Licencias no retribuidas</p> <p>Artículo 45.- Licencias especiales para promover la investigación y colaboración interuniversitaria</p> <p>Artículo 46.- Año sabático</p> <p>Artículo 47.- Garantía de derechos</p>	
<p>Título IV</p> <p>FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL</p>	
<p>Artículo 48.- Formación</p> <p>Artículo 49.- Movilidad</p>	
<p>Título V</p> <p>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIA</p>	
<p>Artículo 50.- Suspensión con reserva de puesto</p> <p>Artículo 51.- Retribuciones durante la suspensión del contrato</p> <p>Artículo 52.- Excedencias</p>	

Título VI RÉGIMEN RETRIBUTIVO	
Sección 1ª	
Normas generales	
Artículo 53.-	Régimen retributivo
Artículo 54.-	Recibo de salarios
Sección 2ª	
Estructura general de las retribuciones	
Artículo 55.-	Salario base
Artículo 56.-	Complemento de antigüedad
Artículo 57.-	Complemento de categoría
Artículo 58.-	Retribuciones del Profesorado Asociado
Artículo 59.-	Retribuciones del Profesorado Visitante
Artículo 60.-	Retribuciones del Profesorado Emérito
Artículo 61.-	Complementos con regulación autonómica
Artículo 62.-	Complementos por actividad docente y productividad investigadora
Artículo 63.-	Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos
Artículo 64.-	Complemento funcional por cargo académico o por responsabilidad de gestión
Artículo 65.-	Complemento por servicios extraordinarios
Artículo 66.-	Pagas extraordinarias
Artículo 67.-	Indemnizaciones por razón de servicio
Artículo 68.-	Cláusula de revisión
Título VII BENEFICIOS SOCIALES	
Artículo 69.-	Fondo de Ayuda Social
Artículo 70.-	Indemnización por invalidez o muerte en accidente laboral
Artículo 71.-	Indemnización por invalidez o defunción
Artículo 72.-	Enseñanza universitaria
Artículo 73.-	Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio
Artículo 74.-	Anticipos
Título VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
Artículo 75.-	Principios Generales
Artículo 76.-	Seguro de atención sanitaria
Artículo 77.-	Obligaciones de las Universidades en materia de prevención de riesgos laborales
Artículo 78.-	Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales
Artículo 79.-	Delegados de Prevención
Artículo 80.-	Nombramiento de los Delegados de Prevención
Artículo 81.-	Tiempo retribuido de los Delegados de Prevención
Artículo 82.-	El Comité de Seguridad y Salud
Artículo 83.-	Servicios de Prevención
Artículo 84.-	Implantación de la prevención
Artículo 85.-	Vigilancia de la Salud
Artículo 86.-	Protección a la maternidad
Artículo 87.-	Prevención y solución de quejas en materia de acoso
Artículo 88.-	Medio ambiente laboral
Artículo 89.-	Formación específica
Artículo 90.-	Botiquín de primeros auxilios
Artículo 91.-	Prendas de trabajo

Título IX DERECHOS SINDICALES	
Artículo 92.-	Derechos de los trabajadores
Artículo 93.-	Derechos del Comité de Empresa
Artículo 94.-	Informes del Comité de Empresa
Artículo 95.-	Derechos de las Secciones Sindicales y Afiliados
Título X RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS	
Artículo 96.-	Régimen disciplinario
Artículo 97.-	Procedimiento
Artículo 98.-	Derecho de opción en los supuestos de despido improcedente
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	
Disposición transitoria primera	
Disposición transitoria segunda	

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Identificación de las Partes y Objeto

1. Este primer Convenio Colectivo del Personal docente e investigador laboral (en adelante, PDIL) de las Universidades Públicas de Canarias ha sido negociado, de una parte, por la Universidad de La Laguna (ULL) y la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), representadas por el Rector Magnífico de cada una de ellas y, de otra parte, el Personal Docente e Investigador laboral dependiente de aquéllas, representado por los Sindicatos firmantes, mayoritarios y legitimados.

2. Su objeto es regular y definir el régimen jurídico aplicable a las relaciones laborales entre las dos Universidades públicas de Canarias y su PDIL.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación funcional y territorial

Las partes acuerdan que las normas del presente Convenio se aplicarán al conjunto de las actividades y servicios que preste el PDIL en la ULL y en la ULPGC y en consecuencia, en todos los centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias o estructuras de ambas Universidades en los cuales se realicen funciones docentes y/o de investigación, así como en cualesquiera otros que puedan crearse en el futuro.

Artículo 3.- Ámbito personal

1. Las normas de este Convenio son aplicables a todo el personal docente e investigador contratado que, en virtud de una relación jurídico-laboral, realiza o realice servicios retribuidos con cargo a los presupuestos de las Universidades públicas de Canarias.

2. Se incluye expresamente dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo al Personal Investigador que se encuentre vinculado a alguna de las Universidades Públicas Canarias mediante relación jurídico-laboral, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad.

Artículo 4.- Ámbito temporal

1. El presente Convenio entrará en vigor en el día que sigue al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias, permaneciendo en vigor hasta el 31 de diciembre de 2008. No obstante lo anterior, sus efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2008.

2. Este Convenio se prorrogará de año en año a partir de la finalización del período acordado para su vigencia, si no hubiera denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes que lo firman, notificada por escrito a la otra parte dentro de los tres meses que preceden inmediatamente al final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. En el supuesto de producirse la denuncia de este Convenio, seguirá siendo de aplicación hasta que se logre un nuevo acuerdo y entre en vigor un nuevo Convenio, si bien en tal caso las condiciones económicas serán negociadas anualmente para su efectividad el día 1 de enero de cada año.

Artículo 5.- Prelación de normas

Las normas incluidas en el presente Convenio colectivo regirán las relaciones entre las Universidades Públicas de Canarias y su Personal docente e investigador laboral. En todo lo no previsto en este Convenio colectivo serán de aplicación subsidiaria el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Universidades, el Decreto sobre régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades canarias del Gobierno de Canarias, los Estatutos de la correspondiente Universidad y las restantes disposiciones susceptibles de aplicación.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio Colectivo

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

Artículo 7. Compensación y absorción

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

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán, manteniéndose estrictamente “ad personam”, las condiciones particulares, incluidas las salariales, que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio colectivo.

Artículo 9. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria para el seguimiento e interpretación del presente Convenio colectivo, que velará por su correcta aplicación.

2. En la Comisión Paritaria estarán representadas las mismas partes que en la Comisión Negociadora. Estará compuesta por 7 representantes de cada una de las Universidades Públicas de Canarias y 7 representantes de la parte social. La parte social estará integrada por los Sindicatos firmantes, determinándose el número de representantes de cada uno de ellos en función de su representatividad. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

3. La Comisión Paritaria estará presidida por un representante de las universidades y la secretaria de la misma corresponderá a un representante de la parte social.

4. Con carácter general, y sin perjuicio de las facultades reconocidas en el articulado de este Convenio colectivo, corresponderá a la Comisión Paritaria:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del presente Convenio colectivo.
- b) La vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) La solución de conflictos colectivos en los términos establecidos en el artículo 10.
- d) Crear las Comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas.

- e) Actualizar el contenido del presente Convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones obligadas por cambios normativos.
- f) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.
- g) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

5. Los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio colectivo, al cual se incorporarán como Anexos. Se remitirá copia de los mismos a las Universidades y a los diferentes Comités de Empresa, así como al Boletín Oficial Canarias si procediera su publicación. En todo caso la Comisión Paritaria hará públicos en el plazo de 5 días los Acuerdos adoptados para su general conocimiento.

6. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando lo soliciten al menos la mitad de los componentes de la parte social o de las Universidades. En este caso, la reunión deberá tener lugar en los 10 días siguientes a la solicitud.

7. Las Universidades se comprometen a facilitar a la Comisión Paritaria locales y medios adecuados para la celebración de reuniones de trabajo.

8. Se crea una subcomisión de igualdad de oportunidades, de contenido paritario, con los siguientes objetivos: garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la ejecución de los derechos y deberes previstos en el presente Convenio colectivo, proponer la implantación de medidas positivas tendentes a fomentar la igualdad de oportunidades y evitar situaciones discriminatorias. Su composición y funcionamiento deberá ser aprobado por el pleno de la Comisión Paritaria.

9. La Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio colectivo.

Artículo 10.- Mediación y resolución de conflictos

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

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

3. Reunida la Comisión Paritaria para tratar el conflicto colectivo, ésta podrá acordar la solución al mismo o las condiciones y personas a quienes se someta en arbitraje la cuestión controvertida. De no alcanzarse un acuerdo, los promotores del conflicto podrán instar la vía jurisdiccional.

TÍTULO II

CATEGORÍAS DE PDI CONTRATADO Y RÉGIMEN DEL PERSONAL. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, PROVISIÓN DE PLAZAS (SELECCIÓN DEL PROFESORADO), ESTABILIDAD EN EL EMPLEO E INCOMPATIBILIDADES

Artículo 11.- Clasificación y categorías profesionales

La clasificación profesional tiene por objeto asignar a todo el Personal docente e investigador incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio una categoría en atención a la titulación, las funciones desempeñadas y el contenido general de la prestación laboral que corresponda a cada una de las modalidades contractuales contempladas en este Título.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo podrán ser contratados en alguna de las categorías siguientes:

- a) Son categorías ordinarias de Personal Docente e Investigador las de Ayudante, Profesorado Ayudante Doctor, Profesorado Universitario (Profesor Colaborador) y Profesorado Universitario Doctor (Profesor Contratado Doctor).
- b) Son categorías extraordinarias de Personal Docente e Investigador las de Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud, Profesorado Asociado, Profesorado Visitante, Profesorado Emérito y Profesorado Sustituto.
- c) Son categorías de Personal Investigador las de Investigador Doctor, Investigador en Formación e Investigador con Cargo a Proyecto.

Sección 1ª

Categorías ordinarias de Personal Docente e Investigador

Artículo 12.- Profesor/a Ayudante

1. El Profesor Ayudante es un investigador en formación contratado con carácter temporal y dedicación a tiempo completo, con la finalidad principal de completar su formación docente e investigadora y colaborar eventualmente en funciones docentes.
2. El contrato será de carácter temporal y con una duración de cinco años, sin menoscabo del derecho a la promoción en cualquier momento dentro de este período en los términos previstos en el artículo 29 de este Convenio colectivo.

Artículo 13.- Profesor/a Ayudante Doctor/a

La figura del Profesor Ayudante Doctor contemplada en la Ley Orgánica de Universidades corresponderá a doctores contratados conforme a las siguientes reglas:

- a) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación.
- b) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo. Tendrá una duración mínima de tres años y máxima de cinco años, sin menoscabo del derecho a la promoción en cualquier momento dentro de este período en los términos previstos en el artículo 29 de este Convenio colectivo.
- c) En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la prevista en el apartado anterior (Profesor Ayudante), en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años.

Artículo 14.- Profesor/a Universitario/a

1. La denominación de “Profesor Universitario” corresponderá en las Universidades públicas de Canarias a la figura del Profesor Colaborador contemplada en la Ley Orgánica de Universidades (en adelante, LOU).
2. El Profesor Universitario es contratado para desarrollar tareas de docencia e investigación. El contrato será fijo y con dedicación a tiempo completo.
3. Los Profesores/as Universitarios/as que obtengan la acreditación contemplada en la LOU para Contratados Doctores accederán automáticamente a la categoría de Profesor/a Universitario/a Doctor en sus propias plazas. La transformación se producirá en el mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud por el interesado, pero surtirá efectos económicos desde la fecha de presentación de la referida solicitud.

Artículo 15.- Profesor/a Universitario/a Doctor/a

1. La denominación de “Profesor Universitario Doctor” corresponderá en las Universidades públicas de Canarias a la figura del Profesor Contratado doctor contemplada en la LOU.
2. La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas de docencia y de investigación. El contrato será fijo y con dedicación a tiempo completo.

Sección 2ª

Categorías extraordinarias de Personal Docente e Investigador

Artículo 16.- Profesor/a Asociado/a de Ciencias de la Salud

El Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud es contratado a tiempo parcial con los fines y requisitos establecidos por la legislación aplicable y en el marco de los Convenios existentes. Las condiciones de trabajo de Profesorado Asociado de Ciencias de la Salud serán objeto de un Acuerdo específico, que se negociará por la Comisión Paritaria.

Artículo 17.- Profesor/a Asociado/a

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

- a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.
- c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.

2. Es requisito para su contratación acreditar que ejerce su actividad profesional o laboral fuera del ámbito académico universitario con una antigüedad mínima de tres años de experiencia profesional efectiva en la materia, mediante certificado de cotizaciones a la Seguridad Social o Mutuadidad expedido por el órgano competente o, en su caso, alta en el Impuesto de Actividades Económicas durante ese mismo período.

Artículo 18.- Profesor/a Sustituto/a

1. A fin de hacer frente a las necesidades docentes sobrevenidas en los Departamentos que las experimenten, las Universidades públicas de Canarias podrán contratar Profesores sustitutos en régimen laboral y con duración determinada y ajustada a dichas necesidades. En particular, podrán contratarse profesores sustitutos en las situaciones siguientes:

- a) Interinidad: para sustituir la labor docente de profesores con derecho a reserva del puesto de trabajo (profesores en situación de baja por enfermedad, baja por maternidad o paternidad, licencia, excedencia por maternidad o paternidad, excedencia por servicios especiales, año sabático, liberación sindical, etc).
- b) Acumulación de tareas: para cubrir las labores docentes surgidas como consecuencia de circunstancias sobrevenidas (bajas definitivas no previstas, desdoblamiento sobrevenido de grupos, etc.), previo acuerdo con el Comité de Empresa.

2. Es requisito para su contratación ser Licenciado, Arquitecto o Ingeniero o, en su caso, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.

Artículo 19.- Profesor/a Emérito/a

El Profesorado Emérito será contratado entre profesores jubilados de las Universidades públicas de Canarias para desempeñar tareas específicas de colaboración docente y de investigación. Es requisito para su contratación estar jubilado y haber prestado servicios destacados como personal docente e investigador en la propia Universidad. El contrato, su duración, los requisitos, el régimen retributivo y las condiciones laborales del Profesor Emérito serán negociados por cada Universidad con el Comité de empresa.

Artículo 20.- Profesor/a Visitante

El Profesorado Visitante será contratado entre profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros. La finalidad del contrato consistirá en desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la Universidad. El contrato, su duración, los requisitos, el régimen retributivo y las condiciones laborales del Profesor Visitante serán negociados por cada Universidad con el Comité de empresa.

Sección 3ª

Categorías de Personal Investigador

Artículo 21.- Personal Investigador/a Doctor/a

1. El Personal Investigador Doctor es contratado entre doctores para desempeñar exclusivamente tareas de investigación.
2. Es requisito para su contratación acreditar al menos dos años de experiencia post-doctoral investigadora en otras Universidades o centros de Investigación.
3. El contrato del Personal Investigador Doctor, su duración y los requisitos serán negociados por cada Universidad con el Comité de empresa.

Artículo 22.- Personal Investigador/a en Formación

1. El Personal Investigador en Formación es contratado con carácter temporal para realizar labores de investigación como parte de su formación. Ocasionalmente, el personal investigador en formación podrá colaborar en actividades docentes con sujeción a los requisitos que establezca cada Universidad, previa negociación con el Comité de empresa del PDI laboral.
2. Es requisito para su contratación estar en posesión del Diploma de Estudios Avanzados y haber disfrutado durante al menos dos años de una beca de formación del Personal docente e investigador.

Artículo 23.- Personal Investigador con Cargo a Proyecto

1. El Personal Investigador con Cargo a Proyecto es contratado para la realización de labores de investigación encuadradas dentro de un Proyecto de Investigación específico que cuente con ayudas o subvenciones para tal fin.
2. Es requisito para su contratación ser Licenciado, Arquitecto o Ingeniero o, en su caso, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico.
3. El contrato del Personal Investigador con Cargo a Proyecto, su duración y los requisitos serán negociados por cada Universidad con el Comité de empresa.

Sección 4ª

Régimen de Personal

Artículo 24.- Duración de los contratos

1. Los contratos del Personal docente e investigador pueden ser fijos o de duración determinada. Serán contratos fijos los contratos del Profesorado Universitario y del Profesorado Universitario Doctor. Los contratos del Personal Investigador Doctor podrán ser fijos o de duración determinada. Los demás contratos serán de duración determinada.
2. La duración inicial de los contratos del Profesorado asociado de ciencias de la salud y del Profesorado asociado será de un curso académico. Dicho contrato será prorrogado anualmente en

caso de permanecer la necesidad u oportunidad docente, siendo requisito para la prórroga del contrato que el contratado acredite fehacientemente el mantenimiento de su actividad profesional o laboral fuera del ámbito académico universitario. En caso de cese de dicha actividad se establece un periodo de cadencia de 3 meses para la justificación de una nueva actividad laboral.

3. Los contratos del Profesorado sustituto terminarán:

- a) En los casos de interinidad, cuando termine la causa que dio lugar a la sustitución. En el caso de que una baja temporal diese lugar a una baja definitiva, el contrato se prolongará hasta la siguiente convocatoria ordinaria de plazas de profesorado.
- b) En los casos de acumulación de tareas, el contrato terminará al final del curso académico.

Artículo 25.- Funciones del Personal docente e investigador contratado

1. Las funciones del personal docente e investigador contratado por las Universidades Públicas de Canarias comprenden, de modo general, la prestación de servicios en actividades docentes y actividades investigadoras para la Universidad, en la gestión de departamentos, institutos, centros o de la propia Universidad, así como la realización de actividades de formación, dentro de la jornada laboral establecida.
2. El Profesorado visitante y el Profesorado emérito tendrán asignadas únicamente funciones docentes e investigadoras.
3. El Profesorado asociado de ciencias de la salud, el Profesorado asociado y el Profesorado sustituto tendrán asignadas únicamente funciones docentes.
4. El Personal Investigador Doctor y el Personal Investigador con Cargo a Proyecto sólo tendrán funciones investigadoras.
5. Las actividades docentes comprenden la preparación e impartición de clases, la realización de actividades académicamente dirigidas, la preparación de materiales docentes, la preparación, realización y corrección de exámenes, la calificación del alumnado, las tutorías y el resto de actividades relacionadas directamente con la docencia encomendada.
6. Las actividades investigadoras comprenden el trabajo investigador realizado dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, las tareas dirigidas a la difusión de los resultados de la investigación, la dirección de trabajos de investigación y el resto de actividades relacionadas directamente con la actividad investigadora.
7. Las actividades de gestión y participación comprenden el desempeño de puestos de gestión o dirección académica, la participación en órganos colegiados y de representación, la participación en proyectos relativos a la docencia, la participación en grupos, proyectos y contratos de investigación, la pertenencia a comités científicos o técnicos y cualquier otra actividad relacionada directamente con la gestión y representación universitaria.
8. Las actividades de formación comprenden todas aquellas actuaciones encaminadas a aumentar la capacitación del personal docente e investigador en relación con la docencia, la investigación o la gestión.

Artículo 26.- Dedicación del Personal Docente e Investigador Laboral

1. Los contratos serán, de forma ordinaria, a tiempo completo. Los contratos a tiempo parcial no podrán contemplar una dedicación docente superior a 18 créditos anuales. La dedicación docente del personal a tiempo completo no podrá ser superior a 24 créditos anuales.
2. El personal contratado por tiempo inferior a un curso académico tendrá una dedicación docente proporcional a la duración del contrato y acorde con lo establecido en el apartado anterior. Igual proporcionalidad se aplicará al primer curso académico para el caso de contratos de duración superior al año, si la contratación se produce una vez iniciado el curso.

Sección 5ª

Relación de Puestos de Trabajo

Artículo 27.- Relación de Puestos de Trabajo

1. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del Personal docente e investigador de cada Universidad, en atención al correcto cumplimiento de la misión formativa, investigadora y difusora de cultura de la Universidad. En la RPT se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo, realizándose a través de ella la creación, modificación y supresión de puestos de trabajo.
2. En la RPT se incluirán, entre otros aspectos, los relativos a modalidad contractual, área de conocimiento, forma de provisión, requisitos y, en su caso, características específicas.
3. Las plazas de Personal Docente e Investigador sólo podrán ser convocadas previa su inclusión en la RPT, salvo en el caso de plazas de Profesorado Sustituto o de Personal Investigador con Cargo a Proyecto.

Artículo 28.- Elaboración y modificación de la RPT

1. La elaboración o modificación de la RPT se realizará previa negociación con el Comité de Empresa y se incorporará, en lo que afecte al personal docente e investigador laboral, como Anexo al presente Convenio colectivo
2. Para la elaboración o modificación de la RPT se tendrán en cuenta las necesidades docentes, la investigación, las necesidades de formación, el derecho a seguir una carrera académica, así como la renovación de las plantillas. Para la dotación de plazas de categoría superior en la misma área, se tendrá en cuenta prioritariamente el derecho a la promoción personal en la carrera académica.
3. La modificación ordinaria de la RPT se realizará, previa negociación con la representación de los trabajadores, de forma semestral. La modificación puntual por razones de urgencia se realizará previa negociación con la representación de los trabajadores, cuando así sea necesario.

Sección 6ª

Carrera académica

Artículo 29.- Derecho a promoción

1. Toda persona contratada en cualquiera de las categorías ordinarias de Personal Docente e Investigador anteriormente referidas tiene derecho a seguir una carrera académica en la que la promoción esté ligada a los méritos docentes e investigadores alcanzados.
2. La obtención individual de las condiciones que marque la legislación aplicable para optar a plazas de categoría superior por parte del Personal Docente e Investigador que ocupe una plaza de categoría ordinaria conllevará el derecho a la convocatoria en su área de conocimiento de una plaza de la categoría correspondiente en la siguiente convocatoria ordinaria. A estos efectos se entiende la siguiente clasificación creciente: Profesor/a Ayudante, Profesor/a Ayudante Doctor/a, Profesor/a Universitario/a y Profesor/a Universitario/a Doctor.
3. En caso de que un profesor acreditado para acceder al cuerpo de Titulares de Universidad solicite la creación de la correspondiente plaza en su área de conocimiento:
 - a) La Universidad creará dicha plaza en la RPT del Departamento del profesor solicitante.
 - b) El profesor se compromete a presentarse al concurso-oposición que se convocará para optar a dicha plaza.
 - c) Si el profesor solicitante obtiene la plaza de funcionario, la original como laboral será amortizada. Si por el contrario no la obtuviera mantendrá su plaza de profesor contratado.

Artículo 30.- Personal Investigador Doctor

Para el Personal Investigador Doctor se negociará por la Comisión Paritaria un Plan de Estabilidad específico.

Sección 7ª

Provisión de plazas

Artículo 31.- Principios y prelación

La provisión de plazas vacantes del personal docente e investigador laboral se realizará siempre por concurso o concurso-oposición, bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

1. Reingreso de personal en excedencia.
2. Proceso selectivo de promoción interna.
3. Proceso selectivo de nuevo ingreso.

Artículo 32.- Procesos selectivos a seguir

1. Las plazas de Personal docente e investigador correspondientes a las figuras de Profesor asociado, Profesor asociado de Ciencias de la salud, Personal Investigador Doctor, Profesor Ayudante y, en su caso, Profesor Ayudante Doctor se cubrirán por el proceso selectivo de nuevo ingreso previsto en el presente Convenio colectivo. Para las plazas de Profesorado Visitante y Profesorado Emérito, la Universidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, acordará un procedimiento propio de provisión.
2. Las plazas de Profesorado sustituto se cubrirán por el procedimiento de provisión especialmente previsto en este Título.

Artículo 33.- Convocatorias y recursos

1. Las convocatorias para cubrir las plazas de RTP vacantes se efectuarán de manera acumulada en cada Universidad al menos dos veces por año natural, a fin de que no sufran la ordenación académica ni los ritmos de investigación.
2. Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la Universidad, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través de tabloneros de anuncios y medios electrónicos, así como, en caso de oferta pública, prensa y publicación oficial, de tal manera que se asegure la necesaria publicidad.
3. La convocatoria será anunciada por los medios antes señalados y con una antelación mínima de 30 días naturales antes de la finalización del plazo de admisión de solicitudes. No se publicarán convocatorias durante el mes de agosto. Este mes será considerado inhábil a efectos de admisión de solicitudes.
4. La convocatoria habrá de contener, para cada plaza, al menos las siguientes informaciones: modalidad contractual de la vacante a cubrir, área de conocimiento, jornada. Además, la convocatoria de cada concurso contendrá los requisitos establecidos en la RPT para la plaza vacante, el baremo y los criterios con los que se habrá de juzgar el concurso, así como las pruebas que deberán hacerse, en su caso, y el plazo de admisión de solicitudes.
5. Contra las convocatorias y los actos administrativos que de ellas se deduzcan, se podrán interponer los recursos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 34.- Reingreso de personal en excedencia

1. Si existiese en el área de conocimiento una persona en excedencia sin reserva del puesto que hubiese solicitado su reingreso, éste se producirá mediante su adscripción a la vacante existente, previa reclasificación de ésta en su caso.
2. Si fuesen varias las personas en excedencia que hubiesen solicitado su reingreso, la provisión de la o las plazas se realizará por el procedimiento previsto en este Convenio para la promoción interna.

3. Resuelto definitivamente el proceso de reingreso de personal en excedencia, las personas que hubiesen obtenido plaza deberán incorporarse a la misma en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria. La no incorporación supondrá la pérdida de la condición de excedente.

Artículo 35.- Procesos selectivos de promoción interna

1. Los procesos selectivos de promoción interna se realizarán por el sistema de concurso o concurso-oposición, según determine la correspondiente RPT. Podrá participar en estos procesos el personal docente que ocupe plaza correspondiente a una categoría ordinaria en el mismo área de conocimiento, siempre que tenga las condiciones requeridas para el puesto convocado.

2. Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través de los tablones de anuncios de los Departamentos y de los medios electrónicos internos, se sujetarán a las Bases aprobadas por la Universidad previo acuerdo con el Comité de Empresa.

3. Las Comisiones de Valoración de estos procesos estarán compuestas por 5 miembros, de los cuales al menos uno será propuesto por el Comité de Empresa. Dichas Comisiones estarán compuestas por especialistas del área de conocimiento, o afines, al puesto a cubrir, con, al menos, el nivel de titulación requerido para el acceso a la correspondiente modalidad contractual.

4. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo cada Universidad establecerá un Baremo puntuado de méritos para cada tipo de modalidad contractual, previo acuerdo con el Comité de Empresa. En el baremo se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) Con carácter prioritario, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo.
- b) El grado de doctor en aquellos casos en los que no sea un requisito de acceso a la categoría correspondiente.
- c) La experiencia académica y/o profesional del candidato en puestos de similar contenido.

5. Resuelto definitivamente el concurso, las personas que hubiesen obtenido plaza deberán incorporarse a la misma en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria.

Artículo 36.- Procesos selectivos de nuevo ingreso

1. Tras el proceso de promoción interna, todas las plazas vacantes se ofertarán mediante convocatoria libre, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores. Los sistemas de selección serán los de concurso o concurso-oposición, según se determine en la RPT.

2. Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través de los tablones de anuncios de los Departamentos y del Servicio de Personal, de los medios electrónicos, así como mediante su publicación en prensa y en los boletines oficiales que corresponda, se sujetarán a las Bases aprobadas por la Universidad previo acuerdo con el Comité de Empresa.

3. La convocatoria será anunciada por los medios antes señalados y con una antelación mínima de 30 días naturales antes de la finalización del plazo de admisión de solicitudes. No se publicarán convocatorias durante el mes de agosto. Este mes será considerado inhábil a efectos de admisión de solicitudes.

4. Las Comisiones de Valoración de estos procesos estarán compuestas por 5 miembros, de los cuales al menos uno será propuesto por el Comité de Empresa. Dichas Comisiones estarán compuestas por especialistas del área de conocimiento, o afines, al puesto a cubrir, con, al menos, el nivel de titulación requerido para el acceso a la correspondiente modalidad contractual.

5. En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo cada Universidad establecerá un Baremo puntuado de méritos para cada tipo de modalidad contractual, previo acuerdo con el Comité de Empresa. En el Baremo se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- a) Con carácter prioritario, los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo.
- b) El grado de doctor en aquellos casos en los que no sea un requisito de acceso a la categoría correspondiente.
- c) La experiencia académica y/o profesional del candidato en puestos de similar contenido.

6. Una vez superado el proceso selectivo correspondiente se procederá a formalizar por escrito los contratos de trabajo con las personas candidatas que hayan resultado seleccionadas.

Artículo 37.- Proceso selectivo del Profesorado Sustituto

1. La selección para las plazas de Profesorado sustituto se efectuará de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Esta contratación se realizará a través de bolsas de contratación temporal o de convocatorias públicas.

2. Celebrado concurso en un área para la contratación de profesorado en una modalidad ordinaria, la lista ordenada de concursantes baremados se conformará como bolsa de contratación temporal. En caso de existir concursos para más de una modalidad contractual, se utilizarán con preferencia las listas correspondientes a las de modalidades de mayor nivel. Los concursos celebrados darán lugar a la extinción de la bolsa de contratación existente de concursos anteriores.

3. La Universidad recurrirá a dichas bolsas de contratación temporal salvo que, de acuerdo con el Departamento correspondiente y el Comité de Empresa, estimase que el perfil de las plazas de los concursos realizados no se ajustase a las necesidades docentes sobrevenidas.

4. En caso de no existir bolsa de contratación temporal o de producirse el supuesto recogido en el punto anterior, se convocará un nuevo concurso público.

5. El proceso selectivo de plazas de interinidad se podrá producir de forma inmediata a la generación de la necesidad, previa información al Comité de Empresa.

6. El proceso selectivo de plazas por acumulación de tareas se podrá producir de forma inmediata al acuerdo con el Comité de Empresa.

7. No podrá utilizarse la contratación de Profesorado sustituto fuera de los supuestos expresamente previstos en este Convenio colectivo.

Título III

JORNADA LABORAL, HORARIOS, VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y FLEXIBILIZACIÓN HORARIA

Sección 1ª

Organización del trabajo, calendario laboral y jornada de trabajo

Artículo 38.- Organización del trabajo

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de los órganos de gobierno de las Universidades públicas de Canarias. Cada Universidad la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y el presente Convenio colectivo y respetando los cauces de participación de la representación legítima de los trabajadores en las condiciones de empleo de los mismos.

2. Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a) Mejorar e incrementar la prestación de servicios a la comunidad universitaria y a la sociedad en general, buscando la profesionalización, la promoción y la formación personal.

b) Adecuar las plantillas a las necesidades reales para lograr una mejora del rendimiento del servicio público, unido al objetivo de la creación de empleo estable, observando las indicaciones y directrices comunitarias en lo que afecten a la mejora en la organización de los servicios destinados a la docencia e investigación.

c) Favorecer una gestión de calidad.

d) Establecer las medidas necesarias que permitan realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

3. Cuando la organización del trabajo suponga la modificación de las condiciones de trabajo requerirá el acuerdo previo con la representación de los trabajadores.

Artículo 39.- Calendario laboral

Cada Universidad acordará anualmente con la representación de los trabajadores el calendario laboral, que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos y descansos semanales. Dicho calendario será publicado por los medios que cada Universidad determine con el fin de informar debidamente a sus trabajadores.

Artículo 40.- Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo del personal a tiempo completo será de 35 horas semanales de lunes a viernes y comprenderá todas las actividades de docencia e investigación y, en su caso, gestión y extensión universitaria.

2. Las actividades docentes se realizarán en régimen de jornada continua, de lunes a viernes. Entre el comienzo de la primera y el final de la última clase no existirá un lapso de tiempo superior a las seis horas. Los conflictos individuales se resolverán con la representación de los trabajadores.

3. En las contrataciones a tiempo completo la actividad docente supondrá como máximo ocho horas lectivas de grado o posgrado y seis de tutoría o asistencia al alumnado, en cómputo semanal. En el marco del cumplimiento de las obligaciones docentes del área, el profesor podrá optar por la acumulación de sus horas lectivas, siempre que de su elección no se derive la obligación involuntaria para otro profesor de superar su máximo semanal ordinario.

4. Los Ayudantes que no posean el grado de Doctor, así como el Personal Investigador en Formación, podrán participar en las tareas docentes de índole práctica con un máximo de dos horas semanales.

5. En las contrataciones a tiempo parcial la duración de la jornada de trabajo vendrá determinada por las obligaciones docentes, sumándose para ello las horas lectivas, las de tutoría o asistencia al alumnado (una hora por cada hora lectiva) y las de preparación de la actividad docente (dos horas por cada hora lectiva) y, en su caso, las obligaciones de investigación reconocida.. En el marco del cumplimiento de las obligaciones docentes del área, el profesor podrá optar por la acumulación de sus horas lectivas, siempre que de su elección no se derive la obligación involuntaria para otro profesor de superar su máximo semanal ordinario.

6. Cuando las obligaciones docentes del profesorado conlleven de modo necesario desplazamientos fuera del campus en el que se ubique su despacho o entre distintos campus, se acordará con la representación de los trabajadores la forma en que se computarán dichos desplazamientos como dedicación docente, reflejándose en una reducción de los créditos a impartir.

7. Las modificaciones en la dedicación docente que deriven de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior serán acordadas necesariamente con la representación de los trabajadores.

Sección 2ª

Vacaciones, permisos, licencias, reducciones de jornada y año sabático

Artículo 41.- Vacaciones

1. El PDIL tiene derecho a vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles anuales. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados a continuación se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

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

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

2. A los efectos previstos en el presente artículo los sábados no serán considerados días hábiles.

3. El periodo de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto. En ausencia de carga docente, y previo informe del Departamento, se podrán disfrutar, total o parcialmente, en cualquier otro momento del año. Ni la baja por maternidad o por enfermedad ni otros permisos limitarán el disfrute de las vacaciones.

4. Asimismo, se tendrá derecho a quince días de vacaciones en Navidad y siete días en Semana Santa.

Artículo 42.- Permisos retribuidos

1. El Personal Docente e Investigador, previa justificación, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración íntegra, por los motivos y el tiempo que se indican a continuación:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, 15 días naturales, que, siempre que el hecho causante se encuentre comprendido en el periodo de disfrute.

b) Por parto, dieciséis semanas ininterrumpidas, pudiéndose ampliar en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la madre, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

c) Por adopción o acogimiento de hijos, dieciséis semanas ininterrumpidas. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o adoptada, podrán disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante dicho periodo el salario base. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

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

d) Por parto o adopción, una vez agotado el periodo legalmente establecido de suspensión de contrato, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

e) Las trabajadoras en estado de gestación podrán disfrutar de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana treinta y siete de embarazo, hasta la fecha del parto.

f) Para la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto, previo aviso al Departamento, el tiempo indispensable para realizarlos.

g) De paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, tendrá una duración de 15 días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de

la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

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

En los casos previstos en los apartados b), c) y g), el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de los progenitores que pertenezcan al cuerpo del personal docente e investigador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

h) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días, o 7 días si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien en alternancia con el trabajo, sin exceder de la duración fijada, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

i) Por enfermedad terminal del cónyuge o pareja de hecho, o de un hijo, mientras subsista la situación, hasta un máximo de 15 días.

j) Por fallecimiento de un progenitor, del cónyuge o pareja de hecho, o de un hijo del trabajador, 5 días naturales; de familiares de primer grado por afinidad o hermanos, 4 días naturales; y de familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad no comprendidos en los anteriores apartados, 3 días naturales.

k) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de nueve años, 3 días.

l) Las trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia por razón de sexo tendrán derecho a permisos de trabajo retribuidos, de duración determinada, con el fin de que puedan normalizar su situación con motivo de tener que cambiar de domicilio y/o residencia, realizar los trámites para solicitar asistencia letrada, asistir a las comparecencias judiciales, acudir a consultas de tratamientos psicológico o similares.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, por el que no reciba el trabajador o trabajadora retribución alguna y sin que puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales que correspondan a un trimestre. Se entiende por deber de carácter inexcusable y personal, entre otros los siguientes:

- La asistencia a tribunales de Justicia, previa citación.
- La asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento y de los Alcaldes, cuando no tengan plena dedicación.
- El cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral como componente de una mesa electoral.

n) Por traslado del domicilio habitual, 2 días naturales. Este derecho no podrá ejercerse más de una vez al año.

o) Para concurrir a exámenes finales o liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales, durante los días de su celebración.

p) Por asuntos particulares, hasta 10 días al año, distribuidos a conveniencia del trabajador, sin necesidad de justificación, respetando las necesidades del servicio, siempre que se

hubiese cumplido un año completo de trabajo. En caso contrario, se reducirá proporcionalmente.

q) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. En todos los casos los permisos supondrán una reducción proporcional de las obligaciones docentes de su beneficiario. La determinación del periodo de disfrute de los permisos previstos en los apartados anteriores corresponderá al trabajador o trabajadora.

3. Por la Comisión Paritaria podrán estudiarse otras causas susceptibles de concesión de permisos retribuidos.

Artículo 43.- Reducciones de jornada

1. El PDIL, previa solicitud, tendrá derecho a una reducción de jornada por alguno de los motivos y en las condiciones que se indican a continuación:

a) Por lactancia de cada hijo o hija menor de doce meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido, que podrá dividirse en dos fracciones. En el caso de que la madre y el padre estén empleados, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de ellos, o distribuirse entre ambos en dos fracciones. En caso de parto múltiple, la reducción se ampliará proporcionalmente. Asimismo, la trabajadora o el trabajador podrán solicitar la sustitución del período de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el periodo que le corresponda.

b) En el caso de nacimiento de hijo o hija en el que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a ausentarse ambos del trabajo durante dos horas diarias con carácter retribuido.

c) Por enfermedad muy grave de familiar en primer grado, el personal tendrá derecho a una reducción del 50% de la jornada durante un mes, sin reducción de sus retribuciones.

d) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de menos de nueve años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un 25%, sin reducción de sus retribuciones.

e) Tendrá derecho a una reducción de jornada de un 25%, sin reducción de sus retribuciones, quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

f) Las trabajadoras y trabajadores que sean víctimas de violencia por razón de sexo tendrán derecho a una reducción de jornada de un 25%, sin reducción de sus retribuciones, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

2. En todos los casos la reducción de jornada deberá tener un reflejo proporcional en las obligaciones docentes de su beneficiario. La concreción horaria corresponderá al trabajador o trabajadora.

Artículo 44.- Licencias no retribuidas

1. EL PDIL que haya completado un año de servicio efectivo en su Universidad tendrá derecho a solicitar una licencia no retribuida con reserva de plaza por los siguientes motivos:

- a) Por asuntos propios y si las necesidades docentes lo permiten, podrá disfrutarse de una licencia no retribuida de 15 días de duración mínima y con un máximo acumulado de 6 meses cada dos años. La solicitud ha de estar razonada y recibir informe favorable del Departamento o de la unidad a la que se estuviera adscrito.
- b) Por colaboración acreditada con una organización no gubernamental, inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutarse de una licencia no retribuida de hasta seis meses de duración y que podrá ser ampliada por otro periodo igual, previa autorización de la Universidad.

2. En todos los casos las licencias supondrán una reducción proporcional de las obligaciones docentes de su beneficiario.

Artículo 45.- Licencias especiales para promover la investigación y colaboración interuniversitaria

1. EL PDIL laboral podrá solicitar una licencia especial destinada a promover la investigación y la colaboración interuniversitaria en los siguientes casos:

- a) Para realizar programas o actividades de investigación en entidades públicas o privadas creadas o vinculadas a la Universidad, o con las que ésta haya suscrito un convenio de colaboración, siempre que la actividad científica o técnica esté relacionada con la desarrollada por el solicitante en la Universidad correspondiente.
- b) Para la creación de empresas directamente relacionadas con la actividad científica y técnica que desarrolla la Universidad.
- c) Para el desarrollo de programas o actividades de docencia o investigación en otras universidades, o en entidades públicas o privadas creadas o vinculadas a la Universidad, o con las que ésta haya suscrito un convenio de colaboración, así como en otras entidades públicas o privadas en las que así lo acuerden los órganos de gobierno de la Universidad.

2. Las licencias previstas en esta disposición comportará reserva de plaza si su duración no supera dos años consecutivos.

3. Cada una de las Universidades públicas de Canarias acordará con la representación de los trabajadores las retribuciones que habrán de percibir los profesores autorizados a disfrutar de una de las licencias contempladas en este artículo. Asimismo, cada Universidad regulará y establecerá los procedimientos y requisitos para el otorgamiento de dichas licencias previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

4. Cada Universidad informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre la concesión de las licencias para promover la investigación y colaboración interuniversitaria.

Artículo 46.- Año sabático

El personal docente e investigador con contrato fijo tendrá derecho, por cada periodo ininterrumpido de cinco años de docencia en la Universidad en régimen de dedicación a tiempo completo, a una licencia retribuida de un año. Cada Universidad establecerá, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, los mecanismos para asegurar el ejercicio efectivo de este derecho, adoptando en todo caso las medidas necesarias para que queden cubiertas las responsabilidades docentes de los Departamentos afectados.

Artículo 47.- Garantía de derechos

Los supuestos previstos en este Título son derechos individuales del PDI con contrato laboral. Las ausencias obligadas que generen carga docente deberán ser cubiertas mediante contratos por sustitución. Cada Universidad vigilará para que la carga docente no se acumule de manera indebida al regreso de una baja, permiso o licencia.

Título IV**FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL****Artículo 48.- Formación**

1. La Universidad deberá elaborar anualmente un Plan de Formación de su profesorado, que supondrá un mínimo de 50 horas a disposición de los trabajadores para su formación y al que la Universidad destinará, al menos, una cantidad equivalente al 2% de la masa salarial correspondiente.
2. En la elaboración del citado Plan tomarán parte los representantes de los trabajadores y el Comité de Empresa recibirá periódicamente información sobre su aplicación académica y financiera.
3. En materia de formación relacionada con riesgos laborales, se consultará a los Delegados y Delegadas de Prevención según lo dispuesto en el artículo 36.1.c) de la Ley de Prevención, y habrá de contarse con el asesoramiento de los técnicos del Servicio de Prevención de la Universidad.

Artículo 49.- Movilidad

La Comisión Paritaria regulará, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio colectivo, un Plan de Movilidad para el profesorado con contrato laboral, de tal modo que pueda completar su formación así como reunir los requisitos necesarios para la continuidad de su carrera académica.

Título V

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Artículo 50.- Suspensión con reserva de puesto

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas y con los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, en la legislación aplicable y además:

- a) Con carácter general, el personal docente e investigador tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de puesto, por la estancia en otras Universidades, Centros de Investigación o Centros Tecnológicos, previa acreditación de la aceptación por parte de dichos Centros, siempre que dicha estancia tenga por objeto su formación docente e investigadora.
- b) El personal docente e investigador víctima de violencia por razón de sexo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de suspensión por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase necesaria su ampliación.

Artículo 51.- Retribuciones durante la suspensión del contrato

El personal que se encuentre en suspensión de contrato y perciba prestación de la Seguridad Social recibirá una cuantía equivalente a la diferencia entre dicha prestación y las retribuciones íntegras que viniera percibiendo, calculada sobre la media de las retribuciones devengadas en los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la baja, o sobre la media del tiempo que lleve trabajando si llevase menos de seis meses. Este derecho se mantendrá mientras dure la suspensión. Las subidas salariales que se produzcan durante el periodo de suspensión del contrato se percibirán con efectos retroactivos una vez desaparezca la causa de suspensión.

Artículo 52.- Excedencias

1. Por cuidado de familiares

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, el personal para tender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

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

El periodo en que el personal permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad, y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, a cuya participación deberá ser convocado por la Universidad. Asimismo, durante dicho periodo tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo.

2. Para víctimas de violencia por razón de sexo

Toda víctima de violencia por razón de sexo tendrá derecho a una excedencia con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, excedencia que no tendrá límite de duración.

3. Forzosa

La excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, se concederá por designación o elección para un cargo público, o para función sindical electiva, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso al servicio activo habrá de realizarse en el plazo de dos meses a partir del cese en el cargo.

4. Voluntaria

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el Personal Docente e Investigador con contrato perteneciente a modalidad ordinaria en las condiciones establecidas por la legislación vigente. Solicitado el reingreso, la persona en excedencia tendrá derecho al mismo en cuanto se produzca una vacante en el área de conocimiento a la que pertenezca, sea cuál sea la categoría de la misma, previa su reclasificación en caso de que sea necesario para permitir su ocupación por la persona en excedencia.

5. Por incompatibilidad

El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba en una categoría ordinaria en la Universidad, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el servicio. Mientras permanezca en esta situación conservará indefinidamente el derecho al reingreso en los términos establecidos en el apartado anterior.

Título VI

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Sección 1ª

Normas generales

Artículo 53.- Régimen retributivo

Las retribuciones están constituidas por el salario base y los complementos que se especifican en el presente Convenio colectivo. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse por parte de las Universidades.

Artículo 54.- Recibo de salarios

Las retribuciones percibidas por el personal gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. Las Universidades están obligadas a entregar a los trabajadores un justificante individual de sus retribuciones periódicas conforme a la legislación vigente.

Sección 2ª**Estructura general de las retribuciones****Artículo 55.- Salario base**

El salario base es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo y hasta el 31 de diciembre de 2009 será igual a la de los grupos A de los funcionarios públicos más el actual complemento de residencia.

Artículo 56.- Complemento de antigüedad

Es el complemento destinado a retribuir la antigüedad, que se percibirá por cada tres años de servicios efectivos, aun cuando no se tenga la condición de personal fijo. Consistirá en una cantidad igual a la fijada para los cuerpos docentes universitarios (42,77 €/mes el año 2007). Para el perfeccionamiento de este complemento se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, en los términos establecidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre. Igualmente se computarán los servicios prestados en Administraciones públicas de los países pertenecientes a la Unión Europea. Además, se computará como periodo trabajado el tiempo posterior a la Licenciatura durante el cual se haya desarrollado una actividad docente o investigadora como becario. El complemento de antigüedad se abonará a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos, o se reconozcan servicios previos y, en todo caso, a partir de la fecha de adquisición de contratado laboral.

Artículo 57.- Complemento de categoría

Es el complemento destinado a retribuir las condiciones particulares de la categoría profesional y será equivalente a la suma del complemento de destino (CD) y del complemento específico genérico (CEG) de modo según las proporciones que se reflejan en la siguiente tabla:

CATEGORIA	CD+CEG
Profesor Universitario Doctor	TU
Profesor Investigador Doctor	TU
Profesor Universitario	80% del TU
Profesor Ayudante Doctor	90% del TU
Profesor Ayudante	40% del TU
Profesor Visitante	TU

Artículo 58.- Retribuciones del Profesorado Asociado

El profesorado asociado con carga lectiva de 6 y 3 horas y el profesorado asociado de ciencias de la salud percibirá un 30%, un 15% y un 11%, respectivamente, de las retribuciones percibidas por un Profesor Universitario Doctor.

Artículo 59.- Retribuciones del Profesorado Visitante

Las retribuciones previstas para el Profesorado Visitante podrán incrementarse, previo acuerdo con la representación de los trabajadores, hasta una retribución equivalente a la que perciban en su Centro de origen, sin que en ningún caso pueda ser superior a la que corresponda a un Catedrático de Universidad con cinco trienios, tres complementos específicos por méritos docentes y dos sexenios de investigación.

Artículo 60.- Retribuciones del Profesorado Emérito

En cómputo anual, la retribución del Profesorado Emérito contratado por las Universidades, sumada a su pensión de jubilación, no podrá superar a la correspondiente a su situación administrativa inmediatamente anterior a la jubilación, en cómputo anual, incluyendo la antigüedad y todos los demás complementos, salvo los de cargos académicos.

Artículo 61.- Complementos con regulación autonómica

El personal docente e investigador con contrato laboral tendrá derecho a percibir los complementos con regulación autonómica de acuerdo a lo establecido en el Decreto 140/2002, de 7 de octubre, del Gobierno de Canarias, o normativa que lo sustituya. A los profesores a tiempo completo que ocupen cargos académicos en los equipos de gobierno de las universidades o cargos públicos que exijan excedencia por servicios especiales en los términos establecidos en la legislación vigente, se les renovarán de forma automática los complementos que tengan concedidos.

Artículo 62.- Complementos por actividad docente y productividad investigadora

El personal docente e investigador con contrato laboral tendrá derecho a percibir complementos por actividad docente y productividad investigadora en las mismas condiciones que el Real Decreto 1086/1989 establece para el profesorado funcionario o norma que los regule en el futuro. La cuantía de ambos complementos será la fijada para el profesorado Titular de Universidad. A estos efectos la Agencia Canaria para la Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria establecerá una vez oída la representación de los trabajadores y dentro de los tres meses posteriores a la entrada en vigor de este Convenio, un procedimiento de evaluación de la actividad investigadora del personal docente e investigador contratado.

Artículo 63.- Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos

Los trabajadores que, fuera de su jornada normal de lunes a viernes, deban prestar servicios en sábados, domingos o festivos, tendrán derecho a una compensación por cada uno de estos días trabajados de 65€ para servicios prestados en horario de mañana durante los sábados y de 80€ para servicios prestados en horario de tarde durante los sábados o en cualquier horario durante un domingo o festivo. Las cantidades señaladas en este artículo se actualizarán cada año según el incremento previsto en los Presupuestos Generales para los empleados públicos.

Artículo 64.- Complemento funcional por cargo académico o por responsabilidad de gestión

Es el complemento destinado a retribuir el desempeño de cargos académicos o de gestión. Su cuantía será la establecida para el profesorado perteneciente a los cuerpos docentes. En caso de que la responsabilidad correspondiente no tenga retribución determinada para el profesorado de los cuerpos docentes, la cuantía del complemento será fijada por la Universidad previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 65.- Complemento por servicios extraordinarios

Retribuye este concepto los servicios prestados fuera de la jornada laboral, sin que en ningún caso puedan ser las retribuciones percibidas fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Corresponderá al Vicerrectorado competente en materia de profesorado su determinación y autorización, previo informe del Departamento correspondiente e informando trimestralmente al Comité de Empresa de las cantidades que perciba cada trabajador por este concepto.

Artículo 66.- Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias serán dos al año por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del total de las retribuciones salvo los complementos con regulación autonómica, se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengan no comprenda la totalidad de los seis meses anteriores, el importe de las mismas se abonará proporcionalmente según los meses y días efectivamente prestados. El trabajador que cese al servicio de la Universidad antes del devengo de las citadas pagas tendrá derecho a percibir el importe correspondiente, determinado de la forma indicada anteriormente en el presente artículo.

Artículo 67.- Indemnizaciones por razón de servicio

El personal tendrá derecho a percibir, en su caso, las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirle de los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se vea precisado a realizar cuando, en comisión de servicios y por orden superior, precise efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual. La indemnización por gastos de desplazamiento en el caso de que el trabajador utilice su propio vehículo, así como la dieta o cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos de estancia o manutención por razón del servicio encomendado, serán las establecidas en cada momento para el personal funcionario de la Universidad.

Artículo 68.- Cláusula de revisión

En el caso de que a final de año se haya producido un incremento del Índice de Precios al Consumo superior al incremento aplicado en las retribuciones del año, el personal incluido en este Convenio Colectivo percibirá una paga complementaria para compensar dicha desviación, que se abonará junto con la paga correspondiente al mes de enero del año siguiente.

Título VII

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 69.- Fondo de Ayuda Social

Cada Universidad creará un Fondo de Ayuda Social al que aportará cada año, como mínimo, una cuantía equivalente al 0,5% de la masa salarial del personal afectado por este Convenio. Las condiciones de uso de dicho Fondo serán pactadas con la representación de los trabajadores y contemplará necesariamente el texto de la convocatoria, alcance de la misma, cuantía de las ayudas y conceptos protegidos que, al menos, incluirán un fondo educativo para atender gastos de enseñanza y formación, un fondo de ayuda social para atender gastos de carácter sanitario y las asignaciones presupuestarias necesarias que aseguren cubrir las indemnizaciones por invalidez o defunción que se contienen en el presente Convenio.

Artículo 70.- Indemnización por invalidez o muerte en accidente laboral

Cada Universidad buscará la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores, o herederos, cobren indemnización por muerte accidental, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, producidas por accidente laboral. Las indemnizaciones señaladas no podrán ser inferiores a 150.000 €

Artículo 71.- Indemnización por invalidez o defunción

Cada Universidad buscará la fórmula adecuada para asegurar que sus trabajadores, o herederos, cobren indemnización por fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, independientemente de la causa que la produzca. Las indemnizaciones señaladas en este artículo no podrán ser inferiores a 75.000 €

Artículo 72.- Enseñanza universitaria

El personal afectado por este Convenio tendrá para sí, su cónyuge o pareja de hecho, hijos y personas a cargo por guarda legal, derecho de matrícula gratuita en las Universidades Públicas Canarias para la obtención de títulos oficiales con validez y eficacia en todo el territorio nacional.

Artículo 73.- Uso de instalaciones deportivas, culturales y de ocio

El personal afectado por este Convenio tendrá para sí, su cónyuge o pareja de hecho, hijos y personas a cargo por guarda legal, derecho a la utilización de las instalaciones y participar en las actividades deportivas, culturales y de ocio de la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 74.- Anticipos

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho, dentro de las consignaciones presupuestarias existentes, a percibir un anticipo a cuenta de su salario equivalente a un máximo de tres salarios íntegros a devolver, sin interés, en un máximo de tres años.

Título VIII**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 75.- Principios Generales**

1. Las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias se comprometen a cumplir estrictamente todas las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en la normativa de desarrollo de la misma, y demás legislación vigente en la materia.

2. Conforme a la citada Ley, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de las Universidades de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales. En cumplimiento de este deber, las Universidades están obligadas a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus Centros y dependencias de trabajo e integrar la prevención 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.

Artículo 76.- Seguro de atención sanitaria

La Universidad contratará, previa negociación con el comité de empresa, con una compañía gestora de servicios de atención a la salud un seguro de atención médica para el personal docente e investigador laboral. Las prestaciones de dicho seguro de atención médica se concederán no sólo a los titulares sino también a las personas que están a su cargo.

Artículo 77.- Obligaciones de las Universidades en materia de prevención de riesgos laborales

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección, las Universidades deberán garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello adoptarán las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia de su estado de salud, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Las Universidades realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial y periódica de los riesgos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, en especial, en los casos de cambio de puesto de trabajo.
3. Las Universidades están obligadas a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros.
4. Las Universidades deben proveer a sus trabajadores de mobiliario y equipos de trabajo con los requisitos ergonómicos necesarios para permitir a éstos desempeñar sus tareas con seguridad y sin riesgos para su salud.

Artículo 78.- Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el desarrollo de su labor, de conformidad con su formación y las instrucciones de las Universidades. Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos y salud laboral, de conformidad con lo previsto en la ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Universidad.
2. Los trabajadores tendrán los siguientes derechos:
 - a) Derecho a una formación práctica adecuada en materia de prevención de riesgos laborales atendiendo a la labor que desarrollen y a las circunstancias de las mismas;
 - b) Derecho a una atención y apoyo especializado para la resolución de conflictos en el aula que puedan poner en riesgo su salud, su integridad o la del resto de los alumnos;
 - c) Derecho a realizar su labor contando con el mobiliario y equipos de trabajo que cumplan con los requisitos ergonómicos necesarios o, en su defecto, adaptados a sus especiales condiciones de salud para desempeñar sus tareas con seguridad;

d) Derecho a que se le faciliten, o en su defecto, abonen las cantidades satisfechas a profesionales ajenos por los servicios prestados cuando las condiciones en las que se realice la labor afecten la salud o integridad física del trabajador. Asimismo tendrán derecho a que se le faciliten, o en su defecto, abonen las cantidades satisfechas por los productos necesarios para la corrección oftalmológica debida a la exposición habitual a ordenadores o pantallas.

Artículo 79.- Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son, de un lado, la base sobre la que se estructura la participación de los trabajadores en todo lo relacionado con la seguridad y salud laboral en el ámbito de cada Universidad, y de otro, la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

2. Los Delegados de prevención son representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

3. Se podrán nombrar Delegados de Prevención en cada Universidad con arreglo a la siguiente escala:

a. De 1.001 a 2.000 empleados	5 Delegados de Prevención
b. De 2.001 a 3.000 empleados	6 Delegados de Prevención.
c. De 3.001 a 4.000 empleados	7 Delegados de Prevención.
d. De más de 4.000 empleados	8 Delegados de Prevención

4. Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención serán las definidas en los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como, las que emanen de las decisiones del Comité de Seguridad y Salud de cada Universidad.

5. Las Universidades deberán proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 80.- Nombramiento de los Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención que representen al personal laboral docente e investigador de las Universidades Canarias, serán elegidos por cada comité de empresa de entre sus miembros. Asimismo, el Comité de empresa podrá elegir como Delegados de Prevención a los docentes e investigadoras de la Universidad que no sean miembros del propio comité de empresa.

2. A los efectos de garantizar, en el marco de adaptación de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las Administraciones Públicas, la representatividad de todos los colectivos, las Universidades propiciarán el acuerdo entre el comité de Empresa del personal de administración y servicios, La Junta de personal funcionario, el comité de empresa del personal docente e investigador y de la Junta de personal docente e investigador para el nombramiento de los delegados de Prevención.

Artículo 81.- Tiempo retribuido de los Delegados de Prevención

Los Delegados de prevención dispondrán de un crédito horario retribuido mensual para el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo tercero del artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se fija en 20 horas. No obstante, será considerado en todo

caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos, así como, el correspondiente a acompañar a los Técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo; así como el destinado a conocer los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

Artículo 82.- El Comité de Seguridad y Salud

1. El comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de representación y participación, destinado a la consulta periódica sobre las actuaciones de los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos laborales.

2. Se constituirá en cada Universidad y estará formado por los Delegados de Prevención, de acuerdo a la escala expuesta en el artículo 79, y por un número igual de representantes de la Universidad correspondiente. A sus reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, un representante de los trabajadores legítimamente elegido por cada sección sindical o grupos de trabajadores con presencia en el comité de empresa y que no estén incluidos en el propio Comité de Seguridad y Salud. Asimismo podrán asistir con voz pero sin voto los responsables técnicos de la prevención de cada Universidad, que no estén incluidos entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

3. El comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se recogen en los puntos 1 y 2, respectivamente, del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, además de las siguientes:

- a. Vigilar el desarrollo y cumplimiento del contenido del Convenio en cuanto a revisiones médicas.
- b. Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral.
- c. Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.
- d. Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores.
- e. Establecer, en el marco de la Relación de Puestos de Trabajo, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
- f. Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en esta materia.
- g. Asesoramiento técnico a las Universidades y representantes de los trabajadores.
- h. Estudio de la problemática de drogodependencia entre los trabajadores. Elaboración de un plan que contemple medidas preventivas y asistenciales.
- i. Analizar y dar su conformidad a las actuaciones de las Universidades tendentes a la adecuación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales a su ámbito de actuación.
- j. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones asignadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración, especialmente en materia de :
 - i. Diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva.

- ii. Participación en los servicios de prevención.
- iii. Evaluación de factores de riesgo.
- iv. Adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores.
- v. Vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos, investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, análisis de ergonomía del puesto de trabajo, investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- vi. Elaboración del Mapa de Riesgos Laborales estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- vii. Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
- viii. Estudio de epidemiología laboral.
- ix. Protección específica de la gestación y del período de lactancia.
- x. En relación con la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el Comité de Seguridad y Salud será competente en:
 - 1. Informar cada seis meses sobre el desarrollo y cumplimiento de los Pliegos de Adjudicación. La Mutua adjudicataria quedará sujeta, a todos los efectos, a los acuerdos tomados en el seno del Comité de Seguridad y Salud, especialmente en materia de formación y con total dependencia jerárquica del Servicio Preventivo.
 - 2. El seguimiento para que se cumpla la prohibición de la subcontratación de los servicios a terceros, y que sean dispensados por la Mutua adjudicataria.
 - 3. Debatir en su seno, un mes antes de la finalización de la adjudicación, sobre la conveniencia de su prórroga previo informe del Servicio de Prevención.
 - 4. Velar para que en los baremos de las bases de adjudicación se incluya un apartado sobre política de estabilidad en el empleo de las empresas que concurren, debiendo este apartado significar el 20% del valor de la adjudicación.

4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

5. Dentro del propio Comité de Seguridad y Salud podrán crearse subcomisiones de trabajo.

Artículo 83.- Servicios de Prevención

1. Las Universidades Públicas Canarias constituirán un Servicio de Prevención propio que se dotará del conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, salvo que, por el número de trabajadores, no resulte preceptivo.

2. El servicio de prevención constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes se dedicarán de forma exclusiva a la actividad preventiva en el seno de la Universidad.

3. Para la implantación de la Prevención en sus Centros, la Gerencia de la Universidad podrá designar trabajadores encargados de la prevención, que colaborarán con el Servicio de Prevención.
4. En su caso, las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Universidades contemplarán la estructura de los Servicios de Prevención propios, que deberán contar, al menos, con integrantes que acrediten debida cualificación y formación establecidas reglamentariamente.
5. Se faculta, no obstante, al Comité de Seguridad y Salud para que participe en el desarrollo del Servicio de Prevención y sea consultado sobre la estructura, recursos humanos y técnicos de los que deba disponer.

Artículo 84.- Implantación de la prevención

1. Las Universidades deben establecer un Plan de mejora de las condiciones de seguridad de sus centros y dependencias que se planificará a partir de la evaluación inicial de riesgos de los trabajadores de los mismos. Dicha evaluación de riesgos se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
2. Las Universidades deberá consultar a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar. La actividad preventiva se planificará por un periodo determinado, estableciéndose fases y prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a la misma.
3. Las Universidades deberán analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer Planes de Autoprotección para sus centros y dependencias.
4. Las Universidades, a través de su Servicio de Prevención, prestarán especial atención en las evaluaciones a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las posibles situaciones de estrés y acoso moral en el trabajo.

Artículo 85.- Vigilancia de la Salud

1. La vigilancia de la salud en las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias se llevará a cabo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos y la normativa sanitaria aplicable.
2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a que viene obligada la Universidad, sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo caso será necesario el previo informe del Comité de Empresa. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. Podrán concertarse servicios externos especializados para controlar y mejorar la salud de los trabajadores, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
3. Los reconocimientos médicos se practicarán:
 - a. Una vez al año para todo el personal.
 - b. Periódica y/o específicamente al personal que por su actividad se estime necesario.
 - c. A todo trabajador de nuevo ingreso antes de su incorporación al puesto de trabajo.

- d. Tras un cambio de puesto de trabajo o de funciones, si ello supone la asunción de riesgos no medidos previamente.
- e. A petición del trabajador, por causa justificada.
- f. En las reincorporaciones, tras períodos de incapacidad superior a seis meses, al objeto de verificar la inexistencia de nuevas situaciones personales que puedan suponer un riesgo no considerado en la última evaluación realizada.

4. Con carácter general, las Universidades orientarán a los trabajadores en los siguientes aspectos:

- a. Prevención oftalmológica.
- b. Prevención de patologías de la voz.
- c. Prevención de lesiones muscoesqueléticas.
- d. Prevención de riesgos ginecológicos y mamografías.
- e. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- f. Protección a la maternidad: embarazo, postparto y lactancia.
- g. Prevención oncológica.
- h. Prevención de enfermedades cardiovasculares.
- i. Prevención de trastornos psicológicos.

5. El personal sanitario del Servicio de Prevención propio deberá conocer y vigilar las bajas que se produzcan, por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente, para comprobar la posible relación entre la causa de la enfermedad y los riesgos para la salud que puedan presentarse en el lugar de trabajo.

Artículo 86.- Protección a la maternidad

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia, la Universidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la embarazada, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

3. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se aplican en los casos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

4. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el número anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no

correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

5. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo serán también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y si así lo certificase el médico que en el régimen de la Seguridad Social que resulte aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

6. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al Centro y/o Departamento de la respectiva Universidad y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

7. La evaluación de los riesgos en el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, tendrán especial consideración a los factores químicos, físicos o bioquímicos.

Artículo 87.- Prevención y solución de quejas en materia de acoso

1. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias, con la coparticipación de éstos en su desarrollo y ejecución es uno de los elementos básicos a la hora de poder articular una política preventiva en materia de acoso.

2. Para estos casos, se constituirá un Comité arbitral constituido por el Defensor de la Comunidad Universitaria, tres representantes de la Universidad y otros tres representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa.

Artículo 88.- Medio ambiente laboral

1. Las Universidades pondrán en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética, depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia y realizarán auditorias ambientales con participación de los Delegados de Prevención. Las Unidades Medioambientales constituidas en las Universidades, colaborarán estrechamente con el Servicio de Prevención de la misma y deberán informar de su actuación al Comité de Seguridad y Salud.

2. Cada Universidad procurará que el desarrollo de las actividades investigadoras, docentes, administrativas y de servicios se realicen de forma que no impliquen daños a las personas ni al entorno, evitando por ello la emisión indiscriminada de vertidos, humos y residuos químicos que contravengan las normas medioambientales en la materia.

Artículo 89.- Formación específica

Las Universidades proporcionarán a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 90.- Botiquín de primeros auxilios

En los centros, Servicios, Departamentos, Laboratorios, y en todos aquellos lugares de trabajo que así lo estime el servicio de Prevención de Riesgos Laborales, deberá haber un botiquín de primeros

auxilios con el material necesario, en función del riesgo del lugar de trabajo donde se ubique. Por todo ello velará el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 91.- Prendas de trabajo

1. La Universidad proveerá a los trabajadores, que así lo requieran, de las prendas de trabajo y equipos de protección individual homologados y adecuados para el desempeño de sus funciones.
2. El Comité de Seguridad y Salud Laboral velará para que las prendas reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de que se trate; para ello, contará con el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, por lo que procederá su reposición cuando sufran algún deterioro que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Título IX

DERECHOS SINDICALES

Artículo 92. - Derechos de los trabajadores

1. Se podrán realizar Asambleas de trabajadores en las Universidades, previa comunicación a la misma en un plazo de 24 horas, para las que se dispondrá de 40 horas anuales dentro del horario de trabajo. Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales legalmente constituidas o el 20% del total de la plantilla.
2. Las Secciones Sindicales más representativas o que tengan al menos el 10% de los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de 20 horas anuales para Asambleas de afiliados y simpatizantes. El preaviso necesario para este tipo de asambleas será de 24 horas.
3. Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuenta de su nómina el importe de la cuota sindical del sindicato a que estén afiliados.

Artículo 93.- Derechos del Comité de Empresa

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores que representan, que se traducirá en una reducción de la dedicación docente de 9 créditos.
2. Cuando, por las funciones desempeñadas por los representantes, se requiera una sustitución en el desempeño del puesto, se informará a la Universidad sobre la ausencia por motivos sindicales con una antelación mínima de 48 horas.
3. Los miembros de los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de todas o parte de sus horas sindicales en uno o varios de ellos. En caso de producirse acumulación de horas sindicales, deberá comunicarse mediante escrito firmado por los representantes cedentes al Vicerrectorado competente en materia de profesorado, con una antelación mínima de 48 horas, por si se requiriese sustitución en el desempeño docente.
4. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Administración. Los miembros del Comité de Empresa y representantes de

los sindicatos que intervengan en la negociación del Convenio colectivo, estarán liberados durante el transcurso de dicha negociación.

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

6. Se pondrá a disposición de cada Comité de Empresa un local adecuado provisto de teléfono, ordenador, fotocopiadora, mobiliario y material de oficina, conexión a internet y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Tendrán derecho asimismo, a la utilización de fotocopiadoras y multcopistas existentes en la Universidad para facilitar información a sus representados. Además, dispondrán de una dotación económica anual para gastos corrientes adecuada a sus necesidades.

7. Se facilitarán a cada Comité de Empresa tablonas de anuncios para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones tengan que efectuar y se estimen pertinentes. Dichos tablonas se instalarán en lugares daramente visibles. Igualmente, se les facilitará el acceso a la emisión de comunicaciones a todo el personal por correo ordinario o electrónico.

8. Los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité de Empresa motivados por actos de representación serán abonados por las Universidades.

Artículo 94.- Informes del Comité de Empresa

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

Artículo 95.- Derechos de las Secciones Sindicales y Afiliados

1. Las Secciones Sindicales, legalmente constituidas, de los sindicatos firmantes del Convenio colectivo tendrán derecho a liberar a tiempo completo un máximo de 8 trabajadores, 4 en cada Universidad, en proporción a la representatividad en el Comité de Empresa de las Centrales Sindicales correspondientes. Las Universidades tienen la obligación de sustituir a los liberados, permaneciendo estos trabajadores en situación de activo sin merma salarial.

2. Las Secciones Sindicales, legalmente constituidas, de los sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará en función del número de trabajadores:

De 250 a 750 trabajadores	1
De 751 a 2.000 trabajadores	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores	3
De 5.001 en adelante	4

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

Los Delegados Sindicales de la Secciones Sindicales que hayan obtenido un 10% de representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a las mismas reducciones de jornada que los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros de las Secciones Sindicales que tengan reducción de jornada por razón sindical podrán acordar la acumulación de todas o parte de sus horas sindicales en uno o varios de ellos. En caso de producirse acumulación de horas sindicales, deberá comunicarse mediante escrito firmado por los miembros cedentes a la administración universitaria, con una antelación mínima de 48 horas, por si se requiriese sustitución en el desempeño del puesto de trabajo.

Los Delegados Sindicales poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la legislación y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

3. Son funciones y derechos de los Delegados Sindicales:

- a) Representar y defender los intereses del sindicato al que representan y de los afiliados al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Universidad.
- b) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad y Salud.
- c) Tener acceso a la misma información y documentación que el Comité de Empresa, de acuerdo con la normativa legal vigente en cada caso, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.
- d) Ser oídos por la Universidad en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato en particular.
- e) Ser informados y oídos por la Universidad, con carácter previo, sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- f) Ser informados y oídos por la Universidad, con carácter previo, en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, y sobre cualquier proyecto o acción de la Universidad que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- g) Ser informados y oídos por la Universidad, con carácter previo, sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Las Secciones Sindicales legalmente constituidas y con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a disponer de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades. Cuando el índice de afiliación exceda al 10% del personal, tendrán derecho a disponer de los mismos medios que el Comité de Empresa.

5. Los gastos de desplazamiento de los miembros de las Centrales Sindicales por actos de preparación y asistencia a la Comisión Negociadora y la Comisión Paritaria del Convenio colectivo serán abonados por las Universidades.

Título X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y GARANTÍAS

Artículo 96.- Régimen disciplinario

Con carácter general, y en el marco del artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, al personal docente e investigador incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo se le aplicará el régimen disciplinario aplicable a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 97.- Procedimiento

Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores, al delegado sindical y al interesado, dando audiencia a éste y siendo oídos aquéllos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente.

Artículo 98.- Derecho de opción en los supuestos de despido improcedente

1. En el supuesto de despidos declarados improcedentes por los órganos de la jurisdicción social, o reconocidos como tales por las propias Universidades, se pacta que corresponde en todo caso al trabajador despedido el derecho de opción entre la extinción indemnizada del contrato o la reincorporación al puesto de trabajo.
2. El trabajador despedido podrá ejercitar dicho derecho de opción de forma expresa, en el plazo legalmente establecido de cinco días desde la notificación de la sentencia; o de forma tácita, entendiéndose en este último caso que, si no se realizara manifestación expresa al efecto, la opción se realiza por la readmisión al puesto de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera

Si a la entrada en vigor de este Convenio la Universidad no tuviese aprobada la RPT del personal docente e investigador laboral, la convocatoria de plazas se hará mediante negociación con la representación de los trabajadores. En todo caso, se garantizará al personal docente e investigador laboral los derechos de promoción y reingreso del personal en excedencia, reconocidos en el presente Convenio colectivo.

Disposición Transitoria Segunda

El mes siguiente a la entrada en vigor del presente Convenio colectivo el personal docente e investigador laboral recibirá una paga extraordinaria individualizada en concepto de la antigüedad no cobrada, equivalente a lo no percibido en concepto de complemento de antigüedad desde el inicio de su actual contrato.