

# CONVENIO COLECTIVO PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL UNIVERSIDADES PÚBLICAS CANARIAS

---

2012-2015. Prorrogable.  
Actualizado a junio de 2012.

## **FSOC**

**Sindicato Obrero Canario**



## INDICE

PREÁMBULO .....	5
TÍTULO PRELIMINAR .....	5
DISPOSICIONES GENERALES .....	5
Artículo 1.- Identificación de las Partes y Objeto.....	5
Artículo 2.- Ámbito de aplicación funcional y territorial. ....	5
Artículo 3.- Ámbito personal. ....	6
Artículo 4.- Ámbito temporal.....	7
Artículo 5.- Normativa de aplicación.....	8
Artículo 6.- Indivisibilidad del Convenio Colectivo. ....	8
Artículo 7.- Compensación y absorción. ....	8
Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.....	8
Artículo 9.- Comisión Paritaria.....	9
Artículo 10.- Mediación y resolución de conflictos. ....	10
TÍTULO I .....	11
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL .....	11
RÉGIMEN DE PERSONAL. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	11
CAPÍTULO I .....	11
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL .....	11
ESPECÍFICAS DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO .....	11
Artículo 11.- Personal docente e investigador.....	11
Artículo 12.- Personal investigador. ....	13
CAPÍTULO II .....	17
RÉGIMEN DE PERSONAL .....	17
Artículo 13.- Funciones del Personal docente e investigador laboral. ....	17
Artículo 14.- Dedicación del Personal Docente e Investigador Laboral.....	17
Artículo 15.- Organización del trabajo. ....	18
CAPÍTULO III .....	19
RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO .....	19
Artículo 16.- Relación de Puestos de Trabajo.....	19
Artículo 17.- Elaboración y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.....	19
TÍTULO II .....	20
PROVISIÓN DE PLAZAS Y SELECCIÓN DE PERSONAL. PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	20
CAPÍTULO I .....	20
PROVISIÓN DE PLAZAS Y SELECCIÓN DE PERSONAL .....	20
Artículo 18.- Principios generales.....	20
Artículo 19.- Procedimiento de provisión.....	21
Artículo 20.- Provisión de plazas específicas en el ámbito de ciencias de la salud.....	22
Artículo 21.- Reingreso de personal sin derecho a reserva del puesto de trabajo. ....	23
Artículo 22.- Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.....	23
CAPÍTULO II .....	24
PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	24
Artículo 23.- Derecho a la promoción profesional.....	24
Artículo 24.- Promoción de los Ayudantes.....	25
Artículo 25.- Promoción de los Profesores Ayudantes Doctores a Profesores Contratados Doctores.....	26
Artículo 26.- Promoción de los Profesores Ayudantes Doctores a Profesores Titulares de Universidad.....	27
Artículo 27.- Promoción de los Profesores Contratados Doctores.....	28



TÍTULO III .....	30
JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.....	30
CAPÍTULO I .....	30
CALENDARIO LABORAL Y JORNADA DE TRABAJO .....	30
Artículo 28.- Calendario laboral. ....	30
Artículo 29.- Jornada de trabajo. ....	30
CAPÍTULO II .....	31
VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA .....	31
Artículo 30.- Vacaciones, permisos y licencias. ....	31
Artículo 31.- Reducciones de jornada. ....	32
TÍTULO IV .....	32
SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIA .....	32
Artículo 32.- Suspensión del contrato de trabajo. ....	32
Artículo 33.- Excedencias y servicios especiales. ....	33
TÍTULO V.....	33
RÉGIMEN RETRIBUTIVO .....	33
CAPÍTULO I .....	33
NORMAS GENERALES .....	33
Artículo 34.- Régimen retributivo.....	33
Artículo 35.- Recibo de salarios. ....	34
CAPÍTULO II .....	34
ESTRUCTURA GENERAL DE LAS RETRIBUCIONES .....	34
Artículo 36.- Retribuciones de los Profesores Contratados Doctores y de los Investigadores fijos e indefinidos.....	34
Artículo 37.- Retribuciones de los Profesores Ayudantes Doctores y de los Colaboradores. ....	35
Artículo 38.- Retribuciones de los Ayudantes.....	36
Artículo 39.- Retribuciones del Profesorado Asociado a tiempo parcial. ....	37
Artículo 40.- Retribuciones de los titulares de plazas vinculadas docente-asistenciales. ....	38
Artículo 41.- Otras remuneraciones. ....	38
Artículo 42.- Retribuciones de los profesores eméritos y visitantes.....	39
Artículo 43.- Indemnizaciones por razón del servicio. ....	40
TÍTULO VI .....	40
FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ACCIÓN SOCIAL .....	40
Artículo 44.- Formación y perfeccionamiento profesional. ....	40
Artículo 45.- Seguridad y salud en el trabajo.....	41
Artículo 46.- Acción Social. ....	41
TÍTULO VII .....	41
DERECHOS SINDICALES .....	41
Artículo 47.- Negociación colectiva, representación y participación.....	41
Artículo 48.- Utilización del crédito horario para el ejercicio de las funciones representativas. ....	42
TÍTULO VIII .....	43
RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	43
Artículo 49.- Régimen disciplinario.....	43
DISPOSICIONES ADICIONALES .....	44
Primera.- Jubilación.....	44
Segunda.- Evaluación de la actividad investigadora. ....	44
Tercera.- Promoción profesional.....	45
Cuarta.- Promoción del profesorado asociado. ....	45



Quinta.- Consolidación del complemento de antigüedad. ....	45
Sexta.- Promoción de la igualdad y de la protección contra el acoso sexual. ....	45
DISPOSICIONES TRANSITORIAS .....	46
Primera.- Procedimiento y Baremo General de los concursos de acceso .....	46
Segunda.- Personal investigador fijo e indefinido. ....	46
Tercera.- Garantía de derechos retributivos. ....	46
DISPOSICIONES FINALES.....	47
Primera.- Eficacia del nuevo régimen retributivo. ....	47
Segunda.- Estatuto del Personal Docente e Investigador. ....	48
Tercera.- Modificación del actual régimen de distribución o cómputo de la jornada de trabajo. ....	48
Cuarta.- Promoción interna. ....	49



## **PREÁMBULO**

El presente Convenio Colectivo, suscrito de una parte por las Universidades de La Laguna y de Las Palmas de Gran Canaria, representadas por sus Rectores Magníficos, y de otra parte por su Personal Docente e Investigador laboral, representado por las Organizaciones Sindicales CCOO, Asamblea de profesorado, IC y UGT, que suponen la mayoría absoluta de los miembros de los Comités de Empresa de cada una de dichas Universidades, constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ambas partes en virtud de su autonomía colectiva y como resultado de la negociación desarrollada por las mismas, siendo de eficacia general dentro de su ámbito de aplicación y en los términos fijados en el mismo.

## **TÍTULO PRELIMINAR**

### **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, por el Personal Docente e Investigador laboral dependiente de aquéllas, representado por los Sindicatos CCOO, Asamblea de profesorado, IC y UGT.

2. Su objeto es regular las relaciones laborales del PDIL de las Universidades Públicas de Canarias, en el marco jurídico legalmente establecido.

#### **Artículo 2.- Ámbito de aplicación funcional y territorial.**

1. Las partes acuerdan que las normas del presente Convenio se aplicarán al conjunto de las actividades y servicios que preste el PDIL para la ULL y para la ULPGC, en virtud del contrato laboral que les vincula a la respectiva Universidad.

2. El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial de la ULL y de 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 Colectivo 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, sin perjuicio de lo previsto para determinados colectivos en los apartados siguientes.

2. Asimismo, se regirá por lo previsto en el presente Convenio Colectivo el personal investigador fijo e indefinido, contratado conforme a lo previsto en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

3. El personal investigador temporal contratado conforme a lo previsto en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o bien de acuerdo a las modalidades de contratación de duración determinada previstas en el Estatuto de los Trabajadores; así como el personal investigador en formación contratado conforme a lo previsto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, o disposición que lo sustituya, modifique o complemente, y los Profesores Contratados Doctores tipo 2, regulados en el artículo 4 del Decreto 140/2002, de 7 de octubre, sobre régimen del personal docente e investigador contratado y sobre complementos retributivos del profesorado de las Universidades Canarias (BOC nº 139, de 18.10.02), se regirán por lo que se establezca en las normas reguladoras de los correspondientes Programas de ayudas a la investigación y en las respectivas convocatorias para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, por lo previsto en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en el Estatuto del personal investigador en formación, en la Ley Orgánica de Universidades, en el Estatuto Básico del Empleado Público y en el Estatuto de los Trabajadores. Del presente Convenio Colectivo le será de aplicación exclusivamente su artículo 12.

4. Los Investigadores distinguidos regulados en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación se regirán por las disposiciones citadas en el apartado anterior, así como por lo previsto en su contrato. Del presente Convenio Colectivo le serán de aplicación exclusivamente los aspectos que se pacten expresamente en su contrato.

5. Se excluye expresamente del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo al personal investigador en formación durante su situación de beca conforme a lo previsto en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, a los becarios, al profesorado de Escuelas Taller, así como al personal técnico de apoyo o soporte a la docencia, la investigación y la transferencia del conocimiento y la tecnología, contratado en régimen laboral para el desarrollo de la funciones previstas en la Ley Orgánica de Universidades y en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

#### **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 durante un período de treinta meses contados a partir de dicha fecha.

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.

4. En el caso de producirse la denuncia de este Convenio o de sus prórrogas, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

### **Artículo 5.- Normativa de aplicación.**

Las normas incluidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones entre las Universidades Públicas de Canarias y su Personal docente e investigador laboral. Asimismo serán de aplicación la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación; la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; las Disposiciones Generales del Estado y de la Comunidad Autónoma de Canarias pertinentes; así como los Estatutos de la correspondiente Universidad.

### **Artículo 6.- Indivisibilidad del Convenio Colectivo.**

1. 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.
2. Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del Convenio las partes se obligan a negociar un nuevo Convenio o a renegociar las cláusulas afectadas.

### **Artículo 7.- Compensación y absorción.**

1. 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.
2. Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante su vigencia, o la de alguna de sus prórrogas, mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual, resultasen superiores a las previstas en este Convenio.

### **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 y vengan derivadas de normas preexistentes y/o convenidas colectivamente.

## **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 6 representantes de las Universidades Públicas de Canarias y 6 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, con voz, pero sin voto.

3. La Comisión Paritaria estará presidida por un representante de las universidades y la secretaría de la misma corresponderá a un funcionario de las universidades, que asistirá a las reuniones con voz, pero sin voto.

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 Subcomisiones 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, constando 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 de Canarias si procediera su publicación. En todo caso la Comisión Paritaria hará públicos en el plazo de 10 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 15 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. En particular deberán someterse a la Comisión Paritaria las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Corresponde a la Comisión Paritaria acordar acudir a los procedimientos que estuviesen establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico que fueran de aplicación, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior, así como la adaptación, en su caso, de dichos procedimientos.

4. La Comisión Paritaria deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en los registros generales de ambas Universidades, computados desde la presentación del último de ellos, la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

5. Reunida la Comisión Paritaria para tratar el conflicto colectivo, esta 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 I**

### **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL.**

#### **RÉGIMEN DE PERSONAL. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

## **CAPÍTULO I**

### **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL**

#### **ESPECÍFICAS DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

#### **Artículo 11.- Personal docente e investigador.**

1. Las Universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral a través de cualquiera de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario reguladas en los artículos 48 y siguientes de la Ley Orgánica de Universidades. Asimismo, podrán contratar dicho personal mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que afectan al personal incluido en el ámbito del presente Convenio Colectivo, se corresponden con las figuras de:

- a) Ayudantes.
- b) Profesores Asociados.
- c) Profesores Ayudantes Doctores.
- d) Profesores Colaboradores.
- e) Profesores Contratados Doctores.
- f) Profesores Visitantes.

3. La duración, requisitos de acceso, finalidad, funciones y régimen jurídico de cada una de las modalidades contractuales señaladas en el apartado anterior, serán las previstas en la Ley Orgánica de Universidades. A los efectos de exigencia, en los casos en que así proceda, de la previa evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o de la Agencia Canaria de Evaluación de la Calidad y Acreditación Universitaria, se considerará que ha obtenido dicha evaluación positiva el profesorado funcionario de carrera perteneciente a los cuerpos docentes universitarios, así como aquellos que estuvieran en posesión de la acreditación para acceder a dichos cuerpos.

4. La contratación del profesorado a que se refiere el apartado anterior se regirá por los principios de mérito y capacidad, y se ajustará a las reglas exigidas en los artículos 49 a 54 de la Ley Orgánica de Universidades, así como a lo dispuesto, en su caso, por la Comunidad Autónoma de Canarias, por los Estatutos de las Universidades y por el presente Convenio Colectivo.

5. A los profesores colaboradores contratados con arreglo a la Ley Orgánica de Universidades, en su redacción inicial, les será de aplicación lo previsto en la Disposición Adicional Tercera de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, cuando reúnan los requisitos establecidos en la misma. Cuando así proceda, la transformación contractual se producirá en el mes siguiente al de la fecha de presentación de la solicitud por el interesado. Asimismo, las Universidades podrán contratar profesores colaboradores de acuerdo con los términos y con las condiciones previstas en el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores.

6. Las Universidades podrán contratar profesores para la sustitución:

- En los puestos vacantes de profesorado previstos en la Ley Orgánica de Universidades, desde el momento en que se inicia el proceso de cobertura.
- En los casos de reserva de puesto de trabajo de dicho profesorado por el cese temporal de la prestación de servicios.

Estos contratos tendrán duración determinada y su objeto será cubrir, total o parcialmente, las actividades académicas. Se utilizará la modalidad contractual más adecuada a las necesidades de la Universidad, entre las que se podrán incluir las señaladas en el apartado 2 de este artículo.

7. Las Universidades, de acuerdo con sus Estatutos, podrán nombrar profesores eméritos entre aquellos profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad.

8. El profesorado asociado del ámbito de ciencias de la salud se registrará por las normas propias de los profesores asociados de la Universidad, con las peculiaridades reglamentariamente establecidas o que se establezcan en cuanto los requisitos para su contratación, la duración de sus contratos y su régimen retributivo, entre otras.

## **Artículo 12.- Personal investigador.**

1. Se considera personal investigador el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

2. Las Universidades podrán contratar personal investigador en régimen laboral a través de cualquiera de las modalidades de contratación laboral específicas reguladas en los artículos 20 y siguientes de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Asimismo, podrán contratar dicho personal mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, o disposición que lo sustituya, modifique o complemente.

3. Las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador son las siguientes:

- a) Contrato predoctoral.
- b) Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- c) Contrato de investigador distinguido.

La duración, requisitos de acceso, finalidad, funciones y régimen jurídico de cada una de dichas modalidades contractuales serán las previstas en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

4. Los procesos de selección de personal investigador que preste servicios en la Universidad se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Universidades y su normativa de desarrollo.

5. Al personal investigador le será de aplicación el régimen de derechos y deberes previstos en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en la medida en que sean compatibles con la modalidad, duración y objeto de su respectivo contrato. Asimismo, al personal investigador en formación le será de aplicación el régimen de derechos y deberes previstos en su Estatuto.

6. El personal investigador podrá prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes cuando obtuviera la Venia Docendi, en los términos que fije el oportuno Reglamento de cada Universidad, con las limitaciones previstas en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como, en su caso, en el Estatuto del personal investigador en formación y en la correspondiente convocatoria. La actividad docente deberá contar con la autorización del Vicerrectorado competente en materia de investigación y en materia de profesorado y deberá estar contemplada en los Planes de Ordenación Docente del Departamento en tanto en cuanto dure la misma. La participación en actividades docentes no será un eximente para el cumplimiento de sus objetivos de investigación. La colaboración docente será reconocida y certificada por el órgano competente de la Universidad y será cuantificada en horas como méritos docentes.

7. El contrato fijo, el indefinido y el predoctoral se celebrarán a tiempo completo. Los contratos temporales, así como los correspondientes a las restantes modalidades establecidas en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación. La jornada de trabajo de los investigadores a tiempo completo tendrá la misma duración que la prevista para el personal docente e investigador con el mismo régimen de dedicación. El personal investigador a tiempo parcial realizará la jornada fijada en su contrato.

8. El objeto del contrato de los investigadores fijos e indefinidos será la realización de actividades de investigación o la dirección de equipos humanos, centros de investigación, instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos de la Universidad. La actividad desarrollada por los investigadores indefinidos será evaluada de acuerdo al procedimiento y criterios establecidos para la evaluación de la actividad investigadora del profesorado de los cuerpos docentes universitarios, por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora. La evaluación se podrá realizar, también, por los organismos y conforme a los criterios previstos en el artículo 22.2 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a elección de cada Universidad. Esta evaluación se realizará al menos cada seis años y en el supuesto de no superarse favorablemente constituirá causa de extinción del contrato de las previstas en el artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que se consignará expresamente en el mismo. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, suspenderán el cómputo señalado para la evaluación.

9. Las Universidades podrán contratar por obra o servicio determinado personal investigador con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos específicos de investigación científica o técnica. Los contratos se vincularán necesariamente al proyecto, programa, convenio, contrato o resolución administrativa concreta y determinada que le sirva de justificación, bien al desarrollo del mismo en su totalidad bien al desarrollo de obras o servicios concretos dentro del proyecto o programa. Esta vinculación determinará el objeto del contrato y las tareas a realizar, que se especificarán en el mismo. El investigador desempeñará su trabajo en el seno del equipo de investigación que tenga a su cargo la realización del proyecto o programa de investigación al que se vincule el contrato, dependiendo funcionalmente del director o investigador principal del mismo. El contrato finalizará en el momento en el que terminen los trabajos concretos que constituyan el objeto de la obra o servicio, en el momento en que concluya el proyecto o programa de investigación al que se vincule, o bien en el supuesto establecido en el artículo 52.e) del Estatuto de los Trabajadores. Las retribuciones de este personal se fijarán en el contrato, de acuerdo con lo que establezca cada Universidad, y serán como mínimo equivalentes al sueldo base de un funcionario del grupo A1 para aquellos contratos que requieran de investigadores pre-doctorales, y del ciento veinticinco por ciento de dicho importe para los que requieran de investigadores postdoctorales. La colaboración complementaria en tareas docentes de este personal se sujetará a lo establecido en el apartado 6 de este artículo, deberá estar expresamente prevista en la correspondiente convocatoria y se limitará a las relacionadas con la actividad de investigación para la que haya sido contratado.

## **CAPÍTULO II**

### **RÉGIMEN DE PERSONAL**

#### **Artículo 13.- Funciones del Personal docente e investigador laboral.**

1. Las funciones del personal docente e investigador laboral comprenden, de modo general, la prestación de servicios en actividades docentes e investigadoras, así como de atención a las necesidades de gestión y administración de su departamento, instituto universitario, centro o Universidad, en términos similares a los establecidos para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, con las peculiaridades señaladas en el Capítulo I de este Título para cada una de las modalidades o figuras contractuales.

2. Los profesores contratados doctores que ocupen plazas vinculadas docente-asistenciales en aplicación de lo previsto en el artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, desempeñarán las funciones docentes y asistenciales en los términos que se establecen en su normativa específica.

3. Los investigadores fijos e indefinidos desempeñarán las funciones señaladas en el artículo 12 de este Convenio.

#### **Artículo 14.- Dedicación del Personal Docente e Investigador Laboral.**

1. El régimen de dedicación del personal docente e investigador laboral se regirá por lo previsto para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, con las peculiaridades señaladas en la Ley Orgánica de Universidades para cada una de las modalidades o figuras contractuales. En particular será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, o disposiciones que lo modifiquen, desarrollen, complementen o sustituyan.

2. El profesorado 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.

## **Artículo 15.- 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.

e) Cumplimiento efectivo a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

3. Cuando la organización del trabajo suponga la modificación de las condiciones de trabajo requerirá la negociación previa con la representación de los trabajadores.

## **CAPÍTULO III**

### **RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

#### **Artículo 16.- Relación de Puestos de Trabajo.**

1. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual las Universidades estructuran su organización, realizan la ordenación y dimensionamiento del personal para el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto de trabajo.
2. Las Relaciones de Puestos de Trabajo obedecerán a criterios de planificación de las necesidades académicas y comprenderán, al menos, la denominación de los puestos; los grupos de clasificación profesional; los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos cuando estén reservados a funcionarios, o bien la categoría o modalidad contractual, cuando deban ser desempeñados por personal laboral; el área de conocimiento, en los términos previstos en la Ley Orgánica de Universidades y su normativa de desarrollo; el Departamento; los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias.
3. Las relaciones de puestos de trabajo se ajustarán a las previsiones presupuestarias. Las plazas sólo podrán ser convocadas previa su inclusión en la RPT.
4. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas.

#### **Artículo 17.- Elaboración y modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.**

1. La elaboración o modificación de la RPT será informada por el Comité de Empresa del personal docente e investigador laboral, en lo que afecte a dicho colectivo, incorporándose como anexo al presente Convenio Colectivo el apartado correspondiente al personal incluido en su ámbito de aplicación.
2. La creación, modificación y amortización de puestos de trabajo se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo. Con carácter general, la creación de plazas de personal docente e investigador laboral requerirá la existencia de necesidades docentes y de la correspondiente dotación presupuestaria.
3. La creación de plazas de Ayudantes o de Profesores Ayudantes Doctores requerirá la oportuna planificación que justifique y permita su

posterior transformación en la respectiva plaza de Profesor Ayudante Doctor, de Profesor Contratado Doctor o de Profesor Titular de Universidad, tomando como referencia el período máximo de duración de los respectivos contratos.

4. En todo caso, la justificación de las necesidades docentes corresponderá al Departamento correspondiente.

5. Las relaciones de puestos de trabajo se actualizarán cuando así lo exija el cumplimiento de los fines descritos en este Capítulo.

## **TÍTULO II**

### **PROVISIÓN DE PLAZAS Y SELECCIÓN DE PERSONAL. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### **CAPÍTULO I**

#### **PROVISIÓN DE PLAZAS Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

##### **Artículo 18.- Principios generales.**

1. La contratación del personal docente e investigador, excepto las figuras de Profesor Visitante y Emérito, se hará mediante concurso público, al que se dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con la suficiente antelación al Consejo de Universidades para su difusión en todas ellas. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se considerará mérito preferente estar acreditado o acreditada para participar en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

2. Los concursos de acceso a los que se refiere el apartado anterior se regirán por las bases de sus respectivas convocatorias, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Universidades, así como en los Estatutos de la Universidad convocante y en las demás normas de carácter general que resulten de aplicación.

## **Artículo 19.- Procedimiento de provisión.**

1. Los Estatutos y Reglamentos de cada Universidad regularán la composición de las Comisiones de selección y el procedimiento que ha de regir en los concursos de acceso, que deberá valorar, en todo caso, el historial académico, docente e investigador del candidato. Asimismo, se podrá evaluar su proyecto docente e investigador y contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.

2. Podrán concurrir a los concursos de acceso quienes posean los requisitos de titulación, evaluación de su actividad y ejercicio profesional que para la respectiva modalidad contractual se establecen en el Capítulo I del Título I del presente Convenio Colectivo.

3. La composición de las Comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, garantizando la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes, y procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.

4. El proceso podrá concluir con la propuesta de la Comisión de no proveer la plaza convocada. Contra esta decisión cabrá presentar la oportuna reclamación.

5. El procedimiento de los concursos de acceso será objeto de negociación con el Comité de Empresa de la respectiva Universidad, con carácter previo a la aprobación de los Reglamentos señalados en el apartado 1 de este artículo.

6. En los concursos de acceso a plazas de Profesor Contratado Doctor, los criterios para la adjudicación de las mismas se aprobarán y harán públicos en la forma prevista para los correspondientes al cuerpo de profesores titulares de universidad, de acuerdo con lo que se prevea en las disposiciones señaladas en el apartado 1 de este artículo.

7. En los concursos de acceso a las plazas de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor y Profesor Asociado, cada Universidad establecerá un Baremo General puntuado de méritos, previa negociación con el Comité de Empresa y de acuerdo con lo que se prevea en las disposiciones señaladas en el apartado 1 de este artículo. En los Baremos Generales se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

a) Se considerará mérito preferente estar acreditado o acreditada para participar en los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

b) Para la figura de Profesor Ayudante Doctor se considerará mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.

c) Con carácter prioritario, se tomarán en consideración los méritos específicos adecuados a las características de cada puesto de trabajo.

d) Se valorará la experiencia académica y/o profesional del candidato en puestos de similar contenido.

8. La contratación de Profesores Colaboradores se hará conforme al procedimiento y requisitos establecidos en el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores.

9. La contratación de Profesores Visitantes y el nombramiento de Profesores Eméritos se ajustará a lo que dispongan los Estatutos de cada Universidad.

10. La contratación de investigadores fijos e indefinidos se ajustará a lo previsto en la Ley Orgánica de Universidades, en los Estatutos y en los Reglamentos de cada Universidad.

## **Artículo 20.- Provisión de plazas específicas en el ámbito de ciencias de la salud.**

1. La provisión de plazas de profesor contratado doctor vinculadas con plazas asistenciales de instituciones sanitarias en aplicación de los conciertos previsto en el artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, se realizará conforme a las normas que les son propias.

2. Asimismo, se observarán las disposiciones específicas aplicables para la provisión de las plazas de profesores asociados que deberá cubrirse por personal asistencial que esté prestando servicios en la institución sanitaria concertada, así como para la de las plazas de ayudante, profesor ayudante doctor y profesor contratado doctor que, en aplicación de los citados conciertos, deba cubrirse mediante concurso público entre profesionales sanitarios que hubieran obtenido el título de especialista en los tres años anteriores a la convocatoria del mismo.

### **Artículo 21.- Reingreso de personal sin derecho a reserva del puesto de trabajo.**

1. El reingreso al servicio activo del personal laboral indefinido en situación de excedencia o suspensión de contrato sin derecho a reserva del puesto de trabajo, se efectuará mediante la obtención de una plaza en los concursos de acceso que cualquier Universidad convoque.

2. El reingreso de dicho personal podrá efectuarse, asimismo, en la Universidad de procedencia con anterioridad a la excedencia o suspensión de contrato, si dispusiese de plaza vacante de su modalidad contractual y área de conocimiento, solicitando del Rector la adscripción a la misma.

### **Artículo 22.- Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.**

1. La sustitución de la actividad del personal docente e investigador con derecho a reserva del puesto de trabajo se efectuará mediante la modalidad contractual más adecuada a las necesidades de la Universidad.

2. La selección 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.

3. El contrato se extinguirá cuando se produzca la reincorporación del sustituido, venza el plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación o se extinga la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

4. Celebrado concurso de acceso en un área de conocimiento para la contratación de profesorado en una modalidad determinada, la lista ordenada de concursantes baremados se conformará como bolsa de contratación para sustituciones en dicha modalidad y área de conocimiento, pudiendo exigirse una puntuación mínima para la inclusión en la citada lista. En caso de inexistencia o agotamiento de bolsa de contratación para una modalidad y área determinada, se utilizarán las correspondientes a las de modalidades de la misma área y de mayor nivel de cualificación exigido para su desempeño, siempre que cumplan los requisitos correspondientes a la modalidad en la que se procederá a la contratación del sustituto. En defecto de lo anterior se podrán utilizar, siguiendo el mismo criterio, las bolsas de áreas afines a propuesta del Departamento. No se podrán utilizar bolsas para contrataciones de modalidades de nivel superior a aquel para las que fueron configuradas. Los concursos celebrados darán lugar a la extinción de la bolsa de contratación existente de concursos anteriores.

5. La Universidad recurrirá a dichas bolsas de contratación para sustituciones, salvo que por acuerdo del Consejo del Departamento correspondiente se estimase que el perfil de las plazas de los concursos realizados no se ajustase a las necesidades docentes sobrevenidas.

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

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

## **CAPÍTULO II**

### **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 23.- Derecho a la promoción profesional.**

1. El personal contratado a tiempo completo que desempeñe plaza incluida en la Relación de Puestos de Trabajo, tiene derecho a la promoción profesional ligada a los méritos docentes e investigadores alcanzados, así como a la evaluación del desempeño de las funciones que le son propias, con respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Se entiende por promoción profesional el conjunto ordenado de oportunidades y expectativas de progreso profesional dirigidas a completar y perfeccionar la formación docente e investigadora, así como a la incentivación del acceso a los cuerpos docentes universitarios.

### **Artículo 24.- Promoción de los Ayudantes.**

1. La duración inicial de los contratos de los Ayudantes será de un año, prorrogándose por períodos anuales, hasta un máximo de cinco años. Para no proceder a las prórrogas anuales deberá mediar informe desfavorable debidamente motivado del Consejo de Departamento, así como audiencia previa del interesado e informe motivado del Comité de Empresa. Para dichas prórrogas no será obstáculo haber obtenido el título de doctor durante la vigencia del contrato o de alguna de sus prórrogas anteriores.

2. El Ayudante que hubiera completado cuatro años efectivos de contrato como tal y posea los requisitos para el acceso a la condición de Profesor Ayudante Doctor podrá solicitar, de conformidad con la Ley, la adaptación o transformación de su contrato en uno de esta última modalidad. En el proceso de selección a la plaza de Profesor Ayudante Doctor se considerará mérito preferente la experiencia docente e investigadora como Ayudante en el área de conocimiento en la que se inscribe la plaza, sin perjuicio de los establecidos en la Ley Orgánica de Universidades.

3. A los efectos de lo señalado en los apartados anteriores, no se tomarán en consideración los períodos correspondientes a las situaciones que, de acuerdo con lo señalado en la Ley Orgánica de Universidades, interrumpen el cómputo de duración del contrato de Ayudante.

4. No será preciso completar el período de cuatro años señalado en el apartado 2 de este artículo cuando lo solicite el Departamento, por necesidades docentes en el área de conocimiento debidamente acreditadas en la solicitud, siempre que existiese la correspondiente dotación presupuestaria y la conformidad del interesado.

5. En casos justificados, previa negociación con el Comité de Empresa, conformidad de los Departamentos implicados y audiencia del interesado, la nueva plaza de Profesor Ayudante Doctor se podrá adscribir a un área de conocimiento afín a aquella a la que se encontraba adscrita la de Ayudante.

6. La efectividad de la incorporación a la nueva plaza de Profesor Ayudante Doctor se podrá demorar hasta la finalización de la prórroga en vigor del contrato de Ayudante, con independencia de quien resulte adjudicatario de la misma.

7. En el caso de que quien estuviese contratado como Ayudante no obtuviese la plaza de Profesor Ayudante Doctor, la terminación de su contrato se producirá cuando finalice la prórroga en vigor. Si no se hubiese agotado el tiempo máximo de cinco años, las sucesivas prórrogas estarán condicionadas a la existencia de necesidades docentes, a las disponibilidades presupuestarias y al informe favorable del Consejo de Departamento.

8. Para facilitar la promoción prevista en este artículo, las plazas de Ayudante estarán adscritas, en la Relación de Puestos de Trabajo, a las modalidades de Ayudante y de Profesor Ayudante Doctor, indistintamente, sin perjuicio de su dotación presupuestaria en función del contrato de su ocupante.

### **Artículo 25.- Promoción de los Profesores Ayudantes Doctores a Profesores Contratados Doctores.**

1. Los Departamentos, previa petición de un Profesor Ayudante Doctor que reúna los requisitos para el acceso a la condición de Profesor Contratado Doctor, podrán solicitar la transformación de su plaza en una correspondiente a esta última modalidad, así como su provisión.

2. Se requerirá, para ello, el cumplimiento constatado de los siguientes requisitos:

a. Que el interesado hubiera completado tres años efectivos de contrato como Profesor Ayudante Doctor, o siete de duración conjunta entre las figuras de Ayudante y de Profesor Ayudante Doctor. A estos efectos no se tomarán en consideración los períodos correspondientes a las situaciones que, de acuerdo con lo señalado en la Ley Orgánica de Universidades, interrumpen el cómputo de duración del contrato.

b. Acreditación, por parte del Departamento, de la persistencia de las necesidades docentes que justificaron la creación de la plaza de Profesor Ayudante Doctor.

3. Si concurrieran las circunstancias señaladas en los apartados anteriores, la plaza de Profesor Ayudante Doctor será amortizada y la nueva plaza de Profesor Contratado Doctor se proveerá en la forma establecida en el Capítulo I de este Título, salvo que, con carácter excepcional, se diese una reducción drástica de la dotación presupuestaria del Capítulo I, fehacientemente contrastada.

4. Desde la transformación de la plaza hasta su provisión, o bien hasta la finalización del período máximo de duración del contrato si esta circunstancia se produjera con anterioridad, el interesado será adscrito presupuestariamente y con carácter provisional a la nueva plaza de Profesor Contratado Doctor, si bien conservará las funciones, retribuciones, derechos y obligaciones correspondientes a su contrato de Profesor Ayudante Doctor.

5. En el caso de que el interesado no obtuviera la nueva plaza y su contrato no hubiera agotado su período máximo de duración, continuará prestando sus servicios hasta la finalización de dicho contrato, sin adscripción a plaza alguna y pudiendo ser reasignado a áreas de conocimiento afines durante dicho período.

### **Artículo 26.- Promoción de los Profesores Ayudantes Doctores a Profesores Titulares de Universidad.**

1. Cuando un Profesor Ayudante Doctor obtenga la acreditación, o la habilitación en su caso, para acceder al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, podrá pedir a su Departamento la creación de una plaza de Profesor Titular de Universidad para tener opción al acceso a la misma.

2. El Departamento, previa acreditación de la persistencia de las necesidades docentes que justificaron la creación de la plaza de Profesor Ayudante Doctor, solicitará la creación de la plaza de Profesor Titular de Universidad.

3. Si existiera de la correspondiente dotación presupuestaria, se iniciará el procedimiento de creación de la plaza solicitada.

4. La nueva plaza de Profesor Titular de Universidad se proveerá mediante convocatoria pública, por los procedimientos y con los requisitos legal y reglamentariamente establecidos que garanticen el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

5. En caso de que el Profesor Ayudante Doctor obtuviera la nueva plaza de Profesor Titular de Universidad, la suya será amortizada, incluso en el caso de que su contrato no hubiera agotado su período máximo de duración.

6. En caso de que el Profesor Ayudante Doctor no obtuviera la nueva plaza de Profesor Titular de Universidad, continuará con su contrato de Profesor Ayudante Doctor en vigor hasta la finalización de su período máximo de duración, en el caso de que el mismo no se hubiese agotado.

7. En el supuesto señalado en el apartado anterior, al finalizar el período máximo de duración del contrato de Profesor Ayudante Doctor, el interesado podrá optar a su promoción a Profesor Contratado Doctor en la forma establecida en el artículo anterior.

## **Artículo 27.- Promoción de los Profesores Contratados Doctores.**

1. Cuando un Profesor Contratado Doctor obtenga la acreditación, o la habilitación en su caso, para acceder al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, podrá solicitar a su Departamento la creación de una plaza de Profesor Titular de Universidad en su área de conocimiento para tener opción al acceso a la misma.

2. El interesado deberá prestar su conformidad para que, en caso de que no resultase adjudicatario de la nueva plaza de Profesor Titular de Universidad, la Universidad pueda proceder a su readscripción a:

\* Un Departamento con sobrecarga docente en un área de conocimiento afín.

\* Un área de conocimiento afín en el mismo Departamento, en función de las necesidades docentes.

\* La plaza del Profesor que resultase adjudicatario de la nueva plaza de Profesor Titular de Universidad, si fuese de la misma Universidad y perteneciese a la misma área de conocimiento o a áreas afines. En el caso de que dicha plaza no correspondiese a un Profesor Contratado Doctor, será reclasificada en una de esta modalidad contractual.

3. El Departamento solicitará la creación de la plaza de Profesor Titular de Universidad. En el caso de haberse visto afectado por lo previsto en el apartado 5 de este artículo, deberá acreditar la existencia de necesidades docentes que lo justifiquen.

4. Si existiera la correspondiente dotación presupuestaria, se iniciará el procedimiento de creación de la plaza solicitada, observándose los siguientes requisitos:

a. La plaza de Profesor Contratado Doctor ocupada por el interesado será amortizada, creándose simultáneamente una plaza de Profesor Titular de Universidad, que se proveerá mediante convocatoria pública, por los procedimientos y con los requisitos legal y reglamentariamente establecidos que garanticen el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

b. Desde la amortización de su plaza hasta la provisión de la de Profesor Titular de Universidad de nueva creación, el interesado será adscrito presupuestariamente y con carácter provisional a esta última, si bien conservará las funciones, retribuciones, derechos y obligaciones correspondientes a su contrato de Profesor Contratado Doctor. Este período será computable, a todos los efectos, como prestado en plaza de Profesor Contratado Doctor.

c. En el supuesto de que el interesado no resultase adjudicatario de la nueva plaza de Profesor Titular de Universidad, se procederá a la readscripción prevista en el apartado 2 de este artículo creándose, si fuera preciso, una nueva plaza de Profesor Contratado Doctor para la adscripción del interesado.

5. En el Departamento y área de conocimiento en el que finalmente quede adscrito el Profesor Contratado Doctor que no resultase adjudicatario de la nueva plaza de Profesor Titular de Universidad, se amortizarán las plazas vacantes sin derecho de reserva correspondientes a la referida área de conocimiento que existiesen. Asimismo, se aplicará un plan de adecuación de la plantilla docente, previo informe del Consejo de Departamento y negociación con el Comité de Empresa, para que se mantenga la ratio de docencia y de gasto de personal preexistentes.

6. En el supuesto de que el interesado no resultase adjudicatario de la nueva plaza de Profesor Titular de Universidad, no podrá volver a instar el procedimiento regulado en el presente artículo en el plazo de cinco años, sin perjuicio de su derecho a concurrir a las plazas de Profesor Titular de Universidad que se convoquen durante dicho período, para las que se encuentre acreditado.

## **TÍTULO III**

### **JORNADA LABORAL, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### **CAPÍTULO I**

##### **CALENDARIO LABORAL Y JORNADA DE TRABAJO**

###### **Artículo 28.- Calendario laboral.**

Cada Universidad negociará 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, que no podrá contradecir el calendario académico, será publicado por los medios que cada Universidad determine con el fin de informar debidamente a sus trabajadores.

###### **Artículo 29.- Jornada de trabajo.**

1. La jornada de trabajo del personal a tiempo completo será la que se fije con carácter general para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios con el mismo régimen de dedicación, y se repartirá entre actividades de docencia e investigación y, en su caso, gestión y extensión universitaria.

2. En las contrataciones a tiempo completo la actividad docente supondrá como máximo ocho horas lectivas de grado o postgrado y seis de tutorías o asistencia al alumnado, en cómputo semanal, salvo para los profesores colaboradores que será de doce horas lectivas y seis de tutorías o asistencia al alumnado. El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia podrá hacerse, cualesquiera que sean los compromisos contraídos por los profesores, por períodos anuales, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

3. Conforme a lo establecido en los Estatutos de cada Universidad, las horas lectivas a las que se refiere el apartado anterior se distribuirán de acuerdo con las necesidades docentes de los departamentos.

4. Los Ayudantes podrán participar en las tareas docentes de índole práctica con un máximo de dos horas semanales, que no excederá de 60 horas anuales.

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 y las de tutoría o asistencia al alumnado (una hora por cada hora lectiva). La jornada máxima de estos Profesores será de seis horas lectivas de grado o postgrado y seis de tutorías o asistencia al alumnado, en cómputo semanal.

6. La jornada de trabajo de los profesores contratados doctores que desempeñen plazas vinculadas docente-asistenciales en aplicación de lo previsto en el artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, se regirá por las normas que les son propias.

7. La jornada de trabajo de los investigadores fijos e indefinidos se ajustará a lo establecido en el artículo 12 de este Convenio, con las singularidades especificadas en el mismo.

## **CAPÍTULO II**

### **VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA**

#### **Artículo 30.- Vacaciones, permisos y licencias.**

1. El personal docente e investigador laboral, cualquiera que sea la duración de su contrato, tendrá derecho al mismo régimen de vacaciones, permisos y licencias que en cada momento tenga el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, sin perjuicio de las particularidades que se señala en los párrafos siguientes.

2. En los contratos temporales de duración inferior a un año, las vacaciones y los días de permiso por asuntos particulares experimentarán la oportuna reducción proporcional.

3. El permiso por año sabático quedará reservado al personal con contrato indefinido.

4. Los supuestos que el Estatuto Básico del Empleado Público configura como permisos y el Estatuto de los Trabajadores contempla como suspensión de contrato, tendrán la consideración de suspensión de contrato, si bien se aplicará la regulación más favorable de ambas disposiciones.

### **Artículo 31.- Reducciones de jornada.**

1. El personal docente e investigador laboral, cualquiera que sea la duración de su contrato, tendrá derecho al mismo régimen de reducción de jornada que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios por razones de conciliación de la vida familiar y laboral, guarda legal, cuidado de hijos u otros familiares, nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, así como por ser víctima de violencia de género.

2. En relación con la jornada y horario de trabajo cada Universidad, a través del Vicerrectorado competente, examinará con su respectivo Comité de Empresa, los Departamentos y Centros implicados la adopción de las medidas necesarias para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, en aquellos casos en que sea necesario.

## **TÍTULO IV**

### **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIA**

#### **Artículo 32.- Suspensión del contrato de trabajo.**

1. El personal docente e investigador laboral, cualquiera que sea la duración de su contrato, tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los supuestos y con los requisitos y efectos previstos en la Sección III del Capítulo III del Título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las particularidades que se señala en los párrafos siguientes.

2. En los supuestos previstos en los apartados a) y b) del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, no existirá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. En los supuestos que el Estatuto de los Trabajadores contempla como suspensión de contrato y que el Estatuto Básico del Empleado Público configura como permisos, tendrán la consideración de suspensión de contrato, si bien se aplicará la regulación más favorable de ambas disposiciones.

4. La suspensión de los contratos de duración determinada por cualquiera de las causas señaladas no comportará la ampliación de su duración, excepto en los supuestos expresamente previstos en la Ley Orgánica de Universidades, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

### **Artículo 33.- Excedencias y servicios especiales.**

1. El personal docente e investigador laboral, cualquiera que sea la duración de su contrato, tendrá derecho a la excedencia en los supuestos y con los requisitos y efectos previstos en el artículo 46 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

2. Dicho personal tendrá derecho, igualmente, al mismo régimen de excedencias y de servicios especiales que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, en lo que resulte compatible con el referido artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de discrepancia entre las previsiones del Estatuto de los trabajadores y la normativa de Función Pública, se aplicará la regulación más favorable de ambas disposiciones.

3. La suspensión de los contratos de duración determinada por excedencia o servicios especiales no comportará la ampliación de su duración.

## **TÍTULO V**

### **RÉGIMEN RETRIBUTIVO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **NORMAS GENERALES**

### **Artículo 34.- Régimen retributivo.**

1. El régimen retributivo del personal docente e investigador laboral se fija tomando como referencia el establecido para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios por el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, o norma que lo sustituya, modifique o complemente, con las singularidades que se establecen en el presente Título.

2. Serán de aplicación las normas y reglas sobre devengo, deducción y revisión de retribuciones aplicables al profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

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

### **Artículo 35.- 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.

## **CAPÍTULO II**

### **ESTRUCTURA GENERAL DE LAS RETRIBUCIONES**

### **Artículo 36.- Retribuciones de los Profesores Contratados Doctores y de los Investigadores fijos e indefinidos.**

1. Los Profesores Contratados Doctores y los Investigadores fijos e indefinidos serán retribuidos por los conceptos establecidos para los Profesores Titulares de Universidad por el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, excepto el complemento específico por méritos docentes (quinquenios).

2. Las cuantías serán las previstas para dicho cuerpo docente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. El importe de la indemnización por residencia será el establecido para los funcionarios públicos del grupo de clasificación A, subgrupo A1, en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. Para el perfeccionamiento de los trienios será de aplicación el régimen de reconocimiento de servicios previos en los términos establecidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre. A dichos efectos se computarán los servicios prestados en Administraciones públicas de los países pertenecientes a la Unión Europea. No se computarán los períodos de becario. Los efectos económicos de los servicios previos que se reconozcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, se producirán a partir de la entrada en vigor del régimen retributivo establecido en el presente Título, de acuerdo con lo que se determina en la Disposición Final Primera de este Convenio Colectivo.

4. Exclusivamente para el cálculo de la paga adicional del complemento específico se tomarán en consideración, además de los componentes general y singular por el desempeño de cargo académico, en su caso, el equivalente al componente por méritos docentes (quinquenios) que pudieran corresponderles por la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo, o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, calculado en la forma prevista en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto. No se computarán los períodos de becario.

### **Artículo 37.- Retribuciones de los Profesores Ayudantes Doctores y de los Colaboradores.**

1. Los Profesores Ayudantes Doctores y los Colaboradores serán retribuidos por los conceptos establecidos para los Profesores Titulares de Universidad por el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, excepto el complemento específico por méritos docentes (quinquenios). Los Profesores Ayudantes Doctores tampoco percibirán el complemento de productividad (sexenios).

2. Las cuantías de las retribuciones básicas (sueldo, trienios y pagas extraordinarias) serán las previstas para dicho cuerpo docente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. El importe de los conceptos a incluir en las pagas extraordinarias será el previsto para el citado cuerpo docente. Las cuantías de las retribuciones complementarias (complemento de destino, complemento específico, paga adicional del complemento específico y sexenios, en su caso) serán el 85% de las previstas para el referido cuerpo docente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. El importe de la indemnización por residencia será el establecido para los funcionarios públicos del grupo de clasificación A, subgrupo A1, en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. Para el perfeccionamiento de los trienios será de aplicación el régimen de reconocimiento de servicios previos en los términos establecidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre. A dichos efectos se computarán los servicios prestados en Administraciones públicas de los países pertenecientes a la Unión Europea. No se computarán los períodos de becario. Los efectos económicos de los servicios previos que se reconozcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, se producirán a partir de la entrada en vigor del régimen retributivo establecido en el presente Título, de acuerdo con lo que se determina en la Disposición Final Primera de este Convenio Colectivo.

4. Exclusivamente para el cálculo de la paga adicional del complemento específico se tomarán en consideración, además de los componentes general y singular por el desempeño de cargo académico, en su caso, el equivalente al componente por méritos docentes (quinquenios) que pudieran corresponderles por la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo, o período equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, calculado en la forma prevista en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto. No se computarán los períodos de becario.

### **Artículo 38.- Retribuciones de los Ayudantes.**

1. Los Ayudantes serán retribuidos por los conceptos establecidos para los Profesores Titulares de Universidad por el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, excepto el complemento específico por méritos docentes (quinquenios) y el complemento de productividad (sexenios).

2. Las cuantías de las retribuciones básicas (sueldo, trienio y pagas extraordinarias) serán las previstas para dicho cuerpo docente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. El importe de los conceptos a incluir en las pagas extraordinarias será el previsto para el citado cuerpo docente. Las cuantías de las retribuciones complementarias (complemento de destino, complemento específico y paga adicional del complemento específico) serán el 20% de las previstas para el referido cuerpo docente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, para los Ayudantes sin título de doctor, dicho porcentaje se elevará al 40% a partir de la obtención del título de doctor, en su caso. El importe de la indemnización por residencia será el establecido para los funcionarios públicos del grupo de clasificación A, subgrupo A1, por las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. Para el perfeccionamiento de los trienios será de aplicación el régimen de reconocimiento de servicios previos en los términos establecidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre. A dichos efectos se computarán los servicios prestados en Administraciones públicas de los países pertenecientes a la Unión Europea. No se computarán los períodos de becario. Los efectos económicos de los servicios previos que se reconozcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, se producirán a partir de la entrada en vigor del régimen retributivo establecido en el presente Título, de acuerdo con lo que se determina en la Disposición Final Primera de este Convenio Colectivo.

4. Al contrario de lo señalado en los artículos anteriores, en el cálculo de la paga adicional del complemento específico sólo se tomarán en consideración los componentes general y singular por el desempeño de cargo académico, en su caso.

### **Artículo 39.- Retribuciones del Profesorado Asociado a tiempo parcial.**

1. El profesorado asociado a tiempo parcial percibirá las retribuciones correspondientes a los conceptos de salario base, complemento de antigüedad, pagas extraordinarias e indemnización por residencia, sin perjuicio de lo previsto en el apartado 4 de este artículo respecto de aquellos que desempeñen su puesto de trabajo o actividad principal en el sector público.

2. El importe mensual correspondiente a los conceptos retributivos de salario base, complemento de antigüedad e indemnización por residencia, se determinará multiplicando el número total de horas semanales lectivas y de tutoría y asistencia al alumnado que comprenda la obligación inherente al régimen de dedicación establecido en su contrato, por el valor hora determinado en la forma siguiente:

<b>CONCEPTO RETRIBUTIVO</b>	<b>VALOR HORA</b>
Salario base profesor asociado a tiempo parcial.	4,82 % del sueldo base de un TU
Salario base profesor asociado en ciencias de la salud	3,92 % del sueldo base de un TU
Complemento de antigüedad	5,00 % del valor del trienio de un TU
Indemnización por residencia	3,61% del importe de la indemnización por residencia de un TU

Los porcentajes establecidos en esta tabla se adecuarán a las variaciones que en lo sucesivo pudiera experimentar la paga adicional del complemento específico del profesorado de los cuerpos docentes universitarios, de acuerdo con lo que se prevea en la disposición que la regule.

3. Las pagas extraordinarias serán dos al año por importe, cada una de ellas, de una mensualidad de las retribuciones correspondientes al salario base y complemento de antigüedad, en su caso.

4. De conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, los profesores asociados a tiempo parcial que desempeñen su puesto de trabajo o actividad principal en el sector público, no percibirán el complemento de antigüedad. Las pagas extraordinarias y la indemnización por residencia, las percibirán siempre que no las reciban por el puesto de trabajo correspondiente a la actividad principal.

5. El profesorado asociado a tiempo parcial percibirá las retribuciones complementarias previstas en el artículo 41, en los términos que se prevea en su regulación específica.

#### **Artículo 40.- Retribuciones de los titulares de plazas vinculadas docente-asistenciales.**

El régimen retributivo de los Profesores Contratados Doctores que desempeñen plazas vinculadas con plazas asistenciales de instituciones sanitarias, en aplicación de los conciertos previsto en el artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, se regirá por lo establecido a las normas que les son propias.

#### **Artículo 41.- Otras remuneraciones.**

1. Además de las consignadas en los restantes artículos de este capítulo, el personal docente e investigador laboral tendrá derecho a percibir las siguientes retribuciones complementarias:

A. Las retribuciones adicionales establecidas o que establezca la Comunidad Autónoma de Canarias, de acuerdo con lo previsto en el artículo 55.2 de la Ley Orgánica de Universidades, ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las funciones de actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión.

B. Los complementos retributivos que le correspondan por la participación en los programas de incentivos para la docencia, la investigación, el desarrollo tecnológico y la transferencia de conocimiento por el ejercicio de las funciones a que se refiere el apartado anterior, establecidos o que establezca el Gobierno de acuerdo con lo previsto en el artículo 55.3 de la Ley Orgánica de Universidades.

2. El personal docente e investigador laboral que desempeñe cargo académico percibirá el componente singular del complemento específico por tal concepto, en las mismas condiciones y cuantías establecidas para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

3. El personal docente e investigador laboral tendrá derecho a percibir las remuneraciones correspondientes por la participación en aquellos proyectos de investigación o cooperación, programas de formación y prestaciones de servicios que sean financiados con recursos externos a la Universidad a través de subvenciones, inversiones, ayudas o compromisos similares de organismos públicos o entidades privadas, previstas en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades, o asimiladas a las mismas en virtud lo dispuesto en los Estatutos de las Universidades, y de acuerdo con la normativa que sobre esta materia apruebe el Consejo de Gobierno.

4. Asimismo, el personal docente e investigador con contrato laboral tendrá derecho a percibir las remuneraciones que establezca el Consejo Social por impartir seminarios, cursos y enseñanzas no conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.3.b) de la Ley 11/2003, de 4 de abril, sobre Consejos Sociales y Coordinación del Sistema Universitario de Canarias.

## **Artículo 42.- Retribuciones de los profesores eméritos y visitantes.**

1. La retribución de los profesores eméritos será complementaria a la que les corresponda como jubilados hasta alcanzar el nivel retributivo consolidado como profesorado en activo en el momento anterior a su jubilación.

2. La retribución de los profesores visitantes será 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 43.- Indemnizaciones por razón del servicio.**

Con independencia de las retribuciones que se establecen en el presente Título, el personal docente e investigador laboral tendrá derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio, en los términos reglamentariamente establecidos.

## **TÍTULO VI**

### **FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. ACCIÓN SOCIAL**

#### **Artículo 44.- Formación y perfeccionamiento profesional.**

1. Constituye un deber y un derecho del personal docente e investigador la formación continua y la actualización permanente de sus conocimientos y cualificación profesional, con objeto de completar, ampliar y perfeccionar su capacidad docente e investigadora con criterios de excelencia.

2. A tal efecto, las Universidades dispondrán de planes de formación para el personal docente e investigador laboral, en términos equivalentes a los que se establezcan para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, que serán negociados con los comités de empresa.

3. En dichos planes se contemplará, entre otros aspectos, la movilidad geográfica e interinstitucional del personal en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad en que se encuentren prestando sus servicios.

4. Las universidades consignarán anualmente, en sus presupuestos, partidas específicas destinadas a la formación y a la movilidad del personal docente e investigador.

## **Artículo 45.- Seguridad y salud en el trabajo.**

1. Las Universidades integrarán la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones, en todos los niveles jerárquicos, promocionando la mejora de las condiciones de trabajo, así como la formación e información del personal, con objeto de garantizar su derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. Las partes velarán por el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la normativa de desarrollo de la misma y demás legislación vigente en la materia. A tal efecto, las Universidades garantizarán el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación del personal docente e investigador laboral configurados en las citadas disposiciones, en igualdad de condiciones que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios que prestan servicio en las mismas.

## **Artículo 46.- Acción Social.**

Al personal incluido en el presente Convenio le serán de aplicación las mismas medidas y beneficios en materia de acción social que al profesorado de los cuerpos docentes universitarios. Cada Universidad negociará con su Comité de Empresa y con los órganos de negociación del personal docente e investigador funcionario, las medidas y beneficios que al respecto proceda establecer en su ámbito.

## **TÍTULO VII**

### **DERECHOS SINDICALES**

## **Artículo 47.- Negociación colectiva, representación y participación.**

El derecho a la negociación colectiva, representación y participación para la determinación de sus condiciones de trabajo del personal docente e investigador laboral, se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, así como por los preceptos del Capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público que expresamente les son de aplicación.

## **Artículo 48.- Utilización del crédito horario para el ejercicio de las funciones representativas.**

1. El específico régimen de jornada del profesorado universitario derivado de las evidentes peculiaridades de sus funciones y tareas, exige adaptar el ejercicio del derecho al crédito horario de los representantes sindicales y del personal con las obligaciones y estructura de la jornada de trabajo, distribuyéndolo proporcionadamente entre las diversas actividades que se realizan dentro de la jornada ordinaria de trabajo, con el fin de armonizar el ejercicio de los derechos de representación con el adecuado desarrollo de la actividad docente.

2. De acuerdo con señalado en el apartado anterior, los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del mismo, dispondrán de una reducción de un 25% de la dedicación docente efectivamente asignada. Esta reducción constituye la proporción que corresponde a la actividad docente del crédito horario que anualmente les pertenece para el ejercicio de su función representativa.

3. Esta reducción será acumulable con la que pudiera corresponderles por cualquier otra circunstancia. Se aplicará a la dedicación docente neta efectivamente asignada tras la aplicación de las restantes reducciones a las que, en su caso, tuvieren derecho.

4. La repetida reducción se aplicará de oficio, salvo renuncia expresa del interesado al uso del crédito horario que deberá comunicar por escrito al Vicerrectorado competente en la materia antes del 1 de marzo de cada año, y surtirá efectos a partir del inicio del curso académico siguiente, para que pueda ser tenida en cuenta en la elaboración de los Planes de Ordenación Docente de los Departamentos.

5. La reducción señalada en el apartado 2 se podrá ceder entre los miembros del Comité de Empresa de la misma candidatura. Dicha cesión se ajustará a los siguientes requisitos:

a. La cesión de la reducción se efectuará íntegramente, es decir se cederá el 25% completo sin posibilidad de fraccionamiento.

b. Se realizará por escrito y por curso académico completo.

c. Se comunicará por escrito al Vicerrectorado competente en la materia antes del 1 de marzo de cada año, y surtirá efectos a partir del inicio del curso académico siguiente, para que pueda ser tenida en cuenta en la elaboración de los Planes de Ordenación Docente de los Departamentos.

6. Cada miembro del Comité de Empresa podrá ser beneficiario de varias cesiones, siempre que cumplan los requisitos señalados en el apartado anterior.

7. Con carácter excepcional, y por circunstancias justificadas, se podrá solicitar la utilización durante la actividad docente de la parte de crédito horario correspondiente a las restantes actividades del profesorado. La solicitud se cursará al Vicerrectorado competente en materia de Profesorado con la debida antelación, debiendo quedar cubierta la actividad docente con otro profesor del departamento.

## **TÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 49.- Régimen disciplinario.**

1. 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 al profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

2. La tipificación y graduación de faltas y sanciones, su régimen de prescripción, así como los principios informadores del ejercicio de la potestad disciplinaria, el procedimiento disciplinario y las medidas provisionales que corresponda adoptar, serán los aplicables al profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

3. En el supuesto de despidos por sanción disciplinaria 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.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **Primera.- Jubilación.**

1. En el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las Universidades y las Organizaciones Sindicales con capacidad negociadora en el ámbito del Convenio negociarán el régimen de jubilación que corresponda al personal incluido en el mismo. Una vez se alcance acuerdo al respecto será incorporado a su texto, del que formará parte inseparable.

2. En el mismo plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, cada Universidad negociará con su Comité de Empresa un plan de incentivación de la jubilación voluntaria.

### **Segunda.- Evaluación de la actividad investigadora.**

1. Las Universidades Públicas Canarias suscribirán los correspondientes convenios con la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) para la evaluación y reconocimiento, en su caso, de la actividad investigadora del personal docente e investigador indefinido o fijo, aplicando el mismo procedimiento y criterios que se siguen para la evaluación de esta misma actividad al profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

2. Tendrán derecho a acceder a dicha evaluación los profesores contratados doctores, los profesores colaboradores, los investigadores fijos y los investigadores indefinidos.

3. La evaluación de la actividad investigadora contribuirá a facilitar a los interesados su acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre.

4. La evaluación positiva de la actividad investigadora por parte de la CNEAI, será la única que podrá ser tomada en consideración para determinar el derecho a la percepción del complemento de productividad por investigación (sexenios), en los términos previstos en el Capítulo II del Título V del presente Convenio Colectivo. El citado complemento se aplicará en igualdad de condiciones que, al profesorado de los cuerpos docentes universitarios, salvo en su cuantía que será la señalada en el citado Título y Capítulo.

**Tercera.- Promoción profesional.**

La Promoción Profesional regulada en el Capítulo II del Título II de este Convenio se llevará a efecto siempre y cuando la normativa vigente permita la convocatoria de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios o a la condición de personal laboral indefinido que corresponda, así como la incorporación de personal con las vinculaciones señaladas.

**Cuarta.- Promoción del profesorado asociado.**

Las Universidades podrán promover acuerdos con sus respectivos Comités de Empresa para la promoción del profesorado asociado a tiempo parcial que de manera efectiva desee trabajar exclusivamente y a tiempo completo para la Institución Académica.

**Quinta.- Consolidación del complemento de antigüedad.**

Sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Final Primera del presente Convenio Colectivo, en el momento de su entrada en vigor quedarán consolidados los trienios que, con el carácter de anticipo del complemento de antigüedad, se vienen abonando en virtud de los Acuerdos suscritos por cada Universidad con sus respectivos Comités de Empresa acerca del anticipo del complemento de antigüedad, en sus propios términos.

**Sexta.- Promoción de la igualdad y de la protección contra el acoso sexual.**

1. Las partes promoverán condiciones de trabajo que favorezcan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la eliminación de la discriminación por razón de sexo y que prevengan y protejan contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A tales efectos, cada Universidad negociará con su Comité de Empresa medidas de acción positiva para favorecer la consecución de dichos objetivos.

2. Los planes de igualdad, los protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, los códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, así como las restantes medidas que se puedan articular para la comunidad universitaria desde las Unidades de Igualdad, Defensor Universitario, Servicio de Inspección y restantes estructuras de las Universidades, se ajustarán a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres, así como en la restante normativa de aplicación y serán negociadas en sus ámbitos respectivos con los Comités de Empresa.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera.- Procedimiento y Baremo General de los concursos de acceso.**

En tanto se aprueban el procedimiento y el Baremo General que haya de regir en los concursos de acceso, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo, se aplicarán los actualmente vigentes en cada Universidad.

### **Segunda.- Personal investigador fijo e indefinido.**

Las modalidades contractuales de personal investigador fijo e indefinido contempladas en el artículo 12 de este Convenio Colectivo, se aplicarán en cada Universidad cuando disponga de reglamentación específica y financiación suficiente.

### **Tercera.- Garantía de derechos retributivos.**

1. La aplicación del régimen retributivo pactado en el Título V del presente Convenio Colectivo no podrá suponer merma de las retribuciones íntegras, en cómputo anual, que tengan reconocidas los trabajadores en el momento de la entrada en vigor de dicho régimen retributivo.

2. En los supuestos en que se dieran las circunstancias señaladas en el párrafo anterior, se reconocerá a los afectados un complemento personal, transitorio y no absorbible por la diferencia, que se extinguirá por cambio de categoría o modalidad contractual, régimen de dedicación, acceso a cuerpos docentes universitarios, así como por extinción de las causas que motivaron su concesión.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Primera.- Eficacia del nuevo régimen retributivo.**

1. El régimen retributivo pactado en el Título V del presente Convenio Colectivo se aplicará siempre que el marco normativo lo permita y que exista financiación específica por parte de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Si no existiese financiación específica por parte de la Comunidad Autónoma de Canarias y el marco normativo permitiese la aplicación del citado régimen retributivo, el mismo se aplicará progresivamente en los siguientes términos:

A. A partir del 1 de julio de 2013:

A.1. Se reconocerán los servicios previos en los términos establecidos por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II del Título V de este Convenio Colectivo. Los efectos económicos serán de 1 de julio de 2013, sin efectos retroactivos.

A.2. Se abonará el 35% del incremento que suponga la aplicación del nuevo régimen retributivo por todos sus conceptos excepto en los referidos a trienios, que se aplicará en los términos señalados en los apartados anteriores, y al complemento de productividad por investigación (sexenios), que se aplicará en los términos que se indican en el apartado siguiente.

A.3. Si existiese disponibilidad presupuestaria, se abonará el complemento de productividad por investigación (sexenios) a quienes los tengan reconocidos por la CNEAI, sin efectos retroactivos. Asimismo, se continuarán abonando los sucesivos que se reconozcan en los términos señalados en la Disposición Adicional Segunda de este Convenio Colectivo, si bien los que se reconozcan durante 2013 se abonarán con efectos 1 de julio de dicho año.

B. A partir del 1 de julio de 2014, se abonará el 35% del incremento que suponga la aplicación del nuevo régimen retributivo por todos sus conceptos, excepto en los referidos a trienios y al complemento de productividad por investigación (sexenios), que se aplicarán en los términos señalados en los apartados anteriores.

C. A partir del 1 de julio de 2015, se abonará el 30% restante del incremento que suponga la aplicación del nuevo régimen retributivo por todos sus conceptos, excepto en los referidos a trienios y al complemento de productividad por investigación (sexenios), que se aplicarán en los términos señalados en los apartados anteriores.

### **Segunda.- Estatuto del Personal Docente e Investigador.**

En el plazo de tres meses desde que se produzca la entrada en vigor del Estatuto del personal docente e investigador previsto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la Comisión Paritaria establecida en el artículo 9 procederá a adaptar a las previsiones de dicho texto normativo el presente Convenio Colectivo, aun cuando el mismo se encontrará en vigor.

### **Tercera.- Modificación del actual régimen de distribución o cómputo de la jornada de trabajo.**

1. En el caso excepcional de modificación del actual régimen de distribución o cómputo de la jornada de trabajo del profesorado funcionario, este será de aplicación también para el profesorado contratado. Dicha aplicación deberá tener en cuenta los posibles efectos en las condiciones laborales del profesorado contratado, siendo por ello necesario negociar y acordar con la representación sindical las condiciones en las que se procederá equitativamente a su aplicación, siempre antes del curso académico de implantación y teniendo de plazo al menos un mes para la consecución del mentado acuerdo.

2. Si no se alcanzase acuerdo alguno se aplicará a los profesores contratados el mismo régimen de distribución o cómputo de la jornada de trabajo que tengan los profesores funcionarios de su área de conocimiento, o en su defecto, de su departamento.

3. En todo caso, las Universidades examinarán con los comités de empresa las condiciones en que se procederá a esa asimilación de forma equitativa, respetando el régimen de estabilidad inherente a cada modalidad contractual y reconociendo la contribución activa de este profesorado a la docencia e investigación en las Universidades.

#### **Cuarta.- Promoción interna.**

En el supuesto de que durante la vigencia de este convenio se produjera la modificación del actual marco normativo, permitiendo la promoción interna de la figura de profesor contratado doctor o profesor ayudante doctor a Titular de Universidad, la Comisión Paritaria establecida en el artículo 9 procederá a sustituir el régimen previsto en los artículos 26 y 27 del presente convenio por el régimen de promoción interna que se negocie con la parte social. La comisión ha de resolver en el plazo de dos meses a contar desde la entrada en vigor de la normativa que modifique el actual marco legal.

En prueba de conformidad firman el presente Convenio Colectivo, por quintuplicado ejemplar, en Las Palmas de Gran Canaria el 29 de mayo de 2012.- Por la Universidad de La Laguna, Eduardo Doménech Martínez, Rector Magnífico.- Por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, José Regidor García, Rector Magnífico.- Por Asamblea de Profesorado, Inmaculada González Cabrera, Moisés Betancort Montesinos.- Por CCOO, María Elena Sánchez Hernández, José Juan Pestano Brito.- Por UGT, Ramón Alesanco García, Carmelo Faleh Pérez.- Por Intersindical Canaria, Francisco Santana Armas.