



CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Universidad de Extremadura (Personal Docente e Investigador Laboral). (2020060233)

Visto el texto del "II Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura" (Código de convenio: 81000230012008), que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 2019, por los representantes de la Universidad de Extremadura, de una parte, y por las organizaciones sindicales presentes en el Comité de Empresa en representación del personal docente e investigador contratado en régimen de derecho laboral, por la otra, según consta en Acta de Mesa de Negociación de la fecha anteriormente citada.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en el Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación laboral,

Esta Dirección General de Trabajo,

RESUELVE :

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con notificación a las partes firmantes.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 29 de enero de 2020.

La Directora General de Trabajo,
SANDRA PACHECO MAYA



II CONVENIO COLECTIVO PDI UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

Texto acordado por la Comisión Negociadora el 3 de octubre de 2019.

Texto aprobado por Consejo de Gobierno de la UEx el 14 de octubre de 2019.

Texto firmado por todas las partes UEx y representantes sindicales el 3 de diciembre de 2019.

Aclaración:

En el presente convenio se utilizarán las siguientes abreviaturas para una mejor redacción de la norma:

Personal Docente e Investigador: PDI.

Profesoras y Profesores Contratados Doctores: PCD.

Profesoras y Profesores Colaboradores: PCol.

Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores: PAD.

Profesoras y Profesores Eméritos: PE.

Profesoras y Profesores Visitantes: PV.

Profesoras y Profesores Sustitutos: PS.

Profesoras y Profesores Asociados: PAs.

Ayudantes: Ay.

Personal Científico e Investigador: PCI.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Universidad de Extremadura y los sindicatos CSIF, USO, UGT y CCOO, mayoritarios y legitimados en representación del Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral en esta Universidad, acuerdan el presente convenio Colectivo al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, adecuando las condiciones de trabajo del colectivo incluido en su ámbito de aplicación a las necesidades de la Universidad y al marco legal aplicable, avanzando en la progresiva adecuación de mejoras que vienen reconocidas desde el permanente diálogo social que se desarrolla en las Administraciones Públicas, y cuyo resultado más incisivo se ha materializado en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En la negociación del II Convenio Colectivo se ha mantenido el espíritu del I Convenio Colectivo en cuanto a la adopción de medidas encaminadas al desarrollo de una carrera profesional académica por parte de los docentes e investigadores acogidos al presente convenio, acordando medidas que favorecen la formación mediante planes propios de la Universidad de Extremadura, de movilidad para el perfeccionamiento en otras universidades o instituciones y de promoción de los trabajadores, basada en la obtención de los niveles de acreditación oportunos.

Otro aspecto que ha determinado este II Convenio Colectivo, al igual que el que le precede, es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al ser conscientes ambas partes de la obligación que tiene la Universidad de Extremadura, como Administración Pública, de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y agrupaciones en las que se integran sean reales y efectivas, así como fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, sin que ello pueda suponer un agravio que impida cubrir las necesidades laborales.

Cabe señalar la homologación salarial de las figuras de Personal Docente e Investigador con contrato laboral permanente a las figuras análogas del Personal Docente e Investigador Funcionario.

La temporalidad del presente convenio no debe suponer que se atienda exclusivamente al momento en que se materialice, paralizando la siempre deseada adaptación a las realidades del momento.

Las partes entienden que fomentando estas actuaciones se consigue avanzar en la deseada mejora de los servicios que se presta a la comunidad universitaria, lo que en definitiva encuentra su reflejo en la sociedad de Extremadura, que se ve favorecida con ella.



TÍTULO I
OBJETO Y DETERMINACIÓN
DE LAS PARTES

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo se adopta al amparo de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y tiene como objeto establecer y regular las relaciones laborales entre la Universidad de Extremadura (UEX) y su personal docente e investigador contratado en régimen de derecho laboral (PDI laboral).

Artículo 2. Determinación de las partes que lo conciertan.

Las partes que conciertan este convenio colectivo son, por un lado, la Universidad de Extremadura, representada por el Sr. Rector Magnífico de ésta, como persona que posee la capacidad de contratar y convenir; y, por otro, el personal docente e investigador contratado en régimen laboral, representado por los sindicatos, CSIF, USO, UGT y CCOO, mayoritarios y legitimados en dicho ámbito.

TÍTULO II
ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio se aplicará en todos los centros docentes y/o de investigación de la Universidad de Extremadura.

Artículo 4. Ámbito personal y material.

1. Las normas contenidas en este convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que preste servicios retribuidos como docente y/o investigador, en virtud de la relación jurídico laboral común formalizada en contrato firmado por la persona interesada y la Universidad de Extremadura.
2. Se consideran incluidos, expresamente, en el ámbito de aplicación de este convenio quienes cuenten con contratos catalogados de personal docente y/o investigador



vinculado al desarrollo de programas, proyectos y contratos de investigación, o a estudios oficiales de la UEx.

3. A partir de la vigencia del presente convenio colectivo, los programas, proyectos o convenios específicos que la Universidad de Extremadura suscriba con cualquier otra institución, y en los que pueda participar personal docente o investigador laboral de esta Universidad, deberán respetar las condiciones laborales (o de trabajo) pactadas en este convenio colectivo.
4. Para mayor claridad en la redacción del presente convenio, es necesario dividir el conjunto de trabajadoras y trabajadores con adscripción al convenio en dos grupos, sin perjuicio de que a lo largo de la redacción se puedan hacer divisiones más detalladas. Los dos grupos se detallan de la siguiente forma:
 - a) Personal propio de la Universidad de Extremadura, constituido por quienes mantienen contrato con la UEx y cuya convocatoria de provisión, dotación presupuestaria, condiciones laborales, prórrogas y rescisión del contrato son potestad exclusiva de la Universidad de Extremadura (Ay, PAD, PCol, PCD, PAs, PV, PE, PS, PCI). Todos los acuerdos que se alcancen en materia de formación, beneficios sociales (acción social), salud laboral y derechos sindicales serán de aplicación también a todo el personal definido en este apartado.
 - b) Personal gestionado por la Universidad de Extremadura, constituido por el personal docente e investigador o personal exclusivamente investigador en los que la UEx participa exclusivamente en la formalización del contrato y la gestión de las retribuciones a percibir, pero que no participa en la convocatoria, selección, asignación de retribuciones, condiciones laborales, prórrogas y rescisión de contrato.

Todos los acuerdos que se alcancen en materia de formación, salud laboral, derechos sindicales y aquéllos de acción social que se adopten, serán de aplicación también a todo el personal definido en este apartado.

5. Queda excluido del ámbito de aplicación de este convenio:
 - a) El personal de administración y servicios que mantenga relación jurídico-laboral con la Universidad de Extremadura.
 - b) El personal laboral de fundaciones, asociaciones, sociedades mercantiles, civiles, consorcios y entidades de titularidad universitaria o compartida con otras diferenciadas de ellos a las que den lugar, agrupaciones de interés económico y cualesquiera otras



entidades con personalidad jurídica propia que estén creadas o participadas por la Universidad de Extremadura, sin perjuicio de la eventual adhesión a este convenio en los términos legalmente previstos.

- c) Ponentes, conferenciantes o participantes ocasionales en foros, seminarios, simposios, cursos, mesas redondas y otras actividades análogas organizadas o participadas por la Universidad.
- d) Los becarios y becarias de cualquier modalidad, dedicación y función, incluso quienes se integren en programas de cooperación educativa, que se registrarán por sus propias normas.

Artículo 5. Ámbito funcional.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio es de aplicación, por haberlo acordado las partes, al conjunto de actividades y servicios prestados por la Universidad de Extremadura en cuanto afecten al personal descrito en el artículo anterior.

Artículo 6. Ámbito temporal, revisión, prórroga y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023. Los aspectos retributivos tienen, sin embargo, efectos desde el 1 de junio de 2019.

El convenio se prorrogará de año en año a partir de la finalización de su vigencia si no mediara denuncia expresa de éste, por cualquiera de las partes firmantes, dentro de los tres meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el convenio, y hasta que se alcance un nuevo acuerdo expreso, éste permanecerá vigente en su totalidad. En el supuesto de producirse la denuncia del convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la comisión negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones se llevará a cabo en el plazo máximo de un mes.



TÍTULO III CONDICIONES DE APLICACIÓN

Artículo 7. Compensación y absorción.

1. Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio compensarán 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 el periodo de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las previstas en este convenio.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

1. Se respetarán las condiciones particulares que sobre figuras contractuales de las recogidas en este convenio pudieran estar disfrutándose con anterioridad y se mantendrán estrictamente "ad personam", incluidas las salariales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente convenio y vengán derivadas de normas preexistentes o convenidas colectivamente.
2. Explícitamente, no se respetarán las condiciones particulares de quienes se integrasen en cualquiera de las categorías profesionales de este convenio, procedentes de cualquier otra figura contractual anterior de la UEx.

Artículo 9. Indivisibilidad del convenio.

1. El convenio tiene un carácter único, necesario e indivisible a todos los efectos. Las condiciones pactadas en él constituirán un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad, y ello sin perjuicio de las incorporaciones que se puedan hacer al texto de común acuerdo por todas las partes.
2. Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del convenio, las partes se obligan a negociar uno nuevo o renegociar las cláusulas afectadas.

**Artículo 10. Revisión de los importes económicos.**

Las cantidades económicas que aparecen en el presente convenio experimentarán, anualmente el incremento salarial anual que se establezca por virtud de las disposiciones legales o acuerdos vinculantes que afecten a todo el personal de la Universidad de Extremadura.

Artículo 11. Prelación de normas.

Las normas incluidas en el presente convenio Colectivo regularán, con carácter general, las relaciones entre la UEx y su PDI laboral. En todo lo no previsto por este convenio se aplicará, con carácter supletorio, la legislación laboral y la normativa general, estatal y autonómica que corresponda.

Artículo 12. Efectos de la aplicación.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de no adoptar medidas que impidan la aplicación efectiva del convenio y a someter a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria definida en el siguiente título, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigilancia y aplicación del convenio colectivo, comprometiéndose a agotar la vía del diálogo. En el supuesto de no alcanzar acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes podrán someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje del Servicio Regional existente en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

TÍTULO IV
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 13. Constitución.

1. Dentro del mes siguiente a la entrada en vigor de este convenio se constituirá su Comisión Paritaria, para el examen y resolución de cuantas cuestiones se deriven de su interpretación, vigilancia y aplicación, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales para la resolución de conflictos individuales y colectivos por la vía extrajudicial o judicial.
2. La Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de su constitución, redactará y aprobará su reglamento de funcionamiento que recogerá su finalidad, composición,



reconocimiento, sede, reuniones, actas, vinculación, validación y publicación de acuerdos, resoluciones de discrepancias, vigencia, creación de subcomisiones y cuantos asuntos se considere necesario para un mejor desarrollo de sus funciones.

Artículo 14. Composición.

1. La Comisión Paritaria estará integrada en la parte social por dos personas, preferentemente del PDI laboral de la UEx, designadas por cada una de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa del PDI laboral de la Universidad de Extremadura, siendo al menos, una de ellas miembro del órgano de representación, y en la parte de la universidad por un número de representantes de la Universidad de Extremadura igual al total de la parte social.

El voto de la parte social estará ponderado en función de la representación electoral obtenida en las últimas elecciones sindicales a representantes del PDI laboral.

2. Las partes (Universidad y cada una de las organizaciones sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa del PDI) podrán nombrar hasta un máximo de dos personas asesoras y prever el mecanismo de sustitución de las personas designadas, en la forma que establezca el reglamento de funcionamiento interno.

Artículo 15. Funciones.

Son competencia de la Comisión Paritaria, además de todas aquellas cuestiones suscitadas por la representación de la Universidad de Extremadura, los trabajadores y trabajadoras o sus representantes, o la misma comisión, las siguientes:

- a) Elaborar y aprobar su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) Interpretar la totalidad del articulado, disposiciones, anexos y cláusulas del convenio colectivo.
- c) Actualizar el contenido normativo del presente convenio si las modificaciones de la legislación laboral o de cualquier otra disposición de aplicación lo exigiese.
- d) Desarrollar labores de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- e) Intervenir con carácter preceptivo a la vía arbitral o judicial en el intento de solución de cualquier clase de conflicto colectivo que pudiera suscitarse en el ámbito del convenio.
- f) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de ellas, las cuales elevarán a la comisión las propuestas correspondientes.



- g) Recibir y conocer los expedientes de clasificación personal suscitados con motivo de la eventual adhesión o integración en este convenio de personal procedente de otros convenios u organismos.
- h) Cumplir con cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este convenio.

Artículo 16. Funcionamiento.

1. La Comisión Paritaria estará presidida por el Rector o persona en quien delegue, y se entenderá constituida con la presencia de al menos el 50 por 100 de la representación del PDI laboral y la representación de la Universidad.

Ejercerá la Secretaría la persona que se determine con arreglo al reglamento de funcionamiento interno.

2. La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición del Rector o persona en quien delegue, por dos de las organizaciones sindicales integrantes de esta comisión o por una sola si ésta obtuvo más del 50 % en los últimos resultados electorales, en cuyo caso la reunión deberá tener lugar antes de los quince días siguientes desde que se solicite.
3. La Universidad de Extremadura y cada organización sindical con representación en la Comisión Paritaria podrá recabar toda clase de información relacionada con asuntos de la competencia de ésta, a través de su secretaria.
4. Los acuerdos de esta comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría de cada una de las partes, con voto ponderado en la representación sindical en función de los últimos resultados electorales, y vincularán a las partes en los mismos términos que el presente convenio.
5. De las reuniones celebradas por la Comisión Paritaria se levantará acta en la que consten los acuerdos adoptados y una vez aprobadas éstas, se harán públicas para su general conocimiento.
6. En el plazo de seis meses desde la constitución de la Comisión Paritaria, ésta acordará el proceso de mediación de solución de conflictos colectivos extrajudicialmente.
7. Denunciado este convenio y hasta que no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.



TÍTULO V
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I
ADSCRIPCIÓN DE LAS PLAZAS Y RELACIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 17. Adscripción de las plazas.

1. Las plazas de Personal Docente e Investigador se adscribirán a uno de los departamentos universitarios existentes en la Universidad de Extremadura. La denominación de las plazas corresponderá a las de las áreas de conocimiento existentes.
2. Las personas con tareas prioritariamente investigadoras:
 - a) Dependerán orgánicamente del vicerrectorado competente en materia de investigación, que asignará la dependencia funcional, bien del instituto de investigación si lo hubiere o bien del grupo de investigación al que se adscriban, integrado en el área de conocimiento y departamento que corresponda, de acuerdo con cada convocatoria.
 - b) En el caso de que la dependencia sea de un instituto universitario, este personal se integrará como miembro de aquél, con el procedimiento de adscripción previsto en los Estatutos de la Universidad de Extremadura y normativa concordante.
 - c) Cuando se adscriba a un grupo de investigación, estará integrado en el área de conocimiento y departamento al que pertenezca dicho grupo. Si se trata de un grupo interdepartamental, el investigador o investigadora deberá elegir uno de los departamentos al que esté adscrito el grupo, debiendo concurrir el acuerdo del consejo de departamento elegido.

Artículo 18. Definición de la relación de puestos de trabajo.

1. La relación de puestos de trabajo (RPT) es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y se crean, modifican y suprimen los puestos de trabajo, de acuerdo con el artículo 70 de la LOU.
2. A tales efectos, y en cumplimiento de la legislación vigente (estatal y universitaria), la representación de la Universidad de Extremadura someterá a la consideración de la Mesa Negociadora de la Universidad, para su negociación, los criterios generales relacionados



con los sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

3. En cumplimiento del Estatuto de los Trabajadores, la Universidad de Extremadura enviará al Comité de Empresa la relación de plazas que se vayan a convocar a concurso público para recabar el informe preceptivo.
4. Anualmente, se comunicará al Comité de Empresa del PDI de la Universidad de Extremadura la relación de los cambios producidos en la RPT que afecten a la plantilla en régimen laboral y aprobados en Consejo de Gobierno de la universidad, debidos a creación, modificación o amortización de puestos de trabajo.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN

Artículo 19. Organización del trabajo.

1. Corresponde a la Universidad de Extremadura la dirección y organización de la actividad profesional y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable, sin perjuicio de los derechos y facultades que corresponden a la representación del PDI laboral.
2. Es responsabilidad de la Universidad de Extremadura que el personal adscrito a este convenio disponga desde la incorporación a su puesto de trabajo de los medios necesarios para el ejercicio de su función docente y/o investigadora y para una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 20. Régimen de incompatibilidades.

El PDI laboral se atenderá al régimen de incompatibilidades establecido en la legislación correspondiente del personal al servicio de las administraciones públicas.

Artículo 21. Funciones.

1. El PDI laboral desempeñará, en la jornada de trabajo establecida, las actividades académicas que le son propias y que se especifican a continuación: actividades docentes, de atención al estudiantado, actividades investigadoras, actividades de



gestión y coordinación y actividades relacionadas con la extensión universitaria y la transferencia del conocimiento.

2. La docencia comprende la preparación e impartición de clases, la realización de actividades dirigidas consideradas en los planes de estudios, la preparación de materiales docentes, la preparación, realización y corrección de exámenes, así como cualquier otra actividad relacionada directamente con la docencia.
3. El profesorado contratado con título de doctor o doctora tendrá plena capacidad investigadora en igualdad con el profesorado funcionario, al ser un derecho y un deber del personal docente. La Universidad de Extremadura favorecerá la libre investigación individual, que se llevará a cabo, principalmente en grupos de investigación, departamentos e institutos universitarios de investigación.
4. Las actividades formativas incluidas en el Plan de Formación de la UEx serán consideradas como actividades propias del personal al que afecta este convenio y, por lo tanto, como parte de su jornada.

CAPÍTULO III CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 22. Ayudantes (Ay).

1. La finalidad principal de los contratos como ayudante será completar la formación docente e investigadora de la persona que obtenga la plaza. Para poder concursar será necesario que quienes concurren cuenten con la admisión o con las condiciones necesarias para su admisión en los estudios de doctorado.
2. Su dedicación será a tiempo completo.
3. Su aportación a las tareas docentes del área de conocimiento al que esté adscrita la plaza, así como su distribución, será la que se determine por el departamento correspondiente, sin que en ningún caso su colaboración pueda superar la dedicación de 60 horas anuales de índole práctica y de 2 horas por semana de asistencia al estudiantado.
4. Quienes concurren deberán presentar informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no contar con la afiliación a ésta. En el caso de contrataciones previas en alguna universidad, deberá adjuntar hoja de servicios actualizada.



5. La duración efectiva del contrato será de cinco años improrrogable. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. Si la persona que haya ganado el concurso ya ha estado contratada como ayudante en alguna universidad previamente, la Universidad de Extremadura le ofrecerá un contrato de duración correspondiente al tiempo que le quede hasta los 5 años contemplados para esta figura, siempre y cuando reste más de un año. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de PAD, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años.

Artículo 23. Profesoras y profesores Ayudantes Doctores (PAD).

1. El PAD será contratado de entre doctores y doctoras con la finalidad de realizar tareas docentes y de investigación.
2. Quienes concurren deberán acreditar haber obtenido previamente la evaluación positiva de su actividad por la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma de Extremadura determine. Para acreditar dicha evaluación será necesario adjuntar copia de la certificación expedida por la Dirección General de Universidades tal como se recoge en el artículo 4.1 y 2 del R.D. 1052/2002, de 11 de octubre (BOE de 12 de octubre), o en su caso del órgano de evaluación externa que determine la ley de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
3. La dedicación será a tiempo completo.
4. Quien concorra deberá presentar informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no contar con la afiliación a ésta. En el caso de haber contrataciones previas en alguna universidad, deberá adjuntar hoja de servicios actualizada.
5. La duración efectiva del contrato será de cinco años improrrogable. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. Si la persona que haya ganado el concurso ya ha estado contratada como PAD en alguna universidad previamente, la Universidad de Extremadura le ofrecerá un contrato de duración correspondiente al tiempo que le quede hasta los 5 años contemplados para esta figura, siempre y cuando reste más de un año. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de Ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años.

**Artículo 24. Profesoras y Profesores Contratados Doctores tipo I (PCD).**

1. El PCD será contratado de entre doctores y doctoras con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas docentes y de investigación o prioritariamente de investigación.
2. Quienes concurren deberán acreditar haber obtenido previamente la evaluación positiva de su actividad por la ANECA o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma de Extremadura determine. Para acreditar dicha evaluación será necesario adjuntar copia de la certificación expedida por la Dirección General de Universidades tal como se recoge en el artículo 4.1 y 2 del R.D. 1052/2002, de 11 de octubre (BOE de 12 de octubre), o en su caso del órgano de evaluación externa que determine la ley de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
3. La dedicación será a tiempo completo.
4. La duración del contrato será indefinida.
5. Adicionalmente a lo anterior, para PCD con perfil prioritariamente investigador, se establecen los siguientes preceptos:
 - a) El contrato será con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas prioritariamente de investigación.
 - b) Ocuparán plazas creadas con carácter indefinido con cargo al Programa I3 y a otros específicos cuya dotación económica esté destinada a la financiación de plazas estables de perfil investigador. Estos programas podrán ser estatales, autonómicos o de la propia Universidad de Extremadura y estarán sometidos a un procedimiento de convocatoria pública.
 - c) Su actividad tendrá como objetivo fundamental el desarrollo de investigación que satisfaga criterios de calidad, equivalentes y homologables a los reconocidos por la comunidad científica nacional e internacional que garanticen la excelencia de dicha investigación.
 - d) Los proyectos de investigación que se lleven a cabo por este personal se asignarán al departamento o instituto que corresponda y, por tanto:
 - i. Para desarrollarlos utilizará la infraestructura del departamento, instituto o grupo de investigación, asignándosele un espacio físico concreto.
 - ii. La infraestructura que se consiga para dichos proyectos mediante convocatoria se incorporará al departamento, instituto o grupo de investigación en la medida que ésta lo permita.



- iii. Los proyectos serán atribuidos al departamento, instituto o grupo de investigación y gestionados por su administración.
- e) El personal perteneciente a esta plantilla de perfil investigador podrá realizar labores docentes que en ningún caso superará las 80 horas anuales. Esta docencia deberá estar contemplada en el Plan de Organización Docente (POD) del departamento en cuestión.

Artículo 25. Profesoras y Profesores Contratados Doctores tipo II (PCD).

1. El PCD tipo II serán contratados de entre doctores y doctoras con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas docentes y de investigación.
2. El acceso al tipo II, que conlleva la inclusión de obligaciones contractuales para dirigir proyectos y grupos de investigación, supone la existencia de vínculo previo contractual del tipo I durante, al menos, dos años, y recibir nueva evaluación externa positiva, conforme a los criterios objetivos que determine el órgano competente que designe la Comunidad Autónoma de Extremadura.
3. La dedicación será a tiempo completo.
4. La duración del contrato será indefinida.

Artículo 26. Profesoras y Profesores Asociados (PAs).

1. Esta contratación se realizará entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Quienes concurren deberán presentar el informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no contar con la afiliación a ésta. Independientemente de lo anterior, se deberá adjuntar copia del contrato de trabajo o nombramiento para acreditar la actividad profesional; o la declaración censal de alta en el impuesto de actividades económicas junto con las certificaciones de los colegios profesionales y/o de las empresas sobre los trabajos realizados.
2. La dedicación será a tiempo parcial en los términos que se fijan en la convocatoria en la que se distinguirá el turno o turnos de trabajo, pudiendo distinguirse tres tipos de PAs:
 - a) Tipo 3+3: Este tipo sólo se reservará para el PAs en Ciencias de la Salud. Su participación en la docencia será de 90 horas anuales o tres horas por semana de docencia



presencial (dentro de su jornada laboral) y de tres horas por semana de asistencia al estudiantado, estando el resto de su actividad asistencial sujeta a la atención de prácticas clínicas.

- b) Tipo 4+3: Su participación en la docencia será de 120 horas anuales o cuatro horas por semana de docencia presencial y de tres horas por semana de asistencia al estudiantado.
- c) Tipo 6+5: Su participación en la docencia será de 180 horas anuales o seis horas por semana de docencia presencial y de cinco horas por semana de asistencia al estudiantado.

3. La duración del contrato será de un año, prorrogable anualmente por aprobación del Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura, previa revisión de las necesidades docentes del departamento e informe del consejo de departamento, que en caso de ser desfavorable deberá basarse en criterios razonados. Este personal deberá acreditar el ejercicio de su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. La prórroga o no de los contratos iniciales será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 27. Profesoras y Profesores visitantes (PV).

- 1. Serán personas contratadas de entre profesorado o personal investigador de reconocido prestigio procedentes de otras universidades y centros de investigación tanto españoles como extranjeros.
- 2. La dedicación será a tiempo completo o a tiempo parcial.
- 3. La contratación se efectuaría mediante propuesta razonada del consejo de departamento y aprobación del Consejo de Gobierno, oído el Comité de Empresa.
- 4. Quienes concurren a la plaza deberán demostrar convenientemente que su residencia habitual y su trabajo principal se encuentran fuera de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- 5. El plazo de duración máximo del contrato será de dos años.

Artículo 28. Profesoras y Profesores Eméritos (PE).

- 1. Serán personas contratadas de entre profesorado jubilado que haya prestado servicios destacados a la UEx durante, al menos, 10 años.



2. Para que un PDI en situación de jubilación pueda contratarse como PE de la Universidad de Extremadura será necesario:

- a) Haber prestado, como mínimo, 30 años de servicio activo en la universidad española.
- b) Tener reconocidos, como mínimo, seis evaluaciones positivas de la actividad docente y cinco evaluaciones positivas de la actividad investigadora.
- c) Haber cumplido setenta años y tener menos de setenta y dos.

3. Referente a la solicitud. La persona interesada formulará por escrito solicitud de contratación como PE al consejo de departamento al que pertenezca o haya pertenecido, antes del mes de mayo de cada año. Podrá presentar dicha solicitud el PDI que vaya a jubilarse antes del comienzo del siguiente curso académico, o que se hubiera jubilado en el curso académico anterior y que cumplan los requisitos mencionados en el apartado 2 del presente artículo.

En la solicitud deberá explicitarse el proyecto de colaboración que el PDI solicitante pretende llevar a cabo en la UEx, especificando asignaturas, cursos monográficos o tareas de investigación a desarrollar. Esta solicitud deberá ir acompañada del currículum vitae y de la documentación justificativa de los méritos alegados en él. Asimismo, deberá figurar la certificación fehaciente de los servicios prestados a la Universidad que se aleguen como méritos.

4. Relativo a la propuesta. La propuesta de contratación como PE corresponderá al consejo de departamento al que pertenezca o haya pertenecido quien lo solicite, que emitirá informe razonado de la solicitud presentada, en el que se justificará la oportunidad de la contratación. Asimismo, se informará sobre el proyecto de colaboración que presenta la persona interesada, las tareas específicas que le serían asignadas, así como los méritos otros aspectos sean destacables en relación a su currículum vitae y a su trayectoria universitaria. A tal efecto, tendrán la consideración de méritos relevantes los siguientes:

- a) Los años de servicio en la universidad, y especialmente los prestados en la Universidad de Extremadura en los últimos 10 años de trabajo activo.
- b) La labor desempeñada en el ámbito de la docencia y la investigación y en ambos casos los resultados de las evaluaciones correspondientes.
- c) El desempeño de cargos académicos.
- d) Las estancias en instituciones científicas y académicas.



- e) El proyecto de las actividades que se propone desarrollar durante el periodo para el que solicita la contratación.
 - f) El haber formado parte de comités de personas expertas nacionales o internacionales.
5. La propuesta y el informe del consejo de departamento serán remitidos durante el mes de mayo de cada año al Vicerrectorado de Profesorado, que solicitará el informe del Comité de Empresa para su posterior tramitación en Consejo de Gobierno antes del comienzo del correspondiente curso académico.
6. La dedicación será a tiempo parcial (6 horas de clase y 5 horas de tutorías por semana).
7. Situación administrativa:
- a) Duración: la duración del contrato será de dos años, improrrogable. En todo caso estos contratos no pueden superar el 2 por 100 de la plantilla del PDI laboral permanente definido en el apartado 4.a del artículo 4 del presente convenio.
 - b) El PE de la UEx cuyo contrato esté en vigor al aplicarse este convenio ya no podrá optar a la renovación.

Artículo 29. Profesoras y Profesores Colaboradores (PCol).

1. Quienes a la entrada en vigor de este convenio Colectivo tengan contratación con carácter indefinido como PCol con arreglo a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, continuarán en el desempeño de sus funciones con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas docentes y de investigación.
2. Su dedicación es a tiempo completo.
3. Asimismo, quienes tengan contratación como PCol, posean el título de doctor o doctora y reciban la evaluación positiva a que se refiere el apartado a) del artículo 52 de la LOU, accederán directamente a la categoría de PCD, en sus propias plazas.
4. Estos contratos se consideran a extinguir en base a 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.

Artículo 30. Profesoras y Profesores Asociados en Ciencias de la Salud.

1. El PAs cuya plaza y nombramiento traigan causa del apartado 2, del artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, conforme a la redacción dada por la



disposición final segunda de la Ley Orgánica de Universidades, se registrarán por las normas propias de la figura de PAs que se determinan en el Decreto 94/2002, de 11 de julio, por las disposiciones establecidas en este convenio, y por las que se recojan en los conciertos que suscriba la Universidad de Extremadura y las instituciones sanitarias. A tal efecto se perfilarán en la convocatoria los criterios específicos aplicables en el proceso de selección.

2. Serán contratados como PAs tipo 3+3.

Artículo 31. Lectoras y Lectores de lenguas modernas extranjeras.

Se contratarán por obra o servicio determinado a Lectores y Lectoras de lenguas modernas extranjeras en base a los convenios o acuerdos que se establezcan con instituciones u organismos ajenos a la Universidad de Extremadura en los términos que se determine.

Artículo 32. Bolsas de trabajo.

1. Una vez finalizado cada concurso, quienes concurren se integrarán en una lista del área de conocimiento al que corresponda para proceder a la cobertura temporal de plazas cuando se den las siguientes circunstancias:
 - a) Como consecuencia de vacantes con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - b) En caso de cobertura temporal de plazas durante procesos de selección.
 - c) En caso de incapacidad temporal por enfermedad, o licencia de maternidad o paternidad del PDI que la ocupe.
 - d) En el supuesto de que se considere necesario atender a la docencia total o parcial del PDI que haya sido designado para ejercer un cargo de gobierno en la universidad o cualquier otro encargo que conlleve exención o reducción de la docencia.
2. El tipo de contrato será interino y se realizará bajo el contrato de PS definido en el siguiente artículo. Los contratos serán comunicados al Comité de Empresa.
3. A petición de los departamentos y siempre y cuando en el área en concreto no exista una bolsa de trabajo activa y se prevean necesidades docentes sobrevenidas, se celebrarán concursos para establecer bolsas de trabajo en dichas áreas.
4. Todo lo anterior se regulará en una normativa específica de Bolsas de Trabajo y Cobertura Temporal de Plazas que se negociará una vez aprobado este convenio colectivo. Mientras tanto, en todo lo referente a bolsas de trabajo y cobertura temporal de plazas, continuará estando vigente lo dispuesto en el Primer Convenio Colectivo del PDI de la UEX a este respecto.

**Artículo 33. Cobertura temporal de vacantes: Profesoras y Profesores sustitutos (PS).**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 18 del Decreto 94/2002, de la Junta de Extremadura, y el artículo 48.1 de la Ley Orgánica de Universidades 6/2001 (LOU), se regula la sustitución de profesorado mediante la contratación de profesorado laboral en régimen de interinidad con ocasión de las necesidades docentes derivadas de las siguientes situaciones:
 - a) Provisión temporal de un puesto correspondiente a una plaza vacante de PDI funcionario o contratado laboral, dotada presupuestariamente, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma reglamentariamente prevista.
 - b) Cobertura de ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo de PDI funcionario de los cuerpos docentes y PDI contratados en régimen laboral.
 - c) En caso de incapacidad temporal por enfermedad, o licencia de maternidad o paternidad del PDI que la ocupe.
 - d) En caso de que se considere necesario atender a la docencia total o parcial del PDI que haya sido designado para ejercer un cargo unipersonal de la UEx o cualquier otro encargo que conlleve exención o reducción de la docencia.
2. La Universidad de Extremadura, en base a la legislación citada en el punto 1 del presente artículo, podrá contratar PDI en régimen de interinidad, con la denominación de PS, a egresados y egresadas de títulos de grado, licenciatura, arquitectura, ingenierías superiores, diplomaturas y arquitecturas técnicas e ingenierías técnicas. Los motivos de contratación serán los que se han expuesto con anterioridad y se atenderán a las siguientes condiciones:
 - a) La duración de los contratos como PS se extenderá hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida.
 - b) El contrato deberá ser a jornada completa, salvo cuando el PDI sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o la causa de contratación sea suplir una reducción docente. En ningún caso se sustituirá a un PDI en régimen de dedicación a tiempo completo mediante dos o más contratos de interinidad en régimen de dedicación a tiempo parcial.
 - c) Sus obligaciones docentes, dentro del área de conocimiento al que tenga adscripción, serán las que se correspondan con las establecidas en el contrato.
3. El procedimiento de sustitución del PDI se regulará en la normativa específica de Bolsas de Trabajo y Cobertura Temporal de Plazas que se negociará una vez aprobado este



convenio Colectivo. Mientras tanto, en todo lo referente a bolsas de trabajo y cobertura temporal de plazas, continuará estando vigente lo dispuesto en el Primer Convenio Colectivo del PDI de la UEx a este respecto.

Artículo 34. Personal Científico e Investigador (PCI).

1. Tendrán la consideración de PCI de la Universidad de Extremadura aquel personal que desarrolle, esencialmente, una actividad investigadora mediante un contrato de carácter temporal, para cubrir objetivos estratégicos de naturaleza científica o técnica fijados por la propia Universidad de Extremadura o por directrices de investigación recogidos en los contratos, proyectos, grupos de investigación y convenios.
2. Las cuestiones de índole retributiva que deriven de la contratación deberán estar incluidas en el coste económico financiado en el correspondiente contrato con el exterior, proyecto o convenio, con las consiguientes adaptaciones para que no perjudiquen el objeto del contrato ni vayan en detrimento del trabajo a desarrollar.
3. La contratación del PCI se formalizará por una duración determinada, bajo la modalidad de "contrato por obra o servicio determinado" regulada en el artículo 15.1 a) del 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 y la normativa reglamentaria que le sirve de desarrollo, y artículo 17 de la Ley 13/1986 (modificada por Ley 12/2001, de 9 de julio), pudiendo realizarse a tiempo completo o tiempo parcial.

Los contratos se vincularán necesariamente a un proyecto, programa, convenio o contrato de investigación concreto y determinado, especialmente en lo relativo a las tareas a realizar, en la adscripción y dependencia del trabajador o trabajadora y en lo relativo a la duración del contrato, ajustándose a las siguientes especificaciones:

- a) Las tareas a realizar, dentro de la obra o servicio contratado, estarán vinculadas directamente con la actividad investigadora a desarrollar en el marco del respectivo proyecto, programa, convenio, contrato de investigación o desarrollo tecnológico, que se esté realizando en la Universidad de Extremadura, que permiten ampliar, perfeccionar o completar la experiencia científica de la persona contratada.
- b) El PCI desempeñará su trabajo en el seno del equipo de investigación que tiene a su cargo la realización del proyecto objeto del contrato, dependiendo funcionalmente del director o directora del proyecto o investigador o investigadora principal que tenga a su cargo la coordinación y control del programa o proyecto de investigación.
- c) El PCI tendrá como centro de trabajo aquél en el que se desarrollen habitualmente las actividades propias del programa o proyecto de investigación. No obstante, si



fuera necesario e imprescindible para el desarrollo del objeto del contrato la realización de determinados trabajos en otro lugar, el PCI vendrá obligado a trasladarse a éste, sin que con ello se desvirtúe la naturaleza del presente contrato; los gastos derivados de estos desplazamientos se compensarán económicamente conforme a lo establecido en la normativa para celebrar contratos o convenios con personas, universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura.

- d) El contrato finalizará en el momento en el que terminen los trabajos concretos que el PCI deba llevar a cabo y constituyen el objeto de la obra o servicio, o, en su caso, en el momento en que concluya el proyecto o programa de investigación objeto de éste. A tal efecto, se fijará una duración o un término que se considere como orientativo en función de lo referido anteriormente. En todo caso, la duración del contrato estará supeditada a lo dispuesto en el artículo 52 e) del Estatuto de los Trabajadores.
 - e) Estos contratos podrán ser prorrogados mediante solicitud realizada por la persona responsable del convenio, contrato o proyecto correspondiente, al Vicerrectorado con competencias en investigación para que proceda en su caso a la autorización mediante la reserva de crédito oportuna. La solicitud de prórroga afectará únicamente al tiempo de duración del contrato previsto inicialmente. Si cambiara algún aspecto sustancial del contrato, no podrá considerarse como prórroga, siendo necesaria la formalización de un nuevo contrato.
4. Será preciso tener en cuenta en la gestión de los proyectos que el acceso a puestos de trabajo de la Administración Pública, que tengan el carácter de fijos, sólo puede producirse mediante el sometimiento a las pruebas públicas que a tal efecto puedan convocarse de conformidad con lo establecido en la legislación general de la Función Pública. Por ello, de la prestación de servicios que se lleve a cabo como consecuencia de los contratos de trabajo formalizados con arreglo al presente artículo no podrá derivarse que dicho contrato devenga en duración indefinida, atendiendo que queda excluida la realización por la persona contratada de cualquier actividad que no esté directamente relacionada con el objeto del contrato.
5. Colaboración excepcional en tareas docentes:
- a) No obstante lo previsto en el artículo anterior, el personal contratado, siempre y cuando certifique que ha disfrutado de, al menos, dos años de un contrato formalmente constituido en una universidad pública o que ha disfrutado de dos años de beca asignada a una ayuda de las reglamentadas en el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación, podrá colaborar en tareas docentes, tales como ayudas en prácticas o



seminarios, colaboraciones en trabajos de campo o laboratorios, asignados por el consejo de departamento de acuerdo con el investigador o investigadora principal o director o directora del proyecto de investigación correspondiente, mediando solicitud de autorización de la venia docendi, sin que pueda exceder de 60 horas anuales por curso académico.

- b) El desarrollo de la colaboración docente quedará, en cualquier caso, adscrita a la carga docente encomendada por los respectivos consejos de departamento a miembros del grupo de investigación al que pertenece.
- c) Para ello, deberá existir la autorización de la venia docendi por parte del vicerrectorado competente en materia de profesorado previa solicitud de informe, por parte de la persona interesada, al consejo de departamento en el que vaya a impartir la docencia. Esta docencia será tutelada. El PDI podrá tutorizar un máximo de horas correspondientes a la mitad de su carga docente.
- d) En cualquier caso, la participación en actividades docentes nunca será un eximente en el cumplimiento de sus objetivos de investigación.
- e) Dicho acuerdo se formalizará cada año con anterioridad a la presentación de la planificación docente departamental. Los informes preceptivos también deberán ser anuales.
- f) En ningún caso el PCI podrá encargarse, con responsabilidad única, de cursos teóricos o prácticos ni de cualesquiera otras tareas docentes.
- g) La colaboración del PCI en tareas docentes será reconocida mediante certificación expedida por el secretario o secretaria del departamento, con el visto bueno del vicerrector o vicerrectora en materia de profesorado.

6. Periodo de prueba: Los contratos de trabajo que se formalicen conforme al presente artículo estarán sometidos a un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses.

No procederá un periodo de prueba cuando la persona contratada haya realizado con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, las mismas funciones establecidas para este nuevo contrato.

7. Límites.

- a) El número de contrataciones al amparo de esta normativa como personal científico e investigador en el ámbito de la Universidad de Extremadura, en ningún caso podrá exceder del 25 por 100 de la plantilla del PDI laboral definida en el apartado 4.a del artículo 4 del presente convenio.
- b) El PCI no computará a efectos de la limitación a la que hace referencia el artículo 177.1 de los Estatutos de la Universidad de Extremadura.



8. Propiedad intelectual e industrial: Salvo otra indicación recogida en el proyecto o programa de investigación que sustente la contratación, corresponde a la Universidad de Extremadura la integridad de los derechos de propiedad intelectual e industrial que resulten del trabajo realizado de conformidad con el contrato laboral formalizado.

CAPÍTULO IV

ACCESO, PROMOCIÓN Y ESTABILIZACIÓN

Artículo 35. Acceso.

El acceso se realizará mediante concurso público de méritos a todas aquellas plazas que no sean fruto de una promoción o estabilización de una plaza ya existente. El proceso de acceso se realizará según la Normativa de Contratación del PDI Laboral de la UEx que se negociará una vez aprobado este convenio colectivo. Mientras tanto, en todo lo referente al acceso continuará estando vigente lo dispuesto en el anexo I del Primer Convenio Colectivo del PDI de la UEx a este respecto.

Artículo 36. Promoción y estabilización.

1. La promoción del personal docente en régimen laboral siguiente: Ay, PAD, PCol y PCD tipo I entre las distintas figuras contractuales se llevará a cabo de manera automática, previa solicitud del PDI interesado, a condición de que disfrute de un contrato que no esté sujeto a interinidad y siempre que reúna los requisitos exigidos por la LOMLOU y por el Decreto 94/2002, de Régimen del Personal Docente e Investigador contratado en la UEx para la figura contractual a la que solicite transformarse.
2. A efectos de planificación los Ay y PAD, deberán permanecer dos años en sus puestos antes de la transformación prevista en el apartado anterior.

Artículo 37. Promoción para contratos de investigación.

En función de las disponibilidades presupuestarias específicas para esta acción, la Universidad de Extremadura fomentará la provisión de plazas de PCD con perfil prioritariamente investigador, para dar respuesta a las situaciones de finalización de contratos de investigación, y a la preocupación de la Universidad de Extremadura en la mejora de la investigación. El proceso de acceso se realizará según la Normativa de Contratación del PDI Laboral de la UEx que se negociará una vez aprobado este convenio colectivo. Mientras tanto, en todo lo referente al acceso continuará estando vigente lo dispuesto en el anexo I del Primer Convenio Colectivo del PDI de la UEx a este respecto.

**Artículo 38. Permutas.**

1. A demanda del PDI interesado y previo informe del Comité de Empresa se podrán conceder permutas entre PDI en activo de la misma categoría profesional y área de conocimiento siempre y cuando acrediten dos años de servicio en el puesto actual.
2. El procedimiento de permuta se iniciará a propuesta del consejo de departamento.
3. En el caso de que existiera más de un PDI interesado en una de las plazas de permuta, se realizará la permuta con aquel PDI que obtenga mayor puntuación en un concurso de méritos interno ajustado al baremo previsto en la normativa de Contratación del PDI Laboral de la UEx que se negociará una vez aprobado este convenio Colectivo. Mientras tanto, en todo lo referente al baremo continuará estando vigente lo dispuesto en el anexo II del Primer Convenio Colectivo del PDI de la UEx a este respecto.
4. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse ninguna otra a cualquiera de las personas interesadas.

Artículo 39. Cambio de área o de centro de adscripción.

1. En la situación de reestructuración de plantilla, o a demanda del PDI interesado, el Consejo de Gobierno, previo informe de los departamentos y centros afectados, del vicerrectorado con competencias en profesorado y el Comité de Empresa, podrá acordar el cambio de área de conocimiento o centro de adscripción de aquel PDI contratado que así lo soliciten, en aquellos casos en los que se justifique la conveniencia de dicho cambio desde el punto de vista académico en relación con la calidad de la enseñanza y la adecuación a la investigación desarrollada por el profesor o profesora.
2. En el caso de que existiera más de un PDI interesado en alguno de los cambios, se realizará con aquel PDI que obtenga mayor puntuación en un concurso de méritos interno ajustado al baremo previsto en la normativa de Contratación del PDI Laboral de la UEx que se negociará una vez aprobado este convenio colectivo. Mientras tanto, en todo lo referente al baremo continuará estando vigente lo dispuesto en el anexo II del Primer Convenio Colectivo del PDI de la UEx a este respecto.
3. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de cambio de área o centro de adscripción no podrá autorizarse ninguna otra a cualquiera de las personas interesadas.

Artículo 40. Extinción de contratos.

1. La extinción de los contratos de duración determinada del personal contratado se producirá, por expiración del tiempo convenido contractualmente o por cumplimiento del periodo



de duración máxima legalmente establecido, así como por las causas recogidas en la legislación vigente.

2. Si el contrato de trabajo de duración determinada hubiera alcanzado una duración superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.
3. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad o aquellas situaciones que supongan una conversión en una nueva figura contractual, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir la indemnización prevista legalmente.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO Y DEDICACIÓN

Artículo 41. Régimen de dedicación.

La dedicación del PDI laboral será a tiempo completo salvo en las figuras en las que se contemple en su definición una dedicación a tiempo parcial.

Artículo 42. Jornada de trabajo.

1. Para el PDI laboral definido en el apartado 4.a del artículo 4 del presente convenio y con dedicación a tiempo completo la jornada laboral será la que, con carácter general, aparece fijada para el personal que presta sus servicios para la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
2. Para el PDI laboral mencionado en el punto anterior, excepto los Ay (cuya dedicación se contempla en el artículo 22.3 del presente convenio) los PCI y los PCD con perfil prioritariamente investigador, la jornada de trabajo se repartirá entre actividades docentes, investigadoras, de atención al estudiantado y de gestión, de la siguiente forma:
 - a) La actividad docente y de atención al estudiantado incluye, como máximo, semanalmente ocho horas lectivas y seis horas de atención al estudiantado presenciales para el profesorado docente con dedicación a tiempo completo con contratos temporales.
 - b) Para el PDI con contrato permanente la actividad docente y de atención al estudiantado se establece con carácter general en los mismos términos que para el PDI funcionario a tiempo completo.



- c) La actividad investigadora será, orientativamente, de un tercio de la jornada.
 - d) Las actividades de gestión incluyen la asistencia a reuniones académicas, actividades de coordinación y actividades relacionadas con la extensión universitaria y la transferencia del conocimiento.
3. Las horas lectivas presenciales asignadas a todo el personal al que afecta este convenio tendrán prioridad, pudiendo establecerse alternativas que permitan compatibilizar las diferentes actividades.
 4. En la asignación horaria por jornada se tendrá en cuenta que el número máximo de horas lectivas será de 4, siempre y cuando no haya una petición razonada de la persona interesada. Además, se procurará que el intervalo entre la primera y la última no supere las ocho horas. Así mismo, se respetará el descanso diario de 12 horas entre una jornada y la siguiente contemplado en el Estatuto de los Trabajadores.
 5. La docencia total de del PDI laboral podrá acumularse en determinados periodos del curso a conveniencia del mismo y de conformidad con el POD del departamento.
 6. En las contrataciones a tiempo parcial, las actividades serán las que se deriven de sus obligaciones contractuales docentes y de atención al estudiantado.
 7. Calendario laboral. La UEx negociará anualmente con la representación sindical el calendario laboral antes del fin de cada año. Dicho calendario se hará público.
 8. Para el PCI, el horario de trabajo podrá experimentar las modificaciones que, por exigencias derivadas de los trabajos de investigación en curso que no admitan interrupción que incida gravemente en el desarrollo del proyecto, puedan ser establecidas por el investigador o investigadora principal o director o directora del proyecto, deberán compensarse los excesos de horas, debidamente acreditados, con días libres o con distribución irregular de la jornada sin merma de los descansos legalmente establecidos.

Artículo 43. Cambio de dedicación.

1. El PDI laboral definido en el apartado 4.a del artículo 4 del presente convenio con dedicación a tiempo completo podrá solicitar al Consejo de Gobierno de la UEx el régimen de dedicación a tiempo parcial previo informe del consejo de departamento y del Comité de Empresa. La Universidad podrá concederlo siempre que las necesidades del servicio lo permitan y no se generen necesidades docentes. El retorno a la dedicación a tiempo completo de este PDI se hará por el mismo procedimiento.
2. En cualquier caso, los cambios de dedicación se harán coincidir con cursos académicos, salvo casos de fuerza mayor.



3. El PDI laboral deberá permanecer, al menos, cinco años a tiempo completo para solicitar el cambio de dedicación a tiempo parcial.
4. Las obligaciones docentes del PDI laboral a los que se concedan este cambio de dedicación a tiempo parcial serán las contempladas para los PAs 6+5.

TÍTULO VI

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

CAPÍTULO I

VACACIONES

Artículo 44. Vacaciones.

1. El PDI acogido a este convenio tendrá derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas de un mes natural o veintidós días hábiles por año completo de servicios efectivos, o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos desde el último periodo vacacional estival, computados en este último caso a razón de dos días y medio días naturales de vacaciones por mes trabajado (redondeando siempre al número de días superior).
2. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:
 - a) Quince años de servicio: veintitrés días hábiles.
 - b) Veinte años de servicio: veinticuatro días hábiles.
 - c) Veinticinco años de servicio: veinticinco días hábiles.
 - d) Treinta o más años de servicio: veintiséis días hábiles.

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

A los efectos del cómputo del total de días previstos para vacaciones anuales, se considerarán días hábiles los días de la semana no festivos de lunes a viernes.

3. Las vacaciones anuales serán disfrutadas durante el periodo no lectivo estival del año natural y siempre que no tenga obligaciones docentes referidas a la lectura de trabajos fin de titulación.



4. El PDI incluido en este convenio que forme parte de la misma unidad familiar tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en las mismas fechas.
5. Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera alguna de las causas siguientes:
 - la suspensión de contrato por nacimiento para la madre biológica,
 - la suspensión de contrato por nacimiento del progenitor diferente de la madre biológica,
 - la suspensión de contrato por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente,
 - permiso acumulado de lactancia,
 - o una situación de incapacidad temporal,el período de vacaciones quedará interrumpido y se tendrá derecho a disfrutar de su totalidad o de la parte que reste en fecha distinta a la de la suspensión del contrato, incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso o licencia que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
6. En el caso de que la relación laboral haya finalizado, la persona afectada tiene derecho a percibir la compensación económica que le corresponda por este motivo, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Artículo 45. Permisos y licencias.

1. Serán días de permiso retribuido los días no lectivos de los periodos de Navidad y Semana Santa, así como los que determine el calendario académico de la UEx en relación a sus fiestas académicas, incluyendo las propias de los centros.
2. El personal laboral que imparta docencia en más de un centro, tiene derecho al día de permiso retribuido que coincida con la fiesta académica de su centro de adscripción. Si acredita no haber podido disfrutar de ningún día de permiso retribuido por obligaciones docentes ni en su centro de adscripción ni en ninguno de los otros en los que imparta docencia, tendrá derecho a un día de asuntos propios adicional de los que se contemplan en este convenio de manera general.



3. El PDI laboral tendrá, previa justificación (que se determinará por el Vicerrector o Vicerrectora de Profesorado) derecho a solicitar permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio o creación de pareja de hecho de acuerdo con la legislación vigente, los cuales deberán estar conectados con la fecha de la boda o de la inscripción. Si se contrae un nuevo matrimonio o se registra una nueva pareja de hecho, este permiso podrá disfrutarse siempre y cuando cambien las personas contratantes o registradas.
- b) Por traslado de domicilio habitual, un día. Se podrán tomar dos días más si el nuevo domicilio comporta cambio de localidad. Este permiso estará sujeto a justificación en que conste el cambio de domicilio fiscal, que podrá presentarse una vez se haya realizado dicho cambio.
- c) La trabajadora embarazada y su pareja tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.
- d) Suspensión de contrato por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Esta suspensión se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de suspensión.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de esta suspensión podrá llevarse a cabo a su voluntad, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Esta suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, esta suspensión se



ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración de la suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta suspensión, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la UEx.

A efectos de promoción, esta suspensión del contrato no será tenida en cuenta para computar los dos años necesarios en su puesto de trabajo.

- e) Suspensión de contrato por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de esta suspensión podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Esta suspensión se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad de la o del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

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

Esta suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá



derecho, además, a una suspensión de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia de la suspensión de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, la suspensión por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de esta suspensión se podrá participar en los cursos de formación que convoque la UEx.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

A efectos de promoción, esta suspensión del contrato no será tomada en cuenta para computar los dos años necesarios en su puesto de trabajo.

- f) Suspensión de contrato del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tendrá la siguiente duración que se aplicará de forma progresiva:
- En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas, de las cuáles las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.
 - En 2020, la duración del permiso será de doce semanas, de las cuáles las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.
 - En 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas, de las cuáles las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

Esta suspensión se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión



administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las dos en 2019, cuatro en 2020 seis primeras semanas, a partir del 1 de enero de 2021, el período de disfrute de esta suspensión podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute de la presente suspensión con posterioridad a la semana dieciséis de suspensión por nacimiento de madre biológica, si el progenitor que disfruta de esta última suspensión hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado h de este punto y artículo, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las semanas restantes de la suspensión del progenitor diferente de la madre biológica.

Esta suspensión podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración de la suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de esta suspensión, transcurridas las dos primera semanas en 2019, cuatro primeras semanas en 2020, seis primeras semanas a partir del 1 de enero de 2021, ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la UEx.

En los casos previstos en los apartados d), e), y f) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estas suspensiones se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración de la suspensión, y también, durante los periodos posteriores al disfrute de ésta, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute de la suspensión.



El PDI que haya hecho uso de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute de la suspensión, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

A efectos de promoción, esta suspensión del contrato no será tenida en cuenta para computar los dos años necesarios en su puesto de trabajo.

- g) En los casos de nacimiento de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer en el hospital a continuación del parto, a partir de la décimo cuarta semana, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- h) Por lactancia de un hijo o hija menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del trabajador o trabajadora, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- i) Por seguir tratamientos de reproducción asistida, el PDI laboral tendrá permiso por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad.
- j) En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el PDI laboral tendrá permiso para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



- k) Por la práctica de la interrupción voluntaria del embarazo, cinco días hábiles, ampliables en un día si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia habitual (o lugar de trabajo) de la trabajadora.
- l) Por fallecimiento, accidente, enfermedades graves, y por hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al familiar enfermo:
- i. Cinco días hábiles, familiares de primer grado de consanguinidad, hermanos, cónyuge o pareja de hecho, con dos días más si el hecho requiriera desplazamiento.
 - ii. Dos días hábiles, familiares segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo hermanos, con dos días más si el hecho requiriera desplazamiento.
 - iii. Un día hábil por fallecimiento de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, con dos días más si el hecho requiriera desplazamiento.

Cuando de conformidad con lo dispuesto en los apartados anteriores, se tenga derecho al permiso por accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica o por hospitalización de un familiar, el inicio del permiso será determinado por el trabajador, y su disfrute se realizará de forma continuada, hasta completar los días que pudieran corresponderle.

Con carácter excepcional, este permiso podrá ampliarse hasta quince días más en caso de enfermedad o accidente muy graves de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho cuando se requiera una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que el PDI laboral haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

- m) Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos o hijas menores de dieciséis años o a personas dependientes a su cargo que no dispongan de autonomía, a las consultas médicas o asistencias sanitarias del sistema sanitario público o asimilado que sean precisas y siempre que por razones de disponibilidad horaria del centro sanitario no puedan realizarse fuera del horario laboral. El PDI laboral deberá justificar las circunstancias de la urgencia y la necesidad de la ausencia en el tiempo solicitado en razón de las circunstancias que demanden la consulta médica o la asistencia sanitaria. En el caso de que el padre y la madre fueran empleados de la Universidad de Extremadura, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
- n) El PDI laboral que tuviera a su cargo hijos con discapacidad podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.



- o) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. Estos permisos están sujetos a autorización.
- p) Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia, totales o parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Artículo 46. Reducción de jornada.

1. Se entiende por jornada reducida aquella cuya duración se acorta en una parte del tiempo previsto para la jornada ordinaria, por causa establecida.
2. Se establecen los siguientes supuestos que implican la reducción de la jornada, sin perjuicio de su aplicación aquellos otros que legalmente pudieran fijarse:
 - a) El PDI laboral que por guarda legal tenga la custodia directa de un menor de menos de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo. La reducción será de un tercio o de la mitad con la reducción de haberes de un 25 % en el primer caso o de un 40 % en el segundo caso.
 - b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda tener vida autónoma y que no desempeñe actividad retribuida.
 - c) La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora o trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la UEx con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.
3. Por recuperación de enfermedad. El PDI que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrá solicitarla en un tercio o en la mitad, pudiendo ser concedida siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previo informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con una reducción proporcional de sus retribuciones.
4. Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada (de un tercio o de



la mitad con la reducción de haberes de un 25 % en el primer caso o de un 40 % en el segundo caso), o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

La concreción horaria y la determinación del periodo reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Deberá preavisar a la UEx con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. La concesión de esta reducción de jornada será incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción.

5. Todas las solicitudes de reducción de jornada contempladas en este artículo deberán ir acompañadas de la documentación justificativa necesaria.

Artículo 47. Excedencias.

1. Se tendrá derecho a una excedencia voluntaria:

- a) Por cuidado de familiares: El PDI tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda tener vida autónoma, y no desempeñe actividad retribuida. La concesión estará condicionada a que concurren las circunstancias debidamente acreditadas.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores o trabajadoras. No obstante, si dos o más PDI de la UEx generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación y tendrá derecho a la asistencia a cursos del Plan de Formación, a cuya participación deberá ser convocado por la UEx, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante este plazo se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



- b) Por agrupación familiar: Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido, al PDI con contrato indefinido cuyo cónyuge o pareja de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo en dicha localidad.

Esta excedencia se podrá solicitar hasta tres veces durante el desempeño de puestos de trabajo incluidos en este convenio. Cada uno de estos periodos será de una extensión máxima de dos años con reserva del puesto de trabajo. Entre ciclos consecutivos de excedencias por esta causa, el PDI deberá estar en activo durante un periodo continuado de cuatro años.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Esta excedencia se hará coincidir con cursos académicos completos.

2. El PDI que se encuentre en la situación de excedencia voluntaria tendrá la obligación de preavisar al vicerrectorado con competencias en profesorado, con un mes de antelación a la fecha en que se reincorporará al puesto de trabajo o a la de finalización del período máximo establecido de la excedencia. Si el trabajador o trabajadora no solicitara el reingreso en el plazo señalado, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

CAPÍTULO III

MEDIDAS PARA EL FOMENTO DE LA FORMACIÓN DOCENTE E INVESTIGADORA

Artículo 48. Permisos y licencias.

1. El PDI laboral tendrá derecho a licencias de hasta un año para desarrollar aspectos docentes o de investigación en centros externos a la Universidad de Extremadura con el 100 % de sus retribuciones, siempre que sus obligaciones durante el periodo de licencia queden cubiertas y no supongan la necesidad de la contratación de nuevo personal.
2. Igualmente, se puede solicitar licencia por estudios de hasta un año de duración (o dos semestres) y con el 100 % de sus retribuciones para el fomento de la investigación y la colaboración interuniversitaria por los siguientes motivos:



- a) Para el desarrollo de programas o actividades de investigación en entidades públicas o privadas, creadas o participadas por la universidad o vinculadas a ésta, siempre que la actividad científica o técnica esté en las líneas de investigación y desarrollo de la universidad correspondiente.
- b) Para el desarrollo de programas o actividades docentes o de investigación en otras universidades, en entidades públicas o privadas creadas por las universidades o en las cuales éstas tengan participación, en otras entidades públicas o privadas con las cuales la UEx haya suscrito un convenio de colaboración, y en otras en que así lo acordaran los órganos de gobierno de la UEx.

Los Ay podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres a lo largo de todo el periodo de su contrato en esta figura contractual.

Los PAD podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres a lo largo de todo el periodo de su contrato en esta figura contractual.

Los PCol y PCD podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres cada cinco años de contrato.

Anualmente habrá una convocatoria, en el mes de abril, para la solicitud de profesorado para sustituir al PDI con esta licencia, ligado a la disponibilidad presupuestaria. El número de plazas de sustitución será revisable anualmente y acordado con la Comisión Paritaria. Estas licencias serán programadas con el tiempo suficiente para permitir la organización de la docencia de su departamento y la contratación de su sustitución.

3. Se podrán solicitar permisos por estudios o estancias breves de investigación por una duración inferior a quince días naturales para la asistencia a congresos, reuniones científicas o para el seguimiento de programas recogidos en el punto 2 del presente artículo, así como para cualquier otro fin que contemple la universidad.
4. El PDI tendrá derecho a permisos retribuidos, para participar en exámenes oficiales y otras pruebas oficiales de aptitud y evaluación, durante el tiempo que duren éstas. Se añadirán dos días si tuviesen lugar fuera de la localidad de su puesto de trabajo.
5. Todas estas licencias están sujetas a justificación documental (que se determinará por el Vicerrector o Vicerrectora de Profesorado) y concesión.

Artículo 49. Año sabático.

El PDI laboral con contrato indefinido tendrá derecho a años sabáticos en igualdad de condiciones a las que se contemplasen para el profesorado funcionario. Al PDI beneficiario de la licencia se le considerará en servicio activo a todos los efectos.

**Artículo 50. Excedencias.**

1. El profesorado contratado con vinculación permanente con la UEx, de acuerdo con el artículo 83.3 de la LOU y del artículo 17 de la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, con una antigüedad mínima de cinco años podrá ser declarado en situación de excedencia temporal para incorporarse a otros agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, siempre que no proceda la situación administrativa de servicio activo. También podrán concederse estas excedencias temporales al personal investigador para incorporarse a agentes privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia y Tecnología, como son gran parte de las Empresas de Bases Tecnológicas (EBT) creadas o desarrolladas a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en universidades. Dichas excedencias podrán tener una duración de hasta cinco años y conllevarán la reserva del puesto de trabajo.
2. El profesorado contratado con vinculación permanente con la UEx podrá realizar una excedencia temporal de hasta dos años con reserva del puesto de trabajo y por una sola vez para la participación en proyectos en empresas, que no sean las recogidas en el punto 1 anterior, así como en cualquier otra actividad con contrato que sirva para mejorar su currículum y su trabajo en la UEx. Estas excedencias están sujetas a la aprobación por parte del vicerrector o vicerrectora competente en materia de profesorado de la actividad a desarrollar y deberá presentarse un resumen del proyecto que vaya a realizarse y la propuesta de contrato o nombramiento que vaya a firmar en la empresa, administración pública o entidad en la que vaya a prestar sus servicios.
3. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria de las reguladas en este artículo no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Artículo 51. Suspensión del contrato.

1. El PDI laboral tendrá derecho a suspensión de contrato con reserva de puesto en los supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, en los términos vigentes en cada momento.
2. Además de los motivos recogidos en el apartado anterior, los Ay y PAD tendrán derecho a una suspensión no retribuida de un año prorrogable a dos años.
3. Para las figuras contractuales de carácter temporal el periodo de suspensión no computará a efectos de duración de contrato.



CAPÍTULO IV ASUNTOS PROPIOS

Artículo 52. Permisos y licencias.

Por asuntos particulares el PDI laboral podrá disfrutar de permisos retribuidos de hasta seis días hábiles al año, sin necesidad de justificar los motivos, siempre que se hubiese cumplido un año completo de trabajo, o la parte proporcional en caso contrario. Se tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Estos permisos están sujetos a autorización.

Artículo 53. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: el PDI laboral con al menos una antigüedad en la UEx de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El PDI laboral excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en su área de conocimiento.

2. Excedencia forzosa: esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o para funciones sindicales electivas que imposibiliten la asistencia al trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función.

Artículo 54. Régimen general.

En todo lo no previsto en este convenio, al PDI incluido en este ámbito se le aplicará el régimen de excedencia, suspensión, licencia y bajas previsto para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

TÍTULO VII RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 55. Estructura salarial.

1. El PDI laboral adscrito a este convenio y perteneciente al grupo de personal propio de la UEx (artículo 4.4.a), excepto el PCI, percibirá doce pagas ordinarias por los conceptos



retributivos siguientes que les sean de aplicación, así como dos pagas extraordinarias tal y como se definen en el artículo 60 de este convenio:

- a) Sueldo base.
- b) Complemento de destino.
- c) Complemento específico general.
- d) Complemento por antigüedad.
- e) Complemento específico por el desempeño de cargos académicos.
- f) Complementos autonómicos.
- g) Otros complementos.

2. Para el PCI las retribuciones serán las que se especifiquen en los respectivos contratos.
3. El PCD Prioritariamente investigador con contrato producido con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, percibirán las mismas retribuciones que el resto de los PCD.
4. Para quienes pertenezcan al grupo de personal gestionado por la UEx (artículo 4.4.b), las retribuciones serán las que se establezcan en los diferentes programas, convocatorias y/o convenios de gestión, sin que les sea aplicable ninguno de los aspectos del régimen retributivo que se establecen en el presente convenio.

Artículo 56. Complemento por antigüedad.

El PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a percibirá un complemento de antigüedad (a excepción de los PE), por cada tres años acumulados de prestación de servicios efectivos.

Artículo 57. Complemento por el desempeño de cargos académicos.

El complemento específico por el desempeño de cargos académicos tendrá la cuantía asignada en los presupuestos generales del estado y sus normas derivadas y será percibido por el PDI laboral mientras desempeñen dicho cargo académico.

Artículo 58. Complementos autonómicos.

El PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a percibirá los complementos autonómicos adicionales establecidos por la Junta de Extremadura de acuerdo con las condiciones que se establezcan en uso de lo dispuesto en la LOU.

**Artículo 59. Otros complementos.**

El PDI laboral acogido al presente convenio podrá percibir cualquier otro complemento retributivo que viniera determinado por una normativa que así lo estableciera.

Artículo 60. Pagas extraordinarias.

El PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a percibirá dos pagas extraordinarias que incluirán los conceptos que se establezcan en los presupuestos generales del estado y en sus normas de desarrollo, abonándose en los meses de junio y diciembre.

Artículo 61. Plan de pensiones.

El PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a adscrito a este convenio tendrá derecho a acogerse al plan de pensiones del personal de la UEx.

Artículo 62. Tablas retributivas.

Los conceptos retributivos definidos en el presente título para el PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a, se percibirán según las cuantías recogidas en la tabla del anexo del presente convenio.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 63. Responsabilidad disciplinaria.

1. El PDI laboral adscrito a este convenio queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente título.
2. El PDI que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.
3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el PDI que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.
4. El régimen disciplinario del PDI laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

**Artículo 64. Ejercicio de la potestad disciplinaria.**

1. El Rector o Rectora de la Universidad de Extremadura corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
 - a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de este convenio.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables.
 - c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
 - d) Principio de culpabilidad.
 - e) Principio de presunción de inocencia.
3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 65. Faltas disciplinarias.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
 - a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en el ejercicio de la función pública.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.



- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
 - e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de personal superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
 - j) La prevalencia de la condición de empleada o empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otra persona.
 - k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
 - m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
 - n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
 - o) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - p) El acoso laboral.
 - q) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la legislación estatal y autonómica.
3. Las faltas graves serán las establecidas como tales en la Ley 13/2015 de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura en su artículo 153.



4. Las faltas leves serán las establecidas como tales en la Ley 13/2015 de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura en su artículo 154.

Artículo 66. Sanciones.

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
 - a) Despido disciplinario, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo, con una duración máxima de seis años.
 - c) Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el periodo que en cada caso se establezca.
 - d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
 - e) Apercibimiento.
 - f) Cualquier otra que se establezca por ley.
2. Procederá la readmisión del personal fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.
3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

Artículo 67. Prescripción de las faltas y sanciones.

Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. El de las sanciones, comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

**Artículo 68. Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.**

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia a la persona interesada.

2. El procedimiento disciplinario se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al Comité de Empresa del PDI y a la persona interesada. Con carácter previo al posible acuerdo de medidas cautelares que se pudieran adoptar por la autoridad competente para ordenar la instrucción del expediente, se dará audiencia a la persona interesada y se oír al Comité de Empresa del PDI. La tramitación de dicho expediente seguirá los cauces previstos en el régimen disciplinario del personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios.

4. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juzgado que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El PDI laboral suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo.

5. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el PDI laboral deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara



a convertirse en sanción definitiva, la Universidad de Extremadura deberá restituir al PDI afectado la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, o en el supuesto de calificación de despido improcedente, el tiempo de duración de la suspensión se computará como de servicio activo. Corresponderá al PDI laboral afectado la opción entre la indemnización o su inmediata readmisión a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión o del despido improcedente.

TÍTULO IX

FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Artículo 69. Principios generales.

1. La Universidad de Extremadura fomentará las medidas que permitan el perfeccionamiento profesional y académico de su PDI laboral, reconociendo situaciones que faciliten su presencia en otras universidades e instituciones docentes e investigadoras.
2. La Universidad de Extremadura deberá elaborar anualmente un plan de formación de su profesorado.
3. En materia de formación relacionada con riesgos laborales, se consultará a las delegadas y los delegados de prevención, según lo previsto en el artículo 36.1.c de la Ley de Prevención, y se tendrá en cuenta el asesoramiento técnico del Servicio de Prevención de la UEx.

Artículo 70. Plan de formación.

1. El Comité de Empresa del PDI participará en la elaboración del Plan de Formación del PDI laboral que anualmente se aprueba por el vicerrectorado competente.
2. El Servicio de Orientación y Formación Docente (SOFD) recabará informe del Comité de Empresa sobre las necesidades de formación y demandas docentes del PDI laboral.



3. Una vez elaborada la propuesta de Plan de Formación por parte del SOFD y antes de remitirla al vicerrectorado correspondiente, la dirección del SOFD solicitará informe sobre la propuesta al Comité de Empresa del PDI.
4. Específicamente, el Plan deberá contemplar la impartición de un curso para formación docente del PDI novel.
5. En el plan de formación se determinará qué PDI novel deberán cursar obligatoriamente el curso específico señalado en el punto anterior.

Artículo 71. Régimen horario para la formación.

Las horas invertidas en actividades formativas de este plan realizadas por el PDI laboral se incluirán dentro de su carga de trabajo del PDI laboral.

TÍTULO X**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL*****Artículo 72. Principios generales. Seguridad y salud.***

1. De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, el PDI laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.
2. En cumplimiento del deber de protección, la Universidad de Extremadura está obligada a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus centros y dependencias de trabajo, integrando aquélla en el conjunto de todas las actividades universitarias y en todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de la mejora continua de las condiciones de trabajo de todo su personal.

Artículo 73. Acción preventiva y política preventiva.

1. La acción preventiva en la Universidad de Extremadura está constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas establecidas de conformidad con los principios generales enunciados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud del PDI laboral se tomarán en



consideración tanto indicadores de salud de éste, como la información proporcionada que resulte procedente para realizar dicha evaluación. En todo caso, la metodología para la evaluación de riesgos se realizará por la Universidad, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud.

2. La Universidad debe establecer un plan de prevención que recoja la planificación a partir de una evaluación inicial de riesgos de sus puestos de trabajo. En este orden, deberá consultarse a la representación del PDI acerca del procedimiento de evaluación a utilizar, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de PDI expuesto a ellos.
3. La Universidad deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer planes de autoprotección para todos sus centros y dependencias.
4. La Universidad facilitará el acceso a los locales y puestos de trabajo al PDI laboral con discapacidad, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física y los medios necesarios para desarrollar su trabajo.

Artículo 74. Delegados y delegadas de prevención y comité de seguridad y salud laboral.

1. La participación del PDI laboral en las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral se articulan a través de los delegados y delegadas de Prevención y Comité de Seguridad y Salud, que, conforme a las disposiciones vigentes, son los órganos internos especializados de participación en esta materia.
2. En el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Universidad de Extremadura participan los delegados y delegadas de Prevención de los sindicatos representativos. El Comité de Empresa del PDI elegirá de entre sus miembros a representantes en el Comité de Seguridad y Salud que le correspondan según el censo de las últimas elecciones sindicales en el sector. Dicho comité se rige por la legislación vigente y el reglamento de funcionamiento interno aprobado por el pleno de éste, al que se remiten las partes a los efectos de este artículo.
3. Dentro del Plan de Formación en riesgos laborales de la UEx, se integrará la de los delegados y delegadas de prevención que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

***Artículo 75. Derechos y obligaciones del PDI laboral en materia de prevención de riesgos laborales.***

1. La Universidad de Extremadura facilitará al PDI laboral los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realizan.
2. El Comité de Seguridad y Salud velará para que las prendas de protección reúnan las características adecuadas, pudiendo solicitar los informes pertinentes del Servicio de Prevención. Los equipos y medios han de estar en condiciones de uso suficientes para el fin perseguido, a lo que colaborará el PDI usuario, procediendo a su reposición por la Universidad cuando su deterioro ponga en riesgo la seguridad y salud de dicho PDI.
3. Cuando se apliquen nuevas técnicas, equipos o materiales, la Universidad formará de manera práctica y adecuada a su PDI laboral.

Artículo 76. Protección del PDI laboral especialmente sensible.

La Universidad de Extremadura tendrá en cuenta en las evaluaciones de riesgos y adoptará en consecuencia las medidas preventivas y de protección necesarias, para atender a la protección del PDI especialmente sensible a determinados riesgos en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 77. Protección a la maternidad.

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, las trabajadoras tendrán derecho a la adaptación de las condiciones, elección de turno de trabajo si los hubiere o, en su caso, al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo o hija.
3. En los supuestos anteriores, la trabajadora percibirá las retribuciones de su puesto de origen, y el cambio de puesto finalizará cuando el estado de salud de la madre o de su hijo o hija así lo permita, a criterio del médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.

La Universidad de Extremadura comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, con carácter previo, los cambios de puestos que se produzcan por este motivo.

**Artículo 78. Vigilancia de la salud.**

1. La vigilancia de la salud en la Universidad se realizará de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa sanitaria de aplicación.
2. La vigilancia periódica de la salud de los trabajadores sólo podrá llevarse a cabo cuando el PDI preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuyo caso será necesario el informe previo de la representación de los trabajadores y trabajadoras.
3. Las medidas de vigilancia y control de la salud del PDI laboral se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. En todo caso, se respetará siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
4. Los reconocimientos médicos se practicarán en los siguientes casos:
 - a) Una vez al año a todo el personal que lo desee.
 - b) Periódica y/o específicamente al personal cuya actividad lo requiera de acuerdo con la normativa vigente.
 - c) Al personal de nuevo ingreso, después de la incorporación al trabajo.
 - d) Al personal que lo requiera, después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud no evaluados previamente.
 - e) Al personal que reanude el trabajo tras un periodo de ausencia prolongada por motivos de salud.
5. Con carácter general, el personal sanitario del servicio médico orientará al PDI laboral en la prevención de los aspectos de su salud que puedan estar relacionados con el desarrollo de su labor profesional, con el fin de recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y trabajadoras.
6. El personal sanitario del servicio médico deberá conocer y vigilar las ausencias por motivos de salud que se produzcan entre el PDI laboral, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan derivarse del desarrollo de su trabajo.



TÍTULO XI
ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN

CAPÍTULO I
ACCIÓN SOCIAL

Artículo 79. Principios generales.

1. Tienen la consideración de Acción Social todas aquellas medidas, iniciativas, actividades y programas que la Universidad de Extremadura adopta, financia o presta a su personal y familiares, más allá de la obligación de retribuir los servicios prestados, y cuya finalidad es mejorar sus condiciones educativas, culturales, sociales y, en general, promover su bienestar.

Los fondos destinados a Acción Social tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a las personas destinatarias, si bien en su distribución se aplicarán criterios de renta per cápita de la unidad familiar a fin de que alcancen preferentemente a las familias más desfavorecidas.

Las ayudas de Acción Social tendrán carácter subsidiario y por ello no se utilizarán para atender necesidades que puedan o deban ser cubiertas con cargo a otros sistemas públicos de previsión.

2. El personal laboral al servicio de la Universidad de Extremadura tiene derecho a la Acción Social en las mismas condiciones que el personal funcionario.

Artículo 80. Plan de Acción Social.

1. Para la adecuada promoción y desarrollo del bienestar social de los empleados públicos, la Universidad de Extremadura instrumentará un Plan de Acción Social, previo tratamiento y acuerdo en la Mesa Negociadora de la Universidad, para la fijación del conjunto de medidas, medios y actuaciones encaminadas a la consecución de dichos fines.
2. El plan incluirá las ayudas de acción social que se establecerán con los mismos criterios que para el personal funcionario y a las que podrán acceder todas y todos los empleados públicos al servicio de la Universidad de Extremadura mediante el procedimiento y requisitos que se determinen en la normativa que apruebe el Consejo de Gobierno, sujetándose en todo caso a criterios de igualdad y objetividad en su concesión.



3. Las ayudas de Acción Social serán financiadas con cargo a la partida que para tal fin se contemple en el Presupuesto de la Universidad de Extremadura, y podrán consistir entre otros conceptos en ayudas al estudio, ayudas de natalidad o adopción, ayudas para guarderías y material didáctico, ayudas a minusvalías, anticipos reintegrables, ayudas médico-protésicas, ayudas de carácter excepcional, y otras análogas.
4. La Comisión de Acción Social de la Universidad de Extremadura será el órgano encargado del seguimiento y control de la ejecución del Plan de Acción Social. En su composición, que será paritaria, participará la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 81. Actividades socioculturales.

El PDI laboral de la UEx en activo y jubilado tendrá para sí, su cónyuge, conviviente e hijos o hijas a su cargo, derecho a la utilización de las instalaciones y participar en las actividades deportivas, culturales y de ocio de la Universidad, en las mismas condiciones que el resto de miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 82. Enseñanza universitaria.

El PDI laboral de la UEx tendrá derecho al régimen de ayudas al personal para cubrir los costes de matrícula en la propia Universidad, en régimen de igualdad con los restantes empleados de ésta, y de conformidad con los requisitos y el procedimiento que para ello se establezca en el Plan de Acción Social que se apruebe.

Artículo 83. Anticipos y préstamos reintegrables.

1. La UEx podrá conceder anticipos y préstamos reintegrables al personal laboral en las condiciones que determine la Comisión de Acción Social.
2. En el supuesto de que el PDI laboral a quien se le hubiera otorgado un anticipo o préstamo causara baja en la universidad, como consecuencia de la extinción de su relación laboral, concesión de cualquier tipo de excedencia, permiso sin sueldo o suspensión de la relación laboral, con excepción de la que dimana de incapacidad temporal o maternidad, el reintegro de las cantidades no devueltas será practicado dentro del mismo mes en que se produzca la mencionada baja, exigiéndose en su caso el reintegro por los procedimientos legales que sean de aplicación.

Artículo 84. Incapacidad Temporal.

1. La Universidad de Extremadura completará las prestaciones que el PDI perciba durante la situación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de las retribuciones mensuales,



durante los dieciocho meses máximos de aquélla, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por los partes médicos de baja, confirmación y alta.

2. La Universidad podrá practicar las inspecciones médicas oportunas, según lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

JUBILACIÓN

Artículo 85. Principios generales.

1. El PDI laboral de la UEx podrá jubilarse en la forma, modalidades y con las condiciones establecidas en la legislación laboral vigente y conforme a las reglas establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.
2. Se establece la edad de jubilación obligatoria a los 70 años, que será efectiva o bien a partir del día de cumpleaños o bien al final del curso académico en proceso, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:
 - a) El PDI afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
 - b) La medida se vinculará a objetivos coherentes de política de empleo expresados, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

TÍTULO XII

DERECHOS DE ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 86. Normas generales.

1. Ningún PDI laboral podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical o participación en los órganos representativos de personal y todos podrán exponer en la universidad libremente sus opiniones sobre el particular.
2. Todo PDI laboral podrá ser elector y elegible para ocupar cargos sindicales y pertenecer a los órganos de representación unitaria, siempre que reúna los requisitos previstos en la legislación vigente.



3. En materia de representación colectiva se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en este convenio.
4. Los órganos de representación sindical se constituirán de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con los estatutos de las organizaciones sindicales.

Artículo 87. Representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras.

1. El órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores y trabajadoras, para la defensa de sus intereses, será el Comité de Empresa, en tanto el número de PDI acogidos a este convenio sea igual o superior a cincuenta. Su composición se ajustará a la escala prevista en el Estatuto de los Trabajadores.
2. En caso contrario, la representación unitaria será desempeñada por los delegados y delegadas de personal que en número corresponda conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 88. Representación sindical.

1. La representación sindical estará integrada por las secciones sindicales que constituyan los sindicatos de acuerdo con sus estatutos, con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y con el presente convenio.
2. Las secciones sindicales que constituyan las organizaciones sindicales estarán representadas ante la Universidad de Extremadura por el número de delegados y delegadas sindicales previsto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, elegidos por y entre sus afiliados y afiliadas.
3. Los delegados y delegadas sindicales deberán ser personal en activo de la Universidad de Extremadura, representan a la afiliación de su organización sindical en todas las gestiones necesarias ante la Universidad de Extremadura y tienen derecho a ser oídos por ésta en el tratamiento de aquellos asuntos de carácter colectivo que afecten al PDI en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato en particular.

Artículo 89. Derechos y garantías de representación, de miembros del órgano unitario, secciones sindicales y delegados y delegadas sindicales.

1. Sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos reconocidos por las disposiciones legales vigentes, los integrantes del órgano de representación, secciones sindicales y delegados y delegadas sindicales pertenecientes a las organizaciones sindicales con implantación en la Universidad de Extremadura, tendrán los derechos adicionales que se reconozcan en el Pacto de Derechos Sindicales que rubriquen las representaciones legales de las organizaciones sindicales afectadas y de la Universidad de Extremadura.



2. En las materias específicas que afecten en exclusividad al PDI laboral, para que la Mesa Negociadora de la UEx quede válidamente constituida deberá cumplirse lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el sentido de que, además de respetar el derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ella en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen, como mínimo, la mayoría absoluta de miembros del órgano de representación unitaria.

Artículo 90. Reuniones y asambleas de los trabajadores y trabajadoras.

1. El Comité de Empresa y las organizaciones sindicales o el 30 por 100 del PDI de la plantilla, podrán convocar reuniones o asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada de trabajo siempre que no afecte a la prestación de servicios y se comunique al Rector o Rectora, o persona en quien delegue con, al menos, veinticuatro horas de antelación.
2. El PDI podrá disponer de veinte horas laborales al año como permiso retribuido para asistir a reuniones sindicales o de entidades legalmente constituidas y relacionadas con su profesión y a las que haya sido oficialmente citado. Para el uso de este derecho se dará comunicación al Rector o Rectora con cuarenta y ocho horas de anticipación y aportando la correspondiente citación cuando ello sea factible.

Las asambleas se celebrarán en locales facilitados por la Universidad y adecuados a tal fin. Quienes convoquen las asambleas garantizarán en todo momento el orden de éstas.

En los centros con varios turnos de trabajo se facilitará la reunión en aquellas horas en las que coincidan mayor número de PDI.

3. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de ella, no serán computadas, si bien con ese carácter se podrá convocar como máximo dos asambleas mensuales.
4. En el caso de estarse negociando un convenio colectivo, el PDI podrá reunirse dentro del horario de trabajo con un límite de seis horas en el periodo de un mes, con preaviso al Rectorado de veinticuatro horas de antelación.

Artículo 91. Cuota sindical.

A requerimiento de cualquier organización sindical, y previa conformidad de los trabajadores afectados, la universidad descontará en su nómina mensual la cuota sindical que proceda y realizará la correspondiente transferencia a favor del sindicato, acompañada de la correspondiente relación nominal.

***Disposición adicional.***

Lo dispuesto en el artículo 42.2 apartado b) sobre la actividad docente del PDI con contrato permanente, se ajustará según lo negociado en la futura Planificación de la Dedicación Académica de la Universidad de Extremadura.

Disposición derogatoria.

Este convenio deroga todo lo previsto en el I Convenio Colectivo de personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura.

**ANEXO**

TABLA RETRIBUTIVA

RETIBUCIONES PDI LABORAL DE LA UEX

	Sueldo Base (14 pagas)	C. Destino (14 pagas)	C. Específico (14 pagas)	C. Homologación (12 pagas)	Complemento I3 (12 pagas)	Antigüedad (14 pagas)
Ay	1.085,17	337,30	32,91	165,07	---	42,91
PAD	1.085,17	597,82	32,91	165,07	---	42,91
PS	1.085,17	494,96	172,37	165,07	---	42,91
PS T.P.	470,11	214,42	74,67	123,82	---	16,92
PCol	1.115,26	742,85	300,24	165,07	---	42,91
PCD Tipo I	1.115,26	846,72	486,28	165,07	---	42,91
PCD (Pr. Invest)*	1.085,17	674,05	335,48	165,07	412,67	42,91
PCD Tipo II	1.115,26	846,72	486,28	165,07	---	42,91



	Sueldo Base (14 pagas)	C. Destino (14 pagas)	C. Específico (14 pagas)	C. Homologación (12 pagas)	Complemento I3 (12 pagas)	Antigüedad (14 pagas)
PAs 6+5	346,70	198,06	12,32	123,82	---	16,92
PAs 4+3	230,80	132,06	8,29	82,54	---	8,58
PAs 3+3	173,39	99,05	6,24	61,89	---	7,36
PV	1.085,17	923,23	521,94	165,07	---	42,91
PE	453,02	265,93	12,32	123,82	---	---

*Retribuciones para el PCD (Pr. Invest) con contratos firmados antes de la entrada en vigor del II Convenio Colectivo del PDI de la UEx.

