

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Trabajo y Empleo

Resolución de 15/10/2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha. [2009/15667]

Visto el texto del II Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha, número de Código de Convenio 7700222, suscrito el día 7 de septiembre de 2009, de una parte, por la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), representada por el Señor Rector Magnífico, que ostenta capacidad suficiente para contratar y convenir, y, de otra parte, por el personal docente e investigador laboral dependiente de aquella, representado por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), por Comisiones Obreras (CC.OO) y por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), como Sindicatos mayoritarios y legitimados, y presentado ante esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 28 de septiembre de 2009, y de conformidad con lo establecido 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 del Estatuto de los Trabajadores el artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el apartado B.c) del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración ,

Resuelve:

1º Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en el Servicio de Trabajo, con notificación a las partes negociadoras.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 15 de octubre de 2009

El Director General de Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

II Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad De Castilla-La Mancha

Título I

Determinación de las partes que lo conciertan

Artículo 1: Partes

Conciertan este Convenio: de una parte, la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM), representada por el señor Rector Magnífico, que ostenta capacidad suficiente para contratar y convenir, y, de otra parte, el personal docente e investigador laboral dependiente de aquella, representado por la Unión General de Trabajadores (FETE-UGT), por Comisiones Obreras (CC.OO) y por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), como Sindicatos mayoritarios y legitimados.

Título II

Ambito de aplicación del Convenio

Artículo 2: Ámbito territorial

El presente Convenio se aplicará en el ámbito territorial de la UCLM con sede en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Artículo 3: Ámbito personal y material

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal docente e investigador laboral que preste servicios retribuidos en la UCLM, en virtud de relación jurídico-laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y la UCLM, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de la misma.

Asimismo, serán de aplicación, salvo todo aquello regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato (convocatoria, selección, asignación de retribuciones, condiciones laborales, prórrogas y rescisión de contrato) al personal investigador en formación (becarios FPI y FPU) con contrato laboral y contratados bajo los programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o asimilados.

Artículo 4: Ámbito temporal

1. El presente Convenio, entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Castilla-La Mancha y, en todo caso, a los quince días de su firma, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2012. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2009.

2. Las partes iniciarán la negociación del tercer convenio colectivo a partir del 1 de septiembre de 2012.

3. El Convenio se prorrogará de año en año a partir de la finalización de su vigencia si no mediara denuncia expresa del mismo, por cualquiera de las partes firmantes, dentro de los dos meses inmediatamente anteriores a la terminación de su vigencia o la de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de producirse la denuncia del mismo, el presente Convenio se aplicará hasta el momento de la firma de un nuevo Convenio.

Titulo III

Condiciones de aplicación

Artículo 5: Compensación y absorción

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. Si por disposición legal o reglamentaria se establecieran durante el período de vigencia mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultasen superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 6: Condiciones más beneficiosas

1. El presente Convenio establece que la vinculación para las partes afectadas lo es a su conjunto y totalidad, no pudiendo ninguna de las partes vincularse por separado a elementos fraccionados del mismo sin considerar las condiciones globales y totales del conjunto.

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

Artículo 7: Comisión Paritaria

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

2. Corresponderá a la Comisión Negociadora del presente Convenio, constituir una Comisión Paritaria en el plazo máximo de 10 días a contar desde el siguiente a su firma. En la Comisión Paritaria estarán representadas las mismas partes que en la Comisión Negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 6 representantes de cada parte. La parte social estará integrada por los Sindicatos firmantes del presente Convenio. Los representantes podrán ser asistidos en las reuniones por asesores técnicos.

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

- a) Interpretar el articulado, sus disposiciones y anexos.
- b) Crear las Comisiones de trabajo que estime necesarias, estableciendo el carácter temporal o permanente de las mismas.
- c) Conocer cualquier conflicto Colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio.
- d) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.

4. Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo. Sus dictámenes y acuerdos se incorporarán al mismo como Anexo.

5. Denunciado el Convenio y hasta tanto no sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones.

6. La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, y, con carácter extraordinario, cuando lo soliciten al menos la mitad de los componentes de la parte social o de la UCLM.

7. Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión ordinaria serán remitidos al Secretario, incluyéndose en el orden del día de la primera convocatoria a realizar, siempre que sean recibidos por éste con diez días de antelación a la fecha de la misma. En otro caso, serán incluidos en el de la siguiente convocatoria. Las sesiones de carácter extraordinario y su correspondiente orden del día serán objeto de regulación en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Paritaria.

8. La Comisión Paritaria hará públicos los acuerdos adoptados para su general conocimiento.

Título IV

Categorías de PDI y contratación

Artículo 8: Funciones del Personal Contratado

1. Las funciones del personal docente e investigador contratado por la UCLM comprenden la prestación de servicios en actividades docentes conducentes a la obtención de títulos oficiales, en actividades investigadoras, así como la atención de las necesidades de gestión del Departamento, Centro o Universidad en la jornada laboral establecida.

2. Las actividades docentes comprenden la preparación e impartición de clases, la realización de actividades académicamente dirigidas, contempladas en los planes de estudios, preparación de material docente, la preparación, realización y corrección de exámenes, así como cualquier otra actividad directamente relacionada con la docencia conducente a la obtención de títulos oficiales.

Artículo 9: Modalidades de contrato

La UCLM podrá contratar, en régimen laboral, y en las condiciones legalmente establecidas en cada caso, personal docente e investigador entre las siguientes figuras:

1. Ayudante. Los/as Ayudantes serán contratados a tiempo completo con la finalidad principal de completar su formación investigadora, pudiendo colaborar en tareas docentes, en los términos y con los límites establecidos en los Estatutos de la UCLM. Deben haber sido admitidos o estar en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado.

2. Profesor/a Ayudante Doctor. Los Profesores/as Ayudantes Doctores serán contratados a tiempo completo para desempeñar tareas docentes y de investigación. La docencia a desarrollar será en materias que figuren en planes de estudio conducentes a la obtención de títulos oficiales.

3. Profesor/a Colaborador. Los Profesores/as Colaboradores serán contratados a tiempo completo para desempeñar primordialmente tareas docentes en materias que figuren en planes de estudio conducentes a la obtención de títulos oficiales. A tenor de la autorización contenida en el art. 2 del Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, con carácter excepcional y de forma motivada, la universidad podrá contratar, profesoras y profesores colaboradores en determinadas titulaciones específicas que deben ser indicadas en la convocatoria y que por su naturaleza y contenido puedan ser atendidas por diplomados, ingenieros técnicos y arquitectos técnicos para cubrir necesidades docentes

singulares que no puedan ser atendidas a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario previstas en el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

4. Profesor/a Contratado Doctor. Los Profesores/as Contratados Doctores serán contratados a tiempo completo para el desarrollo de tareas de docencia y de investigación o prioritariamente de investigación. La docencia se desarrollará en materias que figuren en planes de estudio conducentes a la obtención de títulos oficiales.

5. Profesor/a Asociado a tiempo parcial. Los Profesores/as Asociados serán contratados para tareas de docencia, en materias que se justifiquen por el ejercicio profesional que desarrollen fuera del ámbito de la docencia universitaria.

6. Profesores/as Visitantes. Los Profesores/as Visitantes serán contratados para tareas de docencia o investigación entre docentes e investigadoras/es de reconocido prestigio de otras universidades o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, previo cumplimiento de los requisitos exigidos por los Estatutos de la UCLM.

7. Profesores/as Eméritos. Los Profesores/as Eméritos serán contratados para la docencia y la investigación entre aquellos funcionarios jubilados de los cuerpos docentes universitarios que hayan prestado servicios destacados en la UCLM al menos durante diez años. También se podrá contratar como Profesores/as Eméritos a personas de reconocido prestigio cultural o científico internacional, de conformidad con lo establecido en los Estatutos de la UCLM.

Artículo 10: Requisitos

Para ser contratado personal docente e investigador en régimen laboral deberán cumplirse, además de los requisitos generales para el acceso al empleo público, los específicamente establecidos por la legislación laboral vigente, los Estatutos de la UCLM, la Ley Orgánica de Universidades y el Estatuto Básico del Empleado Público, para cada una de las figuras contractuales laborales de personal docente e investigador/a reguladas en dichas normas y las que, en el futuro, las desarrollen o modifiquen.

Artículo 11: Régimen del personal contratado

1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada. Serán contratos por tiempo indefinido los de Profesor/a Colaborador y Profesor/a Contratado Doctor. De conformidad con lo establecido en el Reglamento de los concursos para la selección de Personal Docente e Investigador temporal, aprobado por Consejo de Gobierno en su reunión del día 20 de julio 2006, se podrá contratar Profesores/a colaboradores y Profesores/as contratados doctores con carácter temporal.

Los contratos de Ayudante, Profesor/a Ayudante Doctor, Asociado, Visitante y Emérito tendrán duración determinada.

2. Ayudantes: La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que no exista informe motivado en contra y cuando la duración total no exceda de los indicados cinco años.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad/paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.

3. En el caso de Profesores/as Ayudantes Doctores la duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años y no exista informe motivado en contra. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la prevista en el apartado anterior, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad/paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.

4. La duración del contrato de Profesor/a Asociado a tiempo parcial será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario y no exista informe motivado en contra, dos veces por dos nuevos cursos académicos en cada prórroga. La duración máxima del contrato y de las sucesivas prórrogas no podrá exceder de cinco cursos académicos. En el caso de los Profesores/as Asociados de Ciencias de la Salud que sean contratados por un curso académico, las dos prórrogas, en su caso, serán por un curso académico cada prórroga. La duración

máxima, en este caso, del contrato y de las sucesivas prórrogas no podrá exceder de tres cursos académicos. Los contratos de duración inferior a un curso académico podrán ser prorrogados, igualmente, dos veces, siempre que no exista informe motivado en contra, para las mismas materias por un periodo de docencia equivalente en cada una de las prórrogas. La duración máxima del contrato y de las sucesivas prórrogas no podrá exceder de tres periodos de docencia equivalentes. Finalizado el periodo máximo de contratación, en caso de mantenerse la necesidad u oportunidad docente, la plaza deberá ser ofrecida en concurso público para ser cubierta mediante el oportuno proceso de selección.

5. La duración del contrato de Profesor/a Visitante será de un curso académico. Dicho contrato podrá ser prorrogado por dos nuevos cursos académicos, sin perjuicio de que, excepcionalmente, a su finalización pueda firmarse un nuevo contrato.

6. La duración de los contratos del Profesor/a Emérito será de un curso académico, prorrogable por otros dos nuevos cursos académicos. Excepcionalmente, a petición del Departamento y previo informe motivado del Departamento y Centro afectados, se podrá conceder una nueva prórroga por un curso académico. En todo caso, estos contratos no pueden superar el 3% de la plantilla de personal docente e investigador/a de la UCLM.

7. La UCLM informará a los representantes de los trabajadores de las prórrogas que afecten a los contratos del Personal Docente e Investigador laboral. Asimismo, en el plazo de diez días hábiles desde la formalización del contrato, entregará a la representación de los trabajadores la copia básica de todos los contratos del personal docente e investigador laboral.

Artículo 12: Extinción del contrato

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 laboral 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 la terminación del mismo 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/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

Artículo 13: Comisiones y Procedimiento de Selección

1. Personal Docente e Investigador en régimen laboral con carácter temporal.

a) La contratación de los Ayudantes, Profesores/as Ayudantes Doctores y Profesores/as Asociados a tiempo parcial, se realizará mediante concurso público, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad.

b) La comisión que ha de resolver los concursos para la contratación de Personal Docente e Investigador en régimen laboral con carácter temporal, que será nombrada por el Rector, estará compuesta por el Rector o un Vicerrector/a en quien delegue, tres Profesores funcionarios con título de doctor o Profesores contratados doctores, designados por el Consejo de Gobierno, el Director de Departamento y el Decano o Director del Centro al que esté adscrita la plaza. Por el mismo procedimiento se designará a los respectivos suplentes. La comisión de selección tendrá una presencia equilibrada entre mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

c) La contratación de personal laboral con carácter temporal se hará de acuerdo al procedimiento regulado en el Reglamento de los concursos a tal efecto, aprobado por Consejo de Gobierno en su reunión del día 20 de julio de 2006.

d) Las plazas de Profesor/a Visitante y Emérito, cuya regulación se recoge en los Estatutos de la UCLM quedan excluidas del proceso de selección a que se refiere este artículo.

2. Personal Docente e Investigador en régimen laboral con carácter indefinido.

- a) La contratación de los Profesores/as Contratados Doctores y la contratación, con carácter excepcional, de Profesores/as Colaboradores se realizará mediante concurso público, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Dicha contratación se realizará tras la adopción del acuerdo por el Consejo de Gobierno a propuesta del Departamento al que esté adscrita la plaza, con el informe del Centro docente o de investigación.
- b) Las comisiones para la contratación de Personal Docente Investigador en régimen laboral con carácter indefinido, que serán aprobadas por el Consejo de Gobierno, estarán constituidas por doctores, pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios y a profesorado contratado en régimen laboral con carácter indefinido, del área de conocimiento a que pertenezca la plaza o, en su defecto, de áreas afines, de una categoría igual o superior a la plaza objeto de concurso y compuestas según determina la normativa reglamentaria de la UCLM. La comisión de selección tendrá una presencia equilibrada entre mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
- c) La contratación del personal laboral con carácter indefinido se hará de acuerdo al procedimiento regulado en la normativa reglamentaria de la UCLM.

Artículo 14: Formación permanente

1. El Personal Docente e Investigador laboral podrá participar, en condiciones de igualdad con el resto del Profesorado, en las ayudas a la formación del Profesorado existentes en cada momento.

2. Específicamente, según se establece en el Plan de Promoción y Consolidación del PDI no permanente con dedicación a tiempo completo, aprobado en Consejo de Gobierno de fecha 31 de marzo de 2009, se prevén las siguientes medidas:

a) Promover la realización de estancias en otras universidades y centros de investigación:

1º. Duración de la estancia: La estancia se realizará de manera continuada y será como mínimo de un mes y máximo de seis meses. Sólo en situaciones excepcionales, y debidamente justificadas, podrá prolongarse hasta un máximo de doce meses, debiéndose realizar en este caso en semestres de dos cursos académicos diferentes.

2º. Retribuciones ordinarias del Profesor/a: En atención al interés científico y académico de dichas estancias, durante la realización de la misma se mantendrán íntegras las retribuciones que el Profesor/a venía percibiendo.

3º. Periodos de estancias en otras Universidades: Para cubrir transitoriamente los puestos vacantes que ocasionen las estancias del personal docente investigador laboral se permitirá la concentración de su docencia por semestres, la redistribución temporal de la docencia entre los Profesores/as del área de conocimiento y, en aquellos casos en los que el Departamento no pueda asumir la docencia, se procederá a la contratación de Profesores/as asociados a tiempo parcial.

b) Promover la realización de cursos de formación didáctica para la actividad docente del Profesorado a través del Vicerrectorado de Docencia y Ordenación Académica.

3. Según determina el Plan de Promoción y Apoyo a las profesoras y profesores Titulares de Universidad y Contratados doctores de la UCLM, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 17 de julio de 2008, la Universidad de Castilla – La Mancha:

a) Favorecerá la movilidad de los Profesores/as Contratados Doctores mediante la concesión de ayudas para la realización de estancias en otras universidades y centros de investigación, a efectos de mejora curricular y facilitar la acreditación del profesorado.

1º. Duración de la estancia: La estancia se realizará de manera continuada y será como mínimo de 1 mes y máximo de seis meses.

2º. Dotación económica: La estancia tendrá una dotación económica de acuerdo con lo previsto en la convocatoria de la UCLM "Ayudas para estancias en otras Universidades y Centros de Investigación". En aquellas estancias cuya duración sea superior a tres meses (de conformidad con R.D. 898/1985, de 30 de abril sobre Régimen del Profesorado Universitario se le reconocerá al profesor autorizado hasta el 80% de sus retribuciones). En atención al interés científico y académico del trabajo a realizar del profesor solicitante autorizado, la ayuda se incrementará en una cantidad equivalente al 20% de las retribuciones que venía percibiendo.

3º. Periodos de estancias en otras Universidades: Para cubrir transitoriamente los puestos vacantes que ocasionen dichas estancias se permitirá la concentración de docencia por cuatrimestre, la redistribución temporal de la docencia entre los profesores del área de conocimiento y, en aquellos casos en los que el departamento no pueda asumir la docencia, se procederá a la contratación de profesores asociados a tiempo parcial.

b) La Universidad de Castilla – La Mancha, a través de su Vicerrectorado de Investigación, apoyará la concesión de ayudas económicas a la realización de proyectos de I+D+i liderados por Profesores/as Titulares de Universidad

y Contratados Doctores, preferentemente estos últimos y de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio económico, a efectos de mejora curricular y facilitar la acreditación del profesorado. El solicitante no podrá haber sido investigador principal en ningún proyecto de investigación, independientemente del ámbito de la entidad financiadora: europea, nacional o regional.

c) La Universidad de Castilla – La Mancha, a través de su Vicerrectorado de Docencia y Ordenación Académica, promoverá la realización de cursos de formación didáctica para la actividad docente del profesorado y apoyará la participación del profesorado en proyectos de innovación docente, a efectos de mejora curricular y facilitar su acreditación.

4. Según determina el Plan de Promoción y Apoyo a las profesoras y profesores Titulares de Escuela Universitaria y Colaboradores de la UCLM, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 17 de julio de 2008, la Universidad de Castilla – La Mancha:

a) Los Profesores/as Colaboradores, a fin de completar su formación (2º ciclo o master), podrán solicitar, durante un máximo de dos cursos académicos, la concentración total o parcial de sus clases durante un cuatrimestre. En ningún caso, la asignación docente del profesor a lo largo del cuatrimestre en el que se imparta docencia será superior a doce horas semanales ni inferior a ocho horas semanales. En aquellos casos que académicamente no sea viable la concentración de la docencia durante un cuatrimestre, se podrá solicitar una reducción de hasta 18 créditos en la capacidad docente máxima.

b) Los Profesores/as Colaboradores con título de Arquitecto, Ingeniero o Licenciado, durante la realización de su tesis doctoral, y una vez alcanzado el Diploma de Estudios Avanzados, o estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado de acuerdo con la normativa vigente, podrán solicitar, durante un máximo de dos cursos académicos, una reducción de hasta 12 créditos en su capacidad docente máxima. La reducción obtenida, en ningún caso, permitirá que la asignación docente media del profesor a lo largo del curso sea inferior a veinticuatro créditos por curso académico.

c) Con carácter excepcional, los Profesores/as Colaboradores podrán solicitar durante un curso, siempre que se acredite que la tesis se encuentra muy avanzada y que resulta previsible su finalización en el plazo máximo de un año, la exención de docencia durante un cuatrimestre. En ningún caso, la asignación docente del profesor será inferior a 18 créditos por curso académico.

d) Favorecerá la movilidad de los Profesores/as Colaboradores mediante la concesión de ayudas para la realización de estancias en otras universidades y centros de investigación, a efectos de mejora curricular y facilitar la acreditación del profesorado.

1º. Duración de la estancia: La estancia se realizará de manera continuada y será como mínimo de 1 mes y máximo de seis meses.

2º. Dotación económica: La estancia tendrá una dotación económica de acuerdo con lo previsto en la convocatoria de la UCLM "Ayudas para estancias en otras Universidades y Centros de Investigación". En aquellas estancias cuya duración sea superior a tres meses (de conformidad con R.D. 898/1985, de 30 de abril sobre Régimen del Profesorado Universitario se le reconocerá al profesor autorizado hasta el 80% de sus retribuciones). En atención al interés científico y académico del trabajo a realizar del profesor solicitante autorizado, la ayuda se incrementará en una cantidad equivalente al 20% de las retribuciones que venía percibiendo.

3º. Periodos de estancias en otras Universidades: Para cubrir transitoriamente los puestos vacantes que ocasionen dichas estancias se permitirá la concentración de docencia por cuatrimestre, la redistribución temporal de la docencia entre los profesores del área de conocimiento y, en aquellos casos en los que el departamento no pueda asumir la docencia, se procederá a la contratación de profesores asociados a tiempo parcial.

e) La Universidad de Castilla – La Mancha, a través de su Vicerrectorado de Investigación, apoyará la concesión de ayudas económicas a la realización de proyectos de I+D+i liderados por Profesores/as Colaboradores con el grado de Doctor, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio económico, a efectos de mejora curricular y facilitar así la acreditación del profesorado.

Artículo 15: Cambios de Nivel y Promoción Profesional

1. Cambios de nivel de los Profesores/as Colaboradores:

a) Para que puedan cambiar a nivel 2, los Profesores/as Colaboradores contratados por tiempo indefinido deberán acreditar el grado de Doctor en el momento de la solicitud. Este cambio de nivel se realizará, previa solicitud y justificación documental del interesado, con efectos económicos y administrativos del día siguiente al de la presentación de la solicitud en el Rectorado de la Universidad de Castilla – La Mancha, o por cualquiera de los procedimientos establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

2. Cambios de nivel de los Profesores/as Asociados a tiempo parcial:

a) La UCLM promoverá la promoción de los Profesores/as Asociados a tiempo parcial nivel 1 a nivel 2, de acuerdo a su antigüedad en la Universidad de Castilla – La Mancha, en los siguientes terminos: un 40% de los efectivos actuales en septiembre de 2009; un 20% en septiembre de 2010, un 20% en septiembre de 2011 y el 20% restante en septiembre de 2012, con efectos económicos y administrativos de 1 de septiembre del año correspondiente.

Esta medida no contempla los Profesores Asociados de Ciencias de la Salud, cuyos contratos se regirán por lo dispuesto en el concierto, suscrito entre la Universidad de Castilla – La Mancha y la Consejería de Sanidad de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha.

b) Los Profesores/as Asociados a tiempo parcial nivel 2 podrán solicitar el cambio a nivel 3 a tiempo parcial siempre que posean el grado de doctor y/o acrediten una actividad profesional relevante a efectos académicos.

Los cambios de nivel se realizarán de conformidad con los acuerdos que adopte la Comisión de Profesorado, sin perjuicio de los recursos pertinentes. La Comisión de Profesorado está facultada para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso.

3. Promoción de Ayudantes y Ayudantes Doctores

a) La UCLM promoverá la movilidad de sus Ayudantes para facilitarles la obtención del mérito contemplado en el art. 50 a) Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril.

Los Ayudantes, siempre que existan necesidades docentes e investigadoras en las áreas de conocimiento a las que estén adscritos, podrán promocionar directamente a la figura de Ayudante Doctor en los términos contemplados en el art. 50 a) Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, previos informes favorables de Departamento y Centro a los que esté adscrita la plaza.

b) Los Profesores/as Ayudantes Doctores que reúnan los requisitos de acreditación pertinentes, podrán promocionar a la figura de Profesor/a Contratado Doctor y, con carácter preferente, podrán promocionar a la figura de Profesor/a Titular de Universidad.

En cualquier caso, la promoción a plazas de los cuerpos docentes universitarios o de profesor contratado laboral con carácter indefinido se adecuará a la existencia de necesidades docentes e investigadoras en los departamentos. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, se priorizarán, frente a las restantes, las promociones que tiendan a la estabilización o promoción de Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores.

4. Promoción de Profesores/as Colaboradores

Los Profesores/as Colaboradores con carácter indefinido cuyas plazas hayan sido aprobadas por Consejo de Gobierno de esta Universidad con anterioridad a la entrada en vigor de Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, posean el título de Doctor o lo obtengan tras la entrada en vigor de la citada Ley y reciban evaluación positiva a que se refiere el apartado a) del artículo 52, accederán directamente a la categoría de Profesora o Profesor Contratado Doctor, en su propias plazas.

5. Promoción de Profesores/as Contratados Doctores

La Universidad de Castilla – La Mancha, a través de su Vicerrectorado de Profesorado, posibilitará mediante la convocatoria de las correspondientes plazas, la incorporación de los Profesores Contratados Doctores, cuando resulten acreditados por la Aneca, al cuerpo de Titulares de Universidad en sus respectivas plazas.

6. Promoción para contratados del Programa Ramón y Cajal

La UCLM promoverá, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, la provisión de plazas de Profesor/a Contratado Doctor y, con carácter preferente, de Profesor/a Titular de Universidad para dar respuesta a las situaciones de finalización de contratos de los investigadores del Programa Ramón y Cajal, siempre que no exista informe motivado en contra del Departamento y/o Centro docente/investigador a los que estén adscritos.

Artículo 16: Incompatibilidades

Al Personal Docente e Investigador laboral de la UCLM se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas y sus disposiciones de desarrollo y EBEP en vigor.

Artículo 17: Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la UCLM y su aplicación práctica corresponderá al Órgano competente en el marco de la legislación vigente y en particular de los Estatutos de la UCLM.

Titulo V

Jornada de trabajo

Artículo 18: Jornada de trabajo

La duración de la jornada laboral del Personal Docente e Investigador contratado con régimen de dedicación a tiempo completo será la misma que rija para el personal docente e investigador funcionario y se distribuirá entre actividades docentes, investigadoras y de gestión. La jornada de trabajo del personal docente e investigador contratado a tiempo parcial será la que se corresponda con su dedicación fijada en el contrato.

Artículo 19: Régimen de dedicación docente

1. La dedicación docente del Personal Docente e Investigador contratado a tiempo completo será la siguiente:

- a) Ayudante. Los Ayudantes podrán colaborar en la docencia, con una dedicación máxima de sesenta horas anuales de índole práctica y de dos horas por semana de tutorías o asistencia al estudiante. Los Ayudantes con el grado de doctor podrán impartir un máximo semanal de cuatro horas lectivas y cuatro de tutorías o asistencia al estudiante.
- b) Profesor/a Ayudante Doctor. La dedicación docente de los Profesores/as Ayudantes Doctores será de un máximo semanal de siete horas lectivas y seis de tutorías o asistencia del estudiante.
- c) Profesor/a Contratado Doctor y Profesor/a Colaborador. La dedicación docente de los Profesores/as Contratados Doctores serán de un máximo semanal de ocho horas lectivas y seis de tutorías o asistencia del estudiante. Respecto de los Profesores/as Colaboradores, será de un máximo semanal de diez horas lectivas y seis de tutorías o asistencia del estudiante. En el caso de que éstos estén en posesión de DEA y realizando su tesis doctoral, será de un máximo semanal de ocho horas lectivas y seis de tutoría o asistencia al estudiante, reducción que se aplicará durante un máximo de dos cursos académicos a partir de la obtención del DEA. En cualquier caso, para los Profesores/as Colaboradores que hayan alcanzado el grado de doctor será de un máximo de ocho horas lectivas semanales y seis de tutorías o asistencia al estudiante.
- d) Profesor/a Visitante. La dedicación docente será la fijada, en su caso, en el contrato de trabajo.
- e) Profesor/a Emérito. La dedicación docente será la fijada, en su caso, en el contrato de trabajo.

En cualquier caso, la dedicación docente del profesorado contratado a tiempo completo y con el grado de doctor no podrá superar la establecida para los profesores/as Titulares de Universidad.

2. La dedicación docente del Personal Docente e Investigador contratado a tiempo parcial será la necesaria para desarrollar la actividad objeto de contratación y se fijará en el contrato de trabajo. La contratación de Profesores/as Asociados no podrá superar ciento ochenta horas lectivas por curso académico. Las horas de tutorías o asistencia al estudiante serán las mismas que las lectivas distribuidas semanalmente durante el periodo lectivo.

3. El personal con capacidad investigadora reservará, al menos, un tercio de la jornada a tareas de investigación.

4. En función de la programación docente y para facilitar una adecuada y razonable impartición de la docencia, la dedicación docente podrá distribuirse en cómputo semanal, cuatrimestral o anual a lo largo del periodo lectivo, respetando siempre los límites legales establecidos. En cualquier caso, la jornada laboral no podrá ser nunca superior a ocho horas.

Artículo 20: Horario de trabajo

El horario de trabajo del Personal Docente e Investigador/a contratado se adecuará al calendario académico, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de la jornada. En cualquier caso, la jornada laboral no podrá extenderse a lo largo de más de ocho horas consecutivas.

Título VI

Vacaciones, permisos y licencias

Artículo 21: Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas del Personal Docente e Investigadora, serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos, con los límites que se establezcan en el ámbito de la Administración General del Estado. Se entenderán concedidas, con carácter general, en el mes de agosto, excepto en los casos en los que en el citado mes, el Profesor/a se encontrase de baja por enfermedad o maternidad/paternidad, en cuyo caso podrá autorizarse su disfrute en periodo distinto, siendo necesario para ello solicitud motivada del interesado según el procedimiento establecido en la Normativa sobre Permisos y Licencias del Personal Docente e Investigador/a de la UCLM, aprobada en Consejo de Gobierno de 14 de marzo de 2005. El disfrute del periodo vacacional deberá ser en todo caso compatible con las necesidades del servicio y, en particular, con la docencia.

Artículo 22: Parte Proporcional de Vacaciones

1. El Personal Docente e Investigador que cese en la relación laboral o que se incorpore durante el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones y que en aplicación del presente convenio le corresponda, según el tiempo trabajado durante el mismo.

2. Dadas las características especiales de la enseñanza universitaria, el cómputo para determinar el número de días de vacaciones a disfrutar, se realizará preferentemente de 1 de septiembre a 31 de agosto y no por años naturales.

Artículo 23: Permisos y Licencias

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de permisos retribuidos así como licencias por estudios e investigación por idénticos supuestos, condiciones y alcance que los propios de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, según lo establecido en la Normativa sobre Permisos y Licencias del Personal Docente e Investigador/a de la UCLM, aprobado en Consejo de Gobierno de 14 marzo de 2005.

2. Pasado el periodo de disfrute de las licencias sin reincorporación del trabajador se declarará en situación de excedencia voluntaria, si procediere, o a entenderse producido el cese voluntario del trabajador.

Artículo 24: Asuntos Particulares

Respetando siempre las necesidades del servicio, a lo largo del año, el personal docente e investigador tendrá derecho a disfrutar de hasta diez días de asuntos particulares, seis sin justificar y cuatro justificados, que no podrán acumularse, en ningún caso, a los periodos de vacaciones anuales.

Los días de permiso por asuntos particulares podrán ser distribuidos según convenga al interesado, previo visto bueno del Director del Departamento y autorización del Director/Decano del Centro, según el procedimiento establecido en la Normativa sobre Permisos y Licencias del Personal Docente e Investigador/a de la UCLM.

Artículo 25: Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados 1 y 2.

En los casos previstos en los apartados 1, 2, y 3 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, duran-

te los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

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

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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, tras la correspondiente solicitud al Vicerrectorado de Profesorado.

Artículo 26: Retribución de las licencias por estudio e investigación. En la medida que las profesoras/es no se encuentren disfrutando de alguno de los supuestos reconocidos en los Planes de Promoción y Apoyo de 2008, el régimen general será el siguiente:

1. Si la duración de la licencia por estudios e investigación es inferior o igual a tres meses, el solicitante podrá percibir la totalidad de sus retribuciones, en atención al interés científico o académico del trabajo a realizar.
2. La duración de licencias superiores a un año o las sucesivas que, sumadas a la ya obtenidas durante los últimos cinco años, superen dicho período, no darán lugar al reconocimiento de retribución alguna. Para este último cómputo no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses.
3. Durante el disfrute del periodo de año sabático se tendrá derecho a percibir las retribuciones integras.
4. La concesión de una licencia de estudios no conllevará, en ningún caso, indemnización alguna adicional por los gastos que ocasione la estancia en otros centros nacionales o extranjeros.

Titulo VII

Excedencias y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 27: Excedencia

La excedencia del Personal Docente e Investigador permanente podrá ser voluntaria, forzosa o especial, en los términos previstos en los artículos siguientes. El trabajador no tendrá derecho a retribución alguna, no siendo computable este tiempo a efectos de antigüedad, salvo en lo que se refiere a la excedencia regulada en el artículo 30.

Artículo 28: Excedencia forzosa

Serán causas de excedencia forzosa, las siguientes:

- a) Por ejercicio de un cargo público representativo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del presente Convenio.

Artículo 29: Excedencia especial

Serán causa de excedencia especial, las siguientes:

1. Excedencia especial por cuidado de hijo menores de 3 años a cargo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde el nacimiento de éste, durante el cual mantendrán el derecho a la re-

serva de su puesto de trabajo y de asistencia a cursos de formación. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

2. Excedencia especial para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o equivalente en parejas de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a un año. Dadas las peculiaridades del personal docente en aras a una mejor organización de la docencia y salvo que las condiciones para su concesión hayan cambiado sustancialmente, la finalización de la excedencia coincidirá con el comienzo del curso académico, siguiente al cumplimiento del plazo legal y será avisada por el trabajador, al menos, con quince días de antelación a su conclusión, o con el mayor tiempo posible, de no poder preverse con dicha anticipación.

Cuando los cónyuges, el padre o la madre o las parejas de hecho trabajen en la UCLM, sólo uno de ellos podrá disfrutar de estas excedencias especiales por el mismo sujeto causante.

Artículo 30: Reserva del puesto de trabajo

1. El trabajador que disfrute de excedencia forzosa o especial tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cómputo de la antigüedad adquirida durante el tiempo que aquélla dure y a reincorporarse al mismo centro de trabajo una vez terminado el período de excedencia.

2. Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador deberá reincorporarse a la UCLM en el plazo de un mes y, caso de no hacerlo, pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria.

3. La privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluida la detención preventiva y la prisión provisional, generan el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Artículo 31: Excedencia voluntaria

1. La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador fijo previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, un año de antigüedad en la UCLM y no haya disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.

Dicha excedencia empezará a disfrutarse el primer mes del curso académico siguiente, salvo mutuo acuerdo. La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de dos años y un máximo de cinco años.

2. El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria sólo conservará el derecho al reingreso en el centro de trabajo si hubiera una vacante en su Departamento, Centro de destino y categoría contractual. No se le computará la antigüedad mientras dure la excedencia y hasta que se produzca el reingreso efectivo.

3. El trabajador deberá solicitar el reingreso al menos con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, y habrá de resolverse dentro del mes siguiente a su solicitud, salvo decisión motivada de la UCLM por concurrir necesidades apremiantes del servicio público, pasado el cual se entenderá denegado por silencio administrativo. No obstante, si finalizado el periodo de excedencia no existe puesto vacante, el trabajador continuará en la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 32: Incapacidad temporal e incapacidad permanente

1. En el supuesto de incapacidad temporal, el contrato de trabajo fijo permanecerá suspendido durante todo el tiempo que dure la misma, incluso en el período que la empresa haya dejado de cotizar a la Seguridad Social.

2. En el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, el contrato permanecerá suspendido durante dos años a contar desde la fecha de la resolución que la declaró, si a juicio del órgano de calificación la situación de incapacidad del trabajador puede ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo.

3. Durante el tiempo de suspensión se computará la antigüedad, y podrá ser provista la plaza provisionalmente por un contrato de interinidad, que no consolidará plaza fija sin superar el correspondiente proceso selectivo.

Régimen retributivo

Artículo 33: Régimen general de las retribuciones del Personal Docente e Investigador contratado

Las retribuciones de cada una de las figuras laborales del Personal Docente e Investigador contratado de la UCLM estarán integradas por las retribuciones básicas y por las retribuciones complementarias que puedan establecerse para este personal.

Artículo 34: Retribuciones básicas

A estos efectos, se entenderán por retribuciones básicas: el sueldo, la antigüedad y las pagas extraordinarias.

1. Sueldo y pagas extraordinarias

a) El sueldo es la retribución que se recibe mensualmente en función de la categoría y régimen de dedicación del puesto desempeñado, siendo su cuantía la establecida en el anexo I.

b) Pagas extraordinarias: son dos al año en las cuantías establecidas en el anexo I, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del sueldo y antigüedad y se devengan en los meses de junio y diciembre. Al personal que cese o ingrese en la UCLM en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado en los seis últimos meses.

2. Antigüedad

a) El Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo, a tiempo parcial y con contrato administrativo percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados en el ámbito docente e investigador de la UCLM una cantidad igual a la percibida por los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

b) Para el devengo del complemento de antigüedad se computarán, igualmente, los servicios prestados indistintamente en cualesquiera Administraciones Públicas, en calidad de funcionario de carrera o interino, contratado administrativo o contratado laboral.

Artículo 35: Retribuciones complementarias

A estos efectos, se entenderá por retribuciones complementarias, el complemento por cargo académico, el incentivo a la calidad del Profesor/a universitario y las retribuciones adicionales que pueden establecerse para este personal.

1. Complemento por cargo académico.

El Personal Docente e Investigador en régimen laboral con dedicación a tiempo completo y plena capacidad docente y/o investigadora, que desempeñe cargos académicos, percibirá como complemento retributivo, la misma cuantía que la reconocida para el personal funcionario por el desempeño de ese cargo.

2. Complemento por méritos docentes.

El Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años en régimen de dedicación completa o periodo equivalente si ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, a una evaluación en los mismos términos y condiciones que las reguladas para los Profesor/a de los cuerpos docentes universitarios, siendo sus cuantías las establecidas en el anexo I.

3. Complemento de Productividad Investigadora.

El Personal Docente e Investigador/a contratado en régimen laboral con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo podrá solicitar el reconocimiento del complemento de productividad investigadora, según las condiciones determinadas en el Convenio Específico de Colaboración entre la Universidad de Castilla-La Mancha y la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) para la evaluación de los sexenios de investigación de los profesores contratados, siendo sus cuantías las establecidas en el anexo I. Dicha solicitud quedará condicionada

a la firma del referido Convenio de Colaboración entre la Universidad de Castilla-La Mancha y la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).

El Personal Docente e Investigador/a contratado en régimen laboral con carácter indefinido que promoció a alguno de los cuerpos de funcionarios docentes universitarios, podrá solicitar a la CNEAI la convalidación de las evaluaciones positivas de aquellos tramos de actividad investigadora que la UCLM les hubiera reconocido antes de haber accedido a la función pública, cuando dicho reconocimiento se hubiera producido siguiendo un procedimiento de evaluación en el que haya intervenido la propia CNEAI, conforme a las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, de retribuciones del profesorado universitario, y disposiciones de desarrollo.

4. Complemento por Doctorado.

La UCLM establecerá para las categorías de Profesor/a Colaborador Nivel 1 y de Ayudante un complemento mensual por Doctorado en una cuantía igual al 8% y 10%, respectivamente, de sus retribuciones básicas, excluido el complemento de antigüedad. Este complemento se abonará, tras la obtención del título de doctor, en el caso de los Ayudantes, y en dos escalones en la categoría de Profesor/a Colaborador Nivel 1, un 4,0% tras la obtención del título de Licenciado o Ingeniero/Arquitecto Superior o el Grado y el 4,0% restante tras la obtención del DEA o la superación del periodo de formación de las enseñanzas de Doctorado previstas en el artículo 18 del RD 1393/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Este complemento se abonará, previa solicitud y justificación documental del interesado, con efectos económicos y administrativos del día siguiente al de la presentación de la solicitud en el Rectorado de la Universidad de Castilla – La Mancha, o por cualquiera de los procedimientos establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

5. Premio por Funcionarización.

La UCLM establecerá un premio por funcionarización para los Profesores/as Ayudantes Doctores, Colaboradores y Contratados Doctores que promoció en la Universidad de Castilla – La Mancha, al cuerpo de funcionarios docentes universitarios. La cuantía de este premio será de 1.800 €. y se abonará por una sola vez, previa solicitud y justificación documental del interesado, con efectos económicos y administrativos del día siguiente al de la presentación de la solicitud en el Rectorado de la Universidad de Castilla – La Mancha, o por cualquiera de los procedimientos establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

6. Incentivo a la Calidad del PDI.

El Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo y los Profesores/as Ayudantes Doctores y Ayudantes con el grado de doctor podrán participar en el programa de calidad del Profesorado de la UCLM, en los términos que regule la Normativa aprobada, a tal fin, por el Consejo de Gobierno de la UCLM.

7. Retribuciones Adicionales.

El Personal Docente e Investigador contratado de la UCLM podrá, asimismo, percibir retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión, distintas a las contempladas anteriormente, que pueda establecer el Gobierno de la Nación y el Regional. Estas retribuciones se asignarán previa valoración de los méritos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o por el órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine, de acuerdo a lo establecido en el art. 55 de la LOMLOU.

Artículo 36: Participación en proyectos y contratos del art. 83 de la LOMLOU

El Personal Docente e Investigador/a contratado en la UCLM podrá participar en la realización de los trabajos previstos en el art. 83 de la LOMLOU, y percibir las cuantías que proceda.

Artículo 37: Retribuciones de los Profesores/as Eméritos, Visitantes.

1. La retribución de los Profesores/as Eméritos será complementaria a la que les corresponda como funcionarios jubilados, en cuantía igual a la necesaria hasta alcanzar el nivel retributivo consolidado como funcionarios en acti-

vo, por todos los conceptos que tuviera al momento anterior a su jubilación, actualizada al año en que se realice la contratación.

2. La retribución de los Profesores/as Visitantes será determinada por la UCLM para cada caso concreto, no pudiendo exceder, en cómputo anual, del doble de la retribución que corresponda a un Catedrático/a de Universidad por catorce mensualidades del sueldo, sin trienios, y catorce mensualidades del complemento de destino y del complemento específico, en las cantidades fijadas para los citados Catedráticos/as en régimen de dedicación a tiempo completo.

Titulo IX

Accion social

Artículo 38: Acción Social

El personal contratado laboral será beneficiario de las prestaciones recogidas en el Reglamento de Acción Social de la UCLM, aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2005, en igualdad de condiciones que el personal funcional.

Titulo X

Derechos sindicales

Artículo 39: De las Secciones Sindicales

1. Para la constitución de Secciones Sindicales en el ámbito del presente Convenio Colectivo se tomará en consideración la normativa vigente (Ley Orgánica Libertad Sindical). Sin perjuicio de lo anterior, se tendrá en cuenta el grado de implantación de las diferentes organizaciones sindicales. A estos efectos, se considerarán sindicatos con mayor nivel de implantación aquéllos que hayan obtenido como mínimo un 15% de los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente (Ley Orgánica de Libertad Sindical), los sindicatos con mayor nivel de implantación gozarán de los derechos recogidos en el Pacto de Derechos Sindicales de la UCLM (aprobado en Junta de Gobierno de 7 de marzo de 2000, modificado parcialmente mediante Acuerdo de Junta de Gobierno de 27 de marzo de 2001).

Artículo 40: De los Delegados Sindicales pertenecientes a Sindicatos con mayor nivel de implantación

1. La correspondencia de delegados sindicales será la siguiente:

De 250 a 750 empleados públicos.....	1
De 751 a 2.000 empleados públicos	2
De 2.001 a 5.000.....	3
De 5.001 en adelante.....	4

2. Las funciones de los delegados sindicales serán exactamente las mismas que la de los miembros de los órganos unitarios, más aquellas reconocidas específicamente a éstos (art. 10.3.3º LOLS). Del mismo modo, el crédito horario del que dispondrán los delegados sindicales será idéntico al de los órganos unitarios.

3. Los delegados sindicales reconocidos en el ámbito del presente convenio, se encuentran incluidos, actualmente, en el Pacto de Derechos Sindicales de la UCLM (aprobado en Junta de Gobierno de 7 de marzo de 2000, modificado parcialmente mediante Acuerdo de Junta de Gobierno de 27 de marzo de 2001).

Artículo 41: De la Representación Unitaria

1. Para la elección del órgano correspondiente de representación unitaria de los trabajadores se constituirá la unidad electoral correspondiente, según el Pacto de Derechos Sindicales de la UCLM.

2. A los efectos del censo laboral, candidaturas y la mesa electoral se tendrá en cuenta la normativa vigente (R.D. 1844/1994, de 9 de septiembre, de elecciones a Órganos de Representación de los trabajadores en la empresa).

Artículo 42: Del Comité de Empresa

1. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a disponer de tiempo retribuido para desarrollar las tareas propias de la representación de los trabajadores. Dichos representantes contarán con un crédito horario de 40 horas mensuales.

2. Las funciones atribuidas a los representantes unitarios del Personal Docente e Investigador será el contenido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Título XI

Seguridad e higiene

Artículo 43: De los Delegados/as de Prevención

1. Los delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de seguridad e higiene. Los delegados/as de prevención serán elegidos por los representantes del personal, entre aquellos trabajadores/as que posean una capacitación adecuada para desarrollar las tareas propias de esta figura. El número de delegados/as de prevención se elegirá conforme a la escala contemplada en el art. 35.2 Ley Prevención de Riesgos Laborales.

2. Las funciones asignadas a los representantes específicos de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales son las recogidas por la normativa vigente (art. 36 LPRL).

Artículo 44: Del Comité de Seguridad y Salud

A los efectos de constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud se tendrá en consideración la normativa vigente (arts. 38 y 39 Ley Prevención Riesgos Laborales) y lo dispuesto en el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud de la UCLM, aprobado en Junta de Gobierno de 27 de marzo de 2001.

Artículo 45: Protección frente al acoso en el trabajo

Para prevenir conductas que puedan derivar en un acoso en el trabajo, la UCLM y los representantes de sus trabajadores articularán un procedimiento común, de aplicación a todas las categorías del personal, a través de los Canales de Participación Sindical, acordados el 21 de mayo de 2008.

Disposición Adicional Primera. De la contratación de Personal Investigador/a contratado con financiación externa

La UCLM podrá contratar mediante contrato de obra o servicio, a solicitud de los Departamentos o Centros de Investigación, en función de sus programas de investigación o con cargo a fondos específicos de investigación o a la financiación externa disponible, a personal investigador/a, de acuerdo al procedimiento de contratación de personal con cargo a proyectos de I+D+i con financiación externa, regulado en la normativa reglamentaria de la UCLM.

Disposición Adicional Segunda. De la provisión urgente y temporal de plazas, ante vacantes accidentales o bajas sobrevenidas

Antes de proceder a la realización de cualquier contratación, habrá de comprobarse que la necesidad docente planteada no pueda ser cubierta con las disponibilidades del área o departamento correspondiente. En este último caso, los departamentos, acogiéndose a lo dispuesto en el Reglamento de contratación de profesorado para la provisión urgente y temporal de plazas ante vacantes accidentales o bajas sobrevenidas, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 20 de julio de 2006, podrán solicitar el incremento temporal de dedicación de los Profesores/as asociados con dedicación inferior a 6 + 6 horas.

En caso de que estos dos procedimientos no sean suficientes para atender las necesidades planteadas, la UCLM, de conformidad con lo establecido en el citado Reglamento de contratación de profesorado para la provisión urgente y temporal de plazas ante vacantes accidentales o bajas sobrevenidas, podrá contratar en régimen laboral y con duración determinada nunca superior a las necesidades de cobertura docente, personal docente al objeto de dar cobertura a las necesidades del departamento que haya sufrido la merma en sus disponibilidades docentes.

Las convocatorias realizadas al amparo de la presente disposición adicional serán notificadas a los representantes de los trabajadores en el plazo de cinco días, a contar desde la fecha de la resolución por la que se apruebe la convocatoria.

Disposición Transitoria Primera. Estabilidad en el empleo

La UCLM facilitará la conversión y promoción de los contratos administrativos a figuras contractuales más estables. Sin perjuicio de que la disposición transitoria cuarta de la Ley Orgánica de Universidades, redactada conforme a 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, permita que los actuales contratados como Profesor/a Asociado a tiempo completo puedan permanecer en su misma situación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable, hasta el inicio del curso académico 2012/13 en la medida que estos Profesores/as vayan siendo acreditados y soliciten su adaptación a las nuevas figuras de Profesor/a LOMLOU con contrato por tiempo indefinido, el Vicerrectorado de Profesorado, de acuerdo con Centros y Departamentos afectados y siempre que subsistan las necesidades docentes, procederá a la convocatoria de las correspondientes plazas. A estos efectos, la propuesta de las Comisiones encargadas del proceso de selección del Profesorado se realizará en, al menos, tres Consejos de Gobierno, distribuidos periódicamente a lo largo del curso académico siempre y cuando exista la necesidad de adaptación del Profesorado contratado a las nuevas figuras LOMLOU.

En los casos de los Profesores Asociados a tiempo completo que obtengan la acreditación de Profesor Ayudante Doctor, podrán acceder directamente a esta figura contractual, siempre que subsistan las necesidades docentes, y cuenten con el informe favorable de Departamento y Centro correspondiente.

La UCLM, al inicio del curso académico 2011/2012, presentará, ante la Comisión Paritaria del Convenio, un informe sobre la situación de los Profesores/as contratados a tiempo completo y se compromete a negociar con las Organizaciones Sindicales la integración, en función de la acreditación obtenida o, en su defecto, en algunas de las figuras contractuales que permita la legislación laboral vigente, para aquellos profesores asociados LRU que, una vez agotados los plazos establecidos en la referida disposición transitoria cuarta, permanezcan en la situación de profesor asociado con dedicación a tiempo completo, siempre que subsistan las necesidades docentes, y cuenten con el informe favorable de Departamento y Centro correspondiente.

Disposición Transitoria Segunda. De las Comisiones de Selección del Profesorado Laboral.

En tanto se reformen los Estatutos de la UCLM, en la composición de las Comisiones que han de juzgar las plazas de PDI laboral, podrán formar parte de las mismas el Personal Docente Investigador doctor en régimen laboral con contrato indefinido, siempre que pertenezca a una categoría igual o superior a la plaza objeto de concurso.

Disposición Transitoria Tercera.

La UCLM promoverá la promoción de los actuales Profesores/as Contratados Doctores nivel 1, de acuerdo a su antigüedad como Profesor/a Contratado Doctor, en los siguientes términos: un 60% de los efectivos actuales en septiembre de 2009 y el 40% restante en febrero de 2010, con efectos económicos y administrativos de 1 de septiembre de 2009 y 1 de febrero de 2010, respectivamente.

Los cambios de nivel se realizarán de conformidad con los acuerdos que adopte la Comisión de Profesorado, sin perjuicio de los recursos pertinentes. La Comisión de Profesorado está facultada para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso.

Disposición Transitoria Cuarta.

En el plazo de nueve meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la UCLM se compromete a negociar con las Organizaciones Sindicales un documento, de aplicación a todo el personal, sobre Vacaciones, Permisos y Licencias que actualice lo recogido en el título sexto de este Convenio Colectivo.

Disposición Transitoria Quinta.

En el plazo de nueve meses, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, la UCLM presentará, ante la Comisión Paritaria del Convenio, un informe sobre los contratos en vigor de personal "investigador" que haya sido contratado por la Universidad con cargo a proyectos y contratos celebrados al amparo del artículo 83 de la LOU, o conforme con la autorización contenida en el art. 48.1 y Disposición adicional decimotercera de la LOU.

Disposición Transitoria Sexta.

En el plazo de nueve meses, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, la UCLM se compromete a negociar con las Organizaciones Sindicales, el régimen jurídico aplicable de la movilidad geográfica, a través de los acuerdos que sobre canales de participación sindical tiene firmados la UCLM con las Organizaciones Sindicales.

Disposición Transitoria Séptima.

El presente Convenio Colectivo, con independencia de su vigencia, será revisado una vez que haya sido aprobado por el Gobierno el Estatuto Básico del Personal Docente Investigador (Disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007) o cuantas disposiciones de igual o superior rango que, en el futuro, puedan causar efecto en su contenido.

Ciudad Real, 7 de septiembre de 2009

Por la Universidad De Castilla – La Mancha. Ernesto Martínez Ataz

Por Comisiones Obreras (CC.OO). Alfonso Gil Simarro

Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T). Lorenzo Prado Cárdenas

Por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (C.S.I.-F). Ramón Caballero Klink

Anexo I

Retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado de la Universidad De Castilla-La Mancha (1)

Las cuantías anuales de sueldo y pagas extraordinarias correspondientes a las distintas figuras del Personal Docente e Investigador contratado en régimen laboral por la UCLM de Castilla-La Mancha, referidas a catorce mensualidades, serán las que se señalan a continuación:

Categoría L.O.U.	Cuantía anual (€)
Profesor/a Contratado Doctor	31.973,34
Profesor/a Colaborador nivel 2	27.200,00
Profesor/a Colaborador nivel 1 (DEA / Master)	26.190,51
Profesor/a Colaborador nivel 1 (Ldo, Arquitecto, Ing. Superior o Grado)	25.220,49
Profesor/a Colaborador nivel 1 (Arquitecto Tco., Ingeniero Tco. o Diplomado)	24.250,47
Profesor/a Ayudante Doctor	26.901,12
Ayudante (grado de doctor)	22.930,60
Ayudante	20.846,00
Profesor/a Asociado nivel 3 tiempo parcial* (doce horas)	11.438,83
Profesor/a Asociado nivel 2 tiempo parcial* (doce horas)	9.429,00
Profesor/a Asociado nivel 1 tiempo parcial* (doce horas)	7.593,25

Antigüedad (Trienios)	Cuantía anual (€)
Profesorado con dedicación a tiempo completo	623,14
Profesor/a Asociado tiempo parcial (doce horas)	269,92
Profesor/a Asociado tiempo parcial (diez horas)	224,98
Profesor/a Asociado tiempo parcial (ocho horas)	179,76
Profesor/a Asociado tiempo parcial (seis horas)	134,82

Méritos docentes y de productividad investigadora	Cuantía anual (€)
Profesor/a Contratado Doctor	1.409,16
Profesor/a Colaborador	1.153,44

(1) Las retribuciones de las distintas figuras laborales del Personal Docente e Investigador contratado de la UCLM se incrementarán anualmente dentro del marco que fijen las correspondientes leyes de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

* En los casos de los Profesores Asociados a tiempos parciales inferiores a doce horas semanales se efectuará la correspondiente reducción proporcional. La mitad del número de horas semanales correspondientes a cada tiempo parcial serán lectivas y la otra mitad de tutorías y asistencia al alumnado.