

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 documento 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 los trabajadores con contratos catalogados de personal docente y/o investigador vinculados 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 trabajadores adscritos al Convenio en dos grupos, sin perjuicio que a lo largo de la redacción se puedan hacer divisiones más detalladas. Los dos grupos se detallan de la siguiente forma:

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- a) **Personal propio de la Universidad de Extremadura**, constituido por aquéllos que 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 (Ayudantes, Ayudantes Doctores, Colaboradores, Contratados Doctores, Asociados, Visitantes, Eméritos, Sustitutos y Personal Científico e Investigador).

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. Quedan excluidos 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 los mismos 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) Los 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 de cualquier modalidad, dedicación y función, incluso los integrados en programas de cooperación educativa, que se regirán 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 2021**. Los aspectos retributivos tienen **sus** efectos desde el **1 de enero de 2019**.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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 de las recogidas en este Convenio pudieran estar disfrutándose con anterioridad y se mantendrían estrictamente "ad personam", incluidas las salariales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de normas preexistentes o convenidas colectivamente.
2. Explícitamente, no se respetarán las condiciones particulares de aquéllos que 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 y a partir del 1 de julio de 2019, 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 la Comisión Paritaria del mismo, 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 por dos miembros, preferentemente, del PDI laboral de la UEX, designados 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, uno de ellos miembro del órgano de representación, el voto estará ponderado en función de la representación electoral obtenida en las últimas elecciones sindicales a representantes del PDI laboral y por un número de

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

representantes de la Universidad de Extremadura igual al total de la parte social.

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 asesores 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 los representantes de la Universidad de Extremadura, los trabajadores 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 las mismas, 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 los representantes de los trabajadores, y la representación de la Universidad.

Actuará como **secretario** 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

3. La UEx 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 secretaría.
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 corresponderán 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 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 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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), los representantes de la Universidad de Extremadura someterán 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 UEx 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 UEx 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.
5. **Igualmente, con carácter anual, se facilitará al Comité de Empresa del PDI de la UEx la relación carga/capacidad del profesorado, desagregada por área y espacio del campus.**

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y CONTENIDO DE LA PRESTACIÓN

Artículo 19. Organización del trabajo.

1. Corresponde a la UEx 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 los representantes del PDI laboral.
2. Es responsabilidad de la UEx 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 estudiante, 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,

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

así como cualquier otra actividad relacionada directamente con la docencia.

3. El profesorado contratado con título de doctor 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.

1. La finalidad principal de los contratos de los profesores ayudantes será completar su formación docente e investigadora. Para poder concursar será necesario que los aspirantes hayan sido admitidos o estén en condiciones de ser admitidos 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 estudiante.
4. El aspirante deberá presentar informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no estar afiliado a ésta. En el caso de haber estado contratado en una Universidad, deberá adjuntar hoja de servicios actualizada.
5. La duración efectiva del contrato será de cuatro años, **prorrogable uno mas a petición del interesado**. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. **La persona afectada podrá solicitar la no interrupción de este cómputo**. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la de Profesor Ayudante Doctor, en la misma o distinta Universidad, no podrá exceder de ocho años.
6. La prórroga o no de los contratos iniciales será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 23. Profesores Colaboradores.

1. Los Profesores Colaboradores **son** personal contratado en esta modalidad que han acreditado haber obtenido informe favorable de su actividad por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma de Extremadura hubiere determinado.
2. La dedicación es a tiempo completo.
3. La duración del contrato es indefinida.

4. Los Profesores Colaboradores con el grado de Doctor podrán dirigir proyectos de investigación y coordinar grupos de investigación en las mismas condiciones que cualquier otra figura de carácter laboral indefinido que requiera el grado de doctor.

Artículo 24. Profesores Ayudantes Doctores.

1. Los Profesores Ayudantes Doctores serán contratados de entre doctores con la finalidad de realizar tareas docentes y de investigación.
2. Los aspirantes deberán acreditar haber obtenido previa 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, y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad de Extremadura.
3. La dedicación será a tiempo completo.
4. El aspirante deberá presentar informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no estar afiliado a ésta. En el caso de haber estado contratado en una Universidad, deberá adjuntar hoja de servicios actualizada.
5. La duración del contrato será de cuatro años, **prorrogable uno más a petición del interesado**. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración del contrato, interrumpirán su cómputo. 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.
6. La prórroga o no de los contratos siniciales será comunicada al Comité de Empresa.

Artículo 25. Profesores Contratados Doctores tipo I.

1. Los Profesores Contratados Doctores serán contratados de entre doctores con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas docentes y de investigación. o prioritariamente de investigación.
2. Los aspirantes deberán acreditar haber obtenido previa 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, y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad de Extremadura.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

3. La dedicación será a tiempo completo.
4. La duración del contrato será indefinida.
5. Adicionalmente a lo anterior, para Profesores Contratados Doctores con perfil prioritariamente investigador, se establecen los siguientes preceptos:
 - a) Serán contratados 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 la misma entre los que se encuentran:
 - i. *La publicación de artículos en revistas del Science Citation Index (SCI), en los cuartiles superiores de su campo en aquellas áreas en las que tal clasificación esté definida.*
 - ii. *La publicación de artículos o documentos científicos con criterios de calidad en consonancia con la evaluación I3, definidos para las áreas sin SCI o clasificación equivalente.*
 - iii. *La publicación o edición de libros, capítulos de libros, monografías de carácter científico.*
 - iv. *La participación y/u organización destacada en congresos y/o reuniones científicas.*
 - v. *La participación en proyectos de Plan Nacional y los programas marco de la Unión Europea (UE) así como en otros programas competitivos nacionales o internacionales prioritariamente como investigador principal.*
 - vi. *La contribución a la transferencia efectiva de conocimiento y de tecnología, mediante proyectos de investigación o desarrollo con empresas y entidades públicas.*
 - vii. *La realización de patentes sobre las innovaciones realizadas y su posible comercialización.*
 - viii. *La participación en comisiones científicas internacionales y nacionales, comités de revistas o similares.*
 - ix. *La participación en convocatorias de infraestructuras que contribuyan a mejorar la competitividad de la UEx.*
 - x. *La formación de investigadores predoctorales y postdoctorales.*
 - xi. *La elaboración de actividades de divulgación científica.*
 - xii. *La promoción de nuevas líneas de investigación o nuevos mecanismos de transferencia de conocimiento o innovación tecnológica.*
 - d) Los proyectos de investigación que se lleven a cabo por este personal se asignarán al departamento o instituto que corresponda y, por tanto:

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- 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) La participación de la docencia del personal perteneciente a esta plantilla de investigadores podrá realizar labores docentes con carácter voluntario. Esta dedicación docente se realizará, preferentemente, en relación con los programas de estudios de postgrado y en ningún caso superará las 60 horas anuales. Esta docencia deberá estar contemplada en el Plan de Organización Docente (P.O.D.) del Departamento en cuestión. En cualquier caso, la participación en actividades docentes nunca será un eximente en el cumplimiento de sus objetivos de investigación.

Artículo 26. Profesores Contratados Doctores tipo II.

1. Los Profesores Contratados Doctores tipo II serán contratados de entre doctores con la finalidad de desarrollar, con plena capacidad, tareas docentes y de investigación.

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 haber recibido evaluación externa positiva, conforme a los criterios objetivos que determine el órgano competente que determine la Comunidad Autónoma de Extremadura.

2. La dedicación será a tiempo completo.
3. La duración del contrato será indefinida.

Artículo 27. Profesores Asociados.

1. Serán contratados entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Los aspirantes deberán presentar el informe de vida laboral actualizado o, en su defecto, certificación expedida por la Tesorería de la Seguridad Social de no estar afiliado 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. En la convocatoria pública para la provisión de este tipo de plazas se contemplarán las condiciones generales del contrato y el perfil docente que deberá desarrollar la persona que ocupe la plaza.
3. La dedicación será a tiempo parcial en los términos que se fijen en la convocatoria, pudiendo distinguirse tres tipos de Profesores Asociados:

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- a) Tipo 3+3: Este tipo sólo se reservará para los Profesores Asociados 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 profesional) y de tres horas por semana de asistencia al estudiante, 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 estudiante.
 - 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 estudiante.
4. La duración del contrato será de un año, prorrogable anualmente por aprobación del Consejo de Gobierno, previa revisión de las necesidades docentes del departamento e informe del Consejo de Departamento, que en caso de ser negativo deberá basarse en criterios académicos razonados. Los trabajadores deberán 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.
 5. Los profesores asociados que se encuentren acreditados por la ANECA para alguna figura contractual laboral a tiempo completo, existiendo necesidades docentes en la misma área de conocimiento y espacio del campus, podrán solicitar la mayorización de la plaza a tiempo parcial que ocupa. Esta solicitud tendrá prioridad sobre la dotación de una nueva plaza en la misma área y espacio del campus.

Artículo 28. Profesores Visitantes.

1. Serán contratados de entre profesores o investigadores 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 efectuará mediante propuesta razonada del Consejo de Departamento y aprobación del Consejo de Gobierno, oído el Comité de Empresa.
4. Los aspirantes 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 29. Profesores Eméritos.

1. Serán contratados entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la UEx durante, al menos, 10 años.
2. Para que un profesor jubilado pueda ser contratado como Profesor Emérito de la Universidad de Extremadura será necesario:
 - a) Haber prestado, como mínimo, veinte años de servicio activo en la Universidad española.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- b) Tener reconocidos, como mínimo, cuatro evaluaciones positivas de la actividad docente y tres evaluaciones positivas de la actividad investigadora.
 - c) Haber cumplido la edad **legal ordinaria de jubilación** y tener menos de setenta y seis años.
3. Referente a la solicitud. El interesado formulará por escrito solicitud de contratación como Profesor Emérito al Consejo de Departamento al que pertenezca o haya pertenecido, antes del mes de mayo de cada año. Podrán presentar dicha solicitud los profesores ya jubilados o profesores que vayan a jubilarse antes del comienzo del siguiente curso académico, que cumplan los requisitos mencionados en el apartado 2 del presente artículo.
- En la solicitud deberá explicitarse el proyecto de colaboración que el profesor solicitante pretende desarrollar con la UEx, especificando asignaturas, cursos monográficos y de especialización a impartir. Esta solicitud deberá ir acompañada del currículum vitae y de la documentación justificativa de los méritos alegados en él. Así mismo deberá figurar la certificación fehaciente de los servicios prestados a la Universidad que se aleguen como méritos.
4. Relativo a la propuesta. La propuesta **del contrato** como Profesor Emérito corresponderá al Consejo de Departamento al que pertenezca o haya pertenecido el profesor solicitante, que emitirá informe razonado de la solicitud presentada, en el que se justificará la oportunidad de la solicitud de contratación y, en su caso, el carácter prorrogable o no de la propuesta. Así mismo se informará sobre el proyecto de colaboración que presenta el interesado, las tareas específicas que le serían asignadas, así como los méritos destacables del solicitante y cuantos 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.
 - 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 el solicitante se propone desarrollar durante el periodo para el que solicita ser contratado.
 - f) El haber formado parte de comités de expertos nacionales o internacionales.
 - g) 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.
5. La dedicación será a tiempo parcial **para actividades docentes e investigadoras exclusivamente**.
6. Situación administrativa:

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- a) Duración: la duración del contrato será de **un año**, prorrogable **anualmente hasta un máximo de seis**. En todo caso estos contratos no pueden superar el 2 por 100 de la plantilla del PDI laboral definido en el apartado 4.a del artículo 4 del presente Convenio.
- b) Prórroga del nombramiento: tres meses antes del vencimiento de la vinculación contractual del Profesor Emérito, el Consejo de Departamento deberá someter, en su caso, a aprobación la propuesta de renovación, valorando la actividad docente e investigadora desarrollada. La propuesta y el informe del Consejo de Departamento serán remitidos al Vicerrectorado de Profesorado, que solicitará el informe del Comité de Empresa para su posterior tramitación por el Consejo de Gobierno.

Artículo 30. Profesores Asociados en Ciencias de la Salud.

1. Los Profesores Asociados 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 regirán por las normas propias de los Profesores Asociados 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 Profesores Asociados tipo 3+3.

Artículo 31. Lectores de lenguas modernas extranjeras.

Se contratarán por obras o servicios determinados a Lectores 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. (A la espera de la propuesta de bolsas y coberturas de vacantes de la Universidad)

Artículo 33. Cobertura temporal de vacantes. (A la espera de la propuesta de bolsas y coberturas de vacantes de la Universidad)

Artículo 34. Profesores Sustitutos.

1. La Universidad de Extremadura, **de acuerdo a la legislación vigente**, podrá contratar profesores en régimen de interinidad, con la denominación de Profesores Sustitutos, **a graduados**, licenciados, arquitectos, ingenieros superiores, diplomados y arquitectos e ingenieros técnicos. Los motivos de

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

contratación serán los que se han expuesto con anterioridad y se atenderán a las siguientes condiciones:

- a) La duración de los contratos de los Profesores Sustitutos 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 trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial. En ningún caso se sustituirá a un profesor en régimen de dedicación a tiempo completo mediante dos o más contratos de profesores interinos en régimen de dedicación a tiempo parcial.
 - c) Sus obligaciones docentes, dentro del área de conocimiento al que está adscrito, serán las que se correspondan con las establecidas en el contrato.
2. Por último, se establece un sistema de provisión extraordinaria para la provisión de plazas de profesorado sustituto cuando se produzca una de las causas anteriores y sea estimada la necesidad de cobertura urgente. [En el caso de que la cobertura se prolongue en el tiempo, la plaza de Profesor Sustituto será convocada para su aprobación en el siguiente Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura que se celebre, para su provisión por el procedimiento ordinario, y en todo caso no se prolongará más allá del inicio del siguiente curso académico.](#)
- En estas circunstancias, el Consejo de Departamento propondrá una persona [siguiendo la normativa del procedimiento para la contratación de profesor sustituto por el procedimiento extraordinario.](#)
3. Este procedimiento de provisión extraordinario de plazas será revisado por la Comisión Paritaria anualmente, pudiendo determinar su supresión.

[Artículo 35. Personal Científico e Investigador.](#)

1. Tendrán la consideración de Personal Científico e Investigador (PCI) de la Universidad de Extremadura aquellos trabajadores que desarrollen, 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 de este tipo de contratos 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 de 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, [el artículo 17 de la Ley 13/1986 \(modificada por Ley 12/2001, de 9 de julio\), y la disposición adicional vigesimotercera de la ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación,](#) pudiendo realizarse a tiempo completo o tiempo parcial.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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 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 los contratados.
- b) El trabajador 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 del proyecto o investigador principal que tenga a su cargo la coordinación y control del programa o proyecto de investigación.
- c) El trabajador 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 trabajador 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 trabajador 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 la disposición adicional vigesimotercera de la ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#), así como a cualquier otra normativa que le pudiera ser de aplicación.

[Se entiende por proyecto específico de investigación todo proyecto, programa, acuerdo o convenio, con autonomía y financiación propia dentro de la actividad de la Universidad, cuya ejecución pretende desarrollar una actividad investigadora que tiene como objetivo fundamental la solución a problemas científicos o técnicos, buscando repuestas a dichos problemas mediante el empleo del método científico y aplicando procedimientos y técnicas de investigación.](#)

[En caso de que existan dudas o discrepancias entre la Universidad y el investigador responsable de la ejecución del proyecto, programa, acuerdo o convenio, la comisión paritaria del convenio colectivo en reunión extraordinaria urgente será la encargada de establecer si determinados fondos públicos o privados, obtenidos mediante convenios, programas o ayudas de investigación de cualquier](#)

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

naturaleza, pueden ser considerados como "proyecto específico de investigación" para su destino total o parcial a la contratación de Personal Científico e Investigador, siempre que la entidad financiadora permita destinar fondos para este fin.

- e) Estos contratos podrán ser prorrogados mediante solicitud realizada por el 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 pueden 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 el mismo devenga en duración indefinida, atendiendo que queda excluida la realización por el contratado de cualquier actividad que no esté directamente relacionada con el objeto del contrato.
 5. Colaboración excepcional en tareas docentes:
 - a) El personal investigador predoctoral en formación podrá colaborar en tareas docentes sin que suponga una merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 hora mensuales. [Esta docencia deberá estar contemplada en el P.O.D. del Departamento.](#)
 - b) El desarrollo de la colaboración docente quedará, en cualquier caso, adscrita a la carga docente encomendada por los respectivos consejos de departamento a los miembros de los grupos de investigación al que pertenece.
 - c) En cualquier caso, la participación en actividades docentes nunca será un eximente en el cumplimiento de sus objetivos de investigación.
 - d) Dicho acuerdo se formalizará cada año con anterioridad a la presentación de la planificación docente departamental. Los informes preceptivos también deberán ser anuales.
 - e) En ningún caso el PCI podrá encargarse, como únicos responsables, de cursos teóricos o prácticos ni de cualesquiera otras tareas docentes.
 - f) La colaboración del PCI en tareas docentes será reconocida mediante certificación expedida por el Secretario del Departamento, con el visto bueno del Vicerrector con competencia 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 el contratado haya realizado con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación laboral, las mismas funciones establecidas para este nuevo contrato.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

7. Límites.

- a) El número de trabajadores contratados al amparo de esta normativa como personal científico e investigador en el ámbito de la Universidad de Extremadura, en ningún caso podrá exceder del 20 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 de trabajo formalizado.

**CAPÍTULO IV
ACCESO, PROMOCIÓN Y ESTABILIZACIÓN**

Artículo 36. 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 aplicable a cada concurso y que se encuentran recogidas en los Anexos I.a y I.b del presente Convenio.

Artículo 37. Promoción y estabilización.

1. La promoción del personal docente en régimen laboral siguiente: Ayudantes, Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Colaboradores y Profesores Contratados Doctores tipo I, excluidos los prioritariamente investigadores, entre las distintas figuras contractuales se llevará a cabo de manera automática, previa solicitud del 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 para la figura contractual a la que solicite transformarse.
2. A efectos de planificación los Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores, deberán permanecer dos años en sus puestos antes de la transformación prevista en el apartado anterior.

Artículo 38. 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 Profesor Contratado Doctor 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 recogida en el Anexo I.a del presente Convenio.

Artículo 39. Permutas.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

1. A demanda de los interesados y previo informe del Comité de Empresa se podrán conceder permutas entre trabajadores 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 existieran más de un interesado en una de las plazas de permuta, se realizará la permuta con aquel profesor que obtenga mayor puntuación en un concurso de méritos interno ajustado al baremo del Anexo II.
4. En el plazo de cinco años a partir de la concesión de una permuta no podrá autorizarse ninguna otra a cualquiera de los interesados.

Artículo 40. Cambio de área.

En la situación de reestructuración de plantilla, el Consejo de Gobierno, previo informe de los departamentos afectados, del Vicerrectorado con competencias en profesorado y el Comité de Empresa, podrá acordar el cambio de área de conocimiento de aquellos profesores contratados 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. Para ello se podrán pedir informes adicionales a especialistas de las áreas implicadas.

Artículo 41. 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 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 tendrá derecho a recibir la indemnización prevista legalmente.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO Y DEDICACIÓN

Artículo 42. 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

Artículo 43. 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 Profesores Ayudantes, los PCI y los Profesores Contratados Doctores con perfil prioritariamente investigador, la jornada de trabajo se repartirá entre actividades docentes, investigadoras, de atención al estudiante y de gestión, de la siguiente forma:
 - a) La actividad docente y de atención al estudiante incluye semanalmente ocho horas lectivas y seis horas de atención al estudiante presenciales para el profesorado docente con dedicación a tiempo completo.
 - b) La actividad investigadora será, orientativamente, de un tercio de la jornada.
 - c) 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 del interesado. 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 un profesor 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 estudiante.
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 nestablecidas por el investigador principal o director 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 44. 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

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

Departamento y del Comité de Empresa. La Universidad podrá concederlo siempre que las necesidades del servicio lo permitan. El retorno a la dedicación a tiempo completo de estos profesores se **realizará de forma automática previa solicitud del interesado**.

2. En cualquier caso, los cambios de dedicación se harán coincidir con cursos académicos, salvo casos de fuerza mayor.
3. Los trabajadores deberán permanecer, al menos, **tres** 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 Profesores Asociados 6+5.

TITULO VI

VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

CAPÍTULO I

VACACIONES

Artículo 45. Vacaciones.

1. Los trabajadores acogidos a este convenio tendrán 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), disfrutados entre el 11 de julio y el 31 de agosto.
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. Los trabajadores incluidos en este Convenio que formen parte de la misma unidad familiar tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en las mismas fechas.
5. **Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera**

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

alguna de las causas siguientes:

- la suspensión de contrato por nacimiento para la madre biológica,
- la suspensión de contrato del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento,
- 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 periodo 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 a la legislación vigente.

CAPÍTULO II

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

Artículo 46. Permisos y licencias.

1. Los días no lectivos de los periodos de navidad y semana santa serán días de permiso retribuido.
2. El trabajador tendrá, previa justificación, derecho a solicitar permisos y licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:
 - a) 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 fiestas propias de los centros.
 - b) 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 contemplen en este convenio de manera general.
3. El trabajador tendrá, previa justificación (que se determinará en xxxxx) 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 los contrayentes o registrados.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- 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. Este permiso 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 permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, 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.

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, 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, este permiso 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 del permiso 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 este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la UEx.

- 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.**

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso 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.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad 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.

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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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, 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 este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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.

- 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 una duración de (ocho semanas en 2019, doce semanas en 2020) dieciséis semanas (a partir de 1 de enero de 2021) de las cuales las (dos semanas primeras en 2019; cuatro semanas en 2020) seis semanas (a partir de 1 de enero de 2021) inmediatas posteriores al hecho causante 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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) período de disfrute de este permiso 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 XXXXX, 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 primeras 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 del pdi laboral la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración de la suspensión, y, en su caso, 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

El PDI laboral que haya hecho uso de la suspensión por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 de la suspensión, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- g) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, y ya hayan transcurrido las trece semanas contempladas en los apartados d) y f) a este respecto, 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 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, 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.

En el supuesto de que se esté disfrutando de una reducción de jornada por razón de guarda legal, el trabajador tendrá derecho, igualmente, al permiso de lactancia por hijo menor de doce meses.

- i) Por seguir tratamientos de reproducción asistida, el trabajador tendrá permiso por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad.
- i_2) En los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, el trabajador 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.
- j) 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) del trabajador.
- k) Por fallecimiento, accidente, enfermedades graves, y por hospitalización que requiera la presencia del trabajador junto al familiar enfermo:

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- 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 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 o interrumpida 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 trabajador haya agotado el número de días de permiso por asuntos particulares.

- l) Por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos 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 trabajador 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.
- m) Los trabajadores que tuvieran a su cargo hijos con discapacidad podrán 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.
- n) 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.
- o) 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 47. Reducción de jornada.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

1. Se entiende por jornada reducida aquella cuya duración se acorta en una parte del tiempo previsto para la jornada ordinaria, por causa establecida. Se establecen los siguientes supuestos que implican la reducción de la jornada, sin perjuicio de su aplicación aquellos otros que legalmente pudieran fijarse.
2. La reducción de jornada por guarda legal, adopción y acogida, y por tener la custodia de personas en situación de dependencia, tienen las especificaciones siguientes:
 - a) El Personal Docente e Investigador que por guarda legal tenga la custodia directa de un menor de doce años, incluidos los supuestos de adopción y acogimiento permanente o preadoptivo, o alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrolle actividades retribuidas, así como los que tengan a su cargo directo a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que depende y requiere una dedicación especial y que no realice actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución de la retribución, en un tercio o en la mitad, percibiendo el 75% o el 60% de sus retribuciones íntegras, respectivamente.
 - b) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o de alguien que esté al cuidado del trabajador cuando se acredite debidamente la convivencia, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso el plazo máximo de un mes.
 - c) La concesión de esta disminución de jornada será incompatible con la realización de cualquier actividad, sea o no remunerada, durante el horario comprendido en la reducción. Al margen de dicho horario, la realización de una segunda actividad requerirá el previo reconocimiento o autorización de compatibilidad.
3. Por recuperación de enfermedad. Los trabajadores que en procesos de recuperación por razón de enfermedad precisen una reducción de jornada, podrán solicitarla hasta en un medio, 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 trabajo de un tercio a la mitad, 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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada, corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Deberá

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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. Por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave. El trabajador tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de hijo menor de edad, por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento preadoptivo o permanente del menor, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Estos periodos se podrán acumular

Se atenderá a la disposición reglamentaria que establezca las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Asimismo, cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen General de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el derecho a su disfrute sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

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

Artículo 48. Excedencias.

1. Se tendrá derecho a una excedencia voluntaria:
 - a) Por cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán 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, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la UEx podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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, a los trabajadores 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 trabajador 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.

La finalización de esta excedencia se hará coincidir, **preferentemente, con el fin de curso académico.**

2. El trabajador que se encuentre en la situación de excedente voluntario 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 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 49. Permisos y licencias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a licencias **durante un año o dos semestres, de acuerdo con lo establecido en el punto 2 de este artículo**, 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, **tendrá derecho a licencias para fomentar la investigación y la**

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

colaboración interuniversitaria, así como para la adquisición de mayor formación académica y actualización de conocimientos de un año o dos semestres de duración, según corresponda, y con el 100% de sus retribuciones por los siguientes motivos, aun cuando supongan la necesidad de contratación:

- 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.
- c) Para el desarrollo de programas formativos de perfeccionamiento, postgrado y actualización de conocimientos impartidos en otras universidades o entidades de investigación públicas o privadas, y que requieran traslado de domicilio a otra ciudad o país.

Los **Ayudantes** podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres a lo largo de todo el periodo de su contrato como Ayudante.

Los **Profesores Ayudantes Doctores** podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres a lo largo de todo el periodo de su contrato como Profesor Ayudante Doctor.

Los **Profesores Colaboradores y Profesores Contratados Doctores** podrán disfrutar de esta licencia durante un año o dos semestres cada cinco años de contrato.

Anualmente, en el mes de abril, el personal al que le es de aplicación este punto podrá solicitar las modalidades de licencias descritas en convocatoria pública por parte de la UEx. El número de plazas de sustitución será revisable, anualmente, y acordado por la Comisión Paritaria en el primer trimestre del año natural. Estas licencias serán programadas con el tiempo suficiente para permitir la organización de la docencia de su departamento y la contratación de su sustituto. 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.

3. El trabajador 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.
4. Todas estas licencias están sujetas a justificación documental y concesión.

Artículo 50. Año sabático.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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 beneficiario de la licencia se le considerará en servicio activo a todos los efectos.

Artículo 51. Excedencias.

1. El profesorado contratado con vinculación permanente con la UEx podrá realizar una excedencia temporal de acuerdo con el artículo 83.3 de la LOMLOU, referente a la participación en proyectos en empresas de base tecnológica 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 de base tecnológica 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. Estas licencias están sujetas a la aprobación del proyecto de la actividad a desarrollar.
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 52. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo de antigüedad, en los siguientes casos:
 - a) Incapacidad temporal del trabajador en los términos establecidos en la legislación vigente.
 - b) Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de menores de seis años, estando a lo dispuesto en la legislación vigente.
 - c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
 - d) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- e) Prestación de servicios de carácter temporal en organismos internacionales o en programas de cooperación internacional. El trabajador deberá reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, dando lugar en caso de no efectuar la solicitud de reingreso al pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
 - f) Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.
 - g) El nombramiento del trabajador como funcionario en prácticas, así como el período de prueba o de práctica establecido, legal o convencionalmente, que se exija para consolidar una plaza de personal laboral en cualquier Administración Pública.
 - h) Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Además de los motivos recogidos en el apartado anterior, los Ayudantes y Profesores Ayudantes Doctores tendrán derecho a una suspensión no retribuida por la propia universidad de **hasta tres años improrrogables, pudiendo ser finalizada la suspensión, a petición de la persona beneficiaria, en cualquier momento a lo largo de ese periodo.**
3. Para las figuras contractuales de carácter temporal el periodo de suspensión no computará a efectos de duración de contrato, **salvo que la persona beneficiaria indique lo contrario.**

**CAPÍTULO IV
ASUNTOS PROPIOS**

Artículo 53. Permisos y licencias.

Por asuntos particulares el trabajador 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 54. Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa 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 el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

2. Excedencia forzosa: el personal docente e investigador contratado será declarado en situación de excedencia forzosa cuando sea designado o nombrado para desempeñar un cargo público o para ocupar cargos sindicales de representación de los trabajadores que imposibiliten la asistencia al trabajo.

El tiempo que permanezca en tal situación se computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

Quienes se encuentren en situación de excedencia forzosa por desempeñar un cargo público o sindical fuera de la Universidad de Extremadura percibirán las retribuciones del puesto o cargo que desempeñen y no las que les correspondan como personal docente e investigador contratado.

Si la situación que provoca la excedencia forzosa se produjera antes de cumplir un año de servicios por el trabajador excedente, y la relación contractual suscrita fuera la de prof. Asociado a tiempo parcial, la excedencia también dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Artículo 55. Régimen general.

En todo lo no previsto en este Convenio al Personal Docente e Investigador 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 56. 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:
 - 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 los PCI las retribuciones son las que se especifican en los respectivos contratos.
3. Para los trabajadores pertenecientes 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

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

les sea aplicable ninguno de los aspectos del régimen retributivo que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 57. Complemento por antigüedad.

1. El PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a, percibirá un complemento de antigüedad, por cada tres años acumulados de prestación de servicios efectivos y de igual cantidad a la percibida por funcionarios.
2. Para los profesores asociados, habida cuenta de su condición de especialistas de reconocida competencia que llevan a cabo su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, en el cálculo de la antigüedad se computarán los servicios prestados, como PDI y en función de su dedicación en la UEx. A estos efectos, un año de servicio se computará como un año de antigüedad, independientemente del régimen de dedicación.
3. Los trienios empezarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla cada trienio y se percibirán, a partir de ese momento, en todas las mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 58. 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 los trabajadores mientras desempeñen dicho cargo académico.

Artículo 59. Complementos autonómicos.

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

Artículo 60. Complementos Personales por Méritos Individuales

El PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a percibirá los siguientes complementos:

- a. Complemento específico por méritos docentes, en atención a la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad durante cada período de 5 años desde el inicio de su contratación por la Universidad. El PDI Laboral podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad, la cual valorará los méritos que concurran en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo.
- b. Complemento de productividad por actividad investigadora, en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada cada período de 6 años desde el inicio de su carrera investigadora. El PDI Laboral podrá someter la actividad investigadora realizada a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

Artículo 61. Otros complementos.

1. El PDI laboral, acogido al presente Convenio y perteneciente al grupo de personal propio de la UEx (artículo 4.4.a), podrá acceder al abono de los complementos de investigación (sexenios) y quinquenios docentes, en los mismos términos que el profesorado funcionario.

A este personal, una vez haya obtenido de la CNEAI la convalidación de los tramos evaluados positivamente por la AQU de Cataluña, les serán computados estos tramos, igualmente.

2. El PDI laboral acogido al presente Convenio percibirá cualquier otro complemento retributivo que viniera determinado por una normativa que así lo estableciera.

Artículo 62. Pagas extraordinarias.

El PDI laboral mencionado en el artículo 4.4.a percibirá dos pagas extraordinarias al año, que incluirán cada una los conceptos que vengan determinados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y normas de desarrollo, devengándose en los meses de junio y diciembre.

Cuando la prestación laboral no comprenda la totalidad del año, las pagas extraordinarias se abonarán proporcionalmente al tiempo trabajado en los seis meses anteriores.

Artículo 63. 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 64. 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 III.

TÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

(Desactualizado - choca con la Disposición Transitoria única del vigente Convenio y artículo 67 puntos 2 y 3 de este Borrador)

Artículo 65. Responsabilidad disciplinaria.

1. El PDI laboral adscrito a este Convenio queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente título.
2. El trabajador que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad el trabajador que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.
4. El régimen disciplinario del PDI laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

Artículo 66. Ejercicio de la potestad disciplinaria.

1. El Rector 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 al presunto infractor.
 - 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 67. 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 los ciudadanos.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- 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 un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
 - j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - 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.
 - ñ) La incomparecencia injustificada en las comisiones de investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
 - o) El acoso laboral.
 - p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público determinarán el régimen aplicable a las faltas leves.

Artículo 68. 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

- 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 69. 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, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 70. 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 al interesado.

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 del presunto 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 al interesado.

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 al interesado y se oír al Comité de Empresa del PDI. La tramitación de dicho expediente seguirá los cauces previstos en el régimen disciplinario de los funcionarios 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 al interesado. La suspensión

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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 juez 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 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 aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Universidad de Extremadura deberá restituir al trabajador 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 trabajador 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 71. 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 los delegados de prevención, según lo previsto en la Ley de Prevención, y se tendrá en cuenta el asesoramiento de los técnicos del Servicio de Prevención de la UEx.

Artículo 72. 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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, el Director 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 de los profesores noveles.
5. En el Plan de formación se determinará qué profesores noveles deberán cursar obligatoriamente el curso específico señalado en el punto anterior.

Artículo 73. 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.~~
(Redundante)

TÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 74. Principios generales. Seguridad y salud.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como un deber correlativo para la Universidad 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. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en el caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la Universidad está obligada a promover, formular y poner en práctica una política de prevención en sus centros y dependencias de trabajo, integrando aquella 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 75. 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 de los trabajadores se tomarán en consideración tanto indicadores de salud de éstos, como la información proporcionada por ellos que resulte procedente para realizar dicha evaluación. En todo

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

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 los puestos de trabajo de la misma. En este orden, deberá consultarse a los representantes de los trabajadores acerca del procedimiento de evaluación a utilizar, estableciéndose fases y prioridades en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores expuestos a los mismos.
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 a los trabajadores que tengan las condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras y obstáculos que dificultan su movilidad física y los medios necesarios para desarrollar su trabajo.

Artículo 76. Delegados de prevención y comité de seguridad y salud laboral.

1. La participación de los trabajadores en las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral se articulan a través de los Delegados 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 de Prevención de los sindicatos representativos. El Comité de Empresa del PDI elegirá de entre sus miembros a los representantes en el Comité de Seguridad y Salud que le correspondan según el censo de las últimas elecciones sindicales en el sector, salvo en caso de existencia de otro sistema negociado. 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 de Prevención que resulte necesaria para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 77. Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

1. A fin de dar cumplimiento del deber de protección, la Universidad de Extremadura adoptará las medidas adecuadas para garantizar a sus trabajadores el derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Dentro del Plan de Formación de la Universidad de Extremadura, se integrarán las actuaciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales que abarquen, como mínimo, la formación centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, y

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

que se adapte a la evaluación de los riesgos, haciendo especial incidencia cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o haya que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para los propios trabajadores, sus compañeros o para terceros. Asimismo, se considerarán actuaciones en materia de primeros auxilios y autoprotección. Todas estas medidas preventivas se repetirán periódicamente si fuese necesario.

3. La Universidad de Extremadura establecerá medidas de protección colectivas que aseguren un nivel adecuado de protección a todos los trabajadores, promoviendo la adaptación de mobiliario y equipos de trabajo a la seguridad y salud del trabajador.
4. Los trabajadores estarán obligados a respetar y cumplir las normas que se establezcan sobre prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a las instrucciones que se impartan por los órganos competentes de la Universidad de Extremadura.

Artículo 78. Medios de protección personal, equipos y prendas de trabajo.

1. La Universidad de Extremadura facilitará a los trabajadores, los medios y equipos de protección personal adecuados a los trabajos que realizan, **velando por el uso efectivo de los mismos.**

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 colaborarán los trabajadores usuarios, procediendo su reposición por la Universidad cuando su deterioro ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Cuando se apliquen nuevas técnicas, equipos o materiales, la Universidad formará de manera práctica y adecuada a sus trabajadores.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la Universidad facilitará el vestuario apropiado para aquellos puestos de trabajo que deban prestar los servicios con una determinada ropa de trabajo y que serán de obligada utilización.

Artículo 79. Protección de los trabajadores especialmente sensibles.

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 de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 80. 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.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

Lo dispuesto en el párrafo 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.

2. 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 así lo permita, a criterio del facultativo que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista a la trabajadora.

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

Artículo 81. 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 trabajador preste su consentimiento, salvo las excepciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuyo caso será necesario el informe previo de los representantes de los trabajadores.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada de acuerdo con lo establecido reglamentariamente. 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.

3. Los reconocimientos médicos se practicarán:
 - 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) A todo trabajador de nuevo ingreso, antes de su incorporación al puesto de 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.

f) A petición del trabajador, por causa justificada.

4. Con carácter general, el personal sanitario del Servicio de Prevención orientará a los trabajadores 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.
5. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá conocer y vigilar las ausencias por motivos de salud que se produzcan entre los trabajadores, con el fin de comprobar la posible relación entre la causa de dicha ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Artículo 82. Garantías del cumplimiento de la normativa de prevención por las empresas contratistas.

La Universidad exigirá a las empresas contratistas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, exigiendo los planes de seguridad y salud de la empresa así como la formación básica de los trabajadores en materia de seguridad.

Los fabricantes, importadores y suministradores deberán proporcionar a la Universidad, y ésta recabar de aquéllos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzcan sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

**TÍTULO XI
ACCIÓN SOCIAL Y JUBILACIÓN**

**CAPÍTULO I
ACCIÓN SOCIAL**

Artículo 83. 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 sus empleados 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 el bienestar de aquéllos.

Los fondos destinados a acción social tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad en cuanto a sus destinatarios, 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 PDI laboral al servicio de la Universidad de Extremadura tiene derecho a la acción social en las mismas condiciones que el personal funcionario.

Artículo 84. 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 todos los empleados públicos al servicio de la Universidad de

II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.

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, participarán los representantes de los trabajadores.

Artículo 85. Actividades socioculturales.

Los trabajadores de la Universidad en activo y jubilados tendrán para sí, su cónyuge, conviviente e hijos 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 los miembros de la comunidad universitaria.

Artículo 86. Enseñanza universitaria.

El PDI laboral de la UEx tendrá derecho a participar en el 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 87. Anticipos y préstamos reintegrables.

1. La UEx podrá conceder anticipos y préstamos reintegrables al PDI laboral en las condiciones que determine la Comisión de Acción Social.
2. En el supuesto de que el trabajador 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 88. Incapacidad Temporal.

La Universidad completará las prestaciones que el trabajador 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.

CAPÍTULO II JUBILACIÓN

Artículo 89. Principios generales.

1. El PDI laboral de la UEx podrá jubilarse en la forma, modalidades y con las condiciones establecidas en la legislación vigente.
2. El PDI laboral de la UEx, tiene derecho a participar en los planes e incentivos a la jubilación en las mismas condiciones que el PDI funcionario.

Artículo 90. Jubilación obligatoria.

El PDI laboral podrá jubilarse conforme a las reglas establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 91. Jubilación voluntaria.

El PDI laboral fijo podrá acceder a la jubilación voluntaria, a partir de los sesenta años.

Artículo 92. Jubilación parcial vinculada a contratos de relevo.

La Universidad utilizará, en aquellos supuestos en que así se posibilite legalmente y conforme a las exigencias establecidas, las modalidades de jubilación parcial vinculadas a contratos de relevo.

TÍTULO XII DERECHOS DE ACCIÓN Y PARTICIPACIÓN SINDICAL

Artículo 93. Normas generales.

1. Ningún trabajador 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 trabajador 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 94. Representación unitaria de los trabajadores.

1. El órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores, para la defensa de sus intereses, será el Comité de Empresa, en tanto el número

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

de trabajadores 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 de personal que en número corresponda conforme al Estatuto de los Trabajadores

Artículo 95. 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 sindicales previsto en el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, elegidos por y entre sus afiliados.
3. Los delegados sindicales deberán ser trabajadores en activo de la Universidad de Extremadura, representan a los afiliados 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 a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

Artículo 96. Derechos y garantías de representación, de los miembros del órgano unitario, secciones sindicales y delegados 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 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 los miembros del órgano de representación unitaria.

Artículo 97. Reuniones y asambleas de los trabajadores.

1. El Comité de Empresa y las organizaciones sindicales o el **20 por 100** de los trabajadores 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 persona en quien delegue con, al menos, veinticuatro horas de antelación.

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

2. Todo trabajador 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 Rectorado 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. Los convocantes de 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 trabajadores.

3. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma, 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, los trabajadores podrán 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 98. Cuota sindical.

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

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSIF, USO, UGT Y CC.OO.**

**ANEXO III
TABLAS RETRIBUTIVAS**

Sueldo base mensual	Retribuciones Mayo 2019	Propuestas	
Figuras contractuales		CSIF, UGT y CCOO	USO
Ayudante	1.082,52 €	1.082,52 €	1.177,08 €
Profesor Ayudante Doctor	1.082,52 €	1.082,52 €	1.177,08 €
Profesor Colaborador	1.082,52 €	1.177,08 €	1.177,08 €
Profesor Colaborador Doctor	1.082,52 €	1.177,08 €	1.177,08 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo I	1.082,52 €	1.177,08 €	1.177,08 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo II	1.082,52 €	1.177,08 €	1.177,08 €
Profesor Sustituto	1.082,52 €	1.082,52 €	1.177,08 €
Profesor Asociado 6+5 horas	345,85 €	345,85 €	388,44 €
Profesor Asociado 4+3	230,24 €	230,24 €	230,24 €
Profesor Asociado 3+3	172,97 €	172,97 €	172,97 €
Profesor Visitante	1.082,52 €	1.082,52 €	1.082,52 €
Profesor Emérito	451,92 €	451,92 €	451,92 €

Complemento de destino mensual	Retribuciones Mayo 2019	Propuestas	
Figuras contractuales		CSIF, UGT y CCOO	USO
Ayudante	336,48 €	336,48 €	397,58 €
Profesor Ayudante Doctor	596,36 €	596,36 €	657,46 €
Profesor Colaborador	493,75 €	741,04 €	657,46 €
Profesor Colaborador Doctor	493,75 €	741,04 €	741,04 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo I	672,41 €	844,65 €	844,65 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo II	920,98 €	844,65 €	844,65 €
Profesor Sustituto	493,75 €	493,75 €	541,12 €
Profesor Asociado 6+5 horas	197,58 €	197,58 €	222,31 €
Profesor Asociado 4+3	131,74 €	131,74 €	131,74 €
Profesor Asociado 3+3	98,81 €	98,81 €	98,81 €
Profesor Visitante	920,98 €	920,98 €	920,98 €
Profesor Emérito	265,28 €	265,28 €	265,28 €

Complemento específico general mensual	Retribuciones Mayo 2019	Propuestas	
Figuras contractuales		CSIF, UGT y CCOO	USO
Ayudante	32,83 €	32,83 €	105,00 €
Profesor Ayudante Doctor	32,83 €	32,83 €	105,00 €
Profesor Colaborador	171,95 €	299,51 €	180,88 €
Profesor Colaborador Doctor	171,95 €	299,51 €	212,10 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo I	334,66 €	485,09 €	268,50 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo II	520,67 €	485,09 €	397,67 €
Profesor Sustituto	171,95 €	171,95 €	171,95 €
Profesor Asociado 6+5 horas	74,49 €	12,29 €	89,85 €
Profesor Asociado 4+3	49,69 €	8,27 €	8,27 €
Profesor Asociado 3+3	37,25 €	6,22 €	6,22 €
Profesor Visitante	520,67 €	520,67 €	520,67 €
Profesor Emérito	12,29 €	12,29 €	12,29 €

Complemento de homologación mensual	Retribuciones Mayo 2019	Propuestas	
Figuras contractuales		CSIF, UGT y CCOO	USO
Ayudante	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Ayudante Doctor	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Colaborador	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Colaborador Doctor	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo I	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Contratado Doctor. Tipo II	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Sustituto	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Asociado 6+5 horas	123,52 €	123,52 €	123,52 €
Profesor Asociado 4+3	82,34 €	82,34 €	82,34 €
Profesor Asociado 3+3	61,74 €	61,74 €	61,74 €
Profesor Visitante	164,67 €	164,67 €	164,67 €
Profesor Emérito	123,52 €	123,52 €	123,52 €

**II CONVENIO COLECTIVO DEL PDI LABORAL DE LA UEX
PROPUESTO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CSI-F, USO, UGT Y CC.OO.**

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD: 45,29€ para el año 2019, con el incremento del 0,25% a realizar a partir del 1 de julio, y a partir del 1 de enero de 2020 los incrementos anuales correspondientes aprobados por las administraciones públicas.

PAGAS EXTRAORDINARIAS (Códigos 00000-00001-10000-10001)

Las pagas extraordinarias, que serán dos al año, una en junio y otra en diciembre, por un importe cada una de ellas de una mensualidad completa del Sueldo, Trienios, incrementándose la cantidad resultante en la cantidad que acredite el trabajador en concepto de Complemento de Destino y Complemento Específico en su componente general, abonándose éstas proporcionalmente al tiempo trabajado.