

7.3 ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL**Dirección General de Trabajo y Empleo**

Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Universidad de Cantabria - Personal Docente e Investigador.

Visto el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito en fecha 10 de julio de 2009, de una parte por la empresa «Univesidad de Cantabria - Persona Docente e Investigador», en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, y el artículo 2 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1.900/96, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, y Decreto 88/96, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 103/09, de 16 de octubre, de atribución de competencias,

Esta Dirección General de Trabajo y Empleo,

ACUERDA

- 1º.- Ordenar su inscripción en el registro de este Centro Directivo con notificación a las partes negociadoras.
- 2º.- Remitir dos ejemplares para su conocimiento, a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).
- 3º.- Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOC.

Santander, 31 de julio de 2009.-El director general de Trabajo y Empleo, Tristán Martínez Marquínez.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PDI LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

Santander, 10 de julio de 2009

ÍNDICE

CAPÍTULO 1º OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA
CAPÍTULO 2º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL
CAPÍTULO 3º JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS
CAPÍTULO 4º ESTRUCTURA SALARIAL Y PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES
CAPÍTULO 5º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS
CAPÍTULO 6º RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CAPÍTULO 7º ACCIÓN SOCIAL
CAPÍTULO 8º DERECHOS SINDICALES
CAPÍTULO 9º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
CAPÍTULO 10º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES
OTRAS DISPOSICIONES
ANEXO I
ANEXO II

TEXTO CONSOLIDADO

(Última modificación: 29 de enero de 2024)

CAPÍTULO 1º OBJETO, ÁMBITO Y VIGENCIA**Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan**

Las partes que conciertan este Convenio son, de una parte, la Universidad de Cantabria, representada por el Excelentísimo Señor Rector Magnífico, y de otra, el Comité de Empresa representante del Personal Docente e Investigador.

Artículo 2. Ámbito Personal

Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación a todo el personal docente e investigador que se encuentre vinculado con la Universidad de Cantabria mediante relación jurídico-laboral común.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los contratos de trabajadores vinculados al desarrollo de proyectos y contratos de investigación.
- Los contratos expresamente sometidos a normativa específica estatal o autonómica, referidos a programas de formación de investigadores o similares.

Artículo 3. Ámbito Temporal

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2011.

2. Los efectos económicos del presente Convenio se fijan a 1 de enero de 2007.

3. Desde 1 de enero de 2009 y para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio, se establece un incremento salarial en igual porcentaje que el de los empleados públicos.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio

1. Finalizada la vigencia del presente convenio, se prorrogará de año en año en sus propios términos, pudiendo, cualquiera de las partes, denunciar la vigencia del mismo con una antelación mínima de tres meses anterior al término pactado o a cualquiera de sus prórrogas.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el apartado anterior, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales naturales.

Artículo 5. Compensación y absorción

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que fuese su naturaleza y origen.

2. Si por disposición legal, reglamentaria o convenida se establecieran mejores condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultaren superiores a las previstas en este Convenio.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio

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

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán, manteniéndose estrictamente «ad personam» las condiciones particulares que globalmente y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente Convenio y vengan derivadas de normas preexistentes y/o convenidas colectivamente.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y judiciales correspondientes. Su constitución habrá de producirse en el plazo de dos meses a contar desde la firma de este Convenio.

2. El número de miembros será igual por cada parte, social y universidad. La social estará formada por un miembro por cada sindicato o grupo representado en cada momento en el Comité de Empresa de P.D.I. y de entre sus miembros.

La representatividad de cada parte será paritaria y, en el seno de la social, cada miembro ostentará la que proporcionalmente le corresponda en función de los resultados de las elecciones al citado Comité de Empresa.

En la sesión constitutiva se procederá a nombrar a quien haya de ejercer la presidencia de la Comisión, función que recaerá en el representante que designe la Universidad.

Las funciones de secretaría serán desarrolladas por la persona que designe la Gerencia, y no formará parte de la Comisión.

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Facultades de vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultades de mediación en conflictos colectivos.
- d) Crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas a la Comisión las propuestas correspondientes.
- e) Aprobar su Reglamento de funcionamiento interno.
- f) Estudiar, proponer e informar a la Universidad, los órganos de representación o a los trabajadores de las cuestiones que se formulen sobre la aplicación del convenio.
- g) Actualizar el contenido de este convenio para adaptarlo a los cambios de normativa.
- h) Cualquier otro asunto que le sea encomendado en el articulado de este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto afirmativo de la mayoría de la Comisión.

Serán recogidos en actas, constanding la fecha de su eficacia y el número de orden, vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se incorporarán como Anexos. Se remitirá copia de los mismos a la Gerencia de la Universidad y al Comité de Empresa, así como al Boletín Oficial de Cantabria, si procediera su publicación.

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

6. El quórum necesario para la válida constitución de cada sesión de la Comisión Paritaria, será de dos tercios de cada una de las partes.

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

8. El tiempo de asistencia a las reuniones de la Comisión Paritaria no computará para el consumo del crédito horario sindical que legalmente corresponde a los miembros del Comité de Empresa en cuanto tales.

Artículo 9. Organización y Racionalización del trabajo

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

La Universidad de Cantabria informará anualmente a los representantes del PDI contratado de las modificaciones producidas en la relación de puestos de trabajo del personal docente e investigador con contrato laboral.

CAPÍTULO 2º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 10. Régimen Jurídico de Contratación

El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral y las diversas categorías contractuales así como el procedimiento selectivo de tal personal viene regulado en el Decreto 55/2019 del Gobierno de Cantabria y en las modificaciones del mismo.

En cualquier caso, la Universidad de Cantabria podrá contratar en régimen laboral y en las condiciones legalmente establecidas en cada momento al personal docente e investigador entre las figuras contractuales que se describen a continuación. Estos contratos deberán cumplir, además de los requisitos generales para el acceso al empleo público, los específicamente establecidos para cada una de las figuras por la legislación vigente, los estatutos de la UC y normativa que los desarrolle, las disposiciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria que regulan el régimen jurídico y retributivo de este personal así como cualquier otra norma de directa aplicación.

Artículo 11. Modalidades contractuales

1. Ayudantes.
2. Profesores Ayudantes Doctores.
3. Profesores Contratados Doctores.
4. Profesores Contratados Doctores en plazas vinculadas
5. Profesores Permanentes Laborales
6. Profesores Asociados.
7. Profesores Asociados del ámbito sanitario
8. Profesores Asociados Doctores del ámbito sanitario
9. Profesores de Sustitución
10. Profesores Visitantes.
11. Profesores Eméritos.

Artículo 12. Comisiones y procedimientos de selección

1. La composición de las Comisiones de Selección, los baremos y el desarrollo de las pruebas se ajustarán a lo indicado en los Estatutos de la Universidad de Cantabria y en la Normativa del Consejo de Gobierno para regular los concursos para provisión de plazas de personal docente e investigador contratado en régimen laboral.
2. Los concursos serán públicos y la selección se efectuará siguiendo el procedimiento desarrollado en la normativa ya citada.
3. Cualquier cambio relativo a la composición de las Comisiones de Selección, requisitos, baremos o del desarrollo de las pruebas en los Estatutos de la Universidad de Cantabria y/o en las Normativas de Consejo de Gobierno, deberá ser previamente consultado al Comité de Empresa de PDI Laboral de la Universidad de Cantabria.

Artículo 13. Período de prueba

Todos los contratos que se suscriban con personal docente e investigador estarán sometidos a un período de prueba de hasta seis meses de duración.

Al personal docente e investigador que haya superado un período de prueba en la UC, no le será exigible otro en el caso de una nueva contratación en otra figura o modalidad.

Artículo 14. Incompatibilidades

Al Personal Docente e Investigador laboral de la UC se le aplicará el régimen de incompatibilidades, de acuerdo con las normas básicas contenidas en la Ley 53/1984 de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas y sus disposiciones de desarrollo, salvo en los casos contemplados en la Disposición adicional vigésimo cuarta de la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades, o, en su caso, en la legislación vigente que las modifique.

CAPÍTULO 3º JORNADA, HORARIO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**Artículo 15. Jornada de trabajo**

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

Artículo 16. Régimen de dedicación docente

1. El personal docente e investigador contratado desarrollará labores docentes y de tutoría y asistencia al alumnado con una dedicación máxima por curso académico, igual a la establecida para PDI funcionario o, en su caso, la que pudiera establecer para el personal contratado el Estatuto del Profesorado, en las disposiciones de carácter general y en las que dicte la Universidad de Cantabria en su desarrollo. En el caso de los Profesores Visitantes y los Eméritos la dedicación docente será la fijada, en su caso, en el contrato de trabajo, sin que supere la prevista para los Profesores Titulares de Universidad.

2. La dedicación docente del Personal Docente e Investigador contratado a tiempo parcial será la necesaria para desarrollar la actividad objeto de contratación y se fijará en el contrato de trabajo.

3. En función de la programación docente y para facilitar una adecuada y razonable impartición de la docencia, la dedicación docente podrá distribuirse en cómputo semanal, cuatrimestral o anual a lo largo del período lectivo, respetando siempre los límites legales establecidos y de acuerdo con el plan docente anual de la UC.

4. El personal docente e investigador con contrato indefinido disfrutará idénticas reducciones de la capacidad docente que los Profesores Titulares de Universidad.

5. Igualmente el personal docente vendrá obligado a participar en la evaluación de las pruebas de acceso a la UC cuando le designe para ello.

Artículo 17. Régimen de dedicación a la investigación

1. La dedicación a la actividad investigadora del personal docente no integrado en la plantilla de investigadores será como mínimo de un tercio de la jornada pactada, salvo en el caso de los profesores contratados sin obligación investigadora.

2. El personal contratado integrado en la plantilla de investigadores desarrollará labores investigadoras a tiempo completo, y en su caso docentes, en los términos que prevean las disposiciones de carácter general que les sean aplicables, así como las aprobadas por la Universidad de Cantabria.

Artículo 18. Horario de trabajo

El horario de trabajo del personal docente e investigador contratado se adecuará al calendario académico, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de la jornada, todo ello de acuerdo con el plan docente anual que aprueben los órganos competentes de la Universidad de Cantabria.

Artículo 19. Vacaciones

1. Las vacaciones anuales retribuidas, serán de un mes natural o veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos prestados.

El personal con contrato temporal, cuya finalización ocurra dentro del año, tendrá derecho a disfrutar la parte proporcional de las vacaciones correspondientes.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán preferentemente en periodo no lectivo.

3. Las vacaciones se disfrutarán de forma obligatoria hasta el 7 de enero del año siguiente.

En el caso de que se hubieren completado los años de permanencia en la Administración reflejados a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

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

Artículo 20. Norma general

Ambas partes convienen la aplicación de la normativa sobre jornada, horario, vacaciones, permisos y licencias del personal funcionario perteneciente a los Cuerpos Docentes Universitarios, todo ello sin perjuicio de lo que pudiera establecerse en el Estatuto del Profesorado.

Artículo 21. Jubilación

1. Se establece, con carácter obligatorio, la extinción de la relación laboral una vez alcanzada la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que el trabajador afectado cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2 Dicha medida se encuentra vinculada, de conformidad con la Disposición Final Primera del R.D.L. 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo al fomento del relevo generacional y rejuvenecimiento de la plantilla, a la consolidación del empleo temporal y a la mejora de la calidad del empleo mediante el perfeccionamiento profesional.

3. En el marco de la planificación de los recursos humanos, la Universidad de Cantabria podrá establecer, mediante negociación colectiva, condiciones especiales de jubilación anticipada o prolongación de la permanencia en servicio activo, para los trabajadores con contrato indefinido.

CAPÍTULO 4º ESTRUCTURASALARIAL Y PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Artículo 22. Retribuciones

Los conceptos retributivos aplicables estarán integrados por la retribución básica y las complementarias. Ambas serán satisfechas por períodos mensuales.

Las cuantías de las retribuciones del PDI Contratado Laboral se fijan en el anexo 2 que se une al presente convenio.

Artículo 23. Retribuciones básicas y complementos

Retribuciones básicas:

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

1.- Sueldo y pagas extraordinarias

a) El sueldo es la retribución que se recibe mensualmente en función de la categoría y régimen de dedicación del puesto desempeñado.

b) Pagas extraordinarias: son dos al año equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del sueldo y antigüedad y se devengan en los meses de junio y diciembre. Se abonarán proporcionalmente al tiempo de servicios prestados en los seis últimos meses.

2.- Antigüedad

a) El PDI contratado en régimen laboral percibirá, en concepto de antigüedad, por cada tres años de servicios prestados en la UC la cantidad establecida en el anexo de retribuciones. En el caso del profesorado "a tiempo parcial" la percepción será proporcional a las horas recogidas en el contrato laboral. Los Profesores Asociados que desempeñen dos actividades públicas, los servicios prestados en el segundo puesto o actividad, no computarán a efectos de trienios, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del art. Séptimo de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

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

Retribuciones complementarias:

1.-Complemento de productividad por tramo docente:

Es aplicable al profesor contratado doctor y al profesor permanente laboral con dedicación a tiempo completo, en atención a la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad de Cantabria durante cada periodo de 5 años, en régimen de dedicación a tiempo completo o en periodo equivalente, si ha prestado servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a contar desde el inicio de su contratación por la Universidad de Cantabria. Su cuantía será igual a la reconocida para los Profesores Titulares de Universidad.

Igualmente será aplicable, a partir de la convocatoria de evaluación correspondiente al año 2021, a las categorías de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor, con dedicación a tiempo completo, en atención a la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad de Cantabria, durante cada período de 5 años, en régimen de dedicación a tiempo completo o en período equivalente, si ha prestado Servicios en régimen de dedicación a tiempo parcial, a contar desde el inicio de su contratación por la Universidad de Cantabria. Su cuantía será igual a la reconocida para los Profesores Titulares de Escuela Universitaria.

2.-Complemento de productividad por tramo de investigación:

Aplicable al profesor contratado doctor y al profesor permanente laboral con dedicación a tiempo completo en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada durante cada periodo de 6 años, desde el inicio de la misma. Su cuantía será igual a la reconocida para los Profesores Titulares de Universidad.

Igualmente será aplicable, a partir de la convocatoria de evaluación correspondiente al año 2021, a las categorías de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor, en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada durante cada período de 6 años, desde el inicio de la misma. Su cuantía será igual a la reconocida para los Profesores Titulares de Escuela Universitaria.

Los criterios de valoración para conseguir ambos tramos serán idénticos a los del PDI funcionario.

3.-Complemento específico por cargo académico:

Es aplicable al PDI que, cumpliendo los requisitos legales, desempeñe un cargo académico y su cuantía será igual a la que corresponda en el mismo supuesto al personal funcionario de los Cuerpos Docentes Universitarios y se percibirá mientras se desempeñe dicho cargo.

4.-Retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales.

Se podrán percibir retribuciones complementarias en los términos que establece el art. 55, num. 2 y 3 de Ley Orgánica de Universidades.

Las retribuciones complementarias previstas en el apartado anterior se percibirán exclusivamente durante el período en el que se cumpla con los requisitos exigidos para percibir la retribución adicional, sin que tengan carácter consolidable a ningún efecto si aquellas no lo tuvieran.

5.- Si el personal docente con contrato laboral percibiera en nómina algún concepto retributivo que interviniera en el cálculo de la paga adicional extraordinaria del PDI funcionario, lo percibirá en las mismas condiciones que éstos.

6.- Complementos sanitarios:

Los profesores contratados doctores con plaza vinculada percibirán un complemento sanitario general en función del puesto que ocupen en la estructura sanitaria, cuya cuantía será fijada por el Gobierno de Cantabria.

Asimismo, podrán percibir, cuando proceda y en las cantidades y condiciones que el Gobierno de Cantabria determine, complementos sanitarios especiales por productividad variable, atención continuada y carrera profesional.

Los importes de los complementos sanitarios serán transferidos por el Servicio Cántabro de Salud a la Universidad.

7.- El resto de contratados a tiempo completo podrán también recibir las retribuciones complementarias de productividad por tramo docente y de productividad por tramo de investigación cuando estas sean convenientemente autorizadas tal y como se recoge en el art. 22 del Decreto 55/2019 de 11 de abril del Consejo de Gobierno de Cantabria que regula el régimen jurídico y retributivo de personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Cantabria.

Artículo 24.

1. La retribución de los profesores eméritos será complementaria a la que les corresponda como PDI jubilado, en cuantía igual a la necesaria hasta alcanzar el 25 % del nivel retributivo consolidado, por todos los conceptos, que tuviera al momento anterior a su jubilación, actualizado al año en que se realice la contratación.

2. La retribución de los profesores visitantes será la que figure en su contrato laboral y no podrá exceder de los límites establecidos por el artículo 7 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO 5º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EXCEDENCIAS

Artículo 25. Suspensión con reserva del puesto de trabajo Los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrán derecho a la suspensión de su contrato, con reserva de su puesto de trabajo y cómputo del período a todos sus efectos en los siguientes casos:

1. Maternidad o paternidad del trabajador: en los términos regulados por la legislación que resulte de aplicación necesaria.

Se tendrá derecho a las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto tanto en los casos de nacimiento como en los de no supervivencia del recién nacido.

En los supuestos de adopción y acogimiento tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años y mayores de esa edad con discapacidad o que tengan especiales dificultades de inserción por las causas previstas legalmente, se estará a lo previsto en la legislación aplicable.

2. Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación sobre riesgos laborales.

3. Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

4. Suspensión provisional de empleo durante la tramitación de expediente disciplinario y suspensión disciplinaria por sanción.

5. Invalidez permanente del trabajador que vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, en las condiciones previstas en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencia voluntaria

Ambas partes acuerdan que en esta materia será de directa y única aplicación la regulación que exista y esté vigente para el PDI funcionario.

Artículo 27. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente.

En caso de no realizarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, se pasará al trabajador a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Los excedentes forzosos no podrán desempeñar otras actividades en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo en los casos en que sea posible mediante autorización, según lo previsto en la normativa sobre incompatibilidades. La obtención de un puesto de trabajo o la realización de actividad en el sector público producirá el pase a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

CAPÍTULO 6º RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28. Régimen disciplinario

El personal laboral queda sujeto al régimen disciplinario y sancionador establecido en el Título VII del Estatuto Básico del Empleado Público y en las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto en lo que resulten aplicables, además de en lo previsto por la legislación laboral.

A efectos de la tipificación de faltas graves y leves, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, en tanto no se desarrollen las previsiones contenidas en el artículo 95 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 29. Procedimiento sancionador

1. No se impondrán sanciones, por faltas graves o muy graves, sin previa audiencia del interesado.
2. La imputación de faltas graves o muy graves requerirá la tramitación de expediente disciplinario. Su iniciación será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 30. Extinción y prescripción

La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, la muerte, prescripción de la falta o sanción, indulto o amnistía.

Las faltas y sanciones prescribirán en los términos y plazos fijados en el artículo 97 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

La prescripción se interrumpirá por la solicitud de iniciación del procedimiento, por la iniciación de diligencias o expedientes o cualquier acto preliminar de los mismos, volviendo a correr el plazo si el expediente permanece paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador sujeto al procedimiento sancionador. En el caso de faltas leves, la prescripción se interrumpirá por la comunicación de la falta al vicerrectorado competente en materia de profesorado.

CAPÍTULO 7º ACCIÓN SOCIAL

Artículo 31. Acción Social

1. El personal docente e investigador contratado a tiempo completo tendrá derecho a las mismas ayudas sociales que el personal docente e investigador funcionario.
2. El personal docente e investigador contratado a tiempo parcial tendrá derecho a la ayuda para el pago del 50% de los derechos de matrícula en centros universitarios con cargo al fondo de acción social.

CAPÍTULO 8º DERECHOS SINDICALES

Artículo 32. De la representación unitaria

1. Para la elección del órgano correspondiente de representación unitaria de los trabajadores se constituirá la unidad electoral correspondiente.
2. A los efectos del censo laboral, candidaturas y la mesa electoral se tendrá en cuenta la normativa vigente sobre las elecciones a órganos de representación de los trabajadores.

Artículo 33. Del Comité de Empresa

1. Cada uno de los miembros del Comité de Empresa del PDI contratado dispondrá de un crédito horario de acuerdo con lo previsto en el art. 68e) del Estatuto de los Trabajadores, en proporción a su jornada laboral.
2. La carga docente máxima de cada miembro del comité se verá reducida en la proporción que dicho crédito de horas represente respecto a la jornada de trabajo mensual de un profesor contratado doctor y/o un profesor permanente laboral.
3. Las funciones atribuidas a los representantes del personal docente e investigador serán los recogidos en el estatuto de trabajadores.

CAPÍTULO 9º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 34. Prevención de riesgos

La prevención de riesgos, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud son fines comunes para la Universidad de Cantabria y sus trabajadores, comprometiéndose todos ellos a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en esta materia de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en sus normas de desarrollo.

En este marco, consciente de que la respuesta a las especiales condiciones de algunos puestos de trabajo no es una especial retribución, sino tender a la eliminación o atenuación de dichas condiciones, la Universidad de Cantabria tendrá entre sus objetivos garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la promoción de políticas de prevención de riesgos en el desempeño de los puestos.

Artículo 35. Comité de Seguridad y Salud Laboral

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el que estén representados los trabajadores por medio de los Delegados de Prevención, como órgano paritario y colegiado de participación, en el que estarán también representados todos los miembros de la comunidad universitaria, destinado a la consulta regular y periódica de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral.

El número de Delegados de Prevención se elegirá conforme a la escala contemplada en el art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tendrá las competencias y facultades detalladas en el art. 39 de la Ley 31/1995 y las consignadas en el Reglamento aprobado por la Junta de Gobierno de 4 de julio de 1997.

Artículo 36. Asesoramiento médico.

Para asegurar la protección eficaz de la salud se ofrecerá a todos los trabajadores la posibilidad de asesoramiento médico directo en consultorio ubicado en local universitario y se ofertará con carácter general y voluntario una revisión médica anual, respetando siempre la intimidad, la dignidad personal y la obligada confidencialidad.

También se practicarán, al menos, los reconocimientos y revisiones médicas siguientes:

- a) Aquellos periódicos o específicos al personal que por su especial actividad así lo acuerde el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 - b) A los trabajadores que permanezcan más de treinta días en situación de baja.
- Los resultados de los reconocimientos serán confidenciales y comunicados directamente a los interesados.

CAPÍTULO 10º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Artículo 37. Conflictos laborales

Siendo conscientes las partes firmantes de este Convenio de la conveniencia de llegar a una solución extrajudicial de la conflictividad laboral, se adhieren expresamente al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y a tal efecto suscriben acta de sumisión que se une como anexo al presente Convenio.

OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

1. La Universidad de Cantabria promoverá la estabilización de su personal contratado laboral a tiempo completo en la forma que se establezca en sus Estatutos o en normativa aprobada por Consejo de Gobierno.

2. La Universidad de Cantabria dotará presupuestariamente las actividades formativas del PDI laboral contratado a tiempo completo, encaminadas a la obtención de méritos para la promoción profesional (ayudas a estancias en otros centros de reconocido prestigio, cursos, etc.)

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El personal investigador contratado dentro de los programas "Ramón y Cajal" y "Juan de la Cierva" se regirá por su normativa específica y sólo subsidiariamente por lo establecido en el presente convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan sin efecto todos aquellos acuerdos previos al presente Convenio Colectivo que se opongan a lo acordado en él.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las normas legales y reglamentarias de obligado cumplimiento que sean aplicables al personal PDI laboral de la Universidad de Cantabria.

ANEXO I

ACUERDO DE SUMISIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA AL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA

Artículo primero. Objeto del presente Acuerdo 1º. Mediante este Acuerdo, basado en los artículos 32 y 38 de la Ley 9/87, que regula los órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas; en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/85 sobre Libertad sindical y en el artículo 154 del Decreto Legislativo 2/95 sobre Procedimiento Laboral, se establece un modo de resolución alternativo de conflictos laborales surgidos entre la Universidad de Cantabria y su personal laboral.

2º. Este modo de resolución alternativo de conflictos consistirá en la utilización de los procedimientos de mediación-conciliación y arbitraje del O.R.E.C.L.A., previa las acomodaciones a los mismos previstas en este Acuerdo. Su finalidad es la de posibilitar la solución de los conflictos al margen de los Tribunales en beneficio de todas las partes implicadas, reduciendo el coste y la dilación en relación al proceso judicial y previniendo los conflictos de intereses y jurídicos destinados, en última instancia, a soluciones conseguidas bajo moldes homogéneos y rígidos, sin tener en cuenta que la tipología conflictual es crecientemente diversificada en una sociedad plural y compleja.

Artículo segundo. Ámbito personal, temporal y material de este Acuerdo

1º. El presente Acuerdo será aplicable a los conflictos que se indican en apartado tercero de este artículo, surgidos entre la Universidad de Cantabria y con el personal laboral a su servicio.

2º. La vigencia de este acuerdo comenzará el día de su publicación, y se prolongará por tiempo indefinido, sin perjuicio de que cada tres años contados desde su entrada en vigor cualquiera de los firmantes pueda proceder a su denuncia en los dos meses anteriores al vencimiento de dicho período.

3º. Son conflictos susceptibles de ser sometidos al Orecla todos aquéllos de naturaleza colectiva que afecten a cualquiera de las categorías de personal al servicio de esta Universidad, ya se trate de conflictos jurídicos o de intereses. A título de ejemplo, estos conflictos podrán consistir en:

a) Desavenencias surgidas en negociaciones colectivas de toda clase, como negociación de acuerdos, pactos o convenios colectivos.

b) Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten en la determinación de los servicios mínimos.

c) Discrepancias en la interpretación o aplicación de convenios, acuerdos y pactos colectivos, o en las normas legales y reglamentarias laborales y las administrativas que regulan el régimen de las condiciones de empleo del PDI.

d) Disconformidad con decisiones o prácticas de la Universidad de Cantabria respecto a su personal laboral, considerando incluidas expresamente la falta de acuerdo en los períodos de consultas exigidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, o los establecidos en otras materias mediante acuerdos, pactos o convenios colectivos.

Artículo tercero. Sujetos legitimados

Podrán solicitar la intervención del Orecla: la Universidad de Cantabria, a través del representante que designe, la representación de los trabajadores en función del conflicto y, expresamente, para el caso de conflictos colectivos jurídicos, todos aquéllos que, conforme a la ley, puedan promover una demanda de conflicto colectivo. En este último caso de conflicto colectivo, el Orecla deberá citar al resto de sujetos legitimados para interponer demanda de conflicto colectivo a efectos de su personación si lo consideran oportuno.

Artículo cuarto. Grado de vinculación a los procedimientos en función del procedimiento elegido.

a) En cuanto a la mediación-conciliación: La mediación-conciliación se llevará a cabo a solicitud de cualquiera de los sujetos legitimados, sin necesidad de que la otra u otras partes presten su consentimiento. La asistencia a la mediación-conciliación, una vez cursada la correspondiente citación, será obligatoria.

b) En cuanto al arbitraje. El arbitraje requerirá haber agotado el trámite de mediación-conciliación sin acuerdo y la conformidad de las partes en conflicto. El acta de sometimiento a arbitraje deberá ser suscrita por el Excmo. Sr. Rector de la Universidad y el colectivo en conflicto. Así mismo, el convenio de sumisión a arbitraje requerirá la aprobación de la misma por el Excmo. Sr. Rector de la Universidad.

Artículo quinto. Efectos de los Procedimientos de intervención del Orecla

5.1 En cuanto a la solicitud:

a) Conflictos colectivos jurídicos:

Los procedimientos de resolución extrajudicial del Orecla, una vez solicitada su intervención, sustituyen a la conciliación administrativa a efectos de lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral respecto a los conflictos colectivos del PDI de esta Universidad, constituyendo el modo de agotar el requisito previo a la vía judicial.

b) Conflictos de huelga:

La mediación-conciliación ante el Orecla será requisito preprocesal preceptivo para la convocatoria de huelga. Entre la solicitud de la mediación-conciliación y la comunicación formal de huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas.

El escrito de comunicación formal de la huelga deberá especificar que se ha solicitado la mediación-conciliación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido: sin avenencia, intentada sin efecto, o con avenencia pendiente de ratificar según se señala en el apartado 5.2 de este artículo.

c) Resto de conflictos:

La intervención del Orecla, salvo los casos de conflictos colectivos jurídicos y huelga, se constituye como medio complementario para la solución de los conflictos laborales que puedan presentarse, por lo que la solicitud de intervención del Orecla en conflictos distintos a aquéllos no suspenderá los plazos legales de caducidad, ni interrumpirá los de prescripción cuando éstos existan. La única obligación adquirida por las partes es que, solicitada la mediación-conciliación por alguno de los sujetos legitimados, existe el deber de acudir a la misma, con independencia de otras vías posibles por las que pueda tramitarse el conflicto.

5.2 En cuanto al trámite formal de intervención del Orecla:

Cumplidas las premisas que se señalan en este Acuerdo, la tramitación de los procedimientos queda sujeta a lo dispuesto en el Reglamento de Funcionamiento del Orecla. En todo caso, la avenencia en mediación-conciliación deberá ser refrendada por el Excmo. Sr. Rector. A este fin las partes en conflicto, en caso de alcanzarse acuerdo y firmar con avenencia el acta, consensuarán el plazo para que el Excmo. Sr. Rector se manifieste sobre el mismo y adquirirán el compromiso de que, de existir refrendo, se desistirá de cualquier otra vía para la solución del conflicto que se estuviera llevando a cabo al momento del refrendo del acuerdo.

El plazo máximo para que se produzca la ratificación del Excmo. Sr. Rector será de siete días, y ese plazo regirá como supletorio para el caso de que en el acuerdo las partes no se pronunciaron sobre el plazo. regirá como supletorio para el caso de que en el acuerdo las partes no se pronunciaron sobre el plazo.

El plazo máximo para que se produzca la ratificación. del Excmo. Sr. Rector será de siete días, y ese plazo regirá como supletorio para el caso de que en el acuerdo las partes no se pronunciaron sobre el plazo.

Caso de que antes de la celebración del acto de mediación - conciliación se prevea la imposibilidad del Excmo. Sr. Rector de pronunciarse sobre el posible acuerdo en este plazo, la Universidad podrá proponer retrasar el trámite hasta un máximo de 10 días.

5.3 En cuanto su fuerza vinculante:

El acuerdo alcanzado en mediación-conciliación con avenencia ratificada por el Excmo. Sr. Rector, o a través de laudo arbitral, producirá los mismos efectos vinculantes que un convenio, acuerdo o pacto colectivo, para lo cual serán objeto de registro y publicación oficial cuando la normativa así lo requiera.

La propuesta de mediación que pueda hacer el órgano mediador del Orecla se tendrá por no puesta cuando la misma no hubiera sido aceptada por alguna de las partes o la misma, pese a la avenencia del acta, no hubiera sido posteriormente refrendada por el Excmo. Sr. Rector.

Artículo sexto. Conflictos individuales

Las partes dejan constancia de su voluntad de acordar en el futuro la sumisión al Orecla de los conflictos individuales que puedan surgir entre esta Universidad y el personal a su servicio.

RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO DOCENTE E INVESTIGADOR CONTRATADO EN LA UC AÑO 2023 (*)			
Incremento del 2,5% recogido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (BOE de 24 de diciembre)+0,5% variable vinculado al IPC con efectos de enero 2023			
Convenio P.D.I. Laboral 2009 (B.O.C. 13 de agosto)			
	Retribución mensual (12 Pagas)	Paga extraordinaria (2 pagas)	Retribución Anual
Profesor Permanente Laboral/Profesor Contratado Doctor	2.780,48	2.284,79	37.935,34
Profesor Contratado Doctor Vinculado TC	2.780,48	2.284,79	37.935,34
Profesor Contratado Doctor Vinculado TP	1.204,50	989,77	16.433,54
Profesor Ayudante Doctor	1.978,81	1.978,81	27.703,28
Ayudante LOU	1.466,31	1.466,31	20.528,31
Ayudante LOU (con DEA)(*)(**)	1.536,45	1.536,45	21.510,28
Profesor Sustitución 8 h	1.031,44	1.031,44	14.440,16
Profesor Asociado/Sustitución 6 h	773,58	773,59	10.830,13
Profesor Asociado/Sustitución 5 h	644,74	644,74	9.026,36
Profesor Asociado/Sustitución 4 h	515,73	515,73	7.220,27
Profesor Asociado/Sustitución 3 h	386,83	386,83	5.415,59
Profesor Asociado Doctor Sanitario 3 h	515,73	515,73	7.220,27
	Retribución mensual (12 pagas)	Paga extraordinaria (2 pagas)	Retribución Anual
Trienio TC	49,83	30,76	659,50
6 h	21,59	13,33	285,74
5 h	17,99	11,10	238,08
4 h	14,39	8,88	190,44
3 h	10,79	6,66	142,80
Tramo Docente PPL/CD	140,47	140,47	1.966,58
Tramo Investigador PPL/CD	140,47		1.685,64
Tramo Docente Profesor Ay.Doctor/Ayudante	118,88	118,88	1.664,32
Tramo Investigador Profesor Ay.Doctor/Ayudante	118,88		1.426,56

– Para la percepción de las retribuciones indicadas, los Ayudantes que accedan al doctorado a través de un master oficial deberán estar en posesión del título de máster y acreditar haber sido admitidos al periodo investigador del doctorado (con asignación de director y título de tesis).

– Para percibir las retribuciones indicadas, el reconocimiento de la posesión del DEA, o de las condiciones señaladas en (*), sólo tendrá efectos desde el inicio del tercer año de vigencia del contrato y sucesivos.

La situación salarial que corresponda para cada año de vigencia del contrato se revisará a su comienzo.

– Profesores Eméritos su retribución será 25% de la diferencia entre las retribuciones que percibía en el momento de su jubilación y la pensión que perciba en dicho momento.

– Cargos Académicos. La retribución que percibe el personal docente contratado por cargo académico será la misma que la que perciben los docentes funcionarios por dicho concepto.

Enrique Alonso Díaz
GERENTE

Ernesto Anabitarte Cano
Vicerrector O.A. y Profesorado

Ana M^a Manchón Fernández
Jefa Sección PDI

Javier Añibarro Rodríguez
UGT

Comité de Empresa
Ruth Villalón Molina
CCOO

Macarena García-Avello Fernández-Cueto
CSIF

FIRMAS

Por la Universidad:

Don Federico Gutiérrez-Solana Salcedo, rector magnífico.
Don Enrique Alonso Díaz, gerente.
Don Fernando Cañizal Berini, vicerrector de Profesorado.
Doña Begoña Torre Olmo, presidenta de la Comisión Negociadora.
Doña Rosalía Quintana Moreno.
Don Francisco Rosales Cuadra.
Don Ángel Carral Sainz.

–Por el Comité de Empresa:

Don Vidal Fernández Canales, presidente C.E..
Don Pedro Casares Ontañón.
Don Carlos J. Renedo Estébanez.
Doña Ruth Carballo Fidalgo.
Doña Gema Ruiz Gutiérrez.
Don José Miguel Zorrilla Alonso.

09/11978