

II Convenio colectivo para o persoal docente e investigador laboral das universidades da Coruña, Santiago de Compostela e Vigo

Texto consolidado

TÍTULO I Determinación das partes que o concertan

Artigo 1. Partes

Concertan este convenio, dunha banda, as universidades relacionadas no ámbito fixado no artigo 3, representadas polo reitor magnífico de cada unha delas, debidamente lexitimado, que posúe capacidade suficiente para contratar e acordar, e, doutra banda, o persoal docente e investigador laboral dependente daquelas, representado pola Federación de Ensino de Comisións Obreiras de Galicia (FECCOO), pola Confederación Intersindical Galega (CIG-Ensino), pola Unión Xeral de Traballadores (**UGT**), e pola Central Sindical Independente e de Funcionarios (CSIF), como sindicatos maioritarios e lexitimados.

TÍTULO II Ámbito do convenio

Artigo 2. Ámbito territorial

Este convenio aplicarase no ámbito territorial das universidades públicas con sede no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 3. Ámbito funcional

Este convenio é de aplicación, por así acordalo as partes, ás universidades seguintes:

- Universidade da Coruña.
- Universidade de Santiago de Compostela.
- Universidade de Vigo.

Artigo 4. Ámbito persoal e material

1. As normas contidas neste convenio serán de aplicación a quen sexa contratado para prestar os seus servizos en virtude de relación xurídico-laboral formalizada mediante contrato suscrito pola persoa interesada con algunha das universidades públicas asinantes deste convenio, que percibirán as súas retribucións con cargo ao orzamento desa universidade, nalgunha das seguintes modalidades e figuras:

a) Persoal docente e investigador (PDI) laboral que preste servizos retribuídos en virtude de relación xurídico-laboral nalgunha das figuras reguladas na **Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario (LOSU)** e no Decreto 266/2002, do 6 de setembro, de contratación de profesorado universitario.

b) Persoal investigador contratado conforme as previsións da **Lei 14/2011, do 1 de xuño, da Ciencia, a Tecnoloxía e a Innovación e da Lei 5/2013, do 30 de maio, de fomento da investigación e da innovación de Galicia**, de acordo co establecido nos programas ou convocatorias específicos, internacionais, estatais ou autonómicos. Inclúese neste punto o persoal investigador en formación contratado, en réxime laboral, polas universidades ao abeiro de programas ou convocatorias propios, equivalentes aos anteriores.

c) Persoal investigador en formación contratado en réxime laboral, de acordo co previsto no **Real decreto 103/2019, do 1 de marzo, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación**, consonte o establecido neste e nas convocatorias realizadas ao abeiro do mencionado estatuto. Inclúese neste punto o persoal investigador en formación contratado en réxime laboral polas universidades conforme a programas ou convocatorias propios equivalentes aos anteriores.

2. Ás persoas contratadas mencionadas nas alíneas b) e c) seralles de aplicación, subsidiariamente ou supletoriamente, as normas contidas neste convenio para todo o que non estea regulado na normativa, programa, convocatoria ou axuda da que derive o seu contrato de traballo.

3. Este convenio será de aplicación tamén a todas as figuras de profesorado laboral existentes antes da entrada en vigor da LOSU.

Artigo 5. Ámbito temporal

Este convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Diario Oficial de Galicia* e manterá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2011. Os seus efectos económicos serán do día 1 xaneiro de 2009.

O convenio prorrogarase de ano en ano a partir da finalización da súa vixencia se non media denuncia expresa del por calquera das partes asinantes, dentro dos tres meses inmediatamente anteriores á terminación da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. No suposto de producirse a súa denuncia, este convenio aplicarase ata o momento da sinatura dun novo convenio.

No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación de denuncia procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes poderán xa establecer un calendario ou plan de negociación.

TÍTULO III Condicións de aplicación

Artigo 6. Compensación e absorción

As condicións económicas establecidas neste convenio compensarán todas as existentes no momento da súa entrada en vigor, calquera que sexa a súa natureza e orixe.

Se por disposición legal ou regulamentaria se establecen durante o período de vixencia mellores condicións económicas, só terán eficacia se, consideradas globalmente en cómputo anual, resultasen superiores ás previstas neste convenio.

Artigo 7. Condicións máis beneficiosas

Respectaranse, manténdose estritamente ad personam, as condicións particulares, incluídas as salariais que, con carácter global e en cómputo anual, excedan do conxunto deste convenio, tendo a condición de absorbibles polas melloras que se pacten. Estas condicións poderán respectarse para o caso do persoal que poida integrarse nas universidades, sempre que exista acordo entre as partes.

Artigo 8. Indivisibilidade

Ningunha das partes poderá vincularse por separado a elementos fraccionados deste convenio, sen considerar as condicións globais e totais do conxunto que lle sexa de aplicación.

Se por resolución xudicial se declara a nulidade total ou parcial do convenio as partes obríganse a negociar un novo convenio ou renegociar as cláusulas afectadas.

Artigo 9. Comisión paritaria

Constitúese unha comisión paritaria para o seguimento e interpretación deste convenio, que velará pola súa correcta aplicación.

Corresponderá á comisión negociadora do convenio colectivo do persoal docente e investigador contratado constituírse como comisión paritaria no prazo máximo dun mes contado desde o seguinte á súa entrada en vigor. Na comisión paritaria estarán representadas as mesmas partes que na comisión negociadora, e aplicarase para o seu réxime de acordos o previsto no artigo 89.3 do Estatuto dos traballadores.

Estará composta por 15 representantes de cada parte. A parte social estará integrada polos sindicatos asinantes deste convenio e o número de representantes de cada un deles determinarase en función dos resultados obtidos no último proceso electoral. Cada universidade contará con cinco representantes. Os representantes poderán ser asistidos nas reunións por asesores técnicos.

A presidencia da comisión paritaria corresponderá á parte institucional e a secretaría corresponderá á central sindical máis representativa.

3. Con carácter xeral, e sen prexuízo das facultades recoñecidas no articulado deste convenio, corresponderá á comisión paritaria:

a) Vixiar o cumprimento do pactado.

b) Interpretar o articulado, as súas disposicións e anexos.

c) Aprobar o seu regulamento de réxime interno.

d) Crear as comisións de traballo que considere necesarias, establecendo o carácter temporal ou permanente.

Existirá, polo menos, unha comisión con carácter permanente que garantirá a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.

e) Coñecer, con carácter previo, calquera conflito colectivo que se suscite no ámbito deste convenio.

f) Estudar, propor e informar as cuestións que, derivadas da aplicación deste convenio, formulen as universidades, os órganos de representación ou os traballadores.

g) Actualizar o contido deste convenio para adaptalo ás modificacións que poidan derivar de cambios normativos.

4. Os acordos da comisión paritaria vinculan ambas as partes nos mesmos termos que este convenio colectivo. Os seus ditames e acordos incorporaranse a el como anexo.

5. Denunciado o convenio e ata que sexa substituído por outro, a comisión paritaria continuará exercendo as súas funcións.

6. A comisión paritaria reunirse semestralmente con carácter ordinario e, con carácter extraordinario, cando llo soliciten, polo menos, a metade dos compoñentes da parte social ou das universidades.

Os asuntos que se vaian incluír na orde do día de cada sesión ordinaria serán remitidos ao presidente, e incluíranse na orde do día da primeira convocatoria que se realice, sempre que sexan recibidos por este con dez días de antelación á súa data. Noutro caso, serán incluídos na seguinte convocatoria.

7. As sesións de carácter extraordinario e a súa correspondente orde do día serán obxecto de regulamentación no regulamento de funcionamento interno da comisión paritaria.

8. A comisión paritaria fará públicos os acordos adoptados para o seu xeral coñecemento.

9. A comisión paritaria solicitará toda clase de información relacionada coas cuestións da súa competencia segundo o previsto no regulamento de funcionamento interno dela.

10. As universidades comprométense a facilitar á comisión paritaria locais e medios adecuados para a celebración de reunións de traballo.

Artigo 10. Sometemento de conflitos ao Consello Galego de Relacións Laborais de Galicia

As discrepancias e os conflitos colectivos sobre os cales non se chegue a acordo no seo da comisión paritaria resolveranse conforme os procedementos de resolución extraxudicial de conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais.

Artigo 11. Funcións do PDI e lugar de prestación do traballo

As funcións do persoal docente e investigador (PDI) contratado polas universidades que preste servizos retribuídos en virtude de relación xurídico-laboral nalgunha das figuras reguladas na **Lei orgánica 2/2023, do 22 de marzo, do Sistema Universitario**, e no Decreto 266/2002, do 6 de setembro, de contratación do profesorado universitario, poden comprender a prestación de servizos en labores docentes, investigadores, **de transferencia do coñecemento**, de titoría ou asistencia ao estudantado, a atención ás necesidades de xestión do departamento, centro ou universidade e calquera outra que poida determinarse por regulación estatal ou autonómica, na xornada laboral establecida.

As actividades docentes comprenden a preparación e realización de docencia, a realización de actividades academicamente dirixidas recollidas nos plans de estudos, a elaboración de materiais docentes, elaboración e corrección de exames, titorías ou asistencia ao estudantado así como calquera outra actividade relacionada coa aprendizaxe na universidade.

A actividade investigadora comprende o desenvolvemento da investigación científica, técnica ou artística así como a formación de investigadores atendendo tanto á investigación básica como á aplicada.

As actividades anteriormente referidas desenvolveranse nas mesmas condicións que as do PDI funcionario, coas especificidades de cada tipo de contrato.

Todo o persoal ten dereito a contar cun posto de traballo axeitado e cos medios necesarios para o desenvolvemento do seu labor.

O persoal docente e investigador contratado desempeñará preferentemente o seu labor nunha única localidade. No caso de que teña que desenvolver o seu labor en máis dunha localidade será necesario un informe razoado do departamento e a conformidade do traballador ou traballadora.

O profesor terá dereito ás indemnizacións por razón do servizo que correspondan cando teña que desenvolver o seu labor docente en máis dunha localidade. Se a mobilidade implica un cambio de residencia será de aplicación o disposto na lexislación laboral.

Cando o profesor desenvolva o seu labor en máis dun centro nunha mesma xornada laboral, considerarase como parte desta o tempo de desprazamento entre os centros.

Artigo 12. Funcións doutro persoal e lugar de prestación do traballo

As funcións do persoal investigador contratado a que fai referencia o artigo 4.1.b) serán as establecidas nos programas ou convocatorias específicas. Poderán colaborar nas tarefas docentes nos termos que se establezan nestes programas e convocatorias.

As funcións do persoal investigador en formación contratado a que refire o artigo 4.1.c), serán as establecidas no **Real decreto 103/2019, do 1 de marzo, polo que se aproba o Estatuto do persoal investigador predoutoral en formación**, e nos programas e convocatorias específicas de cada universidade. Poderán colaborar nas tarefas docentes nos termos que se establezan nestes programas e convocatorias.

Cando ao persoal a que se refire este artigo se lle encomenden tarefas docentes, desempeñará preferentemente o seu labor nunha única localidade. No caso de que teña que desenvolver o seu labor en máis dunha localidade será necesario un informe razoado do departamento e a conformidade do contratado, quen terá dereito ás indemnizacións por razón do servizo que correspondan. Se a mobilidade implica un cambio de residencia será de aplicación o disposto na lexislación laboral.

Artigo 14. Profesoras e profesores axudantes doutores contratados ao abeiro da LOSU

A súa contratación axustarase ás seguintes regras:

a) As universidades poderán contratar baixo esta modalidade persoas que posúan o título de doutora ou doutor sen necesidade de acreditación. Ningunha persoa poderá ser contratada mediante esta modalidade, na mesma ou en distinta universidade, por un tempo superior a seis anos.

b) A finalidade do contrato será desenvolver as capacidades docentes e de investigación e, de ser o caso, de transferencia e intercambio do coñecemento, e de desempeño de funcións de goberno da universidade. Para o desenvolvemento da súa capacidade docente, as profesoras e profesores axudantes doutores deberán realizar, no primeiro ano de contrato, un curso de formación docente inicial cuxas características serán establecidas polas universidades, de acordo coas súas unidades responsables da formación e innovación docente do profesorado.

c) As profesoras e profesores axudantes doutores desenvolverán tarefas docentes ata un máximo de 180 horas lectivas por curso académico, de xeito que a actividade docente resulte compatible co desenvolvemento de tarefas de investigación para atender os requirimentos para a súa futura acreditación.

d) O contrato será de carácter temporal e implicará unha dedicación a tempo completo. A dedicación será, en todo caso, compatible coa realización de traballos científicos, tecnolóxicos, humanísticos ou artísticos nos termos do artigo 60 da LOSU.

e) A duración do contrato será de seis anos. Transcorridos os tres primeiros anos do contrato, a universidade realizará unha avaliación orientativa do desempeño das profesoras e os profesores axudantes doutores, que poderá encargarse ás axencias de calidade competentes. Esta avaliación terá como obxectivo valorar o progreso e a calidade da actividade docente e investigadora e, de ser o caso, de transferencia e intercambio do coñecemento do profesorado, que deberán conducilo a atinxir os méritos requiridos para obter a acreditación necesaria para concursar a unha praza de profesorado permanente unha vez finalizado o contrato.

O cómputo do prazo límite de duración do contrato e da súa avaliación interromperase nas situacións de incapacidade temporal e nos períodos de tempo dedicados ao goce de permisos, licenzas, flexibilidades horarias e excedencias por xestación, embarazo, nacemento, adopción, garda con fins de adopción, acollemento, lactación, risco durante a xestación, embarazo ou lactación, violencia de xénero e outras formas de violencia contra a muller, así como por razóns de conciliación ou coidado de familiares ou persoas dependentes.

Cando o contrato se concerte cunha persoa con discapacidade, poderá ter unha duración máxima de oito anos tendo en conta a súa finalidade e o grao das limitacións na actividade.

Así mesmo, cando as ditas situacións desen lugar á redución da xornada, o contrato prorrogarase polo tempo equivalente á xornada que tivera reducido.

Artigo 14bis. Profesoras e profesores axudantes doutores contratados ao abeiro da LOU

Poderán permanecer na súa mesma situación ata a extinción do contrato e continuarán séndolle de aplicación as normas específicas correspondentes a esta categoría vixentes no momento en que se concertou o seu contrato de traballo. A aquelas persoas que, ao finalizar o seu contrato, non obtivesen a acreditación para a figura de profesor ou profesora permanente laboral, prorrogáraselles o seu contrato por un ano adicional.

Artigo 15. Profesoras e profesores colaboradores contratados ao abeiro da LOU

Poderán continuar no desempeño das súas funcións docentes e investigadoras de acordo co previsto no seu contrato. O seu encargo docente será equivalente ao das profesoras e profesores titulares de escola universitaria, no caso de non seren doutores, ou ao das profesoras e profesores titulares de universidade, no caso de teren o título de doutor.

Así mesmo, as persoas que estean contratadas como colaboradores con carácter indefinido, posúan o título de doutor ou obteñan esta titulación e reciban a avaliación positiva para a figura de profesora ou profesor permanente laboral, accederán directamente a esta categoría nas súas propias prazas.

Artigo 16. Profesoras e profesores contratados doutores

As persoas contratadas como profesoras e profesores contratados doutores manterán os dereitos e deberes recollidos no seu contrato. Se así o solicitan, poderán integrarse na categoría de profesoras e profesores permanentes laborais, nas mesmas prazas que ocupen, e computándose como data de ingreso a que tivesen na categoría de orixe.

Artigo 16bis. Profesoras e profesores permanentes laborais

A contratación de profesoras e profesores permanentes laborais axustarase ás seguintes regras:

a) As universidades poderán contratar baixo esta modalidade persoas que posúan o título de doutora ou doutor e que contén coa acreditación correspondente, emitida por parte da ANECA ou das axencias de calidade das Comunidades Autónomas, de acordo coas súas competencias.

b) A finalidade do contrato será desenvolver tarefas docentes, de investigación, de transferencia e intercambio do coñecemento e, de ser o caso, de desempeño de funcións de goberno da universidade.

c) O contrato será de carácter fixo e indefinido, con dereitos e deberes de carácter académico e categorías comparables aos do persoal docente e investigador funcionario, e implicará unha dedicación a tempo completo, aínda que poderá ser a tempo parcial a pedimento do interesado ou interesada cos requisitos, condicións e efectos establecidos regulamentariamente. A dedicación será, en todo caso, compatible coa realización de traballos científicos, tecnolóxicos, humanísticos ou artísticos nos termos do artigo 60 da LOSU.

d) O seu encargo docente será equivalente ao dun profesor titular de universidade.

Artigo 17. Profesoras e profesores asociados contratados ao abeiro da LOU

Os contratos de profesorado asociado formalizados ao abeiro da Lei orgánica 6/2001, de 21 de decembro, poderán renovarse nas mesmas condicións e coa mesma dedicación docente ata que as prazas estean incluídas nun proceso de estabilización dos previstos na Lei 20/2021, do 28 de decembro, e en calquera caso ata como máximo o 30 de xuño de 2028.

As universidades negociarán procesos de estabilización das prazas de profesorado asociado conforme ao disposto na Lei 20/2021, do 28 de decembro, no prazo establecido na disposición transitoria novena bis da LOSU, e de acordo coas condicións profesionais e de dedicación docente previstas no artigo 79.b) da LOSU. O sistema de selección nestes procesos será o de concurso garantindo os principios de igualdade, mérito, capacidade, publicidade e concorrencia, coas particularidades do artigo 86.2 da LOSU. Esas prazas non computarán na taxa de reposición de efectivos. Da resolución destes procesos non poderán resultar, en ningún caso, incremento de efectivos.

No prazo establecido no apartado primeiro, e para o suposto de prazas de profesorado asociado cunha dedicación docente superior á prevista no citado artigo 79.b) da LOSU, as universidades públicas poderán articular procesos de estabilización destas prazas a través de actuacións específicas que favorezan o paso de Profesorado Asociado con título de Doutor/á a figura de Profesorado Axudante Doutor.

Artigo 17bis. Profesoras e profesores asociados contratados ao abeiro da LOSU

A súa contratación axustarase ás seguintes regras:

a) As universidades poderán contratar baixo esta modalidade especialistas e profesionais de recoñecida competencia que acrediten exercer a súa actividade principal fóra do ámbito académico universitario cando existan necesidades docentes específicas relacionadas co seu ámbito profesional.

b) A finalidade do contrato será desenvolver tarefas docentes a través das que acheguen os seus coñecementos e experiencia profesionais á universidade, naquelas materias en que esta experiencia resulte relevante. As ditas tarefas docentes non poderán incluír o desempeño de funcións estruturais de xestión e coordinación. O profesorado asociado poderá desenvolver tarefas docentes ata un máximo de 120 horas lectivas por curso académico.

c) O contrato será de carácter indefinido y implicará unha dedicación a tempo parcial, sen que a súa convocatoria estea suxeita á taxa de reposición de efectivos. A contratación deste profesorado non formará parte da oferta de emprego público nin dos instrumentos similares de xestión das necesidades de persoal a que se refire o artigo 70 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

d) Será causa obxectiva de extinción do contrato a perda sobrevida de calquera dos requisitos establecidos no parágrafo a). No suposto de cesamento da actividade principal, a finalización do contrato producirase unha vez que conclúa o curso académico en que se desenvolve a actividade docente.

e) A duración e dedicación establecida non será de aplicación ao profesorado asociado de ciencias da saúde, que se rexerá pola súa regulación específica.

Artigo 18. Profesoras e profesores visitantes contratados ao abeiro da LOSU

A súa contratación axustarase ás seguintes regras:

a) As universidades poderán contratar baixo esta modalidade docentes e investigadoras ou investigadores doutras universidades e centros de investigación, tanto españois como estranxeiros, que poidan contribuír significativamente ao desempeño dos centros universitarios.

b) A finalidade do contrato será desenvolver tarefas docentes ou investigadoras, así como, de ser o caso, de transferencia e intercambio do coñecemento e innovación, na especialidade en que a persoa contratada destacase.

c) O contrato terá unha duración máxima de dous anos, improrrogable e non renovable, e implicará unha dedicación a tempo parcial ou completo, segundo o acorden as partes.

Artigo 19. Profesoras e profesores eméritos

O nomeamento de profesoras e profesores eméritos axustarase ás seguintes regras:

a) As universidades, de acordo cos seus Estatutos, poderán nomear profesoras e profesores eméritos entre o persoal docente e investigador funcionario ou laboral xubilado que prestara servizos destacados no ámbito docente, de investigación ou de transferencia e intercambio do coñecemento e innovación na mesma universidade.

b) A finalidade deste nomeamento será contribuír desde a súa experiencia a mellorar a docencia e a impulsar a investigación e a transferencia e intercambio do coñecemento e a innovación.

c) Os requisitos de desempeño e acceso a esta modalidade, así como as funcións que poderá desempeñar serán definidos por cada universidade.

Artigo 19bis. Profesoras e profesores distinguidos contratados ao abeiro da LOSU

A súa contratación axustarase ás seguintes regras:

a) As universidades, de acordo cos seus Estatutos e os procedementos de selección que establezan, poderán contratar baixo esta modalidade docentes e investigadoras ou investigadores, tanto españois como estranxeiros, que estean desenvolvendo a súa carreira académica ou investigadora no estranxeiro, e cuxa excelencia e contribución científica, tecnolóxica, humanística ou artística sexan significativas e recoñecidas internacionalmente, determinándose a duración e condicións de acordo co disposto pola Lei 14/2011, de 1 de xuño, para a modalidade de persoal investigador distinguido.

b) A finalidade do contrato será desenvolver tarefas docentes, investigadoras, de transferencia e intercambio do coñecemento, de innovación ou de dirección de grupos, centros de investigación e programas científicos e tecnolóxicos singulares. As profesoras e profesores distinguidos poderán desenvolver tarefas docentes por unha dedicación máxima de 180 horas lectivas por curso académico.

Artigo 20. Profesoras e profesores substitutos contratados ao abeiro da LOSU

1. A contratación de profesorado para substituír o persoal docente e investigador con dereito a reserva de posto de traballo que suspenda temporalmente a prestación dos seus servizos por aplicación do réxime de permisos, licenzas ou situacións administrativas, incluídas as baixas médicas de longa duración, distintas á de servizo activo ou que impliquen unha redución da súa actividade docente, rexeráse pola normativa xeral aplicable a estes supostos, coas seguintes peculiaridades:

a) A selección do profesorado substituto producírase mediante os procedementos de concurso público aplicables, podendo as universidades establecer instrumentos específicos para a súa xestión e cobertura, incluídas as bolsas de emprego.

b) O contrato abranguerá a actividade docente lectiva e non lectiva prevista no artigo 75 da LOSU, e non poderá superar a asignada á profesora ou profesor substituído, nin poderá estenderse a actividades universitarias doutra natureza, como as de investigación ou o desempeño de funcións estruturais de xestión e coordinación, a non ser que teñan directa relación coa actividade docente.

c) A duración do contrato, incluídas as súas renovacións ou prórrogas, corresponderáse coa da causa obxectiva que o xustificou.

2. A contratación de profesorado para cubrir temporalmente un posto de traballo ata que remate o proceso de selección para a súa cobertura definitiva realizarase de acordo cos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, e nos termos establecidos na Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.

3. Cando se produzan necesidades temporais de docencia, para cubrilas actuarase do seguinte xeito:

a) Antes de proceder á contratación dun profesor **substituto**, comprobarase que a necesidade docente xerada non pode ser cuberta coas dispoñibilidades da área ou áreas correspondentes.

b) No caso de que este procedemento non sexa suficiente para atender as necesidades formuladas, poderase recorrer á fórmula das horas extraordinarias ou complementarias, voluntarias e retribuídas, ata un máximo de tres horas á semana e co límite de 80 horas anuais por profesor. **A súa retribución fíxase para o ano 2025 en 37,82 euros. Esta cantidade actualizarase en anos sucesivos conforme ao disposto no artigo 33.**

*Artigo 21. **Lectoras e lectores***

As universidades poderán contratar docentes de linguas modernas para os seus lectorados como parte do persoal dos departamentos responsables. Os estatutos de cada universidade fixarán as características deste persoal. As súas obrigas docentes virán fixadas nos respectivos contratos, en virtude das necesidades docentes do departamento, sendo como máximo, as dun profesor colaborador.

Artigo 22. Outras modalidades e figuras

No caso das modalidades de contratación recollidas no artigo 4.1, alíneas b) e c), será de aplicación o seguinte:

a) A duración do contrato será a que se estableza no programa, convocatoria ou axuda da que derive. Cando así se determine nestes, as situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción ou acollemento durante o período de duración do contrato, interromperán o seu cómputo.

b) Estes traballadores estarán adscritos, en todo caso, a un departamento, instituto ou centro e terán os dereitos de representación que lles corresponda, de acordo coa lexislación vixente.

TÍTULO IV

Estabilidade no emprego e réxime de incompatibilidades

Artigo 23. Estabilidade no emprego

As universidades facilitarán á representación dos traballadores a copia básica das contratacións que se realicen.

As universidades negociarán coa representación lexítima das persoas traballadoras plans de estabilización do persoal investigador contratado ao abeiro daqueles programas que así o prevexan nas súas convocatorias.

Artigo 24. Réxime de incompatibilidades

Ao persoal docente e investigador laboral das universidades asinantes deste convenio aplicaráselle o réxime de incompatibilidades, de acordo coas normas básicas contidas na Lei de incompatibilidades do persoal ao servizo das administracións públicas.

Será incompatible a formalización de dous contratos simultáneos con persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio, sen prexuízo das excepcións que poida recoller a lexislación vixente en cada momento.

TÍTULO V

Organización do traballo

Artigo 25. Organización e planificación do traballo

A organización do traballo é facultade exclusiva de cada universidade e a súa aplicación práctica corresponderá ao órgano competente no marco da lexislación vixente e, en particular, dos estatutos de cada unha delas e deste convenio colectivo.

As universidades, logo de negociación cos representantes lexitimados dos traballadores, elaborarán a relación de postos de traballo que recollerá, de acordo co artigo 57 da LOSU, os postos estruturais correspondentes ao PDI con contrato laboral, sen que as súas funcións poidan ser desenvolvidas por bolseiros ou colaboradores sociais.

TÍTULO VI

Procedemento de selección e tribunais

Artigo 26. Procedemento de selección e tribunais

A contratación de persoal docente e investigador, agás de lectores, de profesores visitantes, **de profesores distinguidos** e de profesores eméritos, realizarase mediante concursos públicos convocados polas universidades de acordo cos procedementos establecidos na normativa de cada universidade e cuxos criterios xerais serán negociados coa representación lexítima dos traballadores. Os concursos serán públicos e a convocatoria será comunicada con suficiente antelación **ao Ministerio de Universidades**, ao Consello de Universidades para a súa difusión en todas as universidades e ao Consello Galego de Universidades.

A selección efectuarase con respecto aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

Considerarase mérito preferente estar acreditado para participar nos concursos de acceso a corpos docentes universitarios a que se refire a Lei orgánica **do sistema universitario**.

Cada universidade establecerá un baremo puntuado de méritos, que poderá incluírse na correspondente normativa de selección de profesorado. Previamente, será informado de maneira razoada polo comité de empresa no prazo de quince días. No caso de informe negativo, a universidade en igual prazo emitirá informe razoado.

Nestes baremos teranse en conta, entre outros, os criterios xerais seguintes:

- a) Formación académica.
- b) Grao de doutor, naquelas prazas en que non sexa requisito de acceso.
- c) Experiencia docente, profesional e investigadora do candidato.
- d) Outros méritos adecuados ao perfil da praza.
- e) Coñecemento da lingua galega.

As universidades adoptarán as medidas necesarias para que os profesores contratados adquiren o coñecemento da lingua galega.

Contra as convocatorias e os actos administrativos que delas se deduzan, poderanse interpor os recursos ou reclamacións substitutivas previstos na **Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas**.

A composición, funcionamento e procedemento de designación dos compoñentes das comisións de selección determinaranse nunha normativa cuxos criterios xerais serán negociados coa representación lexitima dos traballadores. A composición dos tribunais deberá ser paritaria nos termos establecidos na lexislación estatal e autonómica en materia de igualdade.

As universidades acordarán coa representación dos traballadores, dentro do respecto á legalidade vixente, as formas de colaboración que no marco de convenio colectivo fixen a actuación da representación laboral no desenvolvemento dos procesos selectivos.

TÍTULO VII

Xornada de traballo

Artigo 27. Xornada de traballo

A duración da xornada de traballo para os contratos a tempo completo será a que estableza a lexislación vixente para o persoal funcionario a tempo completo.

A duración da xornada de traballo nas contratacións realizadas por tempo parcial será a que derive das súas obrigas contractuais.

A docencia total dun profesor poderá acumularse en determinados períodos do curso académico, de conformidade co Plan de Organización Docente (POD) e respectando os límites establecidos na lexislación vixente.

Dos conflitos individuais en materia de xornada, darase conta á representación dos traballadores no momento de se produciren.

As universidades garantirán o dereito do persoal docente e investigador á desconexión dixital fóra da súa xornada laboral, nos termos establecidos no artigo 88 da Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais.

TÍTULO VIII

Réxime retributivo

Artigo 28. Estrutura do salario

O persoal docente e investigador contratado será retribuído polos conceptos de retribucións básicas e complementos. As retribucións básicas están constituídas polo soldo, antigüidade e pagas extraordinarias.

Artigo 29. Antigüidade

1. O persoal docente e investigador contratado con vinculación permanente percibirá en concepto de antigüidade, por cada tres anos de servizos prestados, unha cantidade anual igual á dos funcionarios do subgrupo A1. Para este persoal computaranse os servizos previos prestados á Administración pública, consonte os requisitos e criterios establecidos na Lei 70/1978, do 26 de decembro.

2. Para os efectos de antigüidade, os profesores colaboradores e os profesores axudantes doutores terán o mesmo tratamento que o persoal docente e investigador con vinculación permanente.

O restante persoal docente e investigador contratado percibirá en concepto de antigüidade, por cada tres anos de servizos prestados no ámbito docente ou investigador das universidades públicas de Galicia, unha cantidade anual igual á dos funcionarios do subgrupo A1.

Quedan excluídos da percepción de retribución por este concepto os profesores asociados e os profesores asociados de ciencias da saúde.

Os servizos prestados simultaneamente nun segundo posto ou actividade no sector público non computarán para os efectos de trienios nin de pagas extraordinarias. Os trienios e as pagas extraordinarias só se poderán percibir por un dos postos.

A contía da antigüidade do persoal con dedicación a tempo parcial reducirase na mesma proporción en que se reduza o salario base.

Este concepto incluírase tanto nas pagas ordinarias como extraordinarias. A súa contía recóllese na táboa salarial que se engade como anexo.

Artigo 30. Pagas extraordinarias e adicionais

As pagas extraordinarias serán dúas ao ano e faranse efectivas nos meses de xuño e decembro. Os conceptos que se inclúen nestas pagas serán o soldo, a antigüidade e o complemento de destino.

Percibiranse, así mesmo, as pagas adicionais do complemento específico nos mesmos termos e proporción que se determine para o persoal docente e investigador funcionario.

Artigo 31. Complementos

O persoal docente e investigador laboral, en función da natureza do contrato e do establecido neste convenio, percibirá complementos polos mesmos conceptos retributivos e con igual tratamento que o persoal docente e investigador funcionario, conforme a táboa salarial que se engade como anexo.

Artigo 32. Retribucións

2. Profesor axudante doutor. A súa retribución para os anos 2009 e 2010 é a que se recolle nas táboas salariais anexas ao convenio. Para o ano 2011, a

retribución será a que resulte da actualización que se aprobe con carácter xeral para os empregados públicos, incrementada en 667 euros.

2bis. Profesorado axudante doutor contratado ao abeiro da Lei orgánica 2/2023. A súa retribución será a mesma que a establecida no convenio para o profesorado axudante doutor contratado ao abeiro da Lei Orgánica 6/2001.

3. Profesor colaborador. A súa retribución é a mesma dun profesor titular interino de escolas universitarias, nos conceptos de soldo, complemento de destino e compoñente xeral do complemento específico. Cando o profesor colaborador acade a vinculación permanente coa universidade poderá percibir o complemento específico por méritos docentes e o complemento de produtividade pola actividade investigadora. A contía destes complementos será a que corresponda para os profesores titulares de escola universitaria. Para estes efectos, o procedemento da avaliación a aplicar será o mesmo que o dos profesores contratados doutores.

Así mesmo, o profesor colaborador con vinculación permanente coa universidade poderá percibir os complementos autonómicos que correspondan.

4. Profesor contratado doutor. A súa retribución é a mesma dun profesor titular de universidade.

4bis. Profesorado permanente laboral. A súa retribución será a mesma que a do profesorado titular de universidade.

5. Profesor asociado. A súa retribución **para os anos 2009 e 2010** é a que corresponda en función da dedicación, segundo establece o Decreto 266/2002, do 6 de setembro, de contratación do profesorado universitario segundo se recolle na táboa salarial anexa a este convenio.

6. Profesor asociado de ciencias da saúde. A súa retribución **para os anos 2009 e 2010** é a que figura na táboa salarial anexa, tendo en conta a súa regulación específica.

7. Profesorado visitante contratado ao abeiro da Lei orgánica 2/2023. A súa retribución será a mesma que a do profesorado permanente laboral.

8. Profesor interino de substitución. A súa retribución é a que figura na táboa salarial anexa, conforme o establecido no Real decreto 1086/1989 do 28 de agosto, sobre retribucións do profesorado universitario para os profesores asociados.

8bis. Profesorado substituto. A súa retribución será a mesma que a establecida para o profesorado interino de substitución.

9. Lector. A súa retribución **para os anos 2009 e 2010** é a que figura na táboa salarial anexa.

Artigo 33. Cláusula de revisión salarial

Onde non quede explicitado neste convenio, a contía das retribucións experimentará, durante a súa vixencia, as variacións que se aproben con carácter xeral para o persoal ao servizo do sector público.

Artigo 34. Indemnizacións por razón do servizo

Para o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio, as indemnizacións por razón do servizo serán as establecidas no Real decreto 462/2002, do 24 de maio, sobre indemnización por razón do servizo para o grupo II.

TÍTULO IX Carreira académica

Artigo 35. Carreira académica

O inicio da carreira académica corresponde á figura de profesor axudante doutor.

Cando o profesorado axudante doutor reúna os requisitos esixidos pola lexislación universitaria para acceder ás categorías de **profesorado permanente laboral** ou titular de universidade, se é o caso, a universidade creará unha praza que se corresponda coa acreditación por el/a obtida, por transformación da praza de profesor/a axudante doutor/a.

Os contratos de profesorado contratado doutor **ou permanente laboral** transformaranse en prazas de profesorado titular de universidade cando o profesor/a contratado/a obteña a acreditación correspondente e así o solicite. A universidade facilitará, na medida en que o permita a lexislación vixente, o seu acceso á nova praza.

TÍTULO X Vacacións, permisos e licenzas

Artigo 36. Vacacións

O persoal terá dereito a gozar como mínimo, durante cada ano natural, dunhas vacacións retribuídas de vinte e dous días hábiles, ou dos días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor. Para os efectos do previsto neste artigo, non se considerarán como días hábiles os sábados.

Así mesmo, terá dereito a un día hábil adicional ao cumprir quince anos de servizo e engadiráselle un día hábil máis ao cumprir os vinte, vinte e cinco e trinta anos de servizo, respectivamente, ata un total de vinte e seis días hábiles por ano natural. Este dereito farase efectivo a partir do ano natural seguinte ao do cumprimento dos anos de servizo indicados. Estes días adicionais gozaranse tendo en conta as necesidades de servizo.

O período de vacacións gozarse no mes de agosto. As vacacións entenderanse concedidas neste mes sen necesidade de solicitude. De xeito excepcional, poderanse autorizar noutro período en que o traballador non teña asignada docencia, en intervalos mínimos de cinco días hábiles consecutivos.

Cando o período de vacacións obrigatorias coincida cunha incapacidade temporal, maternidade, adopción ou acollemento, acumulación de lactación e paternidade, autorizarase o seu goce en período distinto, preferentemente cando non teña asignada docencia, para o cal cumprirá unha solicitude previa e motivada do traballador ou traballadora. Terá o mesmo dereito quen estea gozando dunha licenza por matrimonio.

Artigo 37. Permisos e licenzas

1. A persoa traballadora, logo da xustificación adecuada, terá dereito a permisos e licenzas retribuídas pola duración e causas seguintes:

a) Licenza por matrimonio, quince días naturais. Para estes efectos, a convivencia de feito acreditada legalmente asimilarse ao matrimonio.

b) Por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise de repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o primeiro grao por consanguinidade ou afinidade, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela, cinco días hábiles.

Cando se trate do falecemento, accidente ou enfermidade grave dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

b.2) Permiso parental para o coidado de fillo, filla ou menor acollido a cargo por tempo superior a un ano, ata o momento en que o menor cumpra oito anos: terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá gozarse a tempo completo, ou en réxime de xornada a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e conforme aos termos que regulamentariamente se establezan.

c) Por traslado de domicilio, un día sen cambio de localidade e dous días se hai cambio de localidade.

d) Para realizar funcións sindicais ou de representación do persoal, nos termos que se determine.

e) Para concorrer a exames finais e demais probas definitivas de aptitude, durante os días da súa celebración.

f) Para a realización de exames prenatais pola traballadora embarazada e técnicas de preparación ao parto pola traballadora embarazada e a persoa non xestante.

g) Por lactación dun fillo menor de doce meses terá dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha redución da xornada normal en media hora ao comezo e ao final da xornada ou, nunha hora ao comezo ou ao final da xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por unha ou outra das persoas proxenitoras, no caso de que ambas traballen.

Igualmente o persoal poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule en xornadas completas o tempo correspondente. Pola acumulación completa deste permiso corresponderán 30 días naturais. Este permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Nos supostos de adopción ou acollemento, este dereito computarase durante o primeiro ano desde a resolución xudicial ou administrativa de adopción ou acollemento.

h) Por nacemento de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados a continuación do parto, a persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas diarias percibindo as retribucións íntegras.

Así mesmo, terán dereito a reducir a súa xornada de traballo ata un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.

i) Por razóns de garda legal, cando o persoal teña o coidado directo dalgún menor de doce anos, de persoa maior que requira especial dedicación, ou dunha persoa con discapacidade que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á redución da súa xornada de traballo, coa diminución que corresponda nas súas retribucións.

Terá o mesmo dereito o persoal que precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmo e que non desempeñe actividade retribuída.

j) Por ser preciso atender o coidado dun familiar de primeiro grao, a persoa traballadora terá dereito a solicitar unha redución de ata o cincuenta por cento da xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes.

Se houber máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de goce desta redución poderase ratear entre eles, respectando en todo caso, o prazo máximo dun mes.

k) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público ou persoal e por deberes relacionados coa conciliación da vida familiar e laboral.

l) Por asuntos particulares, sen xustificación e atendendo sempre ás necesidades do servizo, nove días ou os días que correspondan proporcionalmente se o tempo de servizo durante o ano foi menor, que non poderán acumularse en ningún caso aos períodos de vacacións anuais. Estes permisos gozaranse preferentemente fóra das xornadas en que o persoal teña obrigas docentes.

Ademais dos días por asuntos particulares anteriores, os traballadores terán dereito ao goce de dous días adicionais ao cumprir o sexto trienio, incrementándose nun día adicional por cada trienio cumprido a partir do oitavo.

m) Licenza por asuntos propios. Ao persoal que conte cun ano de servizos prestados na mesma categoría e universidade en que se solicita poderán concederse licenzas por asuntos propios sen retribución sempre que a duración acumulada non exceda dos tres meses cada dous anos.

2. Concederanse permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, e por razón de violencia de xénero, cando concorra algunha das seguintes causa xustificadas:

a) Permiso por parto. Terá unha duración de **vinte e dúas** semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do fillo e, por cada fillo a partir do segundo, nos supostos de parto múltiple. O permiso distribuirase a opción da traballadora sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, a outra persoa proxenitora poderá facer uso da totalidade ou, de ser o caso, da parte que reste do permiso.

No entanto o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto, de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que as dúas persoas proxenitoras traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que a outra persoa proxenitora goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. A outra persoa proxenitora poderá seguir gozando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as **vinte e dúas** semanas ou as que correspondan en caso de discapacidade do fillo ou de parto múltiple.

Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, este permiso ampliarase en tantos días como o neonato estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

b) Permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple. Terá unha duración de **vinte e dúas** semanas ininterrompidas. Este permiso ampliarase en dúas semanas máis no suposto de discapacidade do menor adoptado ou acollido e por cada fillo, a partir do segundo, nos supostos de adopción ou acollemento múltiple.

O cómputo do prazo contarase, á elección da persoa taballadora, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou a partir da resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de goce deste permiso.

No caso de que as dúas persoas proxenitoras traballen, o permiso distribuirase a opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre en períodos ininterrompidos.

Nos casos de goce simultáneo de períodos de descanso, a suma destes non poderá exceder as **vinte e dúas** semanas ou as que correspondan en caso de adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade do menor adoptado ou acollido.

Este permiso poderá gozarse a xornada completa ou a tempo parcial, cando as necesidades de servizo o permitan, e nos termos que regulamentariamente se determinen.

Se for necesario o desprazamento previo das persoas proxenitoras ao país de orixe do adoptado, nos casos de adopción ou acollemento internacional, terase dereito ademais a un permiso de ata dous meses de duración, e durante este período percibiranse exclusivamente as retribucións básicas.

Con independencia do permiso de ata dous meses previsto no parágrafo anterior e para o suposto recollido no devandito parágrafo, o permiso por adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución xudicial pola que se constitúa a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Durante o goce deste permiso poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.

Os supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, previstos nesta alínea serán os que así se establezan no Código Civil ou nas leis civís das comunidades autónomas que os regulen, debendo ter o acollemento simple unha duración non inferior a un ano.

c) **Permiso de proxenitor diferente da nai biolóxica polo nacemento, garda con fins de adopción, acollemento ou adopción dunha filla ou fillo.** Terá unha duración de **dezaseis semanas**, que desfrutará o pai ou a outra persoa proxenitora a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constitúa a adopción, **das cales as seis semanas inmediatamente posteriores ao feito causante serán, en todo caso, de descanso obrigatorio.** No caso de parto, acollemento ou adopción múltiples, o permiso será de trinta e cinco días naturais.

Este permiso é independente do goce compartido dos permisos recollidos nas alíneas a) e b).

Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) o tempo transcorrido durante o goce destes permisos computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da traballadora e, se é o caso, da outra persoa proxenitora, durante todo o período de duración do permiso e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao goce deste, se de acordo coa normativa aplicable, o dereito a percibir algún concepto retributivo se determinase en función do período de goce do permiso.

As persoas traballadoras que fagan uso do permiso por parto ou maternidade, paternidade e adopción ou acollemento terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrarse ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lles resulten menos favorables ao goce do permiso, así como a beneficiarse de calquera mellora nas condicións de traballo a que puidesen ter dereito durante a súa ausencia.

A nai poderá gozar deste permiso de paternidade a continuación dos permisos previstos nas alíneas a) e b) nos seguintes supostos:

-Cando o pai faleza antes da utilización íntegra do devandito permiso.

-Se a filiación paterna non estivese determinada.

-Cando as persoas proxenitoras non estean casadas nin estean unidas de feito en análoga relación de afectividade.

-Cando en resolución xudicial ditada en proceso de nulidade, separación ou divorcio, iniciado antes da utilización do permiso, se lle recoñeza á nai a garda da filla ou do fillo que acaba de nacer.

No suposto de matrimonio de mulleres ou de unións de feito en análoga relación de afectividade, ao ser unha delas a nai biolóxica, a que non o sexa terá dereito ao permiso de paternidade nos termos fixados nesta letra.

d) Permiso por razón de violencia de xénero sobre a muller traballadora. As faltas de asistencia das traballadoras vítimas de violencia de xénero, totais ou parciais, terán a consideración de xustificadas polo tempo e nas condicións en que así o determinen os servizos sociais de atención ou de saúde, segundo proceda.

Así mesmo, as traballadoras vítimas de violencia sobre a muller, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito de asistencia social integral, terán dereito á redución da xornada con diminución proporcional da retribución, ou a reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que sexan aplicables, nos termos que para estes supostos estableza a Administración.

3. Así mesmo, poderán concederse os seguintes permisos:

a) A estadía ata un período dun ano noutras universidades ou centros que realicen actividade investigadora, logo de acreditación da aceptación por parte do devandito centro, e que teña por obxecto completar ou mellorar a súa formación docente ou investigadora.

Para o profesorado, as condicións económicas destas estadias serán as que correspondan para os funcionarios de corpos docentes universitarios, en función da súa duración.

Para o persoal a que se refire o artigo 4, alíneas b) e c), estas estadias non serán acumulativas coas que se prevexan na normativa, programa, convocatoria ou axuda da que derive o contrato de traballo.

b) O profesorado contratado con vinculación permanente, que tivese un período ininterrompido de seis anos de docencia na súa universidade en réxime de dedicación a tempo completo, terá dereito a solicitar unha licenza de ata un ano de duración, que se denominará ano sabático, conservando os seus dereitos económicos e administrativos. Cada universidade establecerá os requisitos e mecanismos de tramitación e concesión destas licenzas garantindo, en todo caso, que queden cubertas as funcións docentes do departamento correspondente.

4. Ademais dos mencionados neste artigo, concederanse aqueloutros permisos e licenzas que figuren na lexislación laboral de aplicación.

TÍTULO XI

Suspensión do contrato de traballo e excedencias

Artigo 38. Suspensión do contrato de traballo e excedencias.

En materia de suspensión do contrato de traballo e de excedencias, será de aplicación o establecido no Estatuto básico do empregado público, na **LOSU** e na normativa laboral de aplicación.

Os traballadores contratados por tempo determinado terán dereito á reserva do posto de traballo nas condicións establecidas nas leis.

Ademais, os traballadores terán dereito á suspensión do seu contrato de traballo con reserva do posto no caso dunha estadía por período superior a un ano

noutras universidades ou centros que realicen actividade investigadora, logo de acreditar a aceptación por parte do devandito centro, e que teña por obxecto completar ou mellorar a súa formación docente ou investigadora.

TÍTULO XII **Réxime disciplinario**

Artigo 39. Réxime disciplinario.

Con carácter xeral e no marco do artigo 58 do Estatuto dos traballadores, ao persoal incluído no ámbito deste convenio seralle de aplicación o réxime e procedemento disciplinario aplicable aos funcionarios dos corpos docentes universitarios, con suxeición ao disposto no título VII do Estatuto básico do empregado público, regulador do réxime disciplinario dos empregados públicos, respectando as particularidades que este establece para o persoal laboral, e conforme as competencias que en materia disciplinaria establece a **Lei orgánica do sistema universitario** e a súa normativa de desenvolvemento.

As sancións por faltas graves e moi graves requirirán tramitación previa de expediente disciplinario, cuxa iniciación lles será comunicada aos representantes dos traballadores e ao interesado pola autoridade competente para ordenar a instrución do expediente.

TÍTULO XIII **Formación, saúde laboral, acción social e dereitos sindicais**

Artigo 40. Formación, saúde laboral e acción social.

No relativo a formación, saúde laboral e acción social, as partes incorporarán os acordos que sobre estas materias se acaden no ámbito da mesa sectorial de universidades, sen prexuízo do que poida negociarse en cada universidade.

Artigo 41. Dereitos sindicais.

Os representantes dos traballadores nos comités de empresa do ámbito deste convenio terán dereito a un crédito horas consonte establece a lexislación vixente. O número de horas será, para todos os representantes, o que corresponde aos comités con censo electoral máis amplo, sen prexuízo de calquera outro acordo previo.

O crédito horario aplicarase de xeito proporcional sobre o tempo dedicado ás diferentes actividades que se poidan encargar ao profesor, tendo en conta a súa dedicación, sen prexuízo de calquera outro acordo previo.

Poderán acumularse as horas entre os diferentes órganos de representación do persoal docente e investigador da universidade correspondente, sen prexuízo de calquera outro acordo previo.

Para facer efectiva a redución da actividade docente será preciso solicitala antes da programación de cada curso académico. A redución reflectirase no

correspondente plan de organización docente e terá vixencia durante este, sen prexuízo da obriga de comunicar os cambios que se produzan, os cales se farán efectivos a partir do curso académico seguinte.

Artigo 41bis. Igualdade e non discriminación

As universidades comprométese a establecer medidas orientadas a corrixir toda situación que poida xerar ao seu persoal situacións de discriminación por razón de sexo, xénero, etnia, grupo social, nacionalidade ou identidade sexual, expresión de xénero ou diversidade familiar. Con este fin, as universidades negociarán plans de igualdade e protocolos de actuación fronte ao acoso sexual e por razón de sexo que recollerán cando menos as materias mencionadas no artigo 46.2 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo. Igualmente negociarán nos termos do Real decreto 1026/2024, do 8 de outubro, o conxunto planificado de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI+.

TÍTULO XIV **Xubilación**

Artigo 42. Xubilación

1. A xubilación será forzosa ao cumprir a persoa traballadora a idade de 70 anos, sempre que cumpra os requisitos esixidos para ter dereito ao cen por cento da pensión ordinaria de xubilación na súa modalidade contributiva.
2. Tendo en conta as peculiaridades da función docente, o persoal afectado poderá elixir voluntariamente a xubilación na data do cumprimento da idade establecida na alínea anterior ou a xubilación á finalización do curso académico no que se produza.
3. Esta medida vincúlase ao fomento do relevo xeracional e rexuvenecimento do cadro de persoal, á consolidación do emprego temporal e á mellora da calidade do emprego mediante o perfeccionamento profesional.
4. As vacantes que se produzan por causa de xubilación vincularanse ás medidas de estabilización, promoción e mellora da calidade no emprego que se prevén neste convenio, ou que poidan acordarse no futuro. Estas vacantes serán provistas mediante a contratación de persoal laboral a tempo completo, de maneira que non supoñan unha redución no cadro de persoal docente e investigador das universidades.
5. A universidade estará obrigada a informar á representación dos traballadores das xubilacións que se produzan.
6. O persoal que no momento da entrada en vigor deste acordo xa tivera cumprida a idade de xubilación fixada nel finalizará a súa relación laboral ao remate do curso académico vixente.

Disposición adicional

Se por disposición legal ou regulamentaria tanto de carácter estatal como autonómica ao PDI funcionario das universidades se lles recoñecesen cambios na carreira académica que melloren as condicións establecidas neste convenio realizaranse as adaptacións necesarias para a súa aplicación ao PDI laboral, no seo da comisión paritaria, de acordo co establecido no artigo 9 deste convenio.