

**Propuestas de CC.OO. para el Estatuto
del Personal Docente y/o Investigador**

5 de marzo de 2008

1. Ámbito

El Estatuto afectará a todo el personal docente y/o investigador de las universidades públicas.

2. Normativa aplicable

1. El Personal Funcionario se rige por el Estatuto Básico, la LOU, la LOMLOU, por este Estatuto y por los decretos ley y acuerdos que se alcancen en los ámbitos de Negociación Autonómicos o de Universidad. También le serán de aplicación las disposiciones que dicte el Estado o las CC.AA. en el ámbito de sus competencias y respetando el derecho a la negociación colectiva.
2. El Personal Laboral se regirá por la legislación laboral, el Estatuto Básico, la LOU, la LOMLOU y su convenio colectivo y por los acuerdos que se alcancen en los ámbitos de Negociación Autonómicos o de Universidad. Supletoriamente, le serán de aplicación los preceptos de este Estatuto que no estén regulados en su convenio.

3. Ámbitos de negociación

1. Mesa General de Universidades para las disposiciones estatales que afecten al Personal de las Universidades.
2. Mesas de Universidad en cada Comunidad Autónoma para negociar las disposiciones que sean competencia de las mismas.
3. Mesas Negociadoras en cada universidad para todo el personal de la misma.
4. Además, para el PDI-L la negociación colectiva se articulará mediante los Convenios Colectivos.

4. Clasificación profesional

La creación de niveles por cada cuerpo, escala, y/o categorías serán objeto de negociación colectiva.

4.1. PDI F

Según lo establecido por la LOU y LOMLOU, el PDI F está integrado por los siguientes cuerpos: CU, TU, CEU y TEU.

4.2. PDI-L

Según lo establecido por la LOU y LOMLOU, la legislación específica de cada Administración Autónoma y los respectivos Convenios Colectivos.

El PDI-L con contrato permanente gozará de los mismos derechos de representatividad, participación y acceso a cargos académicos que los funcionarios.

5. Funciones del Personal Docente y/o Investigador

El personal docente y/o investigador, según el tipo de vinculación y dedicación, podrá desempeñar las siguientes funciones:

- a) La programación y la enseñanza de las materias y módulos que tengan encomendados.
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
- c) La tutoría y orientación del aprendizaje de los estudiantes.
- d) La investigación científica, innovación, desarrollo y la participación en empresas de base tecnológica o cultural, emanadas del ámbito universitario.
- e) La transferencia social de conocimiento
- f) Podrá intervenir en la promoción, organización y participación en las actividades complementarias programadas por la universidad.
- g) La coordinación de las actividades docentes, de investigación, gestión y dirección que le sean encomendadas.
- h) La participación en la actividad general de la universidad.
- i) La participación en los planes de evaluación que la universidad o las administraciones educativas determinen.
- j) La investigación, experimentación y mejora de los procesos de enseñanzas correspondientes.
- k) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por las Administraciones, dentro del ámbito de sus competencias y en el marco de la negociación colectiva.

6. Carrera profesional

Según la LOU y la LOMLOU, los cuerpos de PDI-F quedarán reducidos a Catedráticos de Universidad y a Titulares de Universidad. Por lo tanto, la carrera profesional dentro del PDI-F es muy corta y, de facto, se verá reducida a una única posibilidad de ascenso: de TU a CU, además de la posible transformación de TEUs y CEUs a TUs.

Siguiendo las directrices del EBEP, parece muy razonable establecer varios grados o niveles para que la promoción profesional sea real. En caso contrario nos encontraremos con un escenario desolador.

En cualquier caso, se concretarán medidas para facilitar:

- a) Que los TEUs no doctores dispongan del tiempo suficiente para obtener el doctorado.
- b) Que los TEUs doctores dispongan de medios y tiempo para obtener la acreditación de TU.
- c) La concesión de sabáticos, reducción docente, permisos especiales, etc., para la redacción de las tesis doctorales.

6.1. Carrera horizontal

Proponemos la creación de 5 niveles o grados de carrera horizontal, independientemente del cuerpo de pertenencia (CU, TU, CEU y TEU) y que, básicamente, tendrá efectos económicos.

Nivel 1, 2, 3, 4 y 5. El tránsito para acceder a cada uno de los grados vendrá determinado por un sistema de puntos, que debe ser objeto de negociación colectiva. El objetivo principal es que no sea la pertenencia a un cuerpo concreto sino los méritos acumulados lo que permitirá acceder a cada uno de los niveles. De esta manera reducimos la distancia salarial entre TUs y CUs y, sobre todo, privilegiamos los méritos del profesorado.

Nivel I 20 puntos.

Nivel II 35 puntos.

Nivel III 50 puntos.

Nivel IV 65 puntos.

Nivel V 80 puntos.

A efectos retributivos cada nivel o grado puede tener un valor de 4.000€ anuales.

6.1.1. Conceptos que pueden determinar la carrera horizontal:

- a) Antigüedad.
- b) Méritos docentes.
- c) Méritos de Investigación.
- d) Transferencia de conocimiento y otros méritos de investigación.
- e) Desarrollo de actividades relevantes en el marco de la Universidad que contribuyen a la mejora de la institución y a la excelencia universitaria.
- f) Méritos de gestión académica.
- g) Formación.
- h) Otros méritos.

6.1.2. Sistema de puntuación

- a) **Antigüedad:** 1 punto por año de servicio con un **máximo de 20 puntos**.
- b) **Méritos docentes:** 5 puntos por cada quinquenio o tramo autonómico de docencia con un **máximo de 30 puntos** (máximo 6 quinquenios).
- c) **Méritos de investigación:** 6 puntos por cada sexenio o tramo autonómico de investigación con un **máximo de 30 puntos** (máximo 5 sexenios).
- d) La **transferencia de conocimiento** puede incluir los siguientes epígrafes. **Máximo** para la suma de todos los epígrafes **30 puntos**.
 - **Investigador Principal** en programa competitivo: I+D+I MEC, UE, Programas Investigación CC.AA y otros programas competitivos 4 puntos por cada participación. **Máximo 12 puntos**.
 - **Investigador en programa competitivo:** I+D+I MEC, UE, Programas Investigación CC.AA y otros programas competitivos 2 puntos por cada participación. **Máximo 10 puntos**.
 - **Convenios** firmados con instituciones públicas del ámbito local y entidades, empresas o fundaciones públicas o privadas de especial relevancia, 2 puntos

para el investigador principal y 1 punto para el investigador colaborador.

Máximo 10 puntos.

e) Desarrollo de **actividades relevantes** en el marco de la Universidad que contribuyen a la mejora de la institución y a la excelencia universitaria. **Máximo 10 puntos.**

- **Méritos de innovación docente.** Máximo 5 puntos.
- Participación en **grupos de trabajo encaminados a diseñar política universitaria** (a nivel global). Máximo 4 puntos.
- Participación en el **diseño general de planes estratégicos** de centros universitarios. Máximo 4 puntos.
- Participación en actividades de **promoción social y cooperación para el desarrollo.** Máximo 4 puntos.

- Participación en **otras actividades relevantes.** Máximo 4 puntos.

f) Méritos de **gestión académica y participación en órganos de representación** de la Universidad. **Máximo 15 puntos.**

g) **Formación.** Máximo 10 puntos.

TOTAL 145 PUNTOS POSIBLES SOBRE LOS 80 NECESARIOS PARA ALCANZAR EL 5º NIVEL O GRADO

6.2. Promoción interna del personal docente e investigador de las universidades

Consiste en el acceso de los funcionarios desde el cuerpo y grupo de clasificación profesional al que pertenezcan a un nivel o cuerpo de clasificación superior, así como de los cuerpos docentes de un grupo de clasificación profesional a otros del mismo grupo de clasificación. *(Ello permite pasar de funcionario a laborales dentro de la misma categoría o superior)*

Los TEUs doctores que posean la acreditación de TU serán automáticamente promocionados con efectos retroactivos desde el momento en que se solicita.

Las universidades podrán convocar concursos de promoción interna para que los funcionarios de un cuerpo puedan promocionar al cuerpo superior. A estas convocatorias sólo se podrán presentar los funcionarios de esa universidad que cumplan los requisitos necesarios para concursar a la plaza convocada.

Puede acceder a los concursos de promoción interna el profesorado de la propia universidad que cumpla los requisitos legales exigidos para acceder a CU.

La carrera profesional del personal laboral se regulará en los convenios colectivos mediante mecanismos de promoción interna.

6.3. Funcionarización del PDI-L

Las universidades podrán establecer procesos de funcionarización, previo acuerdo con los órganos de representación del PDI de cada universidad, para la integración de los profesores con contrato laboral en los correspondientes cuerpos de funcionarios. La antigüedad, los méritos de investigación, docencia y gestión logrados a lo largo de la duración del contrato laboral serán reconocidos de manera automática.

7. Estructura Retributiva

Según el EBEP, la LOMLOU y el borrador para el personal docente no universitario presentado por el MEC, cambia radicalmente la estructura retributiva. Para evitar cábalas y quimeras innecesarias nos ceñiremos a estos marcos normativos y a la propuesta ministerial.

Las Retribuciones se clasifican en 2 grandes grupos: Retribuciones básicas y Retribuciones complementarias.

Hemos de establecer un modelo retributivo que parta de un sueldo adecuado a las funciones a realizar y homologable a funcionarios/as del mismo nivel en las administraciones estatal y autonómica.

Este Estatuto debe realizar un ejercicio de realismo y reconocer definitivamente una nueva situación, donde las Comunidades Autónomas son las que soportan la carga financiera de las Universidades. Esto implica, como señala el EBEP, que las competencias en materia salarial son compartidas con las CC.AA. y que, por lo tanto, la cuantía de las retribuciones complementarias deben ser negociadas en las respectivas Mesas Autonómicas de Universidad.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y complementarias, salvo el complemento de productividad (así lo señala el EBEP).

7.1.Retribuciones básicas

Son las que retribuyen al funcionario según la adscripción a cuerpo y subgrupo y por su antigüedad en el mismo. Son competencia exclusiva del Estado

El profesorado universitario formará parte del subgrupo A1 y hace referencia a:

—SUELDO

—TRIENIOS

7.2.Retribuciones complementarias

Son las que retribuyen las características del puesto ocupado, el nivel de la actividad docente, la investigación, la carrera profesional y el desempeño o productividad. Según el EBEP, estas retribuciones serán establecidas por las correspondientes leyes de cada Administración Pública. (Con toda probabilidad la Administración competente serán las CC.AA ya que son las que pagan nuestro sueldo)

La propuesta consiste en diseñar una escala retributiva que pueda ser homologable para todas las CC.AA, pero sin especificar todos los importes (salvo el Complemento General Docente) ya que es competencia de las CC.AA y de las respectivas Mesas de Universidad de cada CC.AA. Nos inspiramos en una escala retributiva similar a la presentada por el MEC para los docentes no universitarios, pero con algunos cambios.

—Complemento General Docente.

Retribuye la peculiaridad de la actividad docente. Este complemento consta de 2 componentes.

a)Componente de cuerpo o de pertenencia

(Equivalente al actual complemento destino).

3 niveles: CU, TU=CEU y TEU.

Proponemos que los 3 niveles sean el equivalente de: **30 para CU, 29 para TU y CEU y 28 para TEU.**

b)Componente de nivel de enseñanza o titulación atribuido al cuerpo

(Equivalente al actual complemento específico, componente general).

2 niveles: Doctor y no Doctor.

Este complemento supone aumentar las retribuciones. Proponemos para los doctores como mínimo el equivalente del actual complemento específico de los CU y para los no doctores como mínimo el importe del actual complemento específico de los TU. Estos mínimos podrán ser mejorados en las respectivas CC.AA. en el marco de la negociación colectiva.

—Complemento de Carrera

Destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional. Se incluyen 3 componentes:

a)Componente docente

Incluye como mínimo los actuales quinquenios (pagados en la cuantía que corresponde a la categoría actual del interesado y no a la que ocupaba en el momento de la concesión).

Por lo tanto, el nivel adquirido se consolida al cambiar de cuerpo o universidad ya que es independiente del mismo

b)Componente de investigación

Incluye como mínimo los actuales sexenios (pagados en la cuantía que corresponde a la categoría actual del interesado y no a la que ocupaba en el momento de la concesión).

Por lo tanto, el nivel adquirido se consolida al cambiar de cuerpo o universidad ya que es independiente del mismo

c)Componente de progresión académica

Incluye los 5 niveles o grados de carrera profesional horizontal especificados en el punto 6.

—Complemento de Puesto.

Es el actual complemento de cargo establecido en el BOE y los especificados en los respectivos estatutos de cada universidad.

—Complemento autonómico

El propio de cada CC.AA (en alguna CC.AA. puede subsumirse en el Complemento de Carrera)

—Complemento de Desempeño o Productividad

Cada CC.AA. y cada universidad, en el marco de la negociación colectiva, podrá establecer un complemento destinado a retribuir el desarrollo de actividades docentes y de investigación, adicionales y excepcionales:

- a) Participación en proyectos de innovación docente.
- b) Participación en congresos de innovación.
- c) Transferencia de tecnología.
- d) Dirección y participación en proyectos de investigación de especial relevancia.
- e) Desarrollo de actividades relevantes que contribuyen a la excelencia universitaria.
- f) Dirección y lectura de tesis doctorales.
- g) Participación en actividades de formación.
- h) Otras actividades.

Independientemente de la estructura salarial que se apruebe, el nivel mínimo salarial de partida, es decir, incluyendo Sueldo y Complemento General Docente (equivalente a los actuales complementos de Destino y Específico; componente general), debe ser:

CU (nivel 30), TU y CEU (nivel 29), TEU (nivel 28).

De esta manera, las tablas salariales mínimas o de partida serán las siguientes:

Tabla 1. Tabla salarial complementos mínimos 2008, nueva estructura salarial.

	Sueldo	Componente Cuerpo	Componente Titulación	Total mensual	Total anual (x14)	%
CU (nivel30)	1.135,11	996,72	1008,01	3.139,84	43.957,76	+3,3
TU/CEU (nivel 29)	1.135,11	894,03	1008,01	3.037,15	42.520,10	+25
TEU (nivel 28)	1.135,11	856,44	1008,01	2.999,56	41.993,84	+40
TEU (nivel 28)			470,26	2.461,81	34.465,34	+15

Luego, hay que añadir: Trienios, méritos docentes y de investigación, componente progresión académica y complemento autonómico.

Como se observa en el cuadro 2, las diferencias de retribuciones mínimas son sustanciales entre el primer cuadro y el segundo:

Tabla 2: Tabla salarial retribuciones actuales 2008

	SUELDO	Componente Cuerpo	Componente Titulación	TOTAL mensual	TOTAL anual (x14)
CU	1.135,11	894,03	1008,01	3.037,15	42.520,10
TU y CEU	1.135,11	818,84	470,26	2.424,21	33.938,94
TEU	1.135,11	718,37	290,34	2.143,82	30.013,48

La razón que justifica el incremento de las retribuciones, dentro del nuevo Complemento General Docente, es la considerable pérdida de poder adquisitivo que ha venido sufriendo el profesorado universitario desde 1989 hasta la actualidad. A diferencia de otros cuerpos funcionariales, el profesorado universitario no ha tenido

mejoras ni incrementos adicionales al reservarse el Gobierno todas las competencias salariales, mientras que la financiación de las Universidades se ha traspasado progresivamente a todas las Comunidades Autónomas. Esta situación ha tenido efectos muy negativos para el conjunto del PDI que ha visto muy mermadas sus expectativas económicas con relación a otros cuerpos parejos del Estado, transferidos o no, que han experimentado, a lo largo de los últimos 10 o 12 años, un aumento muy sustancial de sus retribuciones (jueces, magistrados, fiscales, inspectores de hacienda, etc...).

Además, el establecimiento de estas retribuciones de carácter estatal (**Sueldo y Complemento General Docente**), junto con el importe de los **Trienios** y el **Complemento de Cargo**, permite mantener una base salarial mínima y común para todo el profesorado y, a la vez, facilita un mayor margen de negociación con las CC.AA. que podrán retribuir, mediante la negociación con los sindicatos, una parte sustancial de la nómina del PDI. En este sentido, cabe incluir en la negociación de las Mesas Autonómicas el **Complemento de Carrera** y el actual **Complemento Autonómico**.

7.1. Retribuciones del PDI L

Su escala e importe estará sujeta a la legislación de cada CC.AA. y a los convenios colectivos en vigor

En todo caso, las retribuciones no podrán ser inferiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional para los contratados a tiempo completo que no requieran el grado de doctor y de 3,5 veces el SMI para los contratados a tiempo completo que requieran el grado de doctor.

8. Derechos y deberes del personal docente y/o investigador de las universidades

8.1. Derechos

8.1.1. Derechos individuales

El personal docente y/o investigador de las universidades tiene los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional, la docencia y la investigación, de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- b) A intervenir y participar en el funcionamiento, la organización y la gestión de la universidad a través de los cauces reglamentarios.
- c) A elaborar iniciativas investigadoras a través de la propia universidad o de órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas integradas en la misma universidad. El profesorado podrá suscribir convenios, a través de su universidad, con otras universidades y entidades públicas o privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación.
- d) A que la dedicación docente sea compatible con la realización de las tareas de investigación así como, en su caso, la participación en la gestión universitaria.
- e) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
- f) A la libertad académica, dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades, que les permita su desarrollo personal y profesional.
- h) A licencias especiales, con reserva del puesto de trabajo, para fomentar la investigación y la colaboración interuniversitaria, de acuerdo con los programas establecidos en cada universidad al amparo de la legislación vigente.
- i) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual, laboral, moral y psicológico.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- l) A percibir la remuneración íntegra del sueldo con todos sus complementos en caso de baja laboral o embarazo de riesgo, independientemente de la duración de ésta.
- m) A la libre asociación profesional.

- n) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones.
- o) A disponer de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones docentes e investigadoras y a la utilización de los servicios, instalaciones y equipamiento existente en la universidad para el desempeño de dichas funciones.
- p) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

8.1.2.El personal académico de las universidades tiene los siguientes derechos individuales ejercidos de forma colectiva:

- a) A la libertad sindical.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público

La negociación colectiva, así como la representación y participación institucional del personal académico universitario para la determinación de sus condiciones de trabajo se rige por lo establecido en la legislación básica de la función pública y normativa complementaria, sin perjuicio de las especificidades contenidas en esta Ley.

8.2. Deberes

- a) El personal académico universitario respetará la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico, y deberán actuar de acuerdo con los principios que inspiran el código de conducta de los empleados públicos a que se refiere la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) El personal académico de las universidades, en el ejercicio de su actividad, tendrá además los siguientes deberes específicos:

- a) Contribuir al desarrollo científico, tecnológico o artístico mediante su actividad docente y dedicación investigadora.
- b) Realizar las acciones de formación continua necesarias para la actualización de conocimientos y capacidades profesionales que garanticen un desarrollo adecuado de su función docente e investigadora.
- c) Utilizar los métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de los alumnos y la consecución de los objetivos educativos establecidos.
- d) Respetar la libertad de conciencia y las convicciones religiosas y morales, así como la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad universitaria en los términos previstos en la legislación vigente.
- e) Cualquier otra función que le sea encomendada por la Universidad en el ámbito del ejercicio de su función.

9. Selección de personal

Los tribunales de acreditación nacional y autonómico deben contar con presencia sindical. Los criterios de acreditación en todos los casos deben ser públicos, objetivos y motivados.

Para el personal laboral, los criterios de selección se establecerán en los convenios colectivos.

10. Jornada

La duración de la jornada laboral del PDI, con régimen de dedicación a tiempo completo tendrá una duración máxima de 35 horas semanales y se distribuirá entre actividad docente, investigadora y de gestión.

La duración de la jornada laboral del PDI con régimen de jornada reducida será como máximo el 50% de la duración de la jornada en régimen de dedicación a tiempo completo.

El profesorado de los cuerpos docentes que haya solicitado jornada reducida, tendrá derecho a que se le conceda la dedicación a tiempo completo cuando lo solicite. Consideramos que el profesorado tiene derecho a la dedicación a tiempo completo

incluso en coyunturas de disminución de las necesidades docentes, lo contrario se puede equiparar a una regulación de empleo encubierta.

Si la docencia esta repartida entre centros distantes entre sí, a través de la negociación colectiva, se debe regular el cobro de gastos de desplazamientos y reducción de carga docente.

Se negociará en cada universidad el encargo docente máximo en cómputo anual. El encargo docente no debe superar, en ningún caso, el límite máximo de 200 horas de docencia presencial en cómputo anual. En la asignación horaria por jornada se tendrá en cuenta que el máximo de horas de docencia diarios será de 5. Además el intervalo entre la primera y la última no superará las ocho horas. La docencia total de un profesor podrá acumularse en determinados periodos del curso a conveniencia del mismo y de conformidad con la Programación Docente del Departamento. La regulación definitiva de la jornada debe pactarse con los órganos de representación de cada universidad, en función de las condiciones específicas de la misma.

Los profesores mayores de 60 años tendrán derecho a una reducción progresiva de su carga lectiva hasta llegar al 50%. Pensamos que la reducción de la carga lectiva, además de ser un derecho y una compensación por la edad y los servicios prestados, es una oportunidad para que las universidades utilicen esas horas para incorporar a profesores jóvenes que pueden aprender de la experiencia de los mayores y formarse correctamente, para sustituirlos cuando accedan a la jubilación.

Se debe eliminar la competencia del Departamento para aumentar la carga lectiva por encima de la máxima. Esta posibilidad, que contempla el R.D. 898, permite a los departamentos aumentar hasta 3 horas lectivas semanales la docencia de algunos profesores para así poder eximir parcial o totalmente de docencia a otros, en atención a las necesidades de investigación, durante un periodo de hasta un año. Los sabáticos o las estancias en otros centros de investigación, deben ser regulados como un derecho del profesorado. En ningún caso la docencia que deja de impartir un profesor debe recaer sobre sus compañeros de departamento, si la consecuencia es aumentar la dedicación docente por encima de la máxima exigida.

El profesorado en formación tendrá cargas lectivas netamente inferiores a las del PDI, en concreto, la carga lectiva del ayudante, como especifica la LOMLOU, no podrá superar los 6 créditos.

La jornada del PDIL no podrá ser superior a la máxima que se establezca para el PDIF.

10.1. Reducción de jornada

Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte del tiempo de trabajo. Se establece en los supuestos legales fijados en la legislación estatal y/o en la legislación de las respectivas CC.AA. Prevalciendo siempre aquella que suponga una mejora sustantiva para el trabajador demandante.

11. Vacaciones, Permisos y Excedencias

11.1. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas del PDI-F serán las establecidas para el personal funcionario.

El PDI tendrá derecho a un permiso retribuido durante los días no lectivos de Navidad y Pascua fijados por el calendario académico.

Cuando coincida con el periodo vacacional una baja por maternidad o una incapacidad temporal, éste quedará interrumpido y podrá disfrutarse cuando finalicen dichas situaciones.

11.2. Permisos o Licencias

Las Universidades podrán conceder a su personal docente e investigador permisos o licencias con el fin de mejorar su formación docente o investigadora en una Universidad, institución o centro, nacional o extranjero, de acuerdo con los requisitos y con la duración establecida mediante negociación colectiva.

El PDI tendrá derecho a permisos retribuidos para la realización de investigación en centros distintos (nacionales e internacionales) de donde se presta el servicio.

Los profesores y profesoras que, al menos durante dieciocho meses, hayan permanecido ausentes de la docencia o la investigación por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicios para entidad no académica o en situación de servicios especiales, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras, por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales

recibirá la totalidad de las retribuciones que percibiría estando en régimen de dedicación a tiempo completo.

Cuando las profesoras y profesores hayan desempeñado un cargo académico unipersonal durante un período mínimo de 4 años, tendrán derecho a disfrutar a la conclusión del mismo, de un periodo no inferior a un semestre de exención docente para su actualización docente e investigadora.

Los representantes sindicales del profesorado, con un ejercicio mínimo continuado de 4 años, con reducción de carga docente y que hayan ejercido cargos de responsabilidad sindical, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigador por un tiempo no superior a seis meses, durante el cual recibirán la totalidad de sus retribuciones en régimen de dedicación a tiempo completo.

Respetando las necesidades de servicio, a lo largo del año, el personal docente y/o investigador tendrá derecho a disfrutar de hasta 10 días de permiso por asuntos particulares.

11.3. Excedencias, Permisos o Licencias

Las universidades podrán conceder excedencias con reserva de plaza por un período máximo de 5 años.

11.4. Sabáticos

Asimismo, cada siete años de dedicación completa da derecho al profesorado funcionario a acogerse a un año sabático con remuneración completa.

12. Promoción interna, acceso y traslado

Existen 3 tipos de concurso: Promoción Interna, traslado y acceso. Las plazas de TU salen, en primer lugar, a reingreso de excedente voluntario, en segundo lugar a promoción interna, en tercer lugar a concurso de traslado y si no se cubren salen a concurso de acceso.

Las plazas de CU salen, en primer lugar a reingreso de excedente voluntario, en segundo lugar a concurso de promoción interna, en tercer lugar a concurso de traslado y si, en última instancia, siguen sin ser cubiertas procederá un concurso de acceso.

Las universidades podrán convocar entre sí concursos de traslado entre funcionarios docentes e investigadores del mismo cuerpo para cubrir plazas vacantes en la RPT, avalando la posibilidad de reagrupación de la vida familiar como situación característica.

13. Formación

Es un derecho y constituye un mérito en la carrera profesional del PDI.

Las Universidades incluirán en su presupuesto anual una partida suficiente para la formación del profesorado docente e investigador. El Gobierno de España y las CC.AA. facilitarán los recursos necesarios para hacer frente a esta inversión formativa.

Esta formación será objeto de negociación colectiva y estará compuesta por cursos formativos presenciales y no presenciales y por bolsas de viaje que faciliten el intercambio docente universitario, la preparación de proyectos de investigación y la movilidad internacional del profesorado universitario, en aras de mejorar su cualificación y formación.

Las universidades, a través de los fondos formativos y en función de sus necesidades docentes, facilitarán las capacidades del profesorado joven para que éste puedan asumir los méritos y requisitos necesarios para su acreditación.

Las universidades promoverán el acceso al doctorado de su profesorado. A ese respecto, los CEU y TEU tendrán derecho a la reducción a la mitad de la carga docente durante el periodo de realización del doctorado.

Los convenios colectivos regularán las medidas para favorecer la formación del PDIL, especialmente para el PDI en formación. Estas medidas incluirán apoyos para la movilidad, reducción de carga docente o planes de formación.

14. Jubilación

Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios que deseen jubilarse a los 65 años, podrán hacerlo y para ello deberán solicitarlo al Rector de la Universidad a la que pertenecen.

La jubilación de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios se producirá de acuerdo con las previsiones de la ley (...) que posibilita la jubilación a los 70 años.

En todo caso la efectividad de la jubilación estará referida, en cada caso, a la finalización del curso o cuatrimestre académico correspondiente.

Con el fin de facilitar la renovación generacional del profesorado, las Universidades y las CC.AA. podrán diseñar programas específicos de jubilación anticipada, en función de la programación académica y atendiendo a la edad del personal docente e investigador funcionario y a los años de servicio prestado.

Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios podrán solicitar la jubilación voluntaria siempre que hayan cumplido 60 años de edad y 30 años de servicios prestados o haber cumplido 65 años y acreditar al menos 15 años de servicios prestados.

Las Universidades abonarán a los docentes que se jubilen anticipadamente, al menos el importe correspondiente a la diferencia entre la cuantía de la jubilación máxima establecida por la Seguridad Social y el 95% de las retribuciones brutas anuales en el momento de la solicitud de jubilación anticipada.

En el momento de acceder a la jubilación anticipada, el profesor o profesora podrá optar por el abandono definitivo de la universidad o por mantenerse en la misma como profesorado emérito hasta cumplir los 70 años de edad. En este caso, la retribución establecida en el apartado anterior se satisfará a partir de un contrato de profesor/a emérito/a.

Estas prestaciones económicas derivadas de los programas de jubilación anticipada podrán ser objeto de mejora mediante la negociación colectiva en cada Universidad y/o CC.AA.

Los profesores de universidad pueden disfrutar de la jubilación parcial. El profesorado podrá percibir simultáneamente un salario público y una pensión

15. Incompatibilidades

Las reconocidas por la LOU y la LOMLOU.

16. Acción Social

Las normas de acción social deben aplicarse a todo el personal docente e investigador universitario y deben negociarse en las Mesas Autonómicas y/o en las Mesas de cada Universidad.

Además de la regulación estatal, el personal docente e investigador tendrá derecho a que se le apliquen las leyes de Acción Social de la CC.AA correspondiente, siempre y cuando éstas supongan una mejora en sus condiciones socio-laborales.

