

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL
PERSONAL DOCENTE E
INVESTIGADOR LABORAL DE LA
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA**

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Identificación de las partes que lo conciertan

Conciertan el presente Convenio, de una parte, la Universidad de La Rioja, y en su nombre y representación el Excmo. Sr. Rector Magfco. y, de otra parte, el Personal Docente e Investigador Laboral, y en su representación el Comité de Empresa, integrado por CC.OO., UGT, y CSI-CSIF.

Artículo 2. Ámbito funcional del Convenio

El presente Convenio es de aplicación a la Universidad de La Rioja y en consecuencia a todos sus centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias o estructuras en los que se realizan funciones docentes y/o investigadoras y cualesquiera otros que puedan crearse en el futuro.

Artículo 3. Ámbito personal del Convenio

1. Las normas contenidas en este Convenio se aplican a todo el personal docente e investigador contratado conforme a las modalidades contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (en adelante LOU) y en la normativa autonómica que preste sus servicios en la Universidad de La Rioja en virtud de relación jurídico-laboral común, indefinida o temporal, formalizada mediante contrato suscrito por el interesado con la Universidad de La Rioja, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de esta Universidad.

2. Igualmente les será de aplicación el presente Convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato:

- Al personal contratado para obra o servicio determinado de carácter docente o investigador para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica.
- Al personal contratado conforme a las previsiones de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, de acuerdo con lo dispuesto en los programas o convocatorias específicos.
- Al personal investigador en formación contratado en régimen laboral, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto regulado por el RD 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación, conforme a lo estipulado en el mismo y en las convocatorias correspondientes que se encuentren en el ámbito de aplicación del citado Estatuto.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá una duración de tres años.

2. El Convenio se prorrogará anualmente si las partes no lo denuncian expresamente dentro del plazo de los tres meses anteriores a la fecha de finalización establecida en el párrafo anterior o la de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes dentro del plazo señalado. Una vez denunciado el Convenio, cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de un mes. En tanto se alcanza un nuevo acuerdo el presente Convenio permanecerá vigente en su totalidad.

3. No obstante, previa conformidad de las partes, mediante adenda podrá modificarse este Convenio con el objeto de proceder a las adaptaciones legales necesarias en el seno de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio sustituyen a las existentes a su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen y naturaleza. Si por disposición legal o reglamentaria se establece una mejora de condiciones económicas, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan superiores a las fijadas en este Convenio.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas

Se respetan como condición más beneficiosa de carácter personal aquellas que se vengán disfrutando por el trabajador y que excedan en su conjunto y en cómputo anual de las fijadas en el presente Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente en su conjunto. Si por resolución judicial se declarase la nulidad total o parcial del Convenio las partes se obligan a negociar un nuevo Convenio o renegociar las cláusulas afectadas.

Artículo 8. Normativa supletoria

En lo no previsto por este Convenio se aplicarán con carácter supletorio la LOU, la legislación laboral, la normativa estatal y la normativa autonómica que, en su caso, corresponda.

TÍTULO I

CATEGORÍAS DE PDI LABORAL Y RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN

CAPÍTULO I CATEGORÍAS DE PDI LABORAL

Artículo 9. Modalidades de contratación

La Universidad de La Rioja podrá contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en la LOU o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores en los supuestos contemplados en el artículo 10.8 del presente Convenio. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario, según se recoge en el artículo 48 de la LOU, son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante. Las referidas a la figura del Profesor Colaborador quedan establecidas en el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores.

Asimismo, la Universidad de La Rioja podrá nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en la citada Ley.

Además de las citadas modalidades, se incluirán todas aquellas que se desarrollen en la correspondiente norma estatal, autonómica o universitaria de aplicación de conformidad con la LOU y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. Régimen de contratación

Los contratos en la Universidad de La Rioja de las figuras relacionadas en el artículo anterior tendrán las siguientes características:

1.- Ayudante. La Universidad de La Rioja podrá contratar como Ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado. La finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.

Los contratos de Ayudante tendrán una duración trienal, y podrán renovarse, a propuesta del Departamento correspondiente, por un período de dos años.

Excepcionalmente podrán realizarse contratos de Ayudante por períodos distintos a los especificados en el apartado anterior, sin que en ningún caso pueda superarse el plazo máximo de cinco años bajo esta modalidad contractual.

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

2.- Profesor Ayudante Doctor. La Universidad de La Rioja podrá contratar bajo esta modalidad a aquellos doctores que hayan obtenido la previa evaluación positiva de su actividad, para este tipo de figura, por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine. La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y de investigación. El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo.

Los contratos de profesor Ayudante Doctor tendrán una duración trienal, y podrán renovarse a propuesta del Departamento correspondiente, por un período de dos años.

Excepcionalmente podrán realizarse contratos de Profesor Ayudante Doctor por períodos distintos a los especificados en el apartado anterior, sin que en ningún caso pueda superarse el plazo máximo de cinco años bajo esta modalidad contractual.

En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la figura de Ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato, interrumpirán su cómputo.

3.- Profesor Contratado Doctor. La Universidad de La Rioja podrá contratar personal bajo la figura de Profesor Contratado Doctor a doctores que hayan recibido la evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la ley de la Comunidad Autónoma determine. La finalidad del contrato será la de desarrollar, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación. El contrato será de carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo. Ésta sería la figura tipificada como Profesor Contratado Doctor Tipo I.

La figura del Profesor Contratado Doctor Tipo II se regulará en una norma específica que tendrá por objeto la captación de profesorado con méritos especialmente relevantes.

4.- Profesor Asociado. La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten conocimientos y experiencia profesionales a la universidad. Los contratos de profesor asociado serán de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial. La duración del contrato será trimestral, semestral o anual y se podrán renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, sin que se superen los 4 años de contrato ininterrumpido bajo esta modalidad.

Para materializar estas renovaciones será necesario:

- a) Que se mantengan las necesidades docentes que motivaron su contratación.
- b) Que el profesor no haya obtenido un informe desfavorable en su evaluación docente.
- c) Que el Departamento correspondiente solicite expresamente la renovación del contrato.

5.- Profesor Visitante. La Universidad de La Rioja podrá contratar Profesores Visitantes para el desarrollo de tareas docentes o investigadoras a profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación tanto españoles como extranjeros para que aporten sus conocimientos y experiencia docente e investigadora a la Universidad de La Rioja. El contrato, cuya duración será la que pacten las partes, será de carácter temporal con una duración máxima de un año. Dicho contrato, en casos excepcionales, a propuesta del Departamento correspondiente y con acuerdo entre las partes en cuanto a su duración y dedicación, podrá ser renovado por un período máximo de un año más.

6.- Profesor Emérito. La Universidad de La Rioja, de acuerdo con sus Estatutos, podrá nombrar a Profesores Eméritos entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a esta Universidad.

7.- Profesor Colaborador: La Universidad de La Rioja podrá contratar con carácter excepcional bajo esta modalidad a aquellas personas que reúnan los requisitos y condiciones que establece el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores, en desarrollo de la disposición transitoria segunda de la LOMLOU.

Se establecen dos modalidades de Profesor Colaborador: el tipo I se correspondería con el Profesor Colaborador No Doctor y el tipo II que se correspondería con el Profesor Colaborador Doctor.

8.- Profesor Contratado Interino. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, la Universidad de La Rioja podrá contratar profesores en régimen de interinidad para el desarrollo de funciones preferiblemente docentes, con ocasión de las necesidades siguientes:

- a.- Provisión temporal de docencia correspondiente a una plaza vacante de funcionario docente o contratado laboral indefinido, dotada presupuestariamente, en tanto se tramita su provisión definitiva en la forma legal y reglamentariamente prevista.
- b.- Cobertura de ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo de profesores funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y profesores contratados en régimen laboral con carácter indefinido.

Los contratos de Profesor Contratado Interino tendrán una duración determinada que se extenderá hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida. El contrato deberá celebrarse a jornada completa, salvo que el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial.

La finalización del curso académico extinguirá la relación laboral de los Profesores Contratados Interinos cuya contratación se haya suscrito por la vía de urgencia.

Artículo 11.- Promoción

- a) La transformación de Profesor Colaborador Tipo I a Profesor Colaborador Tipo II se realizará con carácter automático a partir del momento en que el interesado comunique a la unidad administrativa competente en materia de personal la obtención del título de Doctor, con efectos del día siguiente.

- b) La transformación de Profesor Colaborador Tipo II a Profesor Contratado Doctor se realizará previa solicitud del interesado y de conformidad con el procedimiento legalmente previsto.

Artículo 12.- Provisiones

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y su existencia no supone para la Universidad de La Rioja la obligación de contar con todas ellas. Su dotación responderá a las necesidades docentes y de investigación de la Universidad y, en su caso, con lo dispuesto en el bloque de legalidad universitaria.

CAPÍTULO II CONTRATACIÓN DE PDI LABORAL

Artículo 13.- Contratación del personal docente e investigador

La contratación del personal docente e investigador se realizará de conformidad con las previsiones legales aplicables y a través de los correspondientes concursos y procesos de selección establecidos en la normativa para la selección de personal docente e investigador interino o contratado de la Universidad de La Rioja.

Artículo 14. Contratación por urgencia

La contratación por razones de urgencia se ajustará a las previsiones contenidas en la legislación universitaria aplicable, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones normativas dictadas por la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia universitaria, la legislación laboral y las normas propias de la Universidad de La Rioja recogidas en la normativa para la selección de personal docente e investigador interino o contratado de la Universidad de La Rioja.

Artículo 15. Modificación de la normativa

Cualquier modificación de la citada normativa para la selección de personal docente e investigador interino o contratado de la Universidad de La Rioja, en lo referente a personal laboral, deberá ser negociada en la Comisión de Seguimiento e Interpretación del presente Convenio.

TÍTULO III ORGANIZACIÓN, CONDICIONES LABORALES Y JORNADA

Artículo 16. Organización del trabajo

Corresponde a la Universidad de La Rioja el ejercicio del poder de dirección y la organización de la actividad profesional y del trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la legislación aplicable y sin perjuicio de los derechos y facultades que corresponden a los representantes del personal.

Artículo 17. Relación de Puestos de Trabajo

La relación de puestos de trabajo (en adelante, RPT) del Personal Docente e Investigador es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal y se crean, modifican y suprimen puestos de trabajo.

La Universidad de La Rioja podrá modificar la RPT de su profesorado por ampliación de las plazas existentes o por minoración o cambio de denominación de las plazas vacantes, en la forma que prevén sus Estatutos. Tanto la RPT como sus modificaciones deberán ser negociadas, en lo que sea de su competencia, con los órganos de representación del Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja con anterioridad a su aprobación por el Consejo de Gobierno.

La Universidad de La Rioja establecerá anualmente, en el estado de gastos de su presupuesto los puestos de trabajo dotados presupuestariamente.

Artículo 18. Necesidades de profesorado.

Anualmente, y con la debida antelación al comienzo del curso académico, la Universidad de La Rioja determinará sus necesidades de profesorado tras la evaluación de las obligaciones académicas docentes, investigadoras, de gestión, de extensión y transferencia de conocimiento que tenga encomendadas.

Esta evaluación se realizará de acuerdo con los criterios de los Planes de Ordenación Docente, que deberán ser negociados, en lo que sea de su competencia, con los órganos de representación del Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja con anterioridad a su aprobación por el Consejo de Gobierno.

Las necesidades de profesorado podrán concretarse mediante la contratación de profesorado a tiempo parcial o a tiempo completo, si bien se tenderá a concentrar la actividad docente e investigadora en figuras de tiempo completo.

Las necesidades presupuestarias de la RPT se ajustarán a las obligaciones académicas del Plan de Ordenación Docente para el curso académico correspondiente.

La aplicación de los criterios de los Planes de Ordenación Docente podrá dar lugar a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja.

Artículo 19. Lugar de prestación del trabajo

El personal docente e investigador contratado desempeñará con carácter general su labor docente e investigadora en cualquiera de los centros docentes, institutos universitarios y demás dependencias o estructuras de la Universidad de La Rioja.

Artículo 20. Jornada y horario de trabajo

La jornada laboral del personal docente e investigador a tiempo completo será de 37 horas y media semanales.

La jornada laboral del personal docente e investigador a tiempo parcial será con carácter general la que se derive de sus obligaciones académicas (docentes, investigadoras, de gestión, de extensión y transferencia de conocimiento).

El horario de trabajo del personal docente e investigador contratado se adecuará al calendario académico, a los horarios establecidos para la impartición de la docencia y al calendario de exámenes, garantizando el cumplimiento de la jornada.

Artículo 21. Vacaciones y días festivos

1. Las vacaciones anuales retribuidas serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se disfrutarán de forma obligatoria entre el 15 de julio y el 31 de agosto, ambos inclusive, en periodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes periodos vacacionales sean compatibles con las necesidades docentes y académicas, sin que los sábados sean considerados días hábiles. La autorización de las vacaciones será automática, siempre que el periodo de disfrute quede comprendido entre el 1 y el 31 de agosto y se corresponda con la totalidad del mes natural.

2. En el supuesto en que el disfrute de las vacaciones coincida con una incapacidad laboral temporal relacionada con las situaciones de maternidad o paternidad, aquéllas quedarán interrumpidas y se disfrutarán con carácter inmediato y a continuación una vez finalizadas dichas situaciones.

3. En el caso de que la unidad familiar esté formada por dos trabajadores de la Universidad de La Rioja a los que les sea de aplicación este Convenio, podrán ejercer el derecho a disfrutar las vacaciones simultáneamente.

4. Tendrán la consideración de días festivos los que como tales aparezcan en el calendario académico.

Artículo 22. Régimen de la prestación laboral e incompatibilidades

1. El contenido de la prestación laboral del personal docente e investigador integra la realización de todas las actividades académicas necesarias para la impartición de las titulaciones oficiales de conformidad con los planes de estudio. Este personal docente e investigador, entre otras, desempeñará labores docentes asignadas por la Universidad a través de las instancias y órganos que sean competentes y de acuerdo con el correspondiente Plan de Ordenación Docente. Asimismo, realizará, en su caso, actividades de investigación y otras de atención a las necesidades de gestión y administración del departamento, centro o universidad. Si la contratación es exclusivamente para la realización de actividad investigadora, el contenido de la prestación integrará las actividades inherentes a dicha tarea.

2. El personal docente e investigador contratado tendrá el régimen de incompatibilidades establecido en la legislación correspondiente del personal al servicio de las Administraciones públicas.

TÍTULO IV CAPACIDAD, DEDICACIÓN, REDUCCIÓN DE JORNADA

Artículo 23. Régimen de dedicación.

El PDI laboral se dedicará a tareas docentes, investigadoras, de gestión y a cualesquiera otras acordadas con la legislación vigente y recogidas en los planes de ordenación docente.

Los Ayudantes, de acuerdo con el Artículo 49 de la LOU, colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales.

Los Profesores Ayudantes Doctores tendrán una dedicación máxima de veintiún créditos (equivalentes a siete horas de docencia reglada a la semana) en cómputo anual y de seis horas de atención a alumnos por semana.

Los Profesores Colaboradores tendrán una dedicación máxima de veinticuatro créditos (equivalentes a ocho horas de docencia reglada a la semana) en cómputo anual y de seis horas de atención a alumnos por semana.

Los Profesores Contratados Doctores tendrán una dedicación máxima de veinticuatro créditos (equivalentes a ocho horas de docencia reglada a la semana) en cómputo anual y de seis horas de atención a alumnos por semana.

Los Profesores Asociados tendrán una dedicación de seis a dieciocho créditos (dos a seis horas de docencia reglada a la semana en cómputo anual y un número igual de horas de atención a alumnos por semana al de su dedicación).

Artículo 24. Modificación del régimen de dedicación

1.- El personal docente e investigador contratado laboral a tiempo completo de la Universidad de La Rioja podrá solicitar al Consejo de Gobierno la modificación del régimen de dedicación. Dicha modificación precisará de informe favorable del Departamento y no supondrá modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

2.- La solicitud de cambio de dedicación deberá presentarse en el Departamento antes del 31 de enero del año correspondiente. Los Departamentos darán curso a sus solicitudes al

Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado antes del 28 de febrero del año correspondiente. A dichas solicitudes deberán adjuntarse los informes emitidos por el Departamento.

3.- El Consejo de Gobierno aprobará la reducción o incremento de la dedicación junto con la planificación docente del curso.

4.- El compromiso de dedicación vincula para todo el curso académico, excepto el pase de parcial a completa, si lo permite la disponibilidad presupuestaria y las obligaciones docentes y académicas.

Artículo 25: Reducciones de jornada

El personal docente e investigador laboral que presta sus servicios en la Universidad de La Rioja podrá solicitar la reducción de jornada por los motivos y en las condiciones que seguidamente se detallan en el presente artículo.

Las solicitudes de reducción de jornada se dirigirán al Director del Departamento, y serán autorizadas por el Vicerrector competente en materia de profesorado.

En los casos en que la reducción de jornada laboral tenga un reflejo proporcional en las obligaciones docentes de su beneficiario, esta reducción se trasladará al cómputo anual. En ningún caso la reducción de jornada supondrá un cambio de la RPT, ni del régimen de dedicación a efectos contractuales.

La concesión de reducción de jornada, en cualquier modalidad, será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada durante el horario que sea objeto de reducción.

Se considera jornada reducida aquella cuya duración es inferior a la normal por alguna de las siguientes causas:

1.- Por motivos familiares

a.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un discapacitado psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, a elección del trabajador.

En el supuesto de cuidado de menor de 10 años o discapacitado psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a percibir un 80% y un 60% de las retribuciones, respectivamente.

En el supuesto de cuidado de mayor de 10 años y menor de 12, se aplicará una reducción proporcional de las retribuciones.

b.- Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de trabajo en un tercio o un medio, con la reducción proporcional de las retribuciones.

c.- Se podrá solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, de carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave, por el plazo máximo de un mes.

d.- La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con la actividad docente o investigadora.

e.- Justificantes: Fotocopia del libro de familia y, en su caso, documento acreditativo de la discapacidad o informe médico sobre la enfermedad y cuidados necesarios.

2.- Lactancia de un hijo menor de quince meses

a.- Duración: Una hora diaria de ausencia del trabajo. Podrá dividirse en dos fracciones o reducir la jornada laboral en una hora, al comienzo o antes de la finalización de la misma. La

trabajadora podrá optar por acumular las horas de lactancia en jornadas completas y ampliar el permiso por maternidad el tiempo correspondiente.

b.- Cuando ambos progenitores trabajen podrán disfrutar de este derecho indistintamente cualquiera de ellos.

c.- Cuando existan dos o más hijos menores de quince meses el tiempo de reducción se multiplicará por el número de hijos a cuidar.

d.- Este derecho será compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal.

e.- Justificantes: Fotocopia del libro de familia y en el caso de que el permiso lo disfrute el padre, será necesario que aporte un certificado de la empresa donde la madre presta sus servicios, en el que quede constancia de que la madre no ha solicitado ni tiene concedido este permiso.

3.- Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización a continuación del parto

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones, siempre que las necesidades docentes e investigadoras lo permitan.

4.- Por razón de enfermedad

Podrán solicitar y obtener de manera temporal reducción de jornada de hasta un medio, con reducción proporcional de retribuciones, aquellos trabajadores que la precisen en procesos de recuperación por razón de enfermedad, siempre que las necesidades docentes e investigadoras lo permitan.

5.- Por interés particular

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto de trabajo desempeñado podrá solicitar reducción de jornada, en un tercio o en un medio, con la reducción proporcional de retribuciones. El período mínimo de disfrute de esta jornada reducida será de 6 meses. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con cualquiera de las restantes modalidades de reducción de jornada previstas en el presente artículo.

6.- Por violencia de género

Las trabajadoras víctimas de la violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Universidad de La Rioja.

Artículo 26. Exención de tareas docentes de los cargos académicos

Los cargos académicos ocupados por personal laboral a tiempo completo, cuando sea docente, tendrán derecho a una exención docente y de atención a alumnos en los mismos términos que se establezcan en el Plan de Ordenación Docente para los profesores pertenecientes a cuerpos docentes.

Los profesores contratados laborales que desempeñen cargos académicos con derecho a exención docente total o parcial podrán renunciar total o parcialmente a dicha exención. Esta exención afectará a cursos académicos completos y deberá comunicarse antes de la elaboración del plan de ordenación docente del curso correspondiente.

La reincorporación a las plenas tareas docentes de los profesores que cesen en un cargo académico tendrá lugar con carácter inmediato en el primer cuatrimestre posterior al cese, siempre que éste no se haya iniciado o no haya transcurrido más de un mes de su inicio.

TÍTULO V AUSENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 27. Ausencias por enfermedad y violencia de género

1. Las ausencias por enfermedad, de duración no superior a tres días, serán justificadas a la Secretaría del Departamento correspondiente, acompañándose el volante médico, el cual deberá ser remitido a la unidad administrativa competente en materia de personal con la mayor brevedad. Salvo imposibilidad justificada, deberá comunicarse la ausencia a la Secretaría del Departamento el mismo día en que se produzca.

Las faltas de asistencia de los empleados públicos de la Universidad de La Rioja víctimas de la violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

2. Toda ausencia por enfermedad superior a tres días será justificada mediante la presentación del correspondiente parte de Incapacidad Temporal (en adelante I.T.) en el Servicio de Gestión de Personal.

Cuando dicha situación supere el plazo de siete días, serán entregados los correspondientes partes de confirmación de la I.T.. No será necesaria la presentación del parte de confirmación en los supuestos de permiso por maternidad.

La unidad administrativa con competencias en materia de personal notificará a la Secretaría del Departamento correspondiente que el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal.

Artículo 28. Permisos y licencias

El personal docente e investigador contratado tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos y licencias de la jornada en los supuestos que se detallarán a continuación.

Las referencias hechas a cónyuges serán extensivas a la situación que deriva de la inscripción en el Registro de Uniones de Hecho o constancia notarial.

En ningún caso la concesión del permiso o licencia supondrá modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del PDI.

Artículo 29: Permisos retribuidos

El personal docente e investigador docente laboral que presta servicios en la Universidad de La Rioja tendrá derecho a disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, en las condiciones que seguidamente se especifican en el presente artículo.

Se solicitarán en la Secretaría del Departamento al que pertenezca el solicitante, y serán autorizados por el Director del Departamento y comunicadas al Vicerrectorado con competencias en materia de Profesorado y al Decano de Facultad o Director de Escuela.

A todos los efectos los permisos aquí relacionados cuentan como servicio efectivo.

No se podrán solicitar días de permisos retribuidos que no estén expresamente incluidos en el presente artículo.

1.- Fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares

a) De un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días hábiles.

b) De un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días hábiles.

Cuando se necesite hacer un desplazamiento desde el domicilio habitual a localidad que diste más de 60 Km. el permiso podrá ampliarse en un día adicional.

No se podrá disfrutar de este permiso cuando la hospitalización del familiar fuese por parto.

En caso de fallecimiento o accidente grave, si el hecho se produce durante la jornada de trabajo o finalizada ésta, se entenderá que el permiso comienza al día siguiente.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad o informe de necesidad de cuidados, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar afectado haya estado hospitalizado.

En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización será necesario un informe médico sobre la necesidad de reposo y cuidados domiciliarios. En caso contrario, el permiso se limitará al día de la intervención.

Previa justificación y siempre que sea compatible con las necesidades docentes o investigadoras estos días podrán ser utilizados de forma discontinua.

Justificantes:

- En el caso de fallecimiento: Copia del certificado de defunción y justificante de parentesco.
- En el caso de enfermedad grave: Justificante médico y justificante de parentesco.
- En el caso de hospitalización: Certificado de hospitalización, que indicará la duración prevista, y justificante de parentesco. Cuando los días no se disfruten de forma continuada también deberá presentarse certificado médico del alta hospitalaria.
- En el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización: Informe médico sobre la necesidad de reposo y cuidados domiciliarios.

2.- Asistencia a consulta médica del trabajador

- a) Motivo: La asistencia del trabajador a la consulta del médico de cabecera o de los especialistas autorizados en función del sistema de salud que le corresponda.
- b) Duración: Por el tiempo imprescindible
- c) Justificantes: Comprobante de asistencia a consulta médica.

3.- Acompañamiento a consulta médica

- a) Motivo: Acompañar a consultas médicas en los mismos términos que en el apartado anterior a hijos menores de 16 años, ancianos hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación o discapacitados a su cargo que, reuniendo la condición anterior, exijan su presencia.
- b) Duración: Por el tiempo imprescindible.
- c) Justificantes: Comprobante de asistencia a consulta médica y fotocopia del libro de familia y/o justificante de la necesidad de acompañamiento.

4.- Acompañamiento a hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial o personas dependientes

- a) Motivo: Asistir a las reuniones de los órganos de coordinación de los centros de educación especial donde el hijo discapacitado reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, o acudir a reuniones en aquellos centros donde se encuentren internadas personas dependientes por razón de su enfermedad y a cargo del trabajador.
- b) Duración: Por el tiempo imprescindible.
- c) Justificantes: fotocopia del libro de familia y justificante de la asistencia del empleado al centro.

5.- Asistencia a exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto

- a) Duración: Tiempo imprescindible.
- b) Justificantes: Comprobante de asistencia.

6.- Asistencia a técnicas de fecundación

- a) Motivo: Asistir a técnicas de fecundación asistida.
- b) Duración: Tiempo imprescindible
- c) Justificantes: Comprobante de asistencia y justificación de la necesidad de asistir dentro de la jornada de trabajo.

7.- Interrupción del embarazo, en los casos que contempla la legislación vigente

- a) Duración: La trabajadora tendrá derecho hasta tres días de permiso cuando no se le conceda la correspondiente incapacidad temporal.
- b) Justificante: Documento expedido por el facultativo competente.

8.- Traslado del domicilio habitual

- a) Duración: Un día en misma localidad, o dos días cuando el traslado sea a otra localidad que diste más de 60 Km.
- b) Justificantes: Contrato de compraventa o alquiler, certificado de empadronamiento, etc.

9.- Asistencia a exámenes finales o liberatorios en centros oficiales o a pruebas selectivas convocadas por las Administraciones y Organismos Públicos

- a) Duración: El día de su celebración y el tiempo necesario para el desplazamiento.
- b) Justificantes: Certificado de asistencia.

10.- Deber inexcusable de carácter público o personal

- a) Motivo: Se entiende por "deber inexcusable" la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento le genera una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa. Así como los deberes de carácter cívico como la participación en procesos electorales y el ejercicio del derecho de sufragio. El deber ha de ser personal, es decir, sin posibilidad de ejecución por medio de un representante o sustituto.

Se incluyen entre los deberes de carácter público o personal:

- La asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
 - La asistencia de los Concejales y Diputados a los Plenos de las instituciones respectivas.
 - La asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de asociaciones cívicas, por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas y hayan sido convocadas formalmente por algún órgano de la Administración Pública.
 - El cumplimiento de los deberes de los ciudadanos derivados de una consulta electoral nacional, autonómica o municipal; así como las elecciones a órganos de representación en el ámbito de la Universidad.
 - La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente como miembros del mismo.
- b) Duración: El tiempo imprescindible.
 - c) Justificante: El que proceda según el caso.

11.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal

Este derecho se ejercerá en los términos previstos en los Acuerdos sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical entre la Universidad de La Rioja y las Organizaciones Sindicales.

12.- Asuntos particulares

Los trabajadores podrán disfrutar, por asuntos particulares, hasta ocho días al año, siempre que se hubiera cumplido un año de servicio o, si no fuese el caso, la parte proporcional correspondiente al de servicios efectivos prestados durante el año.

Estos días podrán disfrutarse a conveniencia del trabajador, previa autorización y respetando las necesidades docentes o investigadoras, dentro del año al que correspondan y, en casos excepcionales y previa autorización del Vicerrector con competencias en profesorado, previo informe del Departamento correspondiente, hasta el 31 de enero del año siguiente.

Además de los días de asuntos particulares, previstos en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de días adicionales por asuntos particulares al cumplir el octavo trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir de éste.

Los días de asuntos particulares adicionales se acumularán al período de vacaciones estivales, siempre que las necesidades docentes e investigadoras lo permitan.

Artículo 30. Licencias retribuidas.

1. Licencia por matrimonio

Duración: Los trabajadores de la Universidad de La Rioja, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración 15 días naturales en caso de matrimonio, incluido el día de su celebración. Pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte. Su disfrute puede ser bien continuado o partido, distribuyendo en ese caso los quince días en dos períodos, antes y después de la fecha del matrimonio, pudiéndose acumular al período vacacional si las necesidades docentes e investigadoras lo permiten.

Justificantes: Certificado del Registro.

2. Licencia por maternidad

Duración: Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El período de licencia se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor, podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de licencia no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando de la licencia de maternidad inicialmente concedida, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el padre tendrá derecho a esta licencia por el período que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de licencia podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto obligatorias para la madre. El período de licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que le correspondan.

La licencia podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores, si lo permiten las necesidades docentes e investigadoras y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Licencia de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo

Duración: Quince días. En el supuesto de nacimiento, la licencia corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de descanso establecido en el artículo 30.4 del presente Convenio, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a esta licencia por acogimiento o adopción podrá ser ejercido por el otro.

En el caso de nacimiento, la fecha de comienzo de la licencia será la del día de nacimiento. Si éste se produce durante la jornada de trabajo o finalizada ésta, se entenderá que comienza al día siguiente.

En el caso de adopción o acogimiento, la fecha de comienzo de la licencia será, a opción de los adoptantes, a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento preadoptivo.

El supuesto de parto o adopción múltiple no supondrá causa para ampliar la duración de esta licencia.

4. Licencia por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de un menor, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año

Dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de descanso.

En los supuestos de discapacidad del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

En los casos de disfrute simultáneo de ambos progenitores de los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan.

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores, si lo permiten las necesidades docentes e investigadoras y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

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

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

Artículo 31. Licencia por asuntos propios

1.- Los profesores universitarios contratados laborales a tiempo completo podrán solicitar una licencia por asuntos propios, cuya duración no podrá exceder de tres meses cada dos años, contados en días naturales.

2.- La licencia por asuntos propios requiere la renuncia expresa del beneficiario de todas las retribuciones económicas que pudieran corresponderle durante el periodo de duración de la licencia.

3.- Los profesores universitarios interesados en disfrutar de una licencia por asuntos propios lo solicitarán al Departamento dos meses antes del comienzo efectivo de dicha licencia.

4.- La concesión de una licencia por asuntos propios corresponde al Rector, previa aprobación del Consejo de Gobierno e informe del Departamento que determine si la concesión de la licencia es compatible con las necesidades docentes o investigadoras.

TÍTULO VI

PERMISOS Y LICENCIAS POR ESTUDIOS PARA REALIZAR ACTIVIDADES DOCENTES O INVESTIGADORAS. EXCEDENCIAS

Artículo 32. Permisos y licencias por estudios para realizar actividades docentes o investigadoras.

El personal docente e investigador laboral de la Universidad de La Rioja tendrá derecho a obtener los permisos y licencias que se contemplan en la legislación vigente y las previstas en la normativa de licencias y permisos de la Universidad de La Rioja para el profesorado de los Cuerpos Docentes Universitarios. En ningún caso la concesión del permiso o licencia supondrá modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del profesorado en el Departamento al que pertenezca el solicitante.

Al profesorado con vínculo temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de permisos y licencias referido en el párrafo anterior.

Artículo 33. Excedencia

Se podrá solicitar la excedencia voluntaria en los términos que establezcan las disposiciones normativas de aplicación al personal laboral.

La excedencia del PDI laboral podrá adoptar las siguientes modalidades:

1. **Excedencia voluntaria por interés particular.** El PDI laboral podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

2. **Excedencia voluntaria por agrupación familiar.** Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los trabajadores cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo en ella.

3. **Excedencia por cuidado de familiares.** El PDI laboral tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto

cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este período, la reserva será a un puesto de la misma retribución

El personal en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

4. Excedencia por razón de violencia de género. Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de trienios, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones y, en su caso, las prestaciones sociales que la Universidad convoque.

5. Excedencia por incompatibilidad. El personal que, como consecuencia de la normativa vigente sobre incompatibilidades en el sector público, deba optar o haya optado por un puesto de trabajo distinto al que ocupaba en una categoría ordinaria en la Universidad, siempre que el otro puesto de trabajo esté dentro del ámbito de aplicación de la Ley de Incompatibilidades, quedará en situación de excedencia voluntaria, aun cuando no haya cumplido un año de antigüedad en el puesto. Mientras permanezca en esta situación conservará el derecho al reintegro en términos similares a los que se establezcan para los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios.

Artículo 34. Licencias sabáticas

1. El Consejo de Gobierno podrá conceder licencias sabáticas por un período máximo de un año al personal docente e investigador con contrato laboral indefinido, a propuesta del departamento al que se encuentre adscrito y previa solicitud del interesado. Al beneficiario de la licencia se le considerará en servicio activo a todos los efectos.

2. La obtención de la licencia se realizará en similares términos a lo previsto para el Personal Docente e Investigador Funcionario de la Universidad de La Rioja.

TÍTULO VII SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 35. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto

1. Los trabajadores tendrán derecho a suspensión de contrato con reserva de puesto en los siguientes casos:

- a) Maternidad de la madre trabajadora o paternidad del padre trabajador, según legislación vigente.
- b) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.
- c) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme.
- d) Estancias en otras universidades, centros de investigación o empresas para la realización de actividades investigadoras o docentes y previa solicitud al Rector.
- e) Mutuo acuerdo entre ambas partes.
- f) Las consignadas válidamente en el contrato.
- g) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- h) En las situaciones de excedencia, en los términos pactados en este Convenio.
- i) Por el ejercicio del derecho de huelga.
- j) Incapacidad temporal e invalidez provisional de los trabajadores.
- k) Riesgo durante el embarazo, de conformidad con el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La suspensión del contrato de trabajo exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. No obstante, en los procesos de incapacidad temporal y riesgo en el embarazo, la Universidad de La Rioja retribuirá el 100% del salario del trabajador, recuperando el porcentaje correspondiente de la Tesorería de la Seguridad Social por los procedimientos reglados al efecto.

3. Al cesar las causas de suspensión, el trabajador deberá reintegrarse al puesto al día siguiente de producirse la misma, en todos los supuestos de suspensión, excepto en los apartados e) y f) en que se estará a lo pactado.

4. En los supuestos de incapacidad temporal cesará el derecho de reserva, si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez. En los supuestos de prórroga de la I.T. y durante el período de duración de la misma se tendrá derecho a reserva de plaza del mismo grupo y categoría igual o similar.

5. Capacidad disminuida. El personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias apreciadas por la Comisión de Evaluación de Incapacidad del I.N.S.S. será destinado a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial ni profesional, dentro de los puestos disponibles y de acuerdo con su capacidad.

6. Constituye causa de suspensión del contrato laboral la contratación en otra Universidad o Centros que realicen actividad investigadora, previa acreditación de la referida contratación y que tenga por objeto desarrollar labores investigadoras o docentes. Dicha suspensión conllevará reserva de puesto de trabajo. El trabajador deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la finalización del contrato.

La suspensión del contrato laboral tendrá una duración máxima de un año, pudiendo ser prorrogada por otro período de hasta un año.

Artículo 36. Extinción del contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo se extinguirá por las siguientes causas:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato.
- c) Por expiración del tiempo convenido o por la realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador con un preaviso de quince días.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por jubilación del trabajador.

g) Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual de la Universidad de La Rioja.

h) Por despido del trabajador.

2. A la finalización de los contratos de duración determinada, la administración de la Universidad de La Rioja extenderá el correspondiente finiquito que contendrá los siguientes elementos:

a) Las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, en función del tiempo trabajado.

b) La parte proporcional de las vacaciones anuales.

c) En general, todo derecho de contenido económico reconocido al trabajador, y pendiente de abono.

TÍTULO VIII FORMACIÓN

Artículo 37. Formación

La Universidad de La Rioja fomentará las medidas que permitan el perfeccionamiento profesional y académico de su personal docente e investigador contratado, reconociendo situaciones que faciliten su presencia en otras Universidades e instituciones docentes e investigadoras.

La Universidad de La Rioja desarrollará un plan de formación plurianual que atienda las áreas de formación didáctica, de formación en nuevas tecnologías, en idiomas específicos, en gestión de la docencia y la investigación y la formación en salud laboral.

TÍTULO IX RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 38. Estructura salarial

Las retribuciones del PDI laboral se ajustarán a la estructura salarial y a los conceptos retributivos definidos en la normativa autonómica de aplicación.

Artículo 39. Conceptos retributivos

Las retribuciones aplicables al PDI laboral serán básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas:

- el sueldo base,
- los trienios y
- las pagas extraordinarias.

Son retribuciones complementarias:

- el complemento de destino,
- el complemento laboral específico, con los siguientes componentes:
 - o general,
 - o de cargo académico y
 - o de méritos docentes.
- el complemento personal por productividad y
- otros complementos estatales o autonómicos

Artículo 40. Retribuciones básicas

1. El sueldo base de todas las categorías contractuales, a excepción de los profesores asociados, será igual al de un profesor funcionario del Grupo A, Subgrupo A1 de los cuerpos docentes universitarios. Los profesores asociados, con la dedicación máxima permitida, percibirán el 70% de dicha cantidad. Los profesores asociados contratados con una dedicación inferior percibirán el sueldo base correspondiente con carácter proporcional.
2. El PDI laboral cuyas referencias retributivas se contemplan en el artículo 41 del presente Convenio percibirá un trienio por cada tres años de prestación de servicios efectivos. El importe y el sistema de devengo y percepción (su abono) serán los que

correspondan a los funcionarios del Grupo A, Subgrupo A1. El reconocimiento de los servicios previos se efectuará de conformidad con la legislación vigente.

Los profesores asociados, con arreglo a la dedicación asignada, percibirán el importe proporcional de los trienios que les correspondan de conformidad con lo dispuesto en la normativa en materia de incompatibilidades.

3. El PDI laboral percibirá dos pagas extraordinarias que se devengarán en la cuantía de una mensualidad del sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento laboral específico, abonándose en los meses de junio y diciembre. El sistema de devengo de las pagas extraordinarias será el mismo que está regulado para los funcionarios del Grupo A, Subgrupo A1.

Artículo 41. Bases retributivas de referencia.

Se define la *base de referencia* como la suma del sueldo base, el complemento de destino y la componente general del complemento específico en cómputo anual (14 pagas) para los diferentes cuerpos docentes universitarios.

Para cada categoría de PDI laboral la suma del sueldo base, el complemento de destino y el componente general del complemento laboral específico en cómputo anual se calcularán como un porcentaje de la *base de referencia*, de acuerdo con la siguiente tabla:

Categoría	Porcentaje retributivo	Figura de referencia
Ayudante	65%	TU
Ayudante Doctor	85%	TU
Contratado Interino	90%	TEU
Colaborador I	90%	TEU
Colaborador II	100%	TEU
Contratado Doctor I	100%	TU
Contratado Doctor II	90%	CU

Las retribuciones de los Ayudantes serán superiores al importe que se establezca para el Personal Investigador en Formación (PIF).

Artículo 42. Complemento de destino y complemento laboral específico.

1. Todas las categorías contractuales, a excepción de los profesores asociados, percibirán el complemento de destino. El complemento de destino, a excepción de los ayudantes, será igual al de su figura de referencia definida en el artículo 41.
2. Todas las categorías contractuales, a excepción de los profesores asociados y los ayudantes, percibirán el complemento laboral específico.

Artículo 43. Componente por cargo académico del complemento laboral específico

El componente por cargo académico del complemento laboral específico tendrá la cuantía que esté reconocida para el personal funcionario de los cuerpos docentes.

Artículo 44. Componente por méritos docentes del complemento laboral específico y complemento personal por productividad

1. El PDI laboral con contrato indefinido podrá someter la actividad docente realizada cada cinco años a una evaluación ante la Universidad de La Rioja, la cual valorará los méritos que concurran en el mismo por el desarrollo de la actividad docente encomendada a su puesto de trabajo, en los mismos términos que para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios. Superada favorablemente la evaluación, el profesor adquirirá y consolidará por cada una de ellas un componente por méritos docentes.
2. El PDI laboral con contrato indefinido podrá someter la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho periodo, en los mismos términos que para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios. Superada favorablemente

la evaluación el profesor adquirirá y consolidará por cada una de ellas un complemento personal por productividad.

3. El importe de ambos complementos constituirá para la Universidad de La Rioja un coste final (incluidos los costes sociales) del 80% del coste del complemento equivalente en la figura de referencia definida en el artículo 41. El proceso de implantación se escalonará en tres años, de tal forma que en el primer año se retribuirá el 50%, en el segundo año el 75% y en el tercer año el 100%.

Artículo 45. Otros complementos estatales y autonómicos

La Universidad de La Rioja se compromete a defender y promover ante los responsables de la Comunidad Autónoma la puesta en marcha de las retribuciones adicionales: méritos individuales docentes, investigadores y de gestión.

La Universidad de La Rioja prestará un apoyo explícito para la incorporación plena de los profesores laborales permanentes con dedicación exclusiva a la Universidad de La Rioja al Plan de Incentivos.

Artículo 46. Retribuciones de los profesores visitantes

Los profesores visitantes percibirán la retribución pactada en su contrato de trabajo, teniendo en cuenta sus tareas y dedicación en el desarrollo de actividades docentes y de investigación en los distintos departamentos o institutos universitarios de la Universidad de La Rioja, debiendo tomarse en consideración, también, a tal efecto el currículum académico, científico e investigador del visitante con el límite máximo de las retribuciones de un Titular de Universidad.

Artículo 47. Actualización salarial

1. Los conceptos retributivos desglosados en el presente Convenio comenzarán a aplicarse con efectos 1 de enero de 2009.
2. Las retribuciones del PDI laboral experimentarán el incremento salarial anual que legalmente corresponda a los empleados públicos de acuerdo con lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado o norma que, en su defecto, contenga una cláusula similar.

TÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Régimen disciplinario

Con carácter general al personal docente e investigador incluido en el ámbito de este Convenio se le aplicará el régimen disciplinario relativo a los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, en el marco de lo dispuesto en el Título VIII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

TÍTULO XI SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 49. Comisión de Seguimiento e Interpretación

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

2. En la Comisión de Seguimiento e Interpretación estarán representadas las mismas partes que conciertan el presente Convenio. Estará compuesta por 3 representantes de cada una de las partes.

3. La Comisión de Seguimiento e Interpretación estará presidida por el Vicerrector competente en materia de profesorado o persona en quien delegue.

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

- a) Interpretar la totalidad del articulado y cláusulas del presente Convenio Colectivo.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Solucionar conflictos colectivos en los términos establecidos en el artículo 50.
- d) Actualizar el contenido del presente Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones obligadas por cambios normativos.
- e) Aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento Interno.

El funcionamiento de la Comisión de Seguimiento e Interpretación se adecuará a lo dispuesto en la normativa vigente en materia de órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento de las Administraciones Públicas, en defecto de reglamento propio.

5. Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento e Interpretación serán por consenso y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo, al cual se incorporarán como Anexos.

6. La Comisión de Seguimiento e Interpretación se reunirá con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes. En este caso, la reunión deberá tener lugar en los 10 días siguientes a la solicitud, teniendo como referencia los días hábiles según el calendario académico vigente.

7. La Comisión de Seguimiento e Interpretación continuará ejerciendo sus funciones hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio colectivo.

Artículo 50. Mediación en conflictos colectivos.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio requerirá, para su consideración de licitud, del previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, a la que se reconoce por las partes como instancia en cuyo seno podrá intentarse la solución de dicho conflicto.

2. La Comisión de Seguimiento e Interpretación deberá reunirse a tal efecto dentro de los 30 días siguientes a que tenga entrada en su Secretaría la comunicación del conflicto colectivo. En caso contrario quedará expedita la vía jurisdiccional correspondiente.

Artículo 51.- Extinción

Son causas de extinción del presente Convenio:

- a) La denuncia por cualquiera de las partes firmantes del mismo, Universidad de La Rioja o Comité de Empresa del Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja.
- b) El mutuo acuerdo de las partes, que deberá instrumentalizarse por escrito.

Disposición Adicional Primera

La Universidad de La Rioja se compromete a impulsar medidas que permitan la contratación de lectores en el marco de la legislación vigente.

Las bases retributivas de referencia, en los términos establecidos en el artículo 41 del presente convenio, serán, para la figura de los lectores, las que seguidamente se detallan.

Categoría	Porcentaje retributivo	Figura de referencia
Lector	90%	TEU

Disposición Adicional Segunda

A los efectos previstos en el artículo 44.2, la Universidad de La Rioja se compromete a alcanzar los acuerdos que procedan para realizar la correspondiente evaluación durante la vigencia del presente Convenio.

Disposición Adicional Tercera

El personal englobado en el ámbito subjetivo del presente convenio tendrá derecho a las prestaciones por acción social de la Universidad de La Rioja en los términos establecidos en la normativa reguladora de acción social.

Disposición Adicional Cuarta

La Universidad de La Rioja se compromete a la elaboración de un Plan de funcionarización para profesores con contrato laboral indefinido a tiempo completo sobre la base del preacuerdo de 7 de mayo de 2008.

Disposición Transitoria Primera

Hasta la entrada en vigor del Estatuto del Personal Docente e Investigador, será de aplicación, en términos similares, al personal docente e investigador laboral la normativa aplicable al personal docente e investigador funcionario de la Universidad de La Rioja en materia de permisos y licencias por estudios para realizar actividades docentes o investigadoras.

Disposición Transitoria Segunda

Con efectos 1 de junio de 2008, la base retributiva de referencia para los Ayudantes será el 60% del Titular de Universidad.

Disposición Final Única

El presente convenio colectivo se firma por duplicado ejemplar, en la ciudad de Logroño, el 31 de marzo de 2009, a los efectos oportunos.

Por la Universidad de La Rioja

Por el Comité de Empresa del PDI
laboral de la UR

D. José M^a Martínez de Pisón Cavero
Rector Magnífico. de la UR

D. Javier Esteban Vicuña Martínez
Presidente

ANEXO DE NORMATIVA APLICABLE EN MATERIA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

1. NORMATIVA GENERAL

- a. Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c. Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- d. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- e. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre Incompatibilidades del Personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.
- f. Real Decreto 1930/1984, de 10 de octubre, por el que se desarrolla el artículo 45. 1, de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

2. NORMATIVA UNIVERSITARIA

- a. 2.1. General
 - i. Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (B.O.E. 24/12/2001), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (B.O.E. 13/04/2007).
 - ii. Decreto 104/2003, de 29 de agosto, por el que se regula el régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado por la Universidad de La Rioja, modificado por el Decreto 6/2009, de 13 de febrero.
 - iii. Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, (en tanto no se oponga a otras normas posteriores).
- b. 2.2. Normativa Infraestatutaria
 - i. Normativa para la selección de personal docente e investigador interino o contratado de la Universidad de La Rioja. (Aprobada en Consejo de Gobierno el 9/5/07).
 - ii. Normativa de licencias para estudio e investigación y determinadas situaciones administrativas del Personal Docente e Investigador Funcionario de la Universidad de La Rioja. (Aprobada en Consejo de Gobierno el 7/6/04).
 - iii. Procedimiento para la adaptación del profesorado universitario de la Universidad de La Rioja a la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. (Aprobado en Consejo de Gobierno el 7/6/07).
 - iv. Normativa de acción social de la Universidad de La Rioja.
- c. Otros Pactos o Acuerdos
 - i. Convenio Específico de Colaboración entre la Universidad de La Rioja y la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) para la evaluación de los sexenios de los profesores contratados. Firmado el 12 de noviembre de 2008.
 - ii. Acuerdo sobre derechos sindicales y ejercicio de la actividad sindical entre la Universidad de La Rioja y las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO. Firmado el 20 de diciembre de 2002.