



PROPUESTAS UGT UGR PARA EL II CONVENIO COLECTIVO PDI LABORAL DE LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

ORIENTACIONES PARA EL NUEVO CONVENIO COLECTIVO PDI L

- Mantener lo que ha sido positivo para el trabajador
- Adaptarlo a la legislación posterior: LOSU, Acuerdo Andalucía 2018, LUPA, Ley de Función Pública. TREBEP-2015.
- Incluir reconocimientos judiciales, como los Complementos del PDI Temporal
- Incluir reivindicaciones de los colectivos
- Mejorar las Tablas Salariales
- Cumplir artículos pendientes: Premio Funcionarización

ARTÍCULOS 1-11, en la que se omite el nº 5. Tienen una redacción legal/institucional en la que no entramos de momento

ARTÍCULO 12.- Organización del trabajo (Incluye normativas aplicables y declaración de intenciones). Se recomienda la simple actualización normativa

ARTÍCULO 13.- Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

Eje programático: Incidir en la obligatoriedad de que cada Universidad cuente con su RPT. Incluir una Disposición Transitoria donde se recoja el plazo máximo 6 meses, desde la firma del presente convenio, para su desarrollo previa negociación con el Comité de Empresa.

PROPUESTA:

Disposición transitoria ...: En el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo las universidades andaluzas aprobarán las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo de PDI, previa negociación con el Comité de Empresa.

Motivación: De nada sirve hablar de RPT si no hay un plazo para acometerla.

ARTÍCULO 14.- Modalidades de contratación

Eje programático: Eliminar la diferenciación entre Ordinarios y Extraordinarios, quedando solo una única categoría genérica. Cada modalidad de contratación, por definición, ya implica su dedicación horaria. La adaptación de estas modalidades debe realizarse conforme a la LOSU, con el objetivo final de



acabar con la temporalidad (hacer referencia a pronunciamiento Tribunales Europeos sobre la temporalidad en España). Se debe eliminar toda referencia a la diferenciación de contratos en los artículos siguientes, como art. 17, art. 44, art. 45., art. 46

PROPUESTA:

***Desaparece el apartado 14.3 que pasa a integrarse en el art. 14.1, quedando redactado del siguiente modo:**

“Las categorías de personal docente e investigador a tiempo completo son las siguientes: Profesor Ayudante Doctor, Profesor Colaborador, Profesor Contratado Doctor (Profesor Permanente Laboral), Profesor Sustituto, Profesor Visitante y Profesor Emérito.”

Motivación: Resulta necesario eliminar la diferencia entre categorías ordinarias y extraordinarias, que resultan ser una fuente de discriminación. La modificación es conforme con la línea jurisprudencial que proscribe tales discriminaciones en relación al PDI temporal.

Igualmente, se elimina la categoría de “ayudante”, al desaparecer como categoría en la LOSU.

Eje programático: Los investigadores deben tener la consideración de Empleados Públicos. Hay que evitar los “falsos investigadores”.

El **art. 14.4** quedaría redactado como sigue:

“Las categorías de personal investigador no recogidos en la RPT son las siguientes: personal investigador contratado en formación y personal investigador contratado de acuerdo con la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, según redacción dada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre.

El personal investigador no podrá ser discriminado en materia salarial y de derechos respecto al resto del personal laboral incluido en este convenio.”

Disposición transitoria ...:

“Se mantienen los derechos de los investigadores que a la entrada en vigor del presente convenio que estén contratados por obra o servicio.

Aquellos investigadores por proyecto que ostenten una antigüedad superior a tres años en el mismo puesto de trabajo se considerarán personal fijo.”

Motivación: Se constata la proliferación de “investigadores sin actividad investigadora” que se acumulan bajo el subterfugio de “personal contratado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica a través del contrato por obra o servicio determinado.” La realidad es que se trata de un espacio de alta precariedad, p. e. contratos dirigidos a personal que no es doctor, con escasa duración, que nunca supera los tres años y cuya



culminación no conduce a la obtención del grado de doctor. Explotación pura y dura.

Cualquier política de estabilización de los investigadores pasa exclusivamente por el acceso a los cuerpos docentes. Consideramos una burla hablar de la figura del “investigador profesional” en las universidades, dado que el cometido de las mismas es la docencia y la investigación, a diferencia de centros de investigación ajenos a las universidades, tales como el CSIC. De este modo, la figura del “investigador” solo puede considerarse como una figura de tránsito o en formación, que comprende la preparación para el acceso a la función docente e investigadora, pero nada más (*sic*).

Así mismo, constatamos que dichos “contratos de investigación por proyectos” comportan unas cantidades destinadas a salarios que terminan siendo insuficientes, por cuanto no prevén las diferencias salariales por subidas de convenio colectivo e incluso por aumento del SMI. Lo que conlleva el consiguiente desembolso imprevisto para las universidades públicas. Dichos perjuicios a las universidades públicas se ven incrementados con la no previsión en dichos proyectos de las cantidades para la liquidación de dichos contratos (“finiquitos” o derechos a la liquidación de haberes por finalización de los contratos laborales por obra o servicio), así como de las posibles indemnizaciones para el caso de que las mismas sean acordadas por los Juzgados de lo Social.

En el reverso de las situaciones de ilegalidad manifiesta, constatamos que dichos contratos en fraude de ley conllevan partidas para los coordinadores o directores bajo el eufemismo de “retribución por dirección de proyecto”, lo que genera un interés en su mantenimiento y un beneficio adicional para aquellos profesores que promocionan dichos contratos.

Más significativo puede ser que las actividades de dichos “proyectos” suelen ocultar atentados a la libre competencia con las empresas del sector privado, las cuales pueden impugnar dichos contratos en su versión exterior, o acudir a la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), exponiendo a las universidades públicas a fuertes sanciones económicas que pueden poner en peligro la supervivencia de la universidad pública.

Por ello, postulamos la protección de los actuales “investigadores sin actividad investigadora” a fin de no ser discriminados en su relación laboral, al tiempo que apostamos por estabilizar a aquellos “falsos investigadores” que están adscritos a trabajos estructurales, con su cualificación correspondiente y reconocimiento de todos sus derechos.

Así mismo, se postula eliminar la expresión “*cuya beca figure en el registro general de programas de ayudas a la investigación*”, por los siguientes motivos: La utilización de los contratados a proyecto como “cajón de sastre” también afecta a no pocos doctorandos que acceden a este tipo de contrato pre-doctoral para poder financiar la realización de la tesis, con la consecuencia de no reflejar la actividad investigadora. Por ello, postulamos la integración de este tipo de figuras pre-doctorales en el Plan Propio de cada universidad andaluza siempre que garanticen el periodo necesario para la realización de la tesis doctoral.



ARTÍCULO 15. Profesores Asociados

Ejes programáticos: En este artículo es necesario incidir en dos aspectos: 1º No limitar la actividad investigadora de los Profesores Asociados (PA), lo que coartaría su carrera profesional y limitaría el posible acceso a los complementos correspondientes (necesarios para acreditarse a otras figuras docentes); 2º Prevenir el abuso de la figura del PA en el propio entorno universitario, eliminando la figura de “falso asociado”.

PROPUESTA

El Art. 15.1 quedaría redactado así:

“El profesorado asociado será contratado, en los términos recogidos en la LOSU, para llevar a cabo funciones docentes directamente relacionadas con su actividad profesional, incluyendo todas las responsabilidades académicas comunes al resto del profesorado. Junto a su actividad docente, podrán continuar realizando su actividad investigadora, en busca de la máxima calidad docente, lo que debe ser estimulado y reconocido por las Universidades empleadoras.”

Motivación:

La contratación de la figura de Profesor Asociado por las Universidades Públicas debe hacerse sin contradicción con la legislación actual (LOSU) pero nada impide aclarar el ámbito general de la misma. No se trata de ampliar su contrato “docente” a “docente e investigador”, pero sí es necesario reconocer que esta figura también puede ejercer una función investigadora independiente y complementaria (la LOSU no dice que no pueda hacerlo) y, por lo tanto, no puede dificultarse el desarrollo individual o colectivo de esta actividad: participar en proyectos de investigación, ser Investigador Principal (IP), dirigir una Tesis Doctoral, integrarse en grupos de investigación etc, todo ello con el aval y, a su vez única limitación, del reconocimiento de su suficiencia y nivel de calidad investigadora por las Agencias correspondientes. El desarrollo de una actividad investigadora impulsa la calidad de la propia docencia y esto es un objetivo importante de las propias Universidades empleadoras.

Por otra parte, el reciente reconocimiento por el Tribunal Supremo del derecho de este profesorado a la evaluación de su actividad investigadora (sexenios de investigación) supone el reconocimiento de esta actividad en el profesorado asociado, así como a que el desarrollo y promoción de su carrera profesional, se vería limitado y coartado por el impedimento, extemporáneo, del mejor ejercicio de ese Derecho.

El Art. 15.2. quedaría redactado de esta manera:

“Con carácter general, cada universidad establecerá, previa negociación con el comité de empresa, un baremo de contratación y los mecanismos necesarios para garantizar que la actividad profesional de los candidatos



a concursos de plazas de profesorado asociado guarde relación directa con las actividades docentes fijadas en la convocatoria. Para ello, el perfil de dichas actividades docentes, a desarrollar por esta figura contractual, debe estar incluido en la Relación de Puestos de Trabajo de las Universidades empleadoras o ser incluido con posterioridad.

Motivación:

La mejor forma de mantener el formato de la figura contractual del Profesor Asociado (profesional de reconocido prestigio...) y evitar los "falsos asociados", es ser muy rigurosos con la autorización previa de la convocatoria de la plaza por las propias Universidades, en cuanto al perfil docente propuesto y la necesidad departamental de cubrir esa docencia. Lo ideal sería que la plaza estuviera contemplada, o pudiera incorporarse con posterioridad, a la RPT de cada Universidad. La objetividad del proceso evaluador en la aplicación del baremo negociado con el Comité de Empresa sería el garante último para evitar la figura controvertida del "falso asociado".

ARTÍCULO 16. Profesores Sustitutos

Ejes programáticos: Se debe modificar el régimen de los Profesores Sustitutos en el sentido de fomentar la actividad de formación, investigación, transferencia y gestión. Así mismo, no podrán ser discriminados en materia de derechos, incluyendo los de la promoción.

PROPUESTA:

Se propone la siguiente redacción al art. 16:

"1. Se podrán celebrar contratos de interinidad, según lo establecido en la legislación laboral, para realizar la función docente e investigadora de aquellos profesores que causen baja con derecho a reserva del puesto de trabajo o bien de los que vean minorada su dedicación docente. En estos casos, en el contrato de trabajo del profesor sustituto se especificará el nombre del profesor sustituido y la causa de sustitución, percibiendo el mismo salario que el profesor sustituido, que nunca será inferior al correspondiente al Profesor Ayudante Doctor.

2. Igualmente, mientras se desarrolla el proceso de selección de plazas previstas en la RPT, también se podrán celebrar contratos de profesor sustituto interino para cubrir la actividad docente e investigadora correspondiente a dichas plazas hasta que finalice el proceso de selección. En este caso, en el contrato de trabajo del profesor sustituto interino se indicará la plaza de RPT cuya actividad docente se está cubriendo, con el salario correspondiente a la plaza vacante.

3. Con objeto de agilizar estas contrataciones, las universidades determinarán el procedimiento de contratación, previa negociación con el comité de empresa."



Motivación:

Se efectúa la equiparación salarial mínima a Profesor Ayudante Doctor Laboral a fin de eliminar esta bolsa de precariedad en el PDI.

La propuesta es evitar los abusos de contratación de Profesores Sustitutos. Para ello, se equiparán salarialmente a las correspondientes de plazas vacantes o a sustituir.

ARTÍCULO 17. Duración de los Contratos.

Es necesario reformularlo con arreglo a la LOSU y otras disposiciones legales que sean de aplicación.

PROPUESTA:

“1. Los contratos pueden ser por tiempo indefinido o de duración determinada en los términos establecidos por la legislación o normativa aplicable.

2. La duración de los contratos será la máxima prevista en la legislación o normativa aplicable. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el periodo de duración de un contrato interrumpirán su cómputo.

3. Los contratos de profesor sustituto cesarán al finalizar las causas que justificaron su celebración. Aquellos contratos de sustitución que superen los tres años pasarán a ser indefinidos a todos los efectos, debiendo convocarse la correspondiente plaza de profesor ayudante doctor, o en caso de no ser doctor la correspondiente plaza de profesor colaborador permanente.”

Motivación: Proponemos evitar el mantenimiento de la figura del Profesor Sustituto otorgando la condición de indefinidos a los que superen los tres años continuados en el mismo puesto, con la consiguiente obligación de concursar a plazas de Profesores Ayudantes Doctores o, en su caso, de Profesores Permanentes.

ARTÍCULO 18. Renovación de los contratos de Profesor Asociado

Eje programático: Es necesario reformular el contenido para adaptarlo a la LOSU.

PROPUESTA:

El Art. 18 quedaría redactado así:

“Los contratos del profesorado asociado tienen un carácter indefinido, de acuerdo con la LOSU, y no requieren su renovación en tanto que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario, se mantengan las necesidades docentes que motivaron el contrato, y salvo que exista informe motivado en contra de su continuidad por parte del departamento. En el caso concreto de los contratos de profesores asociados de las instituciones sanitarias se



estará, además, a lo establecido en su respectivo concierto con las mismas.”

Motivación: Adecuación a la LOSU y a la legislación laboral.

PROPUESTA DE UN NUEVO ARTÍCULO

ARTÍCULO 18. BIS Equiparación de derechos

PROPUESTA:

Artículo 18bis. Equiparación de los Profesores Asociados y Profesores Sustitutos y del personal investigador.

“1. Los Profesores Asociados y Los Profesores Sustitutos tendrán igualdad de acceso a las actividades de investigación, gestión, transferencia y acción social, en las mismas condiciones que el resto del profesorado.

2. La totalidad del personal docente e investigador, incluido el personal temporal, tendrá derecho a “solicitar” los quinquenios, sexenios y complementos autonómicos, en las mismas condiciones que el resto del PDI.”

Motivación: La propuesta se justifica en evitar toda discriminación hacia los profesores asociados y profesores sustitutos interinos.

Así mismo, la totalidad del personal docente e investigador, incluyendo al personal investigador, así como a las categorías de profesores asociados, sustitutos interinos y profesores colaboradores tendrán derecho a los quinquenios, sexenios y complementos autonómicos, como el resto del PDI.

ARTÍCULO 19. Promoción y carrera académica

Ejes programáticos: En este artículo es necesario revisar todo lo referente a la *función docente* para ampliarlo al concepto de *actividad académica*, con lo que supone de dedicación por parte del profesorado afectado.

PROPUESTA:

Nueva redacción del art. 19.1:

“Los profesores contratados en alguna de las categorías de personal docente e investigador con contrato laboral definidas en el apartado 1 del artículo 14, que cumplan los requisitos legales para optar a una figura superior, incluyendo la de profesor titular de universidad, tendrán derecho, previa solicitud, a la dotación de una plaza en la RPT que les posibilite promocionar a dicha figura superior.”

Se adiciona una Disposición transitoria ...:

En virtud de las disposiciones transitorias séptima y octava de la LOSU, referidas, respectivamente, al Proceso de estabilización de plazas de



Profesoras y Profesores Asociadas/os de las universidades públicas y a los Mecanismos de adaptación para determinadas figuras de personal docente e investigador de las universidades públicas, serán de aplicación cuantas medidas transitorias se proponen allí para la adaptación y promoción interna de las figuras con contrato laboral que se recogen en la misma.

Art. 19.2: *“Las universidades realizarán, al menos, una convocatoria anual de plazas de promoción, previa negociación con el comité de empresa. En el caso de las figuras indefinidas acreditadas a una figura superior, las universidades deberán dotar la plaza dentro del año siguiente desde la solicitud. En los casos que traen causa en las disposiciones transitorias séptima y octava de la LOSU, para estabilización de profesorado laboral, se estará a los plazos marcados en aquella.”*

Art. 19.3: *“En aplicación de lo previsto en el artículo 19 del EBEP, garantizados los principios de mérito y capacidad a que hace referencia la precitada norma, se disponen los siguientes supuestos especiales de promoción:*

a) La promoción de Profesor Ayudante Doctor a Profesor Permanente Laboral se llevará a cabo mediante concurso, previa solicitud del Departamento o del interesado, una vez obtenida la acreditación correspondiente para profesor permanente laboral.

b) Quienes obtengan la acreditación para Profesor Titular de Universidad y soliciten la dotación de una plaza de esta categoría en aplicación del apartado 1 anterior, adaptarán su contrato a uno de Profesor Permanente Laboral.”

Art. 19.4. *“La promoción de Profesor Colaborador a Profesor Permanente Laboral será automática, previa solicitud, para quienes obtengan la acreditación correspondiente.”*

Art. 19.5. *“Los Profesores Asociados y los Profesores Sustitutos que cuenten con una antigüedad superior a los tres años podrán solicitar la promoción mediante concurso a profesor permanente laboral o a profesor colaborador, siempre que cuenten con la acreditación necesaria.”*

Art. 19.6 *“Una vez producida la promoción del solicitante desde una figura a otra figura superior en cualquiera de los supuestos anteriormente contemplados, la plaza de la figura inferior de partida quedará amortizada.”*

Motivación: El artículo 19 pasa a constituir un instrumento efectivo para la promoción profesional y la carrera académica.



Aquellos Profesores Ayudantes Doctores podrán solicitar la convocatoria de concurso para profesores permanentes laborales a partir de su acreditación para dicha figura, sin plazos de espera.

Así mismo, y en aras de acabar con la precariedad del profesorado asociado y sustituto interino, se permite que aquellos que lleven más de tres años continuados contratados en dichas figuras y cuenten con la acreditación correspondiente, previa solicitud de los mismos o de los Departamentos, puedan concursar a plazas de profesor permanente laboral o de profesor colaborador.

La promoción de concursos de méritos para aquellos Profesores Sustitutos no doctores con una determinada antigüedad a las figuras de Profesores Asociados y/o Profesores Colaboradores, utilizando para ello los criterios empleados por otras administraciones.

Así mismo, se eliminan las referencias a los diferentes tipos de profesorado laboral, actualmente definidas en el art. 14.1 mediante reenvío.

Se proponen diversos tipos de promoción en función del tipo de acreditación y la situación de partida.

Así mismo, se elimina la actual penalización contenida en el art. 19.5 en referencia a aquellos que no consigan la titularidad, de modo que puedan volver a solicitarla en cualquier momento, sin obligación de esperar “5 años”.

ARTÍCULO 20. Incompatibilidades

Ejes programáticos: Se considera establecer una nueva redacción, centrada en las compatibilidades y no en las incompatibilidades.

Propuesta:

Artículo 20. Compatibilidad del trabajo profesional e incompatibilidades

“El personal docente e investigador, con el fin de estimular la transferencia, podrá ejercer aquellas profesiones reguladas que estén directamente vinculadas con la adscripción de su área de conocimiento.

Dichas actividades profesionales no podrán interferir los horarios de docencia y estarán sujetas a los deberes de buena fe contractual, debiendo comunicar previamente la actividad profesional a desarrollar, el régimen laboral y dedicación, así como la obligatoriedad de suscribir los correspondientes seguros de responsabilidad civil para dichas actividades profesionales.”

Motivación: Carece de sentido la prohibición, al tiempo que se posibilita la compatibilidad de la actividad profesional de modo concertado a través de las universidades o directamente eludiendo dicha prohibición en la práctica por no pocos docentes e investigadores.



Así mismo, el nuevo marco legal posibilita y fomenta la “transferencia y el ejercicio profesional”, que entendemos no puede mantenerse como algo ajeno e incompatible, máxime si apostamos por una universidad inserta en la sociedad.

Por ello, se propone eliminar el cuadro de incompatibilidades existente al tiempo que se permite el ejercicio profesional a través de figuras interpuestas de dudosa legalidad, tales como la OTRI o la Fundación Universidad Empresa, que han supuesto un riesgo patrimonial para las propias universidades, al ser garantes de la responsabilidad civil profesional en la emisión de informes técnicos.

ARTÍCULOS 21-24 Sobre provisión de vacantes, contratación y extinción de contratos. No consideramos la necesidad de cambios

ARTÍCULO 25. Jornada laboral

Ejes programáticos: Debe revisarse en profundidad, por cuanto atañe decisivamente en las condiciones de trabajo de Profesores Asociados, sustitutos e investigadores.. Cambiar “Dedicación Docente” por “Actividad Académica”. Aplicar Acuerdo Andalucía 2018 en relación a la Jornada Laboral y la Dedicación. Profesores Asociados Tutorías.

PROPUESTA:

Art. 25.1: *“La duración de la jornada laboral del personal docente o investigador contratado a tiempo completo será igual a la establecida para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios a tiempo completo.”*

Debe incluirse el Acuerdo de Mesa de Negociación de las Universidades de Andalucía de 2018, sobre el máximo de 35 horas para la Jornada Laboral de los trabajadores universitarios de Andalucía, y cualquier mejora favorable a los trabajadores.

Art. 25.2: *“La jornada laboral de los Profesores Asociados se establecerá en función del conjunto de actividades académicas presenciales (incluidas las horas lectivas) conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 26.”*

Motivación: La definición de “jornada laboral” y “dedicación docente” son claves en la redacción del articulado correspondiente a este capítulo. A menudo se utilizan estos conceptos ambiguos como una excusa para lastrar, sin reconocimiento ni compensación, la dedicación del profesorado con contrato laboral.

No es posible definir la jornada laboral de los Profesores Asociados sobre la base de sus “horas lectivas de clase” y luego exigirles una dedicación horaria para actividades docentes y complementarias, que dobla o triplica esas horas lectivas, con frecuencia exigiendo además una “presencialidad” como ocurre con las tutorías o la vigilancia y revisión de exámenes. Hay un trato desigual



para Profesores Asociados respecto de otras figuras con obligaciones docentes, como los Colaboradores y Contratados Doctores (ahora Profesores Permanentes Laborales).

Nuestra propuesta se basa en considerar la jornada laboral como la suma de horas que un profesor o investigador necesita para realizar de forma integral su función académica y docente.

Respecto a vacaciones, licencias y permisos, todas las figuras recogidas en el presente convenio deben regirse por el mismo régimen de concesión.

ARTÍCULO 26. Dedicación docente.

Ejes programáticos: Consideramos que este artículo debe ser revisarlo con sumo cuidado.

PROPUESTA

Eliminar el apartado 1, debido a que ya no existe la figura de los Ayudantes, quedando el artículo 26 del siguiente modo:

“1. La dedicación docente de los Profesores Colaboradores y los Profesores Permanentes Laborales será, respecto de las horas lectivas y las horas de tutoría o atención al alumnado, la misma que la aplicable a los profesores titulares de universidad.

Para los Profesores Ayudantes Doctores la carga docente máxima será de 180 horas anuales.

2. En el caso concreto de los Profesores Asociados, las horas lectivas de clase serán las que indiquen sus contratos. Además de las horas lectivas, los profesores asociados tendrán que cumplir asimismo las correspondientes horas no lectivas de tutoría o atención al alumnado, de dedicación a otras tareas docentes y de gestión no estructural que tengan directa relación con su actividad docente.”

Motivación: incluir en la dedicación las labores adicionales tales como preparación de clases, tutorías, corrección de TFG y TFM, etc.

ARTÍCULOS 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39 y 40: Se propone mantener la redacción de los mismos.

ESTRUCTURA SALARIAL. Arts. 41 – 43

Ejes programáticos: Revisar las Tablas en relación al %, PA, PSI. El PSI cobrará igual que al profesor al que sustituya, teniendo como referencia máxima el sueldo base de un profesor titular y la mínima de un profesor ayudante doctor.



Propuesta Sustitutos: Eliminar toda referencia a específica a Profesores Sustitutos, de modo que perciban los emolumentos correspondientes al personal sustituido o a los correspondientes a la vacante.

Motivación: Ya expuesto en el artículo sobre Profesores Sustitutos

Propuesta investigadores: Respecto de la estructura salarial, incluir un apartado para fijar tablas salariales mínimas para los contratados a proyecto.

Motivación: Debe ser el convenio colectivo el que establezca un salario mínimo para los investigadores, a fin de evitar la diversidad de mínimos entre universidades.

Propuesta Profesores Asociados:

“A los Profesores Asociados no doctores se les aplicará la tabla salarial de los Profesores Colaboradores Permanentes a tiempo parcial.

A los Profesores Asociados doctores se les aplicará la tabla salarial de los Profesores Permanentes Laborales a tiempo parcial.”

Motivación: Dado que para los Profesores Asociados en la LOSU se distingue entre doctores y no doctores, dicha diferencia también debe tener un salario diferente. Y dado que los Profesores Asociados desarrollan las actividades académicas, sean docentes, investigadoras, de transferencia o de gestión, sin que puedan ser discriminados por ello, resulta lógico aplicar las tablas salariales de los PPL y los PCP.

Art. 42 Retribuciones de carácter básico

PROPUESTA ARTÍCULO 42.a):

“Los Profesores Asociados tendrán una retribución en función de las horas de dedicación lectiva reflejadas en sus respectivos contratos, que podrán ser de 6, 5, 4, 3 o 2 horas semanales. La retribución básica de la hora lectiva se establece en equivalencia del 100% de la hora lectiva de un Profesor Colaborador Permanente y si ostenta la condición de doctor se equipare a la de Profesor Permanente Laboral.”

Justificación: Consideramos necesario que los Profesores Asociados se equiparen salarialmente a los profesores permanentes laborales y profesores colaboradores permanentes a tiempo parcial.

ARTÍCULO 44 Incluir trienios de investigadores

ARTÍCULO 45 Incluir Profesores Asociados y Profesores Sustitutos. Complemento Doctorado.

ARTÍCULOS 46 y 47. PERMANECEN



ARTÍCULO 48. Premio por Funcionarización

Adaptar Acuerdo y situación actual. Obligatoriedad de su pago. El artículo debe pasar a ser una Disposición Transitoria para el profesorado que no pudo cobrar dicha compensación en el periodo transitorio.

ARTÍCULOS 49, 50, 51, 52 y 53: Jubilación y Salud Laboral. Actualizar articulado.

ARTÍCULOS 54, 55 y 56: Derechos sindicales. Se propone que sea revisado en el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 57: Derechos de las centrales sindicales y afiliados.

ARTÍCULO 58: Acción Social. Confirmar su aplicabilidad a todo el PDI-L.

ARTÍCULOS 59 y 60: Mediación y disciplinario. Actualizar.