La Mesa Sectorial del PDI de las Universidades Públicas de Andalucía, en sesión celebrada, en Sevilla, en la sede de la UNIA, el día 15 de Septiembre de 2017, acordó por unanimidad de todos sus componentes, aprobar y elevar a la Mesa General de Universidades Públicas Andaluzas, para su ratificación, si procede, el siguiente acuerdo:

Punto 2. Propuesta y aprobación, si procede, de acuerdo sobre la mejora de las condiciones de trabajo del PDI de las Universidades Públicas de Andalucía.

En la reunión de la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía celebrada el día 16 de febrero de 2017, se acordó adherirse al Decreto-Ley 5/2016, de 11 de octubre, para su adaptación al ámbito de las Universidades Públicas de Andalucía, y reanudar en las Mesas Sectoriales del PDI y del PAS los procesos de negociación colectiva para la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados de las Administraciones Públicas, relacionándose las materias sobre las que se produciría la negociación.

Los procesos de negociación colectiva en los ámbitos de negociación anteriores son presididos por la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología, en cumplimiento de la función de coordinación que tiene atribuida por el Decreto-Legislativo 1/2013, de 8 de enero, Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, siendo uno de los objetivos y fines a los que sirve dicha función <<el impulso de criterios y directrices para la consecución de unas políticas homogéneas sobre acceso de estudiantes, plantillas, negociación colectiva y acción social, aplicables al personal de las Universidades andaluzas, dentro del respeto a la autonomía y a las peculiaridades organizativas de cada Universidad>> (art. 69.9).

Las materias que son objeto de negociación se encuadran en el marco de la recuperación de derechos que inspira el Acuerdo de 2 de junio de 2016, aprobado por Acuerdo 21 de junio del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. En este marco de recuperación de derechos del personal de las Universidades Públicas hay que contemplar no solamente las materias retributivas o la recuperación a la jornada de trabajo anterior, sino también aquellas otras que afectan a los derechos profesionales del personal docente e investigador, que estaban siendo objeto de negociación colectiva, en cumplimiento de la normativa aplicable. La brusca e inevitable interrupción de las negociaciones por las políticas de recortes, truncó la prevista posibilidad de desarrollar medidas que permitieran la progresión en la carrera profesional y la adquisición y consolidación de derechos por el personal docente e investigador de las Universidades Públicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Mesa Sectorial del PDI de las Universidades Públicas de Andalucía, ha adoptado los siguientes Acuerdos:

1º.- Suspensión de los procesos de negociación en curso y de los acuerdos alcanzados en las distintas Universidades con posterioridad al 16 de febrero de 2017 en materia PDI, que afecten a las materias objeto de negociación previstas en los acuerdos adoptados por la Mesa General de Negociación en la fecha anterior

Con la finalidad de establecer criterios y directrices para aplicar una política homogénea en materia de PDI, se acuerda dejar en suspenso los procesos de negociación que se estén desarrollando en la actualidad en las Universidades Públicas de Andalucía y la aplicación de aquellos acuerdos que se hubieran podido alcanzar con posterioridad al 16 de febrero de 2017, que afecten a las materias objeto de negociación previstas en los acuerdos adoptados por la Mesa General de Negociación en la fecha anterior.

2º.- Adaptación del Decreto-Ley 5/2016 al PDI de las Universidades Públicas de Andalucía

Sin perjuicio de que se puedan aplicar en el curso 2017/2018, los criterios que estuvieran previstos en cada Universidad para determinar la dedicación docente, dando cumplimiento a lo acordado por la Mesa General de Negociación en la referida fecha, se acuerda lo siguiente:

2.1 Con carácter general, el PDI de las Universidades Públicas de Andalucía en régimen de dedicación a tiempo completo dedicará a la actividad docente la parte de jornada necesaria para impartir en cada curso hasta 240 horas.

2.2 La aplicación de este acuerdo se realizará gradualmente, en el plazo de dos cursos académicos, atendiendo al siguiente calendario:

Curso 2018/2019, se realizará una reducción de 320 a 280 horas.
Curso 2019/2020, se realizará una reducción de 280 a 240 horas.

2.3 Sin menoscabo de la autonomía universitaria, las partes firmantes se comprometen a homogeneizar los criterios para la determinación de las necesidades docentes. Dichos criterios serán de aplicación en el Curso 2018/2019.

3º.- Reconocimiento de nuevos complementos retributivos al PDI laboral: quinquenios y sexenios

Se acuerda proponer el reconocimiento para el PDI contratado laboral fijo (Profesor Contratado Doctor y Profesor Colaborador), de complementos retributivos por quinquenios y sexenios, así como sus correspondientes cuantías y los criterios que han de servir para su reconocimiento. En ningún caso, la cuantía de las retribuciones que correspondan al PDI contratado laboral fijo podrá ser superior a la que corresponda al Profesor Titular de Universidad, teniendo en cuenta, en su caso, las modalidades de personal contratado (Profesor Contratado Doctor y Profesor Colaborador).

Igualmente, se acuerda la incompatibilidad de la percepción de estos complementos con el premio de funcionarización que se establece en el art. 48 del I Convenio Colectivo. No obstante, la CIVEA deberá adoptar acuerdo para establecer un régimen transitorio que adecue la percepción gradual y progresiva del premio por funcionarización y de los nuevos complementos, a los profesores contratados laborales que presten servicios en la

Universidades Públicas de Andalucía a la fecha de estos acuerdos. Este acuerdo deberá estar concluido con anterioridad al inicio de la percepción de los complementos que se reconocen, siendo requisito de ineludible observancia para hacer efectivo lo previsto en el párrafo siguiente.

La retribución de estos complementos se hará efectiva de la siguiente forma: el 50% de su cuantía en el año 2018; y el resto hasta completar el 100% en el año 2019.

4º. Equiparación del PDI en el reconocimiento de complementos retributivos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión al profesorado incluido en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003 (BOJA del 26 de diciembre).

Con la finalidad de equiparar en el reconocimiento de complementos retributivos y su cuantía ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión, previstos en el art. 38.2 TRLAU para el profesorado funcionario, y en el art. 45.2 TRLAU para el profesorado contratado laboral, se acuerda realizar en el año 2018 convocatoria en la que podrá participar el profesorado funcionario y laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, que estando incluido en el ámbito de aplicación del Acuerdo de 24 de septiembre de 2003 (BOJA del 26 de diciembre) para el establecimiento de complementos autonómicos, se encuentre en alguna de las siguientes situaciones

a) No haber participado en ninguna de las convocatorias realizadas por Orden de 2 de enero de 2004 (BOJA del 15 de enero), (para solicitar en el año 2004) y en la Orden de 26 de mayo de 2006 (BOJA del 13 de junio), (para solicitar en los años 2006, 2007 y 2008).

b) Haber participado en alguna de las anteriores convocatorias y tener méritos docentes, investigadores y de gestión acumulados con posterioridad para obtener el reconocimiento de nuevos tramos hasta el número máximo de tramos previstos.

En la convocatoria que se realice durante 2018, cuya resolución deberá concluir antes del mes de junio de este año, podrá participar todo el profesorado que, encontrándose en las situaciones anteriores, reúna los requisitos exigidos a la fecha de la convocatoria.

Igualmente, las bases de la convocatoria incluirán en los términos que se establezca al personal investigador de las Universidades Públicas Andaluzas, contratado a tiempo completo por un período continuado superior a cuatro años, siempre que hayan completado los dos primeros años del mismo.

El abono de los tramos que sean reconocidos se realizará con efectos del 1 de enero de 2019.

5º. Establecimiento de un nuevo sistema para el reconocimiento de complementos retributivos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión.

Se acuerda proponer al Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, un nuevo sistema para el reconocimiento de complementos retributivos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión, para el personal contemplado en el punto cuarto del presente acuerdo.

Con carácter previo y a efectos de confeccionar la propuesta, el nuevo sistema será objeto de negociación en la Mesa de Negociación correspondiente.

La primera convocatoria que resulte de aplicación conforme al nuevo sistema que se establezca se realizará en el año 2019. Esta convocatoria contemplará la posibilidad de que aquellos que pudiendo hacerlo, no hubieran solicitado en las convocatorias correspondientes al anterior sistema a las que se refiere el apartado 4º de este acuerdo.

6º. Plan de estabilización del profesorado contratado doctor interino

1º.- Con la finalidad de que el profesorado contratado doctor interino existente en cada Universidad, pueda consolidar la situación de contratado doctor fijo, se acuerda, con respeto a las disponibilidades presupuestarias y a la normativa vigente, lo siguiente:

a) A petición del interesado y respetando las competencias de los órganos de gobierno, cada Universidad aprobará para su convocatoria en cada Área de Conocimiento que tenga adscrito profesorado contratado doctor interino, igual número de plazas de la misma categoría profesional que las ocupadas por dicho profesorado.

b) Estas plazas se convocarán con un perfil que responderá a las necesidades docentes e investigadoras que se vienen atendiendo por el profesorado contratado doctor interino. Entre los méritos que se valoren a los candidatos en los concursos deberá tenerse en cuenta, la antigüedad y experiencia adquirida en los puestos de trabajo que hayan desempeñado, de forma diferenciada y atendiendo a la categoría profesional en la que se hayan prestado los servicios.

c) Las plazas aprobadas para su convocatoria se realizarán dentro del período 2018-2020.

2º.- Para los casos en los que no resulte posible la estabilización del profesorado contratado doctor como fijo, por haber obtenido la plaza convocada otro candidato o resultara desierta, se acuerda, con carácter excepcional, lo siguiente:

a) Garantizar el mantenimiento del empleo al profesorado que resulte afectado por esta circunstancia, que seguirá en la plaza que ocupa actualmente, en las mismas condiciones que venía prestando sus servicios. Esta situación se mantendrá por un período de cinco años contados a partir de la fecha en que se haya resuelto la convocatoria.

b) El profesorado afectado no podrá solicitar la convocatoria de nuevas plazas hasta que hayan transcurrido cinco años desde la resolución de la convocatoria anterior, a cuyo efecto las Universidades procederán a realizar una nueva dotación de plazas en la forma prevista en el apartado 1º. No obstante, no tendrá que transcurrir dicho plazo si, durante el transcurso del mismo, se produjera nueva petición de convocatoria por el interesado, previo informe del Consejo de Departamento, y el visto bueno del Vicerrectorado con competencias de profesorado y aprobado por el Consejo de Gobierno.

c) Las Universidades establecerán, para este profesorado, medidas específicas de apoyo que permitan la mejora de su formación docente e investigadora, con la finalidad de alcanzar su estabilidad en el empleo como fijo.

7º. Profesorado sustituto interino y profesorado asociado

1ª.- Las Universidades Públicas y la Junta de Andalucía se comprometen a aplicar una política de reducción en la utilización de estas modalidades contractuales, ajustando la contratación de este profesorado a los estrictos términos que se establecen en la normativa aplicable.

A estos efectos, respetando las limitaciones presupuestarias y siempre que existan necesidades estructurales del servicio, se adoptarán las medidas necesarias para dotar el mayor número posible de plazas estructurales de profesorado Ayudante Doctor, facilitando con ello el acceso a las convocatorias de personal acreditado a dicha figura como consecuencia de su experiencia previa como personal docente e investigador.

2º.- Conforme a lo estipulado en el apartado anterior, y teniendo en cuenta lo establecido en el art. 48.1 Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre (LOU) y art. 40.3,b) Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, TRLAU, la modalidad contractual de profesor sustituto interino será utilizada para sustituir a personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo o bien de los que vean minorada su dedicación docente. En ambos supuestos, la contratación se realizará a tiempo completo.

También podrá utilizarse esta modalidad contractual cuando se trate de atender necesidades derivadas de la provisión de nuevas plazas estructurales creadas a tiempo completo, y durante el tiempo que se precise para el desarrollo del procedimiento selectivo que se convoque para la cobertura reglamentaria de las nuevas plazas.

3º.- Las partes firmantes de este acuerdo se obligan a eliminar progresivamente la utilización de la modalidad contractual de profesor sustituto interino a tiempo parcial hasta su total supresión en el curso 2020/2021.

4º.- Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, se podrá utilizar la modalidad de profesor sustituto interino a tiempo parcial exclusivamente en los siguientes supuestos:

a) Para atender necesidades derivadas de la provisión de nuevas plazas de profesor asociado, y durante el tiempo que se precise para el desarrollo del procedimiento selectivo que se convoque para la cobertura reglamentaria de las nuevas plazas.

b) Para atender necesidades docentes sobrevenidas para el curso académico y durante el tiempo que permanezcan las mismas. Tendrán la consideración de necesidades docentes sobrevenidas, entre otras, las que deriven del disfrute de los permisos a los que se refiere el art. 49 del EBEP, las situaciones de incapacidad temporal de duración superior a cuatro semanas, y las situaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

8º. Diseño de carrera profesional para el PDI laboral de las Universidades Públicas en Andalucía

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a iniciar de forma inmediata la negociación para acordar propuesta de modificación del TRLAU, para el diseño de la carrera profesional del PDI laboral de Andalucía, que contemple el desarrollo de un sistema de estabilización.

9º. Garantía del cumplimiento de los acuerdos adoptados

Para garantizar el cumplimiento de todos los acuerdos adoptados las Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía de los correspondientes ejercicios económicos, y los presupuestos de las Universidades Públicas, incluirán en los costes de personal, las dotaciones económicas necesarias para su cumplimiento, que estarán sujetas a los fines que las justifican y serán condición imprescindible para la ejecución de lo acordado en cada caso.

10º.- Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento a efectos de verificar el cumplimiento y desarrollo del presente acuerdo, especialmente en relación con lo establecido en los puntos 6ª y 7ª, en la que estarán presentes las partes firmantes del mismo.