
Borrador para consulta:

*Estatuto del Personal docente e
investigador*

BORRADOR PARA CONSULTA

una titulación universitaria. Así, la Universidad se ha ido alejando de una concepción socialmente elitista para abarcar sectores cada vez más amplios de la población, y de una concepción intelectual cerrada y excluyente del saber, para entablar una relación de diálogo y colaboración, a través del conocimiento, el pensamiento crítico y la investigación, con el conjunto de la sociedad, con las empresas y con los agentes sociales, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad democrática avanzada en un marco constitucional caracterizado por la autonomía universitaria y el desarrollo competencial del estado de las autonomías.

En este largo camino ha tenido un profundo impacto el proceso de integración europea. Especialmente, desde 2007, el Espacio Europeo de Educación Superior se ha convertido en el marco de referencia para la interpretación, en el ámbito académico, de las transformaciones de la sociedad española en un contexto de cambios tecnológicos, de globalización de la economía y del conocimiento, de multipolaridad sociopolítica en un marco supranacional.

Más recientemente, la crisis económica iniciada en 2008 planteó desafíos inéditos a todas las instituciones educativas, sometiendo, particularmente a las universidades públicas, a tensiones y limitaciones presupuestarias cuyos efectos persisten hasta la actualidad. El aumento de las tasas universitarias desde 2011-12, las disfunciones en la configuración de su profesorado reflejado en bajas o nulas tasas de reposición, precarización, envejecimiento de las plantillas de Personal Docente e Investigador (PDI) y Personal de Administración y Servicios (PAS) así como la profundización de las desigualdades sociales, agudizada por la insuficiente financiación pública, han puesto en riesgo el acceso igualitario del alumnado a los estudios superiores, induciendo el abandono escolar.

En 2020 la Universidad, aún no recuperada de las políticas de austeridad resultantes de la crisis financiera, ha sido puesta a prueba nuevamente como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, y la situación de excepcionalidad en la que se ha visto obligada a desarrollar su tarea docente e investigadora de manera virtual, volcando todos sus esfuerzos en el mantenimiento de su actividad ordinaria y en la implicación de sus investigadores en la lucha contra la pandemia.

Es este dramático contexto social y económico el que aconseja con carácter de urgencia proceder a una reforma normativa de la educación superior que se base en cinco pilares.

El primero: acentuar la capacidad de la Universidad de contribuir a la economía del conocimiento y de la innovación en estrecha relación con el tejido productivo del país mediante una relación sinérgica con las empresas, manteniendo la más estricta autonomía de las universidades en su proyecto científico y educativo. Cuanto más autónomas sean las universidades definiendo sus propios programas y objetivos más útiles serán al mundo empresarial, como

demuestra la experiencia internacional. Y cuanto más contribuya el mundo empresarial a la mejora de las universidades más se avanzará en la creación de un círculo virtuoso que está en el centro del modelo de desarrollo socioeconómico de nuestro tiempo.

El segundo: garantizar una carrera académica progresiva y predecible, tanto funcionarial como laboral, que incida en la incorporación, consolidación y promoción del personal docente e investigador, y en la garantía de sus derechos y deberes, así como en la equiparación de derechos y deberes del profesorado funcionario y contratado.

El tercero: eliminar la precariedad hoy existente entre el PDI mediante el despliegue de determinadas figuras contractuales encaminadas a la dignificación de sus condiciones de trabajo y a su promoción y consolidación en función de la calidad de su contribución.

El cuarto: reafirmar la calidad del sistema universitario a través de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y del conjunto de Agencias de evaluación autonómicas.

Y el quinto pilar: asegurar la movilidad, tanto interna como internacional, del PDI.

Estos pilares, se desarrollan en esta Ley, atendiendo a cuatro realidades incontestables.

En primer lugar, es necesario tomar conciencia de la transición demográfica por la que atraviesa el país. No podemos ignorar que el efecto combinado de la crisis económica con sus concomitantes limitaciones a la tasa de reposición, y de la evolución en el peso relativo de las diferentes cohortes de edades, determina la existencia de una plantilla universitaria funcionaria notablemente envejecida, en especial en las categorías de Profesor/a Titular y Catedrático/a, lo que conducirá a una jubilación significativa en la próxima década, sin existir un relevo generacional en el profesorado funcionario. En efecto, solo un 1,5% del profesorado funcionario tiene menos de 40 años, y la edad media del profesorado catedrático actualmente es de 59 años. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben responder a este desafío demográfico con: a) un sistema adecuado de estímulos que permita adaptar la tasa de reposición de forma flexible y atendiendo a las necesidades existentes de las plantillas, b) medidas para atraer el talento más joven hacia la Universidad, y c) medidas para recuperar el profesorado que, cuando apenas iniciaba su carrera académica, se vio obligado a emigrar como consecuencia de la crisis económica y de las limitaciones de la tasa de reposición. Estos cambios deberán garantizar al PDI, la posibilidad de un progresivo avance en su carrera profesional, facilitando especialmente a aquel profesorado más joven, que lleva años realizando una docencia, investigación y/o transferencia del conocimiento de calidad, un acceso a nuevas plazas. Este avance de la carrera del PDI,

permitirá, en consonancia con las etapas de la vida, favorecer, al mismo tiempo, el rejuvenecimiento de las plantillas.

En segundo lugar, no es posible que la Universidad desempeñe con dignidad y eficacia sus funciones cuando una parte considerable del PDI está afectado por un grado alarmante de precariedad laboral. Precariedad que se manifiesta en la utilización inadecuada de varias figuras contractuales como la de visitante, interinos y substitutos, y de manera muy significativa en una alta proporción de profesorado asociado. Dichos asociados, 33.954, representan un 34,1% del conjunto del PDI de las universidades públicas. Un porcentaje importante de este profesorado asociado, pese a su tipo de contrato, realiza más de 100 horas lectivas por curso académico en la universidad, así como tareas investigadoras y de gestión, con un salario frecuentemente por debajo del salario mínimo, y aspira legítimamente a desarrollar en ella su carrera profesional. Se trata en realidad de un uso inadecuado de una figura contractual creada para otros fines y a la que las universidades han acudido como forma de supervivencia para cubrir las necesidades docentes en una situación extrema de precariedad presupuestaria. Para ello es necesario hacer frente a la ausencia de perspectivas profesionales y de estabilización de este profesorado, debido a las limitaciones de una carrera docente que lleve a puestos estables. Y en su caso permanentes, tanto en su modalidad funcionarial como laboral. Los recortes de la financiación en los últimos años han venido a naturalizar una situación patológica con evidentes perjuicios individuales e institucionales. La presente Ley establece las vías para que este profesorado, atendiendo a su situación, mérito y capacidad, pueda ser contratado a través de la nueva figura del Profesor/a Doctor u otras de carácter permanente si disponen de la acreditación necesaria, o para que, en el caso de que no ostente el título de Doctor, pueda reconducir su carrera mediante el oportuno régimen transitorio.

En tercer lugar, es imprescindible que la universidad se siga construyendo desde el principio de garantizar los derechos del conjunto de su profesorado. En este sentido, si bien las legislaciones previas han promovido casi en su totalidad la carrera laboral junto a la funcionarial, a excepción de la figura de catedrático/a, queda pendiente promover en mayor medida la equiparación de derechos entre el personal funcionario y el laboral. Esta Ley incide en dicha equiparación en materia de retribuciones, dedicación, régimen disciplinario, etc. Asimismo, el cambio producido en nuestro país en los valores y las prácticas sociales que garantizan una mayor igualdad no ha terminado de hacerse realidad en el ámbito académico universitario. Persiste, en ciertas áreas, un evidente sesgo de género entre el personal, sobre todo en sus escalones superiores, y una distribución desequilibrada del alumnado entre las diferentes áreas del conocimiento. Además, no han desaparecido las relaciones de desigualdad de género que permiten preservar unos injustos techos de cristal, y que contribuyen a la perpetuación de la brecha salarial entre el profesorado universitario. Frente a esta situación, la presente Ley refuerza las medidas destinadas a hacer efectiva la igualdad de género en el desempeño de la carrera académica. Asimismo, garantiza la igualdad por cualquier otra circunstancia como la de origen nacional

y/o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o creencias, entre otras, y evitando situaciones de discriminación múltiple.

Por último, los criterios y dinámicas existentes en la selección del profesorado en el sistema universitario y la escasa internacionalización de su profesorado, con bajísimas tasas de profesorado extranjero (el 2,2% del conjunto del personal docente e investigador en el curso 2017-2018 de las universidades públicas), y en especial de profesorado no comunitario dadas las limitaciones administrativas para su contratación, ha traído como resultado una reducida movilidad de su PDI, en detrimento de la necesaria apertura de la universidad al amplio intercambio de ideas. Frente a este problema, la presente Ley sienta las bases para que las condiciones de acceso y avance en la carrera académica fomenten, por un lado, la movilidad del PDI, convirtiéndola en requisito para el acceso a las plazas permanentes y en un incentivo en determinadas fases de la carrera profesional; y, por otro, promuevan la internacionalización del sistema universitario atrayendo profesorado extranjero y estimulando su incorporación a la carrera académica en nuestras universidades a través de la figura del profesor o profesora extraordinario/a.

II

La presente Ley no actúa en el vacío, sino que viene a sumarse al impulso propiciado por las diversas administraciones públicas mediante un amplio abanico normativo.

Cabe destacar, a este respecto, la Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria, sustituida, más tarde, por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que a su vez fue modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

Fue en esta última norma donde se asentó la idea de la Universidad entendida como un servicio a la sociedad, mediante las actividades formativas y de investigación, y donde se fijó una estructura de títulos (grado, máster, doctorado) en consonancia con el contemplado en el Espacio Europeo de Educación Superior. Se abrió, así, la puerta a la movilidad estudiantil y a la búsqueda de un ideal de formación permanente a lo largo de la vida.

Sin embargo, esta reforma no ha estado exenta de controversia y de complejidad y se contestó por parte del movimiento estudiantil y de otros actores universitarios. Su implantación y desarrollo han puesto de manifiesto la necesidad de incorporar mecanismos que garanticen la equidad y la inclusión, tanto en relación con el acceso y la continuidad del estudiantado en el sistema universitario, como respecto de la progresión y consolidación del PDI, así como la mejora de la calidad de los programas y el énfasis en la rendición de resultados a través de procesos de acreditación ex post de los programas de grado, máster y doctorado.

Esta europeización de nuestro sistema universitario también conllevó la adopción de nuevas metodologías docentes que pivotaban sobre tres ejes: la comprensión del binomio enseñanza-aprendizaje como un todo sistémico indisoluble que tiene como protagonistas al docente y al estudiante y como condicionantes activos a la administración y la propia sociedad; el valor del trabajo autónomo del estudiante; y la incorporación de metodologías de aprendizaje distintas de la tradicional, y exclusiva clase magistral. En particular la docencia virtual en sus diversas modalidades, lo que debería traducirse en una digitalización creciente de las universidades, sin menoscabo de la enseñanza presencial que se considera la más adecuada para la mayoría del alumnado universitario.

Para hacer frente a estas nuevas exigencias legales, pero también a las de una sociedad que demanda un proceso formativo en el que se garantice la calidad, y en el que las decisiones se adopten garantizando la participación de todos los actores involucrados, el PDI se ha visto obligado a realizar un extraordinario esfuerzo para asumir las nuevas estrategias docentes, y para que la producción científica se transfiera como motor de cambio a los diferentes ámbitos sociales, culturales y económicos del país. Adicionalmente, este mismo personal ha tenido que asumir tareas de gestión universitaria y de proyectos de creciente complejidad y que reclaman no sólo su dedicación entusiasta, sino una formación específica, con la dificultad añadida de la reducida plantilla y la escasez tanto de inversiones como de recursos humanos y materiales en la universidad pública.

La presente Ley pretende crear el marco legal que facilite al PDI su adaptación a este extraordinario conjunto de cambios y de exigencias sociales mediante la delimitación clara de sus funciones, la definición de su trayectoria profesional, la creación de los mecanismos de reconocimiento y acreditación de sus actividades, y la promoción de fórmulas que incentiven su mejora permanente a lo largo de la vida. Todo ello, en consonancia con la relevancia de las universidades como centros donde se genera más del 60% de la investigación que se desarrolla en el Estado, lo que exige una política universitaria indisoluble de la política de I+D+I y conectada con el tejido empresarial del país.

III

Como parte de este complejo proceso de adaptación a las cambiantes necesidades de la sociedad, el propio modelo de profesorado ha experimentado una profunda transformación desde el viejo paradigma vertical y jerarquizado heredado de la dictadura.

La Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria desarrolló, por primera vez, el derecho de autonomía universitaria reconocido en el artículo 27

de la Constitución Española y el ejercicio de competencias en la materia por parte de las Comunidades Autónomas.

Ello supuso la existencia de políticas diferenciadas en materia de PDI, en función de las prioridades marcadas en cada Comunidad, y del concreto ejercicio de su autonomía por parte de las universidades, que pasaban, entre otras competencias, a designar a una parte de los integrantes de las comisiones encargadas de evaluar a los aspirantes a incorporarse a los cuerpos docentes. En aquella ley se reforzaba la doble vía, funcionarial y laboral, de desempeño en la Universidad. La primera, con los procesos de consolidación y promoción; la segunda, a través de las categorías de profesor/a ayudante y profesor/a asociado. Este sistema permanecería inalterado durante casi dos décadas.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que la modificó, introdujeron algunas modificaciones importantes en este modelo organizativo del profesorado.

Por un lado, simplificaron los cuerpos docentes funcionariales al eliminar las categorías de Titular y Catedrático de Escuela Universitarias, consagrando a Titulares y Catedráticos de Universidad como las únicas figuras de profesorado funcionario. Por otro, sustituyeron la contratación administrativa por la contratación laboral, buscando dar una mayor flexibilidad al sistema y acercarlo a su efectivo funcionamiento como parte del mercado de trabajo. Finalmente, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, introdujo el sistema de habilitación como paso previo a la fase de concurso-oposición, que sería sustituido, en la Ley Orgánica 4/2007, por el hasta ahora vigente proceso de acreditación nacional. De esta forma, se hacía depender la promoción del profesorado de la valoración de sus méritos por parte de las agencias de calidad, y se separaba la obtención de la acreditación de la existencia de plazas vacantes. Estas novedades quedarían desarrolladas reglamentariamente en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, y en el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. Además, se mantenían las figuras del Profesor/a Asociado y del Profesor/a Visitante, se reformaba la de Profesor/a Emérito y se confirmaba la tendencia a establecer una vía laboral paralela a la funcionarial, salvo para el caso de los catedráticos. Esta vía laboral, la establecemos en la presente Ley de forma ya completa, incluyendo a las y los catedráticos, y equiparando al conjunto del profesorado contratado y funcionario en derechos y deberes.

Adicionalmente, este sistema de acreditación, sin embargo, se ha visto afectado por graves problemas de burocratización y complejidad administrativa en los requisitos para la presentación de la documentación y un excesivo formalismo en sus trámites, lo que demanda su agilización para hacerlo más equitativo, garantista y eficaz. Así se recoge en esta Ley, incorporando un mecanismo que tiende a la automatización de la acreditación para las y los

catedráticos, y de currículum breve para titulares, así como los criterios de paridad, imparcialidad, y transparencia, entre otros criterios, en las comisiones evaluadoras.

IV

A este desarrollo que podemos considerar interno del sistema de profesorado universitario ha venido a sumarse una serie de condicionamientos externos y de diferente naturaleza.

En primer lugar, la profunda crisis fiscal en las cuentas públicas provocada por la recesión económica que inició a finales de la década pasada, se tradujo normativamente para el sector universitario en la aprobación del Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. Allí, se modificaba el régimen de dedicación del profesorado del artículo 68 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, se introducían correcciones presupuestarias, se establecía un sistema de horquillas para la fijación de los precios públicos universitarios y se incidía sobre el binomio precios públicos-becas.

Estos cambios, junto con la propia realidad social de la crisis económica, alteraron radicalmente los ritmos de acceso a los diferentes cuerpos y escalas, la consolidación y promoción de las plantillas y las horas de dedicación que se les exigía.

En segundo lugar, el régimen del profesorado también se ha visto afectado por la normativa más general de regulación de las diferentes formas de trabajo.

Así, la aprobación del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado), y del Real Decreto ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha venido no sólo a establecer el régimen jurídico general de la función pública aplicable al profesorado universitario, sino, muy particularmente, a consolidar las directrices emanadas de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en materia de negociación colectiva del personal funcionario y personal contratado públicos, estableciendo sus principios generales, su estructura organizativa, las materias objeto de negociación y los instrumentos en virtud de los cuales aquélla se hace efectiva.

Por último, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, al considerar al profesorado universitario como personal investigador (artículo 12 y 13), ha venido a establecer en sus artículos 14 al 15 sus derechos y deberes, además de incidir sobre cuestiones tales como los criterios de selección del personal investigador, su movilidad, la prestación de servicios en

sociedades mercantiles o la colaboración entre organismos y entidades mediante la adscripción temporal de su personal.

V

El legislador fijó en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, la necesidad de que el Gobierno aprobase mediante un Real Decreto un Estatuto del PDI universitario, cuyos objetivos prioritarios debían ser la regulación de los hitos de su carrera profesional (incorporación, consolidación y promoción), así como las posibilidades y límites de su participación en la gestión y explotación de los resultados de los proyectos de investigación. Esta previsión legal nunca se ha visto satisfecha.

Esta Ley modifica determinadas disposiciones ordinarias de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, en lo relativo al estatuto del PDI para establecer el marco legal que responda al contexto anteriormente expuesto. Así, se posibilita el desarrollo de la carrera profesional y del estatuto del PDI del sistema universitario español, que establezca una carrera profesional del PDI coherente con el modelo de profesorado y con el sistema universitario que necesita el país, en un escenario social en el que el conocimiento debe ser uno de sus pilares esenciales; que delimite las características, los deberes y los derechos, y los mecanismos de movilidad del personal docente e investigador en el desarrollo de sus tareas; y, finalmente, que fije las vías para la gestión, explotación, difusión y transferencia de la investigación que realiza el PDI de nuestras universidades, y que como se ha señalado ya, representa más del 60% de la investigación que se lleva a cabo en el país.

La presente Ley consta de un artículo único de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y supone la reforma de los artículos 48, 49, 50, 52, 53, 54, 54 bis, 55, 68, 70 y 83. Se añaden, asimismo, los artículos 47 bis y 47 ter que enuncian, respectivamente, los derechos y deberes del PDI.

Con ello se estructura un nuevo régimen para el PDI que consiste en dos figuras para la carrera funcional (Titular y Catedrático/a de universidad), y en tres para la carrera laboral (Profesor/a doctor/a, Profesor/a titular contratado/a de universidad y, Catedrático/a contratado/a de universidad). Esta carrera académica asegura los hitos de incorporación, consolidación y promoción, estableciendo el doctorado como condición previa para el desarrollo de esta. En su fase inicial, la figura del Profesor/a Doctor/a se crea bajo la filosofía de atraer talento y conduce a una posterior contratación permanente. Esta figura es la entrada al sistema para todas aquellas personas que hayan finalizado su etapa formativa con un título de doctor, incluyendo al profesorado contratado predoctoral, y deseen desarrollar su carrera académica. En su fase de consolidación la carrera se puede desarrollar a través de los cuerpos

funcionariales y laborales de titular de universidad y en la fase de promoción a través de la de catedrático/a.

Adicionalmente, a esta carrera académica se añaden otras figuras que responden a situaciones específicas que son; la de Profesor/a Extraordinario/a, Profesor/a Emérito/a, Profesor/a Sustituto/a Temporal, y Profesional Asociado/a. Cabe señalar aquí que, mientras la figura de Profesor/a Extraordinario/a sirve para impulsar la internacionalización, la del Profesional Asociado/a sirve para fortalecer la complementariedad de la enseñanza superior con las aportaciones de aquellos y aquellas profesionales que ejercen su actividad fuera del sistema universitario.

De forma transitoria y limitada en el tiempo, las universidades podrán ofertar plazas bajo la figura de Profesor/a contratado/a no doctor, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la disposición final primera de esta Ley, permitiendo con ello que aquel profesorado actualmente sin doctorado pueda realizarlo y acceder posteriormente a la carrera académica.

Con el conjunto de cambios que introduce esta Ley, se sientan las bases de un modelo de carrera académica que asegure el progreso, elimine la precariedad, equipare derechos y deberes entre el conjunto del PDI, y adecúe cada figura a su verdadera naturaleza y funciones, respetando y promoviendo la integración social y la igualdad de género.

Igualmente, se modifican los artículos 57, 62 y 66 relativos al sistema de acreditación del profesorado y de acceso a los cuerpos docentes universitarios, para garantizar su máximo rigor, equidad y eficacia.

El artículo 89, relativo al profesorado en el marco europeo de educación superior, y las disposiciones adicionales décima, sobre la movilidad temporal del personal de las universidades, y duodécima, sobre régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias, se modifican también para adaptar su contenido a las nuevas categorías.

La Ley incluye un régimen transitorio para la adaptación al nuevo modelo de las figuras del PDI contratado, de las vigentes en relación con el profesorado profesional asociado, y cuatro disposiciones finales sobre la figura transitoria del personal contratado no doctor, título competencial, régimen de conciertos entre universidades e instituciones sanitarias, y habilitación para desarrollo reglamentario, respectivamente.

Desde el plano formal, esta Ley, procede a depurar y mejorar la técnica normativa de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, eliminando incoherencias internas, remisiones normativas erróneas, adaptando las referencias de determinadas instituciones y organismos, e introduciendo un lenguaje más inclusivo.

De esta forma, en consonancia con las directrices del conjunto de la legislación vigente en la materia, y con pleno respeto del ámbito competencial de las administraciones autonómicas y la autonomía de las universidades, se conforman los elementos esenciales del modelo de profesorado del conjunto del sistema universitario público del país, a la par que se configura el modelo de profesorado de referencia para la totalidad del sistema universitario.

Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se añade el artículo 47 bis, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 47 bis. Derechos del personal docente e investigador universitario.

1. El personal docente e investigador universitario tendrá los siguientes derechos:

- a) El ejercicio de sus funciones con libertad académica, de acuerdo con la libertad de pensamiento y expresión, libertad de investigación y libertad de cátedra y con sujeción a lo previsto en la Constitución Española y en el resto del ordenamiento jurídico.
- b) A la evaluación y reconocimiento de su actividad académica de conformidad con criterios objetivos, transparentes y públicos, de acuerdo con los procedimientos establecidos en esta ley, las normas de las Comunidades Autónomas, la normativa laboral y sus normas de desarrollo.
- c) A participar en jornadas, seminarios, reuniones, congresos o encuentros científicos, humanísticos, artísticos o técnicos relacionados con su actividad académica, conforme a lo que estatutaria o reglamentariamente disponga su universidad, y a participar en los programas y convocatorias para la mejora y desarrollo de la investigación y de la educación universitaria y la innovación docente.
- d) A la plena integración en las estructuras docentes e investigadoras de la universidad.
- e) De sufragio activo y pasivo en la formación de los órganos representativos de gobierno en la universidad, y de participación activa en los órganos de

gobierno y gestión de los que forme parte, de acuerdo con lo previsto en los estatutos de cada universidad.

- f) A la compatibilidad de la dedicación docente e investigadora con la participación en la gestión universitaria, de acuerdo con lo establecido en los estatutos de cada universidad.
- g) Al respeto del principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones académicas y representativas, en el nombramiento y contratación de personal y en el desarrollo de la carrera profesional. A la igualdad y no discriminación por razones de raza, identidad de género u orientación sexual, religión, creencias, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como a la discriminación interseccional de cualquiera de estas circunstancias.
- h) A contar con las instalaciones y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones docentes e investigadoras, en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias y condiciones generales de la universidad.
- i) Al reconocimiento y amparo de la autoría o coautoría de los trabajos en los que participe de acuerdo con la normativa en materia de propiedad intelectual o industrial.
- j) A disfrutar, en los términos establecidos por la normativa vigente, de permisos y licencias, en su caso, con reserva del puesto de trabajo, para fomentar la movilidad y la colaboración interuniversitaria.

2. Estos derechos se entenderán sin perjuicio de aquellos reconocidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto del ordenamiento jurídico.

Dos. Se añade el artículo 47 ter, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 47 ter. Deberes del personal docente e investigador universitario.

1. El personal docente e investigador universitario tendrá los siguientes deberes:

- a) Desarrollar las tareas docentes, de investigación, de transferencia de conocimiento, de innovación y de gestión que le asigne la universidad en la que realiza su actividad.
- b) Concebir e implementar métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de las y los estudiantes y su evaluación y para la

consecución de los objetivos educativos marcados.

- c) Utilizar, de acuerdo con las previsiones estatutarias, el nombre de la institución a la que pertenece en la realización de su actividad académica.
- d) Involucrarse en el desarrollo científico, tecnológico o artístico de la sociedad con sujeción a prácticas y principios éticos reconocidos en la comunidad docente e investigadora, y en las acciones de formación permanente necesarias para la actualización de sus conocimientos y capacidades profesionales.
- e) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y gestión de los que forme parte, así como participar, cuando se les requiera, en los procesos y comisiones para la acreditación del profesorado universitario, los concursos para la selección del profesorado universitario, las comisiones evaluadoras de trabajos de fin de Grado y Máster y los procesos de admisión de estudiantes en las enseñanzas que se impartan en la universidad.
- f) Intervenir en los procesos de evaluación y de mejora en el ámbito científico y en el de la calidad universitaria.
- g) Promover la difusión del conocimiento y fomentar los Derechos Humanos y la cultura científica, tecnológica, humanística, artística y de la sostenibilidad en la sociedad.
- h) Participar, cuando se les requiera, en todas aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.

2. Estos deberes se entenderán sin perjuicio de aquellos establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto del ordenamiento jurídico.

Tres. Se modifica el artículo 48, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 48. Normas generales.

1. Las universidades públicas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través de un contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación.

Asimismo, podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Profesores/as Profesionales Asociados, Profesores/as Doctores/a, Profesores/as Titular contratados/a de Universidad, Profesores/as Catedráticos/as contratados/a de Universidad, Profesores/as Extraordinarios/a, y Profesores/as Sustitutos Temporales.

Asimismo, las universidades podrán contratar a Profesores/as Eméritos/as en las condiciones previstas en esta Ley. Solo de manera excepcional, las universidades podrán contratar a Profesores/as Contratados/as no Doctores/as por un período máximo de tres años desde la entrada en vigor de esta Ley.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo. Supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en sus normas de desarrollo.

3. La contratación de personal docente e investigador, excepto las figuras de Profesores/a Extraordinarios/a y Eméritos/as, se hará mediante concurso público, al que se dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con la suficiente antelación al registro público de concursos de personal docente e investigador del ministerio. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como, los de publicidad de las convocatorias y sus bases, la transparencia, la imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, la paridad entre mujeres y hombres en su composición, y se ajustará a lo dispuesto en esta Ley, así como a lo dispuesto, en su caso, por las Comunidades Autónomas y las normas laborales.

4. El personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad. No se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales, así como al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado.

5. Las condiciones y procedimientos específicos para la evaluación y acreditación del personal docente e investigador contratado, así como de los concursos de acceso a dichas figuras se establecerán reglamentariamente.

6. El régimen disciplinario, de incompatibilidades, de vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar, de jornada laboral y de jubilación del personal docente e investigador contratado deberá respetar el principio de no discriminación respecto del personal docente e investigador

funcionario, en los términos que se establezcan a través de las normas de las Comunidades Autónomas, laborales o reglamentarias correspondientes.

7. El régimen de dedicación regulado en el artículo 68 de esta Ley será también de aplicación al personal docente e investigador contratado en los términos que se establezca por las normas de las Comunidades Autónomas, laborales, estatutarias y reglamentarias.

8. En los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas desarrollarán el régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades.

Cuatro. Se modifica el artículo 49, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 49. Profesionales asociados/as

La contratación de Profesionales Asociados/as como Profesores y Profesoras se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional principal fuera del ámbito académico universitario y que la remuneración percibida por su actividad docente sea accesoria respecto de la correspondiente a su actividad profesional principal.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad. Los/las Profesionales Asociados/as podrán desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 60 horas por curso académico.

c) El contrato será de carácter temporal y conllevará una dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, mientras siga existiendo la necesidad académica y siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional principal fuera del ámbito académico universitario. En caso de pérdida de actividad profesional se podrá prorrogar el contrato del profesorado profesional asociado con la misma duración del contrato anterior, y nunca excediendo un año académico.

Cinco. Se modifica el artículo 50, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 50. Profesores y Profesoras Doctores/as.

La contratación de Profesores y Profesoras Doctores/as se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de doctora o doctor.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia del conocimiento y de innovación. Las profesoras y profesores doctores desarrollarán tareas docentes por una extensión entre 180 y 240 horas por curso académico y podrán desempeñar, asimismo, funciones de gestión en la institución universitaria.

c) El contrato será de carácter temporal y conllevará una dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, pudiendo prorrogarse o renovarse de manera excepcional por un período máximo de dos años adicionales, siempre que la duración total no exceda los siete años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpirán su cómputo. A los tres años de duración del contrato se realizará una evaluación del desempeño docente e investigador y, salvo que ésta sea desfavorable, se prorrogará automáticamente.

e) Durante el período de duración del contrato, excluido, en su caso, el período de prórroga, el Profesor/a Doctor/a deberá realizar una estancia mínima acumulada de nueve meses en universidades y/o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de aquella institución en la que presentó su tesis doctoral y de la que lleve a cabo la contratación. Este requisito podrá ser exceptuado en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Seis. Se modifica el artículo 51, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 51. Profesores y Profesoras Titulares contratados/as de Universidad.

La contratación de Profesoras y Profesores Titulares Contratados/a de Universidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que estén en posesión del título de doctora o doctor que reciban la evaluación positiva 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, así como que hayan realizado, tras la obtención del título de doctora o doctor, una estancia mínima de nueve meses en universidades y/o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de aquella institución en la que presentó su tesis doctoral y la que lleve a cabo la contratación.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar plenamente su capacidad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia de conocimiento y de innovación, así como participar en la gestión de la universidad en cualquiera de sus niveles organizativos.

c) El contrato será de carácter indefinido y conllevará dedicación a tiempo completo.

Siete. Se modifica el artículo 52, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 52. Catedráticos/as contratados/as de Universidad.

La contratación de Catedráticos/as contratados/as de Universidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de doctor o doctora que reciban la evaluación positiva 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 y que demuestren capacidad de impulsar la innovación docente y de liderar grupos de investigación y/o de transferencia del conocimiento.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar plenamente su capacidad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia de conocimiento y de innovación, así como participar en la gestión de la universidad en cualquiera de sus niveles organizativos.

c) El contrato será de carácter indefinido y conllevará una dedicación a tiempo completo.

Ocho. Se modifica el artículo 53, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 53. Profesores y Profesoras Extraordinarios/as

La contratación de Profesores y Profesoras Extraordinarios/as se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a docentes, investigadoras e investigadores y/o profesionales de reconocido prestigio académico internacional procedentes de otras universidades y/o centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, en las que ocupen un puesto con carácter permanente

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y/o investigadoras, así como, en su caso, de transferencia de conocimiento y de innovación, a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente, investigadora e innovadora de los indicados profesores y profesoras a la universidad. Las profesoras y profesores extraordinarios/as podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas por curso académico.

c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse o renovarse por dos años adicionales, siempre y cuando la duración total no exceda los cinco años y conllevará una dedicación a tiempo parcial o completo, según lo que acuerden las partes.

Nueve: Se modifica el artículo 54, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 54. Profesores y Profesoras Eméritos/as.

La contratación de Profesores y Profesoras Eméritos/as se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades, de acuerdo con sus estatutos, podrán contratar a Profesoras y Profesores eméritos entre personal docente e investigador funcionario o contratado jubilado que hayan prestado servicios destacados en el ámbito docente, de investigación y/o de transferencia de conocimiento e innovación en la universidad.

b) La finalidad de este nombramiento será contribuir desde su experiencia a mejorar la docencia e impulsar la investigación y/o la transferencia de conocimiento e innovación.

c) Los requisitos de desempeño y acceso a esta figura, así como las funciones que podrá desempeñar y la duración máxima del nombramiento serán definidos por cada universidad.

Diez. Se modifica el artículo 54 bis, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 54 bis: Profesoras y Profesores Sustitutos temporales

La contratación de Profesoras y Profesores sustitutos temporales se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a docentes para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas distinta a la de servicio activo o que impliquen una reducción de la actividad docente. A estas plazas se accederá mediante una bolsa de trabajo después de superar un concurso.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes por una extensión entre 60 y 240 horas por curso académico.

c) La duración del contrato abarcará el tiempo en que esté vigente la causa objetiva que lo justificó, pero nunca será superior a tres años, y conllevará una dedicación a tiempo parcial o completo, que en ningún caso sea superior a la del docente que se sustituya, dependiendo de la necesidad docente que deba cubrir temporalmente la universidad.

Once. Se modifica el artículo 55, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 55. Retribuciones del personal docente e investigador contratado.

1. El régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las universidades públicas se regulará bajo la normativa laboral correspondiente, y será equivalente al que corresponda al personal docente e investigador funcionario que realice idénticas o análogas actividades, sin perjuicio de lo que se pueda establecer respecto de las profesoras/as extraordinarias/as.

2. Las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad docente, investigación, transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos y artísticos, innovación y gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos. Los complementos retributivos establecidos en este apartado se asignarán mediante un procedimiento transparente previa valoración por parte del

órgano de evaluación externo que la ley de la Comunidad Autónoma determine.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá establecer programas de incentivos para el personal docente e investigador contratado para el ejercicio de las funciones de docencia, de investigación, de transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos y artísticos, de innovación y de gestión. Los complementos retributivos establecidos en este apartado se asignarán mediante un procedimiento transparente previa evaluación externa.

4. Las universidades elaborarán y publicarán análisis sobre brecha salarial por razón de género, y de otras causas de discriminación pertinentes, y adoptarán las medidas correctoras de la misma.

Doce. Se modifica el artículo 57, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 57. Acreditación.

1. El acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el artículo 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación estatal que, valorando los méritos y competencias de los aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario.

El Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, regulará el procedimiento de acreditación que, en todo caso, estará regido por los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como los de publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de acreditación junto con la paridad entre mujeres y hombres en su composición para garantizar una selección eficaz, eficiente, transparente y objetiva del profesorado funcionario, de acuerdo con los estándares internacionales para la evaluación de la calidad docente e investigadora.

2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio por comisiones sobre la documentación presentada por los solicitantes, que incluirá un currículum abreviado para Profesor/a Titular de universidad y una autoevaluación verificada por el órgano externo de evaluación competente para el catedrático/a de universidad. Estas comisiones estarán compuestas por al menos diez profesores y profesoras de reconocido prestigio docente e investigador contratado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Tales profesores y profesoras deberán ser Catedráticos/as en el caso de la acreditación al cuerpo de Catedráticos/as de Universidad, y Catedráticos/as y Profesores/as Titulares para la acreditación al cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad.

Igualmente, tengan o no una relación de servicios con la universidad y con independencia del tipo de relación, podrán formar parte de estas comisiones expertos españoles, así como hasta un máximo de dos expertos internacionales. Estos expertos deberán ser profesionales de reconocido prestigio científico o técnico.

Los currículos de los miembros de las comisiones de acreditación se harán públicos tras su nombramiento.

Reglamentariamente se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de designación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos de resolución. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

3. En los supuestos de evaluación negativa, y con carácter previo a la resolución de la comisión, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas en los términos establecidos reglamentariamente.

4. Una vez finalizado el procedimiento, se expedirá a favor del aspirante el correspondiente documento de acreditación.

Trece. Se modifica el segundo párrafo del artículo 61, que queda redactado de la siguiente forma:

En atención a las peculiaridades de estas plazas se regirán, también, en lo que les sea de aplicación, por la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y demás legislación sanitaria, así como por las normas que el Gobierno, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Sanidad y de Universidades y, en su caso, de Defensa, establezca en relación con estos funcionarios. En particular, en estas normas se determinará el ejercicio de las competencias sobre situaciones administrativas, se concretará el régimen disciplinario de este personal y se establecerá, a propuesta del Ministro de Hacienda, a iniciativa conjunta de los Ministros indicados en el inciso anterior, el sistema de retribuciones aplicable al mencionado personal.

Catorce. Se modifica el artículo 62, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 62. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

1. Las universidades, de acuerdo con lo que establezcan sus estatutos, convocarán concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto. La convocatoria deberá ser publicada en el "Boletín Oficial del Estado", en el de la Comunidad Autónoma, así como en el registro público de concursos de personal docente e investigador del Ministerio de Universidades. Los plazos para la presentación de solicitudes en relación con los concursos contarán desde el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

2. A los concursos podrán presentarse quienes hayan sido acreditados de acuerdo con lo regulado, para cada caso, en los artículos 59 y 60, así como los funcionarios del Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad y del Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad.

Asimismo, las universidades podrán convocar plazas de promoción interna, que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso al Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad. Estas plazas, que no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes del artículo 56 de esta misma ley, se convocarán para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores/as Científicos/as de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Las y los funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos/as de Universidad.

3. Los estatutos de cada universidad regularán la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición garantizará una presencia mayoritaria de miembros externos a la universidad convocante. Asimismo, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y la paridad entre mujeres y hombres en su composición, salvo que ésta no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos.

4. Igualmente, los estatutos regularán el procedimiento que ha de regir en los concursos, que deberá valorar, en todo caso, el historial académico,

docente e investigador del candidato o candidata, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.

5. El proceso podrá concluir con la decisión de la comisión de no proveer la plaza convocada.

Quince. Se modifica el artículo 66, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 66. Comisiones de reclamaciones.

1. Contra las propuestas de las comisiones de acreditación, los solicitantes podrán presentar una reclamación ante el Consejo de Universidades. Admitida la reclamación, será valorada por una comisión, cuya composición se determinará reglamentariamente. Esta comisión examinará el expediente relativo a la acreditación para velar por las garantías establecidas y podrá ratificar la propuesta o, en su caso, admitir la reclamación, todo ello en un plazo máximo de tres meses. El transcurso del plazo establecido sin resolver se entenderá como rechazo de la reclamación presentada.

2. Contra las propuestas de las comisiones de los concursos de acceso, los concursantes podrán presentar una reclamación ante el Rector o Rectora. Admitida a trámite la reclamación, se suspenderán los nombramientos hasta su resolución.

La reclamación será valorada por una comisión compuesta por siete Catedráticos de universidad pertenecientes a diversos ámbitos del conocimiento, designados en la forma que establezcan los estatutos, con amplia experiencia docente e investigadora.

Esta comisión examinará el expediente relativo al concurso para velar por las garantías establecidas y ratificará o no la propuesta reclamada en el plazo máximo de dos meses, tras lo que el Rector o Rectora dictará la resolución en congruencia con lo que indique la comisión. El transcurso del plazo establecido sin resolver se entenderá como rechazo de la reclamación presentada.

3. Las resoluciones del Consejo de Universidades y del Rector o Rectora a que se refieren los apartados anteriores agotan la vía administrativa y serán impugnables directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Dieciséis. Se modifica el artículo 68, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 68. Régimen de dedicación.

1. El profesorado de las universidades públicas ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo y, excepcionalmente, a tiempo parcial. La dedicación será, en todo caso, compatible con la realización de trabajos científicos, técnicos, humanísticos o artísticos a que se refiere el artículo 83.

La dedicación a tiempo completo del profesorado universitario será requisito necesario para el desempeño de órganos unipersonales de gobierno que, en ningún caso, podrán ejercerse simultáneamente.

2. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal docente e investigador quedarán anualmente reflejadas en los planes individuales de dedicación académica.

3. Con carácter general, el personal docente e investigador funcionario de las universidades en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente un máximo de 240 horas lectivas por curso académico dentro de su jornada laboral anual.

Asimismo, con carácter general, dicho personal docente e investigador en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente no lectiva un máximo de 180 horas por curso académico dentro de su jornada laboral anual.

No obstante, la dedicación a la actividad docente de este personal podrá variar en función de la actividad investigadora, de transferencia de conocimiento e innovación, así como de actividades de dirección y gestión, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

4. El Gobierno, previo informe de las Comunidades Autónomas y del Consejo de Universidades, regulará las bases del régimen general de dedicación del personal docente e investigador funcionario.

Diecisiete. Se modifica el artículo 70, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 70. Relaciones de puestos de trabajo del profesorado.

1. Cada universidad pública establecerá anualmente, en el estado de gastos de su presupuesto la relación de puestos de trabajo de su profesorado, en la que se describirán, debidamente clasificadas, todas las plazas de profesorado, incluyendo al personal docente e investigador contratado.

2. Las relaciones de puestos de trabajo de la universidad deberán adaptarse, en todo caso, a lo establecido en el apartado 4 del artículo 48.

3. Las universidades podrán modificar la relación de puestos de trabajo de su profesorado por ampliación de las plazas existentes o por minoración o cambio de denominación de las plazas vacantes, en la forma que indiquen sus Estatutos y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.

4. Las Comunidades Autónomas dispondrán de un registro de personal docente e investigador contratado de las universidades presentes en su territorio.

Dieciocho. Se modifica el artículo 83, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 83. Colaboración con otras entidades, organizaciones o instituciones

1. Los grupos de investigación reconocidos por la universidad, los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación, y su profesorado a través de los mismos o de los órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas similares de la universidad dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, podrán celebrar contratos con personas, universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico, humanístico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación.

2. Los Estatutos, en el marco de las normas básicas que dicte el Gobierno, establecerán los procedimientos de autorización de los trabajos y de celebración de los contratos previstos en el apartado anterior, así como los criterios para fijar el destino de los bienes y recursos que con ellos se obtengan.

3. Siempre que una empresa basada en el conocimiento sea creada o desarrollada a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en universidades, el profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios y el contratado con vinculación permanente a la universidad que fundamente su participación en los mencionados proyectos podrán solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa, mediante una excedencia temporal.

El Gobierno, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria, regulará las condiciones y el procedimiento para la concesión de dicha excedencia que, en todo caso, sólo podrá concederse por un límite máximo de cinco años. Durante este período, el personal en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad. Si con anterioridad a la finalización del período por el que se hubiera concedido la excedencia la

profesora o profesor no solicitara el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Diecinueve. Se modifica el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 85, que queda redactado de la siguiente forma:

En todo caso, su creación y supresión será acordada por el Gobierno, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de Universidades, a propuesta de Consejo Social de la Universidad, y previo informe del Consejo de Gobierno de la Universidad, aprobada por la Comunidad Autónoma competente, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria.

Veinte. Se modifica el artículo 89, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 89. Del profesorado.

1. El profesorado de las universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado en aquéllas una posición equivalente a las de Catedrático/o de universidad, Catedrático/a Contratado/a de universidad, Profesor/a Titular de universidad y Profesor/a Titular Contratado/a de universidad será considerado acreditado a los efectos previstos en esta Ley, según el procedimiento y condiciones que se establezcan reglamentariamente por el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades.

2. El profesorado al que se refiere el apartado 1 podrá formar parte de las comisiones a que se refiere el artículo 57 y, si las universidades así lo establecen en sus estatutos, de las comisiones encargadas de resolver los concursos para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

3. A los efectos de la concurrencia a los procedimientos de acreditación, a los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios y a las convocatorias de contratos de profesorado que prevé esta Ley, los nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea gozarán de idéntico tratamiento, y con los mismos efectos, al de los nacionales españoles.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación a los nacionales de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores y

trabajadoras en los términos en que ésta se encuentra definida en el Tratado constitutivo de la Unión Europea.

4. El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las universidades fomentarán la movilidad del profesorado en el espacio europeo de enseñanza superior a través de programas y convenios específicos y de los programas de la Unión Europea.

5. El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las universidades impulsarán la realización de programas dirigidos a la renovación metodológica de la enseñanza universitaria para el cumplimiento de los objetivos de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior.

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional décima, que queda redactada de la siguiente forma:

Disposición adicional décima. De la movilidad temporal del personal de las universidades.

1. Los poderes públicos promoverán mecanismos de movilidad geográfica, tanto nacional como internacional, intersectorial e interdisciplinaria, entre las universidades y otros centros de investigación, con sus correspondientes programas de financiación. Asimismo, promoverán medidas de fomento y colaboración entre las universidades, centros de enseñanzas no universitarias, Administraciones públicas, empresas y otras entidades, públicas o privadas, para favorecer la movilidad temporal entre su personal y el que presta sus servicios en estas entidades.

1 bis. Será de aplicación al personal docente e investigador de las universidades públicas la regulación de movilidad del personal de investigación prevista en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, se tendrá en cuenta la singularidad de las universidades de los territorios insulares y la distancia al territorio peninsular. El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las universidades establecerán, coordinadamente, una línea de fomento para la movilidad de las profesoras y profesores doctores/as.

3. El personal docente e investigador podrá ocupar puestos de trabajo adscritos a Organismos Públicos de Investigación para realizar labores relacionadas con la investigación, mediante los mecanismos de movilidad previstos reglamentariamente, así como en la normativa sobre empleo público y laboral.

Veintidós. Se modifica la disposición adicional duodécima, que queda redactada de la siguiente forma:

Disposición adicional duodécima. Del profesional asociado/a conforme al artículo 105 de la Ley General de Sanidad.

Las normas recogidas en esta ley sobre dedicación del personal profesional asociado no se dan para los y las Profesionales Asociados/as cuya plaza y nombramiento traigan causa del apartado 2 del artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. En cuanto a las peculiaridades de duración de sus contratos se regulará por las autoridades competentes.

El número de plazas de profesores profesionales asociados/as que se determine en los conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias no será tomado en consideración a los efectos del porcentaje que establece el apartado 4 del artículo 48.

Disposición adicional única. Referencias.

Las referencias que la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace al Ministerio de Educación en el artículo 8.4, al Ministerio de Educación y Ciencia en el artículo 28.c) y en la disposición adicional vigésima, al ministerio competente en materia de universidades en el artículo 29 y al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en las disposiciones adicionales tercera y decimosexta, se sustituirán por referencias al «Ministerio de Universidades».

Disposición transitoria primera. Adaptación de las figuras del personal docente e investigador contratado vigentes

1. Continuarán siendo de aplicación a los contratos del personal docente e investigador celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron.
2. Dichos contratos, cuando tuvieran duración determinada, podrán ser renovados, conforme a la normativa que les resultaba aplicable, por un período transitorio máximo de tres años desde la entrada en vigor de esta ley, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones transitorias segunda y tercera.

Disposición transitoria segunda. Contratos de profesoras y profesores asociados vigentes.

1. Los contratos de Profesoras y Profesores asociados vigentes podrán ser renovados, conforme a la normativa que les resultaba aplicable, por un período transitorio máximo de tres años desde la entrada en vigor de esta ley.

2. Durante dicho período transitorio, las universidades públicas promoverán programas de selección específicos para contratar personal docente e investigador bajo las modalidades previstas en esta Ley.

3. Estos procesos de selección se llevarán a cabo conforme a los procedimientos previstos en esta Ley, garantizando que la experiencia docente tenga igual consideración que la experiencia investigadora en los criterios de valoración.

Disposición final primera. Profesores y profesoras contratados/as no doctores/as

1. La contratación de Profesoras y Profesores contratados/as no doctores/as tendrá carácter excepcional y se limitará a casos en que no existan en los procesos selectivos personas candidatas que estén en posesión del título de doctor.

2. Dicha contratación se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que hayan sido admitidas o estén en condiciones de ser admitidas en los estudios de doctorado.

b) La finalidad principal del contrato será la de formar y desarrollar la capacidad docente e investigadora de dichas personas, así como, en su caso, de transferencia del conocimiento y de innovación. Las profesoras y profesores contratados no doctores podrán desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 180 horas por curso y desempeñar, asimismo, funciones de gestión en la institución universitaria.

c) Este contrato será de carácter temporal y conllevará una dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a seis, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados seis años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o

acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

2. Las universidades sólo podrán contratar bajo esta modalidad por un período máximo de tres años desde la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición final segunda. Título competencial.

La presente Ley se aprueba al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.1ª, 15ª, 18ª y 30ª de la Constitución.

Disposición final tercera. Modificación de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

El artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, queda redactado como sigue:

"Artículo 105.

1. En el marco de la planificación asistencial y docente de las Administraciones públicas, el régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias podrá establecer la vinculación de determinadas plazas asistenciales de la institución sanitaria con plazas docentes de los cuerpos de profesores de universidad.

Las plazas así vinculadas se proveerán por concurso entre quienes hayan sido seleccionados en los concursos de acceso a los correspondientes cuerpos de funcionarios docentes universitarios, conforme a las normas que les son propias.

Quienes participen en las pruebas de habilitación, previas a los mencionados concursos, además de reunir los requisitos exigidos en las indicadas normas, acreditarán estar en posesión del título de médico especialista o de farmacéutico especialista que proceda y cumplir las exigencias que, en cuanto a su cualificación asistencial, se determinen reglamentariamente. En la primera de dichas pruebas, las Comisiones deberán valorar los méritos e historial académico e investigador y los propios de la labor asistencial de los candidatos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

En las Comisiones que resuelvan los mencionados concursos de acceso, dos de sus miembros serán elegidos por sorteo público por la institución sanitaria correspondiente.

2. Los conciertos podrán establecer, asimismo, un número de plazas de profesoras y profesores profesionales asociados que deberá

cubrirse por personal asistencial que esté prestando servicios en la institución sanitaria concertada. Este número no será tenido en cuenta a efectos del porcentaje de contratados que rige para las universidades públicas.

Este personal se regirá por las normas propias de las profesoras y profesores profesionales asociados de la universidad, a excepción de la dedicación horaria, y con las peculiaridades que reglamentariamente se establezcan en cuanto al régimen temporal de sus contratos.

Los Estatutos de la Universidad deberán recoger fórmulas específicas para regular la participación de estos profesores en los órganos de gobierno de la universidad.

3. Los conciertos establecerán, asimismo, el número de plazas de profesoras y profesores contratados no doctores y de profesoras y profesores doctores, en las relaciones de puestos de trabajo de las universidades públicas, que deberán cubrirse mediante concursos públicos entre profesionales sanitarios que hubieran obtenido el título de especialista en los tres años anteriores a la convocatoria del concurso."

Disposición final cuarta. Habilitación para el desarrollo reglamentario.

Corresponde al Gobierno y a las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

BORRADOR

Borrador de Real Decreto del Estatuto del personal docente e investigador universitario

MOTIVACIÓN

Este documento es una propuesta que integra los contenidos básicos que podrían configurar un futuro real decreto del estatuto del personal docente e investigador. El objetivo de este documento es acompañar el debate que queremos realizar con el conjunto de actores de la comunidad universitaria sobre el Anteproyecto de Ley del estatuto del personal docente e Investigador, que modificaría la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

En la disposición adicional sexta de dicha Ley ya se mencionaba la necesidad de que el Gobierno propusiera la aprobación mediante un real decreto de un Estatuto del personal docente e investigador universitario. Efectivamente, en este ítem legal se fijaba como objetivos prioritarios incluir la regulación de la carrera profesional, así como las posibilidades y límites de la participación en la gestión y explotación de los resultados de sus proyectos de investigación. Sin embargo, las diversas situaciones políticas trascurridas desde entonces han dificultado su concreción y la presentación de dicho Estatuto. Esta demora en presentar esta norma, en un margen temporal tan amplio y en el cual han acontecido cambios profundos en el mundo de la educación superior y en el contexto socioeconómico y laboral, ha comportado que sea totalmente oportuno y adecuado adaptar su formulación a unas estructuras, tipologías y volumen de plantillas de profesorado e investigadores sensiblemente diferentes a las que había en el momento inicial en el que se planteó el primer borrador del Estatuto.

Esta propuesta inicial, así como el Anteproyecto de Ley del estatuto del personal docente e Investigador, que modificaría la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades pretenden, pues, subsanar este hecho. Para ello, se configura alrededor de tres prioridades fundamentales, que visibilizan el modelo de profesorado que necesitan las universidades españolas para afrontar los importantes retos que tienen por delante, y ofrece una ocasión idónea para convertirlos en oportunidades de modernización y de mejora. Estas prioridades son: por una parte, establecer una carrera profesional del personal docente e investigador amplia y progresiva, que excluya la precariedad laboral, y que promueva la relevancia y calidad de la docencia y la investigación y la transferencia de conocimiento; por otra, delimitar las características, los deberes y los derechos, y los mecanismos de movilidad en el desarrollo de las tareas del personal docente e investigador; y, finalmente, fijar las vías para la gestión, explotación, difusión y transferencia de la investigación que realiza el profesorado docente e investigador de nuestras universidades

Este documento se estructura en 11 apartados, que agrupan 43 puntos clave para el debate del futuro estatuto.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

APARTADO I. De las Universidades públicas.

1. Cuestiones generales
2. Comisiones de selección del profesorado de carácter permanente
3. Reclamaciones.

Sección I. Del personal docente e investigador funcionario

4. Los cuerpos docentes universitarios.
5. Otro personal docente e investigador funcionario.
6. Acreditación nacional de los cuerpos docentes universitarios

Sección II. Del personal docente e investigador contratado.

7. Personal docente e investigador contratado.
8. Acreditación nacional del personal docente e investigador contratado

APARTADO II. De las universidades privadas

9. Del personal docente e investigador

APARTADO III. Funciones y dedicación del personal docente e investigador

10. Actividades del personal docente e investigador universitario
11. Diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador.
12. Dedicación del personal docente e investigador.

APARTADO IV. Obligaciones de las universidades para la efectividad de los derechos y deberes del personal docente e investigador

13. Obligaciones de las universidades

APARTADO V. Situaciones administrativas del personal docente e investigador

14. Situaciones administrativas del personal docente e investigador funcionario.

15. Situaciones administrativas del personal docente e investigador contratado.

APARTADO VI. Movilidad del personal docente e investigador universitario

16. La movilidad del personal docente e investigador.

17. Modalidades de movilidad del personal docente e investigador funcionario y contratado.

18. Vinculación de profesorado de otros países.

19. Movilidad del personal docente e investigador para la incorporación a empresas de base tecnológica o científica.

APARTADO VII. Explotación de los resultados de investigación

20. Explotación de los resultados de investigación.

APARTADO VIII. Régimen del personal docente e investigador funcionario

21. Provisión de puestos de trabajo.

22. Registro de personal.

23. Jornada laboral.

24. Jubilación.

25. Régimen de incompatibilidades.

26. Vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar.

APARTADO IX. Régimen del personal docente e investigador contratado

27. Provisión de puestos de trabajo.

28. Registro de personal.

29. Jornada laboral.

30. Jubilación.

31. Régimen de incompatibilidades.

32. Vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar.

33. Régimen disciplinario.

APARTADO X. Plazas vinculadas

34. Plazas vinculadas.

APARTADO XI

35. Del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

36. Del personal de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

37. Criterios generales para la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.

38. Movilidad temporal.

39. Regulación del régimen de plazas sanitarias vinculadas.

40. Criterios comunes en materia de evaluación y acreditación del profesorado.

41. Acciones en materia de igualdad.

42. Mesas de negociación.

43. Plazas vinculadas.

BORRADOR PARA CONSULTA

Introducción

El futuro Estatuto del personal docente e investigador universitario tiene como objeto el desarrollo de la carrera profesional de los profesores e investigadores universitarios públicos, basada en la obtención de méritos docentes e investigadores, así como las condiciones en que aquellos podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Dicho estatuto será de aplicación al personal docente e investigador de las universidades públicas españolas pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios previstos en el artículo 56 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Asimismo, será de aplicación, en lo que proceda, al personal docente e investigador contratado que se especifica en el Anteproyecto de Ley del Estatuto del personal docente e investigador, de acuerdo con el artículo 2.1.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

APARTADO I

De las Universidades Públicas

1. Cuestiones generales

1. La dirección y control de la actividad laboral del personal docente e investigador corresponde a las universidades, que la ejercerán a través de sus órganos de gobierno y de representación, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal docente e investigador quedarán reflejadas anualmente en el plan individual de dedicación académica. Este plan, una vez aprobado por el correspondiente órgano de la universidad, será accesible a la comunidad universitaria en la forma que regule la universidad. Todas las universidades, indistintamente de su naturaleza jurídica, deberán contar con un plan de dedicación académica aprobado, en su concepción general, por sus respectivos órganos de gobierno. Las universidades establecerán, así

mismo, mecanismos adecuados y efectivos para comprobar el cumplimiento efectivo de este plan.

2. Comisiones de selección del profesorado de carácter permanente

1. Las comisiones de selección estarán compuestas por tres profesores o profesoras permanentes de igual categoría o superior a la de la plaza convocada. En el caso de las plazas a Catedrático de universidad, los componentes de dicha comisión deberán poseer, al menos tres sexenios de investigación. Para el resto de las plazas se deberá poseer, al menos, dos sexenios de investigación. Uno de estos profesores podrá ser propuesto por la universidad y los otros dos serán por sorteo estatal sobre el conjunto del profesorado de igual o superior categoría que cumpla los requisitos mencionados anteriormente. Dentro de los profesores y profesoras propuestos por la universidad, también podrán formar parte profesionales de reconocido prestigio y personal de institutos y centros de investigación universitarios tanto nacional como internacional. En este caso, si así lo considera oportuno la Comunidad Autónoma, en el ejercicio de sus competencias con relación al personal docente e investigador laboral, podrá establecer a través de un reglamento o norma legal una composición diferente, siempre garantizando que la universidad que convoca la plaza no tenga la mayoría de los miembros de la comisión de selección.
2. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas.
3. La comisión deberá exponer públicamente los criterios de selección y evaluación que desarrollará en el concurso, y entre dichos criterios, será condición necesaria que la experiencia docente y la investigación tengan igual consideración en la valoración de los méritos. Además, se evaluará la transferencia de conocimiento e innovación desarrollada previamente por el concursante o concursantes; el proyecto docente y el proyecto investigador y de transferencia de conocimiento que plantea poner en marcha si consigue la plaza; otros méritos académicos y de gestión relevantes; así como contrastar sus capacidades para la exposición y debate en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.

3. Reclamaciones

1. Contra las propuestas de las comisiones de selección del concurso para proveer una plaza de personal docente e investigador, tanto funcional como laboral -sin perjuicio, en este último caso, de lo que puedan establecer en el ejercicio de sus competencias las Comunidades Autónomas-, e indistintamente de si son de personal docente e investigador permanente o no, los solicitantes podrán presentar una reclamación ante el Rector o la Rectora, que la elevará, si es admitida a trámite, a la comisión de

reclamaciones para su valoración, cuya constitución, composición y procedimientos se establecerán en los respectivos Estatutos. Esta comisión examinará el expediente relativo al concurso para velar por las garantías establecidas y podrá ratificar la propuesta o, en su caso, admitir la reclamación, todo ello en un plazo máximo de un mes. La decisión de la comisión se presentará al Rector o la Rectora para que firme la resolución.

2. Las resoluciones del Rector o de la Rectora, respecto a la reclamación presentada en relación con el proceso de selección para obtener una plaza de acceso, consolidación o promoción, agotan la vía administrativa y serán impugnables directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Sección I

Del personal docente e investigador funcionario

4. Los cuerpos docentes universitarios.

1. El profesorado funcionario de las universidades pertenecerá a los cuerpos docentes de Catedráticos o Catedráticas o Profesores o Profesoras Titulares de Universidad.
2. Tendrá la condición de Profesor/a Titular de Universidad quien accede a la plaza a través de un concurso público posteriormente a haber conseguido la acreditación positiva de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, en adelante ANECA. Será requisito, asimismo, acreditar una estancia de docencia y/o de investigación en otra universidad diferente de la que se postula, mínima de 9 meses en el transcurso de su trayectoria académica como personal docente e investigador -no computará a tal efecto, la universidad donde realizó la tesis doctoral ni en la que se trabaja actualmente. Esta figura de profesorado debe desempeñar plenamente su tarea docente y de investigación, así como, de transferencia del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, y de innovación, además de su actividad de gestión.
3. Tendrá la condición de Catedrático/a de Universidad quien accede a la plaza de promoción, de carácter funcional, a través de un concurso público posteriormente a haber conseguido la acreditación positiva de la ANECA. Esta figura de profesorado debe desempeñar plenamente su tarea docente y de investigación, así como, de transferencia del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, de innovación, además de su actividad de gestión. De igual modo, debe demostrar la capacidad de liderar e impulsar la innovación docente y/o de grupos de investigación y de transferencia del conocimiento.

5. Otro personal docente e investigador funcionario.

1. De igual modo y en tanto no se integren en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, de acuerdo con las previsiones establecidas en las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, constituye también profesorado funcionario de las universidades el personal perteneciente a los Cuerpos de Catedráticos o Catedráticas y Profesores y Profesoras Titulares de Escuelas Universitarias, que conservarán plena capacidad docente y, en su caso, investigadora, de transferencia de conocimiento e innovación.
2. Los puestos reservados al personal funcionario a que se refieren los apartados anteriores serán desempeñados por funcionarios de carrera y, en su caso, por funcionarios interinos en los términos establecidos en este real decreto.

6. Acreditación estatal de los cuerpos docentes universitarios.

1. Para poderse presentar al procedimiento de acreditación se requiere estar en posesión del título de Doctor/a.
2. Este procedimiento lo realizará la ANECA.
3. Se establece una doble fórmula de obtención del certificado de acreditación según el tipo de cuerpo docente funcional a que se pretenda optar: Titular de universidad y Catedrático/a de universidad.
 - a) La acreditación previa para poder concursar a una plaza de Titular de Universidad, mecanismo de consolidación fundamental del personal docente e investigador por la vía funcional, se llevará a cabo mediante el examen y juicio sobre la documentación presentada por los solicitantes, por comisiones compuestas por al menos diez profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios, de Catedráticos/as y Titulares de universidad. Igualmente, podrán formar parte de estas comisiones expertos/as de reconocido prestigio internacional o pertenecientes a centros públicos de investigación.

Los currículos de los miembros de las comisiones de acreditación se harán públicos tras su nombramiento, y serán igualmente públicos los criterios fundamentales que regirán la evaluación de los currículums de los solicitantes.

Se evaluará, a partir de la información suministrada por el proponente a la acreditación, tanto su trayectoria docente como investigadora, así como su aporte a la transferencia de conocimiento científico, tecnológico, humanístico o artístico, o/y su contribución a la innovación. En todo caso, los solicitantes presentarán un currículo abreviado, de no más de diez

páginas, donde expondrán los méritos docentes e investigadores a su juicio más relevantes para evaluar su trayectoria académica. La impartición de docencia deberá ser acreditada mediante los certificados oportunos de la universidad donde se ha desarrollado.

Las comisiones deberán tener presente, en el momento de fijar mínimos académicamente relevantes, la diversidad y pluralidad del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico que debe traducirse en la adaptación de esos criterios a las trayectorias específicas y características docentes e investigadoras desarrolladas en los diferentes ámbitos de conocimiento.

- b) El procedimiento de acreditación para conseguir el certificado para poder concursar a la promoción a Catedrático/a de universidad, tendrá una mecánica tendente a la automatización procedimental. En primer lugar, se formarán en el marco de la ANECA unas comisiones constituidas por al menos diez profesoras y profesores de reconocido prestigio docente e investigador pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios, en los diferentes ámbitos del conocimiento fijados por el Gobierno. Tales profesores y profesoras deberán ser Catedráticos/as, e igualmente, podrán formar parte de estas comisiones expertos/as de reconocido prestigio internacional o pertenecientes a centros públicos de investigación. Estas comisiones establecerán los requisitos considerados como mínimos académicamente relevantes que él o la postulante deberá cumplir para ser considerado como Catedrático o Catedrática. Dichos mínimos deberán ser estables durante cuatro años desde su aprobación, revisables a propuesta del Gobierno o la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y de Acreditación, previo informe del Consejo de Universidades, una vez transcurrido este período. Asimismo, estos mínimos deberán ser públicos y publicitados, y se deberá garantizar el libre acceso a los mismos del conjunto de la ciudadanía.

Estos mínimos académicamente relevantes, que podrán tener un carácter cuantitativo o cualitativo, se centrarán en la trayectoria docente, en el desarrollo de la investigación y en su aportación a la transferencia del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, así como en el terreno de la innovación. Por último, y de igual peso que lo anterior, se deberá considerar su liderazgo en actividades docentes y de innovación docente, y en la definición y coordinación de grupos y/o proyectos de investigación y en su capacidad de captar recursos competitivos nacionales y/o internacionales para los mismos.

En el procedimiento para la certificación de la acreditación, la administración de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y de Acreditación deberá revisar la documentación presentada por el o la postulante para confirmar o no que se han superado dichos mínimos académicamente relevantes.

Las comisiones deberán tener presente, en el momento de fijar mínimos académicamente relevantes, la diversidad y pluralidad del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico que debe traducirse en la adaptación de esos criterios a las trayectorias específicas y características docentes e investigadoras desarrolladas en los diferentes ámbitos de conocimiento.

4. La composición de las comisiones deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, garantizando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.
5. Contra las propuestas de las comisiones de acreditación los solicitantes podrán presentar una reclamación ante el Consejo de Universidades. Admitida la reclamación, será valorada por una comisión, cuya composición se determinará reglamentariamente. Esta comisión examinará el expediente relativo a la acreditación para velar por las garantías establecidas y podrá ratificar la propuesta o, en su caso, admitir la reclamación, todo ello en un plazo máximo de dos meses. El transcurso del plazo establecido sin resolver se entenderá como rechazo de la reclamación presentada.

Sección II

Del personal docente e investigador contratado

7. Personal docente e Investigador contratado

1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral en las modalidades que correspondan a las figuras de Profesionales Asociados/as, Profesores/as Doctores/as, Profesores/as Titulares contratados de universidad, Catedráticas y Catedráticos Contratados/as de universidad, Profesores/as Extraordinarios/as, Profesores/as Eméritos/as y Profesores/as sustitutos/as temporales. Solo de forma excepcional, por un periodo de tres años, podrán contratar personal docente e investigador bajo la figura de contratado no doctor.

8. Acreditación de personal docente e investigador contratado.

1. El procedimiento de acreditación para el acceso a una plaza de profesorado Titular contratado de universidad seguirá idénticos criterios que lo estipulado en el caso del profesorado Titular de universidad, y que se recoge en el punto 6 de este apartado I.
2. El procedimiento de acreditación para el acceso a una plaza de catedrático/a contratado/a de universidad seguirá idénticos criterios que lo estipulado en

el caso del catedrático/a universidad -funcionario/a-, y que se recoge en el punto 6 de este apartado.

3. El profesorado laboral permanente podrá formar parte de las comisiones de definición de los criterios de acreditación nacional, reguladas en el artículo 57 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, si cumplen los mismos requisitos que los del profesorado funcionario.

APARTADO II

De las universidades privadas

9. Del personal docente e investigador

1. El personal docente e investigador de las universidades privadas y de los centros privados adscritos a las universidades públicas está compuesto por todas las personas contratadas para la impartición de docencia y el desarrollo de labores de investigación, transferencia del conocimiento e innovación.
2. Las universidades privadas y los centros privados adscritos a las universidades públicas deberán desarrollar acciones de promoción de las actividades de investigación, transferencia de conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, e innovación entre su personal docente e investigador.
3. Con independencia de las condiciones generales que se establezcan de conformidad con la legislación que el Gobierno pueda establecer al respecto, en las universidades privadas y en los centros privados adscritos a universidades públicas al menos el 50 por ciento del total del profesorado deberá estar en posesión del título de Doctor y, al menos, el 60 por ciento del total de su profesorado doctor a tiempo completo deberá haber obtenido la evaluación positiva 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. A estos efectos, el número total de profesorado se computará sobre la dedicación a tiempo completo global de la universidad o del centro de que se trate, y sólo se tendrá en cuenta aquel profesorado que imparta docencia en títulos oficiales de Grado, Máster o Doctorado.

APARTADO III

Funciones y dedicación del personal docente e investigador

10. Actividades del personal docente e investigador universitario.

1. El personal docente e investigador universitario, cualquiera que sea su

régimen de vinculación, desarrollará las actividades académicas necesarias para propiciar que la universidad pública cumpla con las funciones que desempeña en la sociedad actual, delimitadas por la legislación vigente y que pueden concretarse fundamentalmente en: formar profesionales de las diversas ramas del conocimiento; generar, transferir y difundir el conocimiento científico, tecnológico y humanístico; contribuir al progreso económico y social en el marco de los derechos humanos y de la sostenibilidad de la vida y del planeta a través del impulso de la innovación y el conocimiento; y generar pensamiento crítico que favorezca la cultura democrática de la sociedad.

2. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal docente e investigador quedarán anualmente reflejadas en el plan individual de dedicación académica. Las actividades académicas del personal docente e investigador, teniendo en cuenta su categoría, comprenden principalmente la realización de funciones docentes, de investigación, de transferencia conocimiento y de innovación, así como, complementariamente, de gestión académica y científica, e igualmente de gobierno, dirección y representación universitaria.
3. Las actividades académicas desarrolladas individualmente por el personal docente e investigador podrán, según las categorías y regímenes de vinculación, tener niveles de intensificación en determinadas funciones, que se reflejarán en el plan individual de dedicación académica, e igualmente hacerse públicos. Esta posibilidad vendrá regulada por los estatutos de las universidades, o por las normativas aprobadas por sus órganos de gobiernos a tal efecto. Estos niveles de intensificación podrán ser modificados a lo largo de la trayectoria académica del personal docente e investigador.

11. Diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador.

1. El personal docente e investigador a tiempo completo ejercerá su actividad con una orientación general simultánea en el ámbito de la docencia y la investigación, así como en el ámbito de la transferencia de conocimiento y la innovación, y las desempeñará conforme a su régimen de vinculación, categoría y titulación.
2. Las universidades establecerán un tratamiento equilibrado entre las actividades docentes e investigadoras, así como de las de transferencia de conocimiento e innovación, en términos de la dedicación de su personal docente e investigador, siempre teniendo presente su régimen de vinculación, categoría y titulación.
3. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, las universidades podrán reconocer una priorización o intensificación en una de esas orientaciones generales intrínsecas al hecho de ser personal docente e investigador universitario. Esta intensificación supondrá el predominio de las actividades docentes, o de investigación, o de transferencia de

conocimiento o de innovación de acuerdo con las normativas, procedimientos y temporalidad establecidos por la universidad. Esta situación quedará reflejada en el plan de dedicación académica individual del personal docente y de investigación.

4. Además, temporalmente, el personal docente e investigador podrá orientar su actividad a la dirección y gestión universitaria, lo que comportará la reducción de su dedicación a las actividades docentes e investigadoras, en los términos que la universidad establezca.
5. El establecimiento de dichas orientaciones no impedirá el desarrollo de la carrera profesional y la promoción del personal docente e investigador, funcionario o laboral, lo que se tendrá en cuenta en el diseño de sus evaluaciones.
6. Serán objeto de negociación sindical en cada universidad las características, directrices y criterios que permitan identificar y reconocer las orientaciones reguladas en este artículo.

12. Dedicación del personal docente e investigador.

1. La dedicación del personal docente e investigador a tiempo completo abarca a los cuerpos docentes universitarios, al profesorado titular contratado, al profesorado doctor, al profesorado contratado no doctor establecido en la disposición final primera del anteproyecto de ley del Estatuto del personal docente e investigador, y, en su caso, al profesorado sustituto temporal y al profesorado extraordinario. Abarca, asimismo, a las actuales figuras laborales de profesorado ayudante y ayudante doctor -y las denominaciones asimiladas creadas por legislación de las Comunidades Autónomas-.
2. El personal docente e investigador a tiempo completo podrá solicitar el cambio de régimen de dedicación con anterioridad al inicio del curso académico. La universidad lo concederá, siempre que las necesidades del servicio y las disponibilidades presupuestarias lo permitan, y conforme a las normas establecidas al respecto. Fuera del período indicado, no podrán autorizarse cambios en el régimen de dedicación hasta la finalización de cada curso académico, salvo que concurra una causa excepcional debidamente justificada. Asimismo, ningún profesor o profesora podrá ser obligado a cambiar el régimen de dedicación concedido por la universidad.
3. Las solicitudes de compatibilidad de las actividades profesionales del personal docente e investigador serán resueltas por el Rector o la Rectora de la universidad, de acuerdo con lo establecido en la legislación general sobre incompatibilidades, así como en la normativa específica universitaria.
4. El personal docente e investigador a tiempo completo que pase temporalmente a una situación de dedicación a tiempo parcial podrá compatibilizar sus actividades universitarias con el ejercicio por cuenta

propia o ajena de otras actividades profesionales o empresariales. Los profesores y las profesoras que obtengan este régimen de dedicación podrán optar entre cualquiera de las modalidades siguientes:

- a) Dedicación a tiempo parcial normal, que implicará una reducción de la dedicación académica en un 50 por ciento y una reducción salarial proporcional de las cantidades que le corresponda percibir de acuerdo con los criterios establecidos en este real decreto ley.
 - b) Dedicación parcial excepcional. En circunstancias estratégicas excepcionales asociadas a actuaciones de atracción de talento internacional y con la aprobación del Consejo de Gobierno, la universidad y los profesores podrán acordar una dedicación que supondrá una reducción de las actividades desde un mínimo de un 30 por ciento hasta un máximo del 80 por ciento respecto de la correspondiente a la dedicación a tiempo completo y una reducción proporcional de las cuantías de la retribución de todos los conceptos que le correspondan.
 - c) El cómputo de la dedicación parcial podrá efectuarse por periodos anuales. En todo caso, las actividades desarrolladas en régimen de dedicación a tiempo parcial deberán realizarse con sujeción a lo dispuesto en la normativa general sobre régimen de incompatibilidades, así como a lo establecido al respecto en este futuro estatuto.
5. El régimen de dedicación ya sea a tiempo completo o parcial, deberá concretarse en el plan individual de dedicación académica a que se refiere el punto 10.2 de este apartado III.
 6. La dedicación del profesorado universitario a tiempo completo se distribuirá en su jornada laboral en cómputo anual entre, por un lado y fundamentalmente, las actividades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia de conocimiento e innovación. Así como cabe añadir las actividades de dirección y gestión, en los términos que establezca cada universidad. Por otro lado, también podrá dedicar tiempo laboral a realizar actividades de formación continua que se concreten en la asistencia a cursos y seminarios, reuniones y congresos científicos, y estancias cortas en otras universidades, instituciones, empresas o centros de investigación, y otras que faciliten o favorezcan sus funciones como profesor universitario y que cada interesado podrá determinar libremente y justificar ante su universidad.
 7. Una universidad, en el ejercicio de su autonomía, y ante planteamientos estratégicos de innovación y desarrollo docente y/o fortalecimiento de determinadas áreas de la investigación, transferencia de conocimiento e innovación puede establecer intervalos de dedicación de su personal docente e investigador a tiempo completo, de forma justificada y previo acuerdo de sus órganos de gobierno.
 8. El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia deberá concretarse como

parte del plan de dedicación académica y podrá efectuarse por períodos anuales, siempre que lo permita la programación docente. Para el cumplimiento de las obligaciones de docencia y de tutorías, las universidades podrán establecer actividades académicas obligatorias para su profesorado.

9. La asignación máxima de horas a un profesor o profesora universitario con dedicación completa para el desarrollo de actividad docente básica será de 240 horas en cómputo por curso académico. Se entiende por actividad docente básica las horas lectivas, y en su caso coordinación, de la docencia de los títulos oficiales de grado, máster y doctorado, sea esta docencia presencial, semipresencial o virtual.
10. En el mismo caso anterior, la asignación de horas a un profesor/a universitario/a para el desarrollo de la actividad docente complementaria será de un máximo de 180 horas en cómputo por curso académico. Se entiende por actividad docente complementaria el seguimiento de trabajos y de las prácticas académicas de los estudiantes, la orientación y tutoría, la evaluación de los progresos académicos de los estudiantes, la tutoría o dirección de trabajos finales de grado o de máster, la preparación de materiales docentes, el diseño e implementación de acciones de innovación docente y la gestión y coordinación de programas de programas de intercambio y movilidad estudiantil.
11. Sin embargo, los límites expuestos en los puntos 12.9 y 12.10 del presente apartado, podrán superarse en los casos en que el plan de dedicación académica anual del profesor/a no pueda completarse justificadamente con otras actividades.
12. Los intervalos de dedicación concreta a la docencia básica y complementaria de un profesor o profesora universitaria serán fijados por cada universidad, en el ejercicio de su autonomía, asumiendo lo estipulado en los puntos de este apartado, y teniendo en cuenta los regímenes de vinculación, categoría y nivel, así como la intensificación, si se hubiese acordado, hacia una de las tareas fundamentales que el personal docente e investigador puede desempeñar en las instituciones universitarias.
13. Como regla general, la asignación docente deberá tender a ser distribuida equilibradamente a lo largo del curso académico de modo que permita desarrollar simultáneamente otras actividades descritas en el punto 5 del apartado II.
14. Las universidades asignarán los encargos docentes al profesorado y al resto del personal docente e investigador con capacidad docente, de modo que cubran de la forma más eficaz y eficiente posible las necesidades de cada enseñanza, considerando los recursos humanos disponibles y su cualificación, de conformidad con los criterios generales.

-
15. Serán objeto de negociación sindical en cada universidad todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, en particular, los criterios generales de asignación de tareas al profesorado dentro de su correspondiente dedicación, los criterios de asignación de dedicaciones parciales extraordinarias, las condiciones generales aplicables a la jubilación y los criterios para desarrollar acuerdos y convenios con terceros que modifiquen las condiciones de trabajo, incluyendo los relativos a movilidad.
 16. Por otra parte, la mesa negociadora universitaria será informada de las excepciones previstas en el punto 12.8 de este apartado.
 17. Los diferentes aspectos abordados en este apartado son de aplicación al conjunto del personal docente e investigador universitario, sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas y de lo establecido en la legislación laboral sobre el personal contratado.

APARTADO IV

Obligaciones de las universidades para la efectividad de los derechos y deberes del personal docente e investigador

13. Obligaciones de las universidades

1. Para la plena efectividad de los deberes y derechos del personal docente e investigador establecidos en el anteproyecto de Ley del estatuto del PDI, las universidades:
 - a) Informarán, facilitarán y orientarán al personal docente e investigador sobre las condiciones de desarrollo de su carrera profesional.
 - b) Promoverán la realización de cursos de formación inicial y continua del personal docente e investigador; en especial organizarán programas de preparación del profesorado que se incorpora por primera vez a tareas docentes e investigadoras en la universidad.
 - c) Formularán políticas de igualdad de género promoviendo una representación paritaria entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, gestión y evaluación de la universidad, aplicando protocolos contra las agresiones sexuales, acciones correctoras de los desequilibrios por necesidades de conciliación, y adoptarán medidas correctoras de la brecha salarial existente por razón de género.
 - d) Formularán políticas de igualdad y no discriminación por razones de edad, discapacidad, identidad de género u orientación sexual, religión, creencias, origen racial y/o étnico, estado civil, lengua o cualquier otra condición o

circunstancia personal o social, así como por razón de discriminación interseccional de cualquier de estas circunstancias.

- e) De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, las universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios.

APARTADO V

Situaciones administrativas del personal docente e investigador

14. Situaciones administrativas del personal docente e investigador funcionario.

1. El personal docente e investigador funcionario podrá encontrarse en alguna de las siguientes situaciones, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:
 - a) Servicio activo.
 - b) Servicios especiales.
 - c) Servicio en otras Administraciones públicas.
 - d) Excedencia.
 - e) Suspensión de funciones.
2. El personal docente e investigador funcionario de las universidades estará en servicio activo cuando, en virtud de nombramiento, desempeñe un puesto que, conforme a la relación de puestos de trabajo de la correspondiente universidad, esté adscrito al cuerpo docente de que se trate, y no le corresponda quedar en otra situación.
 - a) Cuando quede vacante un puesto de trabajo de personal docente e investigador funcionario en una universidad y concurren razones de urgente necesidad, podrá ser cubierto en comisión de servicios por otro funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.
 - b) Para facilitar la movilidad e intercambio docente e investigador entre instituciones universitarias y/o centros de investigación, las universidades podrán conceder la situación de comisión de servicios al personal docente

- e investigador funcionario por un curso académico, renovable según dispongan las normas de la respectiva universidad. La petición la deberá realizar otra universidad o centro de investigación dependiente de cualquiera de las Administraciones públicas, en la cual se desarrollarán las tareas académicas mientras perdure esta situación. Asimismo, esta situación de comisión de servicios comporta la reserva del puesto de trabajo en la universidad en la que se desempeñan las tareas como funcionario o funcionaria.
- c) La comisión de servicios será acordada por el Rector o Rectora de la Universidad de conformidad con lo establecido en la disposición adicional tercera del Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
 - d) La retribución del personal docente e investigador funcionario en situación de comisión de servicios correrá siempre a cargo de la universidad, Administración u organismo público de investigación donde se presten efectivamente los servicios.
3. El personal docente e investigador funcionario será declarado en situación de servicios especiales en las circunstancias y de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 87 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.
- a) El reingreso al servicio activo, en su universidad y puesto, del personal docente e investigador funcionario en situación de servicios especiales tendrá que solicitarse en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que cese la circunstancia que justificó dicha situación. De no solicitarse la reincorporación en dicho plazo, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdió aquella condición.
4. El personal docente e investigador funcionario de las universidades será declarado en la situación de servicio en otras Administraciones públicas cuando, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en cada caso, obtengan destino, distinto al previsto en el apartado 2, en cualquier organismo, universidad o centro de investigación dependientes de ellas, con las condiciones establecidas en el artículo 88 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.
- a) La retribución del personal docente e investigador funcionario en situación de servicios en otras Administraciones públicas correrá siempre a cargo de la universidad, Administración u organismo público donde se presten efectivamente los servicios.
5. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 83 de la Ley Orgánica

6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y cuando se reúnan las condiciones en él establecidas, el personal docente e investigador de las universidades permanente podrá solicitar una excedencia temporal para incorporarse a una empresa de base tecnológica o científica -que se incluyen en los grandes ámbitos del conocimiento, como son las ciencias experimentales, las ciencias de la vida, las ciencias médicas y de la salud, la ingeniería y la arquitectura, las ciencias jurídicas y sociales, las ciencias económicas y empresariales, y las humanidades-. Esta excedencia sólo podrá concederse por un límite máximo de siete años y comportará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad.

En los términos y condiciones establecidos en el artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, el personal docente e investigador funcionario de las universidades podrá encontrarse, asimismo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por cuidado de familiares o excedencia por razón de violencia de género. En los casos de excedencia voluntaria por interés particular y excedencia voluntaria por agrupación familiar, no comportarán reserva del puesto de trabajo y el reingreso al servicio activo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto el artículo 67 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y el artículo 11 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre.

6. La situación de suspensión de funciones se rige por lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, en relación con los artículos 93 y siguientes de la citada ley.

15. Situaciones del personal docente e investigador contratado.

1. El personal docente e investigador contratado podrá encontrarse en alguna de las siguientes situaciones, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores e, igualmente, en aquello que quede estipulado y les sea de aplicación en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y sin menoscabo de lo que establezcan los respectivos convenios colectivos sobre personal docente e investigador que en cada comunidad autónoma que se hayan podido acordar y aprobar y que concretan estas situaciones:
 - a) Servicio activo.
 - b) Excedencia forzosa por ejercer cargo público o por representación sindical.
 - d) Excedencia voluntaria por interés particular.
 - e) Suspensión de funciones.

El personal docente e investigador contratado de las universidades estará en

servicio activo cuando, en virtud de nombramiento para ocupar una plaza, desempeñe un puesto que, conforme a la relación de puestos de trabajo de la correspondiente universidad, esté adscrito a la categoría laboral de que se trate, y no le corresponda quedar en otra situación.

El profesorado contratado permanente (Profesor/a Titular Contratado/a de universidad y el Profesor/a Catedrático/a contratado/a de universidad) podrá acogerse a una vía similar a la comisión de servicios del personal docente e investigador funcionario, para poder llevar a cabo estancias de carácter académico y de investigación en otras universidades e instituciones de investigación españolas o del extranjero, siguiendo el mecanismo establecido en las respectivas universidades o centros implicados. Estas comisiones de servicios se concederán por un curso académico, renovable según dispongan las normas de la respectiva universidad. Ello lo realizará con reserva del lugar de trabajo que ocupaba hasta ese momento y en las mismas condiciones. Mientras dure esta situación, el personal docente e investigador que participe en la misma podrá integrarse temporalmente en un grupo y/o instituto universitario de investigación en la institución donde realiza su situación similar a una comisión de servicios, cuya permanencia en el mismo finalizará una vez termine esta situación.

2. El personal docente e investigador contratado de las universidades estará en una situación de excedencia forzosa en los siguientes supuestos, teniendo en todos los casos derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia:
 - a) Por la designación o elección para ejercer un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo y producirá la incorporación inmediata.
 - b) Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la organización sindical a la que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del correspondiente convenio. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo y producirá la incorporación inmediata.
3. El personal docente e investigador contratado de las universidades estará en una situación de excedencia voluntaria por interés particular en los siguientes supuestos, que los diferentes convenios colectivos definen y especificando las condiciones, beneficios y duración de los mismos:
 - a) Por motivos particulares relacionados con la implementación de actividades docentes, y con la participación en actividades de investigación y de transferencia de conocimiento.
 - b) Para atender a un hijo o una hija por naturaleza o adopción o situación legal similar.

- c) Para atender familiar de hasta primer grado enfermo.
 - d) Por razón de violencia de género.
4. El personal docente e investigador contratado por las universidades estará en una situación de suspensión de funciones si concurren alguna de las condiciones estipuladas en el artículo 45 (causas y efectos de la suspensión) y en el artículo 47 (sobre suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor), así como en el artículo 48 (suspensión con reserva de puesto de trabajo), del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

APARTADO VI

Movilidad del personal docente e investigador universitario

16. La movilidad del personal docente e investigador.

1. Las universidades públicas deberán reconocer el valor estratégico y prioritario de la movilidad geográfica, institucional e interdisciplinaria como un componente efectivo para el refuerzo de los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos, la creatividad y el desarrollo profesional del personal docente e investigador, lo que refuerza el papel de la universidad como motor de progreso de la sociedad.
2. A los solos efectos de lo dispuesto en el futuro Estatuto del PDI, se entiende por movilidad el proceso mediante el cual el personal docente e investigador perteneciente a una universidad se vincula, en términos de colaboración completa o parcial, a otra universidad, a un organismo público o privado, a un organismo público de investigación, a una empresa de base tecnológica o científica -se entiende que abarca la globalidad de ámbitos del conocimiento-, o a una empresa, para la realización de actividades académicas formativas y de investigación, así como para el desarrollo de proyectos de I+D+I reconocidos por programas de apoyo a las I+D+I nacionales o europeos, implique o no su desvinculación temporal, total o parcial, de la universidad a la que aquel pertenece, sin perjuicio de que dicha desvinculación determine el reconocimiento de una excedencia de acuerdo con lo dispuesto en los puntos 17 y 18 de este apartado.
3. La movilidad constituye un derecho de disfrute voluntario, a excepción de lo que marca el anteproyecto de ley del estatuto del personal docente e investigador. Su ejercicio será regulado, en el marco de lo dispuesto por cada universidad en su reglamentación propia, en los convenios que se establezcan entre universidades (nacionales e internacionales), y entre éstas y otros organismos públicos o privados de investigación, institutos de

investigación o empresas de base tecnológica o científica, y en los acuerdos que se establezcan entre las Comunidades Autónomas.

4. Las universidades adoptarán las medidas necesarias para hacer efectivo el derecho a la movilidad y que ésta forme parte de su proceso formativo para progresar en la carrera académica del personal docente e investigador, sea este funcionario o laboral. Asimismo, adoptarán las medidas necesarias para facilitar la movilidad del personal docente e investigador en casos de violencia de género o de otras situaciones derivadas de las necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que la requieran, en los términos que acuerde cada universidad.
5. La movilidad del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas se realizará a partir de la participación de este en programas o convocatorias de las administraciones o de las propias universidades para promover la movilidad, o mediante la suscripción de convenios de colaboración a favor de la movilidad entre instituciones universitarias.
6. Específicamente, las universidades públicas y/o los organismos públicos de investigación y/o los institutos universitarios de investigación podrán establecer convenios que vehiculen las condiciones, temporalidad y las características de las acciones individuales de movilidad para desarrollar actividades académicas en la universidad, organismo público de investigación y los institutos universitarios de investigación de destino. Y que, al mismo tiempo, enmarquen las movilidades resultantes de programas nacionales, autonómicos y de una misma universidad impulsados para promover la movilidad del PDI de las universidades públicas
7. La vinculación del personal docente e investigador a otra universidad, organismo público de investigación o instituto de investigación podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Cuando esta vinculación sea a tiempo parcial, la suma de las dedicaciones en ambas universidades, organismos o institutos no podrá superar la que le correspondería si estuviese trabajando a tiempo completo en su universidad de adscripción.
8. En el caso de la vinculación a tiempo parcial o a tiempo completo, el PDI participante mantendrá a todos los efectos su adscripción a la universidad a la que pertenece.
9. El marco temporal y las condiciones de desarrollo de la vinculación derivada de la movilidad deberá ser fijada en los convenios que se suscriban entre las partes, o estipulada en los programas de movilidad que promuevan las administraciones o las universidades.
10. Los períodos de adscripción a otra universidad, organismos públicos de investigación o centros de I+D+I dependientes de las administraciones públicas computarán a efectos de antigüedad y no impedirán el progreso en

la carrera profesional.

17. Modalidades de movilidad del personal docente e investigador funcionario y contratado.

1. Existirán las siguientes modalidades de movilidad del personal docente e investigador funcionario y laboral, entre otras:
 - a) Movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario y laboral entre universidades públicas (nacionales e internacionales) para la realización de actividades docentes y de investigación, de transferencia de conocimiento e innovación.
 - b) Movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario y laboral entre los organismos públicos de investigación españoles y, en general, cualquier centro de I+D+I dependiente de las administraciones públicas para la realización de actividades de I+D+I.
 - c) Movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario y laboral entre universidades y los organismos e instituciones de investigación extranjeras para la realización de actividades de I+D+I.
 - d) Movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario y laboral para la explotación de los resultados de la investigación, al amparo de lo dispuesto el artículo 83.3 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, y en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.
 - e) Movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario y laboral dirigida hacia otras universidades nacionales y extranjeras para la realización de actividades de formación permanente del personal docente e investigador -sea como ejecutor o como receptor de dicha formación-.
2. El personal docente e investigador contratado en las universidades públicas con la categoría de profesional asociado/a, sustituto temporal y emérito u honorífico no podrá participar de estos procesos de movilidad.

18. Vinculación de profesorado de otros países.

1. La vinculación temporal a una universidad española del personal docente e investigador de otros países se realizará a través de la figura del profesorado extraordinario, tal y como se establece en el apartado primero de este documento.
2. La vinculación permanente de profesores extranjeros se regirá por lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, siendo el profesorado de las universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado en aquéllas una posición equivalente a

las de Catedrático/a de universidad, Catedrático/a contratado/a de universidad o Profesor/a Titular de Universidad y Profesor/a titular Contratado/a de universidad, considerado acreditado a los efectos previstos en dicha ley, según el procedimiento y condiciones que se establecen en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

3. El profesorado al que se refiere el punto anterior podrá formar parte de las comisiones de acreditación nacional, reguladas en el artículo 57 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre y, si las universidades así lo establecen en sus estatutos, de las comisiones encargadas de resolver los concursos para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.
4. A los efectos de la concurrencia a los procedimientos de acreditación, a los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios y a las convocatorias de contratos de profesorado que prevé la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, los solicitantes de los Estados miembros de la Unión Europea gozarán de idéntico tratamiento, y con los mismos efectos, al de los solicitantes españoles.
5. Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación a los nacionales de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se encuentra definida en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

19. Movilidad del personal docente e investigador para la incorporación a empresas basadas en el conocimiento.

1. El personal docente e investigador con vinculación permanente a una universidad podrá solicitar una excedencia temporal o voluntaria, según corresponda, para incorporarse a tiempo completo a una empresa basada en el conocimiento, entendiéndose aquí por ello a las empresas creadas o desarrolladas a partir de aplicar patentes o los resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en las universidades o en esas empresas de común acuerdo con la universidad de cuya plantilla forma parte el PDI.
2. Las universidades, además, podrán establecer los mecanismos específicos que hagan viable en cada caso dicha incorporación. En todo caso, se ajustarán a las siguientes condiciones:
 - a) Esta excedencia sólo podrá concederse por un límite máximo de siete años.
 - b) Durante este período, el personal docente e investigador en excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad.

- c) Los periodos de excedencia concedidos a este fin computarán a efectos de la concesión de retribuciones ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimiento y gestión. La concesión de esta excedencia estará subordinada a las necesidades del servicio docente e investigador de las unidades universitarias donde esté integrado, y la universidad velará por ello.
- d) Si con un mes de anterioridad a la finalización del período por el que se hubiera concedido la excedencia el profesor o profesora no solicitara el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.
- e) Entre el fin del disfrute de una excedencia de este tipo y el comienzo de la siguiente, que deberá obtenerse para el desarrollo de una empresa de base tecnológica diferente y a partir de nuevos resultados de investigación, por parte de un mismo profesor o profesora, deberá transcurrir un período mínimo equivalente a dos años a tiempo completo.
- f) Durante el tiempo que dure la excedencia el personal afectado continuará sujeto al régimen de incompatibilidades previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, en las mismas condiciones que las existentes antes de la concesión de la citada excedencia.

APARTADO VII

Explotación de los resultados de investigación

20. Explotación de los resultados de investigación.

1. Las universidades establecerán los procedimientos de autorización de los trabajos y de celebración de los contratos previstos en el apartado 1 del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, asegurando su adecuado carácter científico, técnico, humanístico o artístico y sin invadir competencias reservadas al sector privado, así como los criterios para fijar el destino de los bienes y recursos que con ellos se obtengan.
2. En virtud de lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, la dedicación del profesorado de las universidades públicas será compatible con la realización de los trabajos y de celebración de los contratos a que refiere el apartado 1 anterior.
3. En virtud de lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, las limitaciones establecidas en el artículo 12.1.b) y d) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, no serán de aplicación al personal docente e investigador cuando participen

en empresas basadas en el conocimiento, promovidas por su universidad y participadas por ésta o por alguno de los entes previstos en el artículo 84 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

4. La compatibilidad a que se refiere el apartado anterior requerirá que el contrato haya sido autorizado por el procedimiento establecido por la universidad en la que el profesor o la profesora o el investigador o investigadora preste sus servicios. Cuando dicho contrato sea suscrito por el Rector o la Rectora, o persona en quien delegue, la compatibilidad se entenderá concedida automáticamente. Cuando el contrato sea firmado por el propio profesor o profesora, investigador o investigadora, la compatibilidad requerirá la previa y expresa conformidad del Rector o Rectora, o persona en quien delegue.
5. A los efectos de lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, tendrán la consideración de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación las dirigidas primordial y preferentemente a ampliar y profundizar los conocimientos de los titulados universitarios, al objeto de elevar su capacitación científica, técnica y profesional.
6. La universidad velará por que el personal docente e investigador en cualquier fase de su carrera se pueda beneficiar de la eventual explotación de los resultados de su actividad de I+D+I, al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. A estos efectos, la universidad promoverá la existencia de acuerdos previos a la realización de proyectos respecto a la explotación de sus resultados, que deberán ser corroborados en caso de incorporaciones posteriores de nuevos miembros.

APARTADO VIII

Régimen del personal docente e investigador funcionario

21. Provisión de puestos de trabajo.

1. Cuando un profesor funcionario o una profesora funcionaria obtenga un nuevo puesto, del mismo o de distinto cuerpo docente al de pertenencia, en una universidad distinta a la de procedencia, la universidad de destino solicitará su expediente administrativo a la universidad de origen.
2. El ingreso en un cuerpo docente universitario implicará el reconocimiento, a los efectos que procedan, del tiempo de servicios prestados con anterioridad en la universidad o en otras administraciones públicas, a petición del interesado.

22. Registro de personal.

1. En virtud de lo dispuesto en las normas reguladoras del Registro Central de Personal, las universidades deberán inscribir a los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios en dicho registro y facilitarle toda la información relativa a la situación administrativa de los profesores funcionarios, universidad donde prestan servicios, así como centros, institutos universitarios de investigación, departamentos, escuelas de doctorado y ámbitos de conocimiento correspondientes.
2. De acuerdo con lo previsto en artículo 18 del Reglamento del Registro Central de Personal, la Administración General del Estado mantendrá un expediente personal u hoja de servicios actualizada del personal docente e investigador funcionario, en el que deberán constar todas las incidencias de la carrera administrativa.

23. Jornada laboral.

1. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador funcionario con régimen de dedicación a tiempo completo será la establecida con carácter general para los empleados públicos, consistente en 37,5 horas semanales, durante la que se desarrollarán las actividades académicas a que se refiere este documento de debate para el proyecto de estatuto.
2. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador funcionario con un régimen especial de dedicación a tiempo parcial se determinará en función del número de horas que le corresponden a su situación.
3. Las universidades podrán conceder excepcionalmente, en función de la disponibilidad de recursos humanos y de las necesidades de la institución, al personal docente e investigador que tenga reconocida la dedicación a tiempo completo y haya cumplido sesenta años una reducción del tiempo de dedicación a las actividades académicas hasta un máximo del 30 por ciento de la dedicación máxima definida en el apartado III de este documento; condición que será solicitada por la persona interesada al Rector o a la Rectora, y no comportará una disminución de las retribuciones que le correspondan.
4. Los acuerdos en materia de jornada laboral atenderán, en todo caso, las situaciones derivadas de la existencia de actividades académicas en varios campus universitarios.
5. Las universidades elaborarán normativas internas que favorezcan que las programaciones docentes e investigadoras hagan posible la conciliación de la vida familiar con la actividad académica. En la medida de lo posible, la planificación de horarios de los centros procurará que, entre el comienzo de la primera actividad docente asignada a un profesor o profesora y la

finalización de la última, no transcurran más de ocho horas.

6. Con independencia de la jornada de trabajo que corresponda al personal docente e investigador en función de su régimen de dedicación, y en la que vendrá obligado a desarrollar el conjunto de sus funciones docentes e investigadoras, cada universidad hará públicos, antes del comienzo de cada curso académico, los calendarios que le afectan. A tales efectos, se diferenciará entre calendario laboral, calendario académico y calendario lectivo.
- Se entiende por calendario laboral el que viene determinado por la condición de funcionario del profesorado universitario o el que determine los diferentes convenios colectivos para el personal docente e investigador contratado.
 - Se entiende por calendario académico, con las especificaciones que determine cada universidad, aquellos periodos del curso académico en los que podrán desarrollarse las actividades académicas, definidas de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto, y que incluyen no sólo las actividades docentes, sino también las de investigación, transferencia de conocimiento e innovación y gestión.
 - Se entiende por calendario lectivo el establecido por cada curso académico por cada universidad en función de la programación de sus actividades docentes. En él se especificarán los periodos del curso académico en los que se desarrollarán las actividades lectivas, así como los periodos de tutorías, exámenes o evaluación y seguimiento de los estudiantes.
7. Serán objeto de negociación sindical en cada universidad el calendario anual y la jornada laboral.

24. Jubilación.

1. La jubilación del personal docente e investigador funcionario de las universidades podrá ser:
 - a) Voluntaria, a solicitud del interesado.
 - b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
 - c) Por la declaración de incapacidad permanente.
2. La jubilación voluntaria del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios podrá ser solicitada por el interesado siempre que tenga 30 años de servicio y haya cumplido 60 años de edad, o cuando haya cumplido 65 años de edad. En estos supuestos, la efectividad de la jubilación estará referida a la finalización del curso académico. La solicitud de jubilación voluntaria deberá ser dirigida por el interesado al Rector o a la Rectora de la universidad a la que pertenezca.

3. La jubilación forzosa del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios se declarará de oficio al cumplir el funcionario 70 años de edad. En atención a las peculiaridades de las funciones docentes e investigadoras, el personal docente e investigador universitario podrá optar por jubilarse a la finalización del curso académico en el que hubiera cumplido la edad reglamentaria.
4. La jubilación del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios también puede producirse por la declaración de incapacidad permanente, que realizarán las autoridades competentes siguiendo los procedimientos establecidos.

25. Régimen de incompatibilidades.

1. El personal docente e investigador funcionario está sujeto a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, y en sus disposiciones de desarrollo, sin perjuicio de lo establecido en este documento de debate de proyecto de estatuto sobre obligaciones y realización de trabajos específicos de este personal.
2. El personal docente e investigador funcionario de las universidades públicas en situación de activo no podrá ser contratado como Profesor/a o investigador/a permanente por universidades privadas ni por centros privados de enseñanza universitaria adscritos a las universidades públicas. A los efectos de este apartado, se considera profesor/a permanente el profesor/a que preste sus servicios en función de una relación de prestación de servicios de docencia oficial, de investigación y/o de gestión por cuenta de una universidad privada o centro privado adscrito a una universidad pública, para la realización de actividades con carácter regular.
3. Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la incorporación a la citada universidad o centro adscrito privado a una universidad pública se realice con la finalidad de realizar estancias autorizadas de acuerdo con lo previsto en este futuro estatuto y de duración inferior a dos años, que no será renovable.
4. De igual modo, el personal docente e investigador funcionario de las universidades públicas podrá desarrollar actividad académica regular en un centro adscrito privado a una universidad pública, si se refiere a la participación en la docencia de un título oficial conjunto o doble titulación coordinado por un centro propio de la universidad pública y en el que participe el centro privado. Esta situación deberá ser autorizada por el departamento al que pertenece el PDI y con el informe favorable del vicerrectorado con competencias en política de personal docente e investigador, siempre y cuando dicho PDI cubra toda la actividad docente oficial en las titulaciones de la propia universidad estipulada en su plan de dedicación académica.

5. En el caso de que se trate de realizar labores académicas en un centro de titularidad pública adscrito a una universidad pública, previa autorización del departamento al que pertenece y del vicerrectorado con competencias en política de personal docente e investigador, el personal docente e investigador funcionario podrá desarrollarlas, siempre y cuando dicho PDI cubra toda la actividad docente oficial en las titulaciones de la propia universidad estipulada en su plan de dedicación académica.
6. En cualquier caso, la participación de personal docente e investigador en actividades de universidades privadas, que requerirá la previa autorización, no podrá ser computada a los efectos de la evaluación de la calidad de los centros y programas de la universidad privada, salvo que el programa se realice en el marco de un convenio de colaboración interuniversitaria.
7. El personal docente e investigador de las universidades públicas no podrá matricularse como estudiante en titulaciones universitarias oficiales del nivel de Grado del mismo ámbito de conocimiento y universidad en las que imparta docencia.
8. El personal docente e investigador funcionario que forme parte de grupos de investigación reconocidos por la universidad pública, organismo público de investigación o instituto de investigación, podrán celebrar contratos con personas, universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos científicos, técnicos, humanísticos o artísticos y para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
9. Se garantizará que el personal docente e investigador afectado no percibirá más de una remuneración regular con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas.
10. La compatibilidad prevista en los apartados del 1 al 6 será denegada por el Rector o por la Rectora en los siguientes casos:
 - a) Cuando los trabajos o enseñanzas de especialización no tengan el nivel científico, humanístico, artístico o de desarrollo tecnológico exigible al profesorado universitario.
 - b) Cuando la realización de los trabajos o la participación en los cursos de especialización puedan ocasionar un perjuicio cierto a la labor académica del personal docente e investigador participante, al desarrollo de los programas y actividades de la Universidad o cuando impliquen actuaciones impropias del profesorado universitario.
 - c) Cuando el tipo de trabajo objeto del contrato esté atribuido en exclusiva a determinados profesionales en virtud de disposición legal y el Profesor/a contratante carezca del título correspondiente.

d) Cuando las obligaciones contraídas en el contrato impliquen, de hecho, la constitución de una relación laboral estable.

11. La remuneración que podrá percibir el personal docente e investigador funcionario anualmente por las actividades desarrolladas en ejercicio de las compatibilidades reconocidas al amparo del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, no podrá exceder del resultado de incrementar en el 60 por ciento la retribución anual que pudiera corresponder a la máxima categoría docente-académica en régimen de dedicación a tiempo completo por todos los conceptos retributivos previstos en este real decreto ley y en el Real Decreto 1986/1989, de 28 de agosto.

26. Vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar.

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal docente e investigador funcionario serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y en período no lectivo.
2. El personal docente e investigador funcionario de las universidades tendrá derecho a disfrutar de permisos, con la duración y características establecidos en el capítulo V artículos del 41 al 50 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
3. Las universidades podrán conceder a su personal docente e investigador funcionario licencias con el fin de mejorar su formación docente y actividad investigadora en una universidad, institución o centro nacional o extranjero, y dentro de las disponibilidades presupuestarias, de acuerdo con los requisitos y con la duración establecidos en sus estatutos. Las estancias formativas se concederán para la ampliación de la formación científica o docente en materias directamente relacionadas con su ámbito disciplinar o con la actividad que el personal viniera realizando o en aquellas otras consideradas de interés estratégico para la universidad. Las condiciones concretas serán reguladas por normativas internas de cada universidad, atendiendo a lo establecido por la legislación vigente al respecto.
4. Las universidades podrán regular las condiciones para la concesión de otras licencias por estudio, con una duración no superior a un año natural, a profesores/as e investigadores/as que se hagan acreedoras de ellas por su prolongada y cualificada dedicación a la universidad. Estas licencias se regularán por normativas internas de la universidad.

APARTADO IX

Régimen del personal docente e investigador contratado

27. Provisión de puestos de trabajo.

1. El régimen jurídico y retributivo del personal docente e investigador contratado laboral es el que se establece por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001; así como, de un lado, por la legislación en materia universitaria de las Comunidades Autónomas, y, de otro lado, por los convenios colectivos sobre PDI universitario vigentes a nivel de comunidades autónomas o de universidades. Estas normas quedan enmarcadas en la legislación laboral, específicamente por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por aquellas cuestiones que les sea de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Así mismo, el contexto legislativo básico queda completado con la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
2. La contratación de personal docente e investigación en las universidades públicas se desarrollará a través de las figuras de PDI laboral específicas del ámbito universitario, y de aquellas otras establecidas por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, teniendo en cuenta asimismo las modalidades fijadas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación a la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

28. Registro de personal.

1. Las Comunidades Autónomas dispondrán de un registro de personal docente e investigador en régimen de contrato laboral de las universidades públicas de su territorio, y mantendrá un expediente personal u hoja de servicios actualizada de este tipo de personal laboral, en el que deberán constar todas las incidencias de la carrera administrativa.
2. La Administración Central del Estado a través de convenios con las administraciones de las Comunidades Autónomas, dispondrá de información sobre los puestos de trabajo del personal docente e investigador en régimen contratado laboral de las universidades públicas.

29. Jornada laboral.

1. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador laboral con régimen de dedicación a tiempo completo será la establecida por la normativa de las Comunidades Autónomas. Con carácter general,

siguiendo lo estipulado para el conjunto de los empleados públicos, consistente en 37,5 horas semanales, durante la que se desarrollarán las actividades académicas a que se refiere este real decreto ley.

2. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador contratado laboral con un régimen de dedicación a tiempo parcial se determinará en función del número de horas por las cuales ha sido contratado o contratada.
3. El personal docente e investigador contratado laboral tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral por los motivos que se acuerden en el convenio colectivo que rijan este tipo de personal.
4. El resto de las características del desarrollo de la jornada laboral del personal docente e investigador contratado laboral son idénticas a las estipuladas para el personal docente e investigadores de los cuerpos docentes universitarios.

30. Jubilación.

1. La jubilación del personal docente e investigador contratado laboral de las universidades podrá ser:
 - a) Voluntaria, a solicitud del interesado.
 - b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
 - c) Por la declaración de incapacidad permanente.
2. Las tres opciones, la temporalidad y los procedimientos de jubilación del personal docente e investigador contratado laboral serán los mismos que los que atañen a los cuerpos docentes universitarios.

31. Régimen de incompatibilidades.

1. El régimen de incompatibilidades aplicable al personal docente e investigador contratado laboral es coincidente al aplicable a los cuerpos docentes universitarios, sin menoscabo de determinadas especificidades que puedan derivarse de los convenios colectivos que rigen en este caso y/o de normativas establecidas por las Comunidades Autónomas con competencias en materia universitaria.

32. Vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar.

1. Las características de la aplicación de los derechos del personal docente e investigador contratado laboral son coincidentes a las aplicables a los cuerpos docentes universitarios, sin menoscabo de determinadas especificidades que puedan derivarse de los convenios colectivos que rigen en este caso y/o de normativas establecidas por las Comunidades Autónomas con competencias en materia universitaria.

33. Régimen disciplinario.

1. El régimen disciplinario de aplicación al personal docente e investigador contratado laboral, atendiendo a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será el mismo que el aplicable a los de los cuerpos docentes universitarios. Sin menoscabo de lo que específicamente pudieran disponer las normativas de las Comunidades Autónomas y/o los convenios colectivos del PDI contratado laboral.
2. Para la aplicación de sanciones consecuencia de faltas graves y muy graves se requerirá la tramitación previa de un expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al interesado o a la interesada y al comité de empresa, dando audiencia a aquél y siendo oídos estos en el mismo con carácter previo a la posible adopción de medidas cautelares por el Rector o por la Rectora.

APARTADO X

Plazas vinculadas

34. Plazas vinculadas.

1. El régimen de dedicación del profesorado con plaza vinculada se corresponderá con el establecido para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios. También pueden vincularse personal docente e investigador contratado doctor permanente y su régimen de dedicación será el establecido por los convenios colectivos y la normativa establecida por las Comunidades Autónomas.
2. Corresponde al Gobierno, a propuesta de los ministerios competentes en materia de universidades y sanidad, y de acuerdo con las disposiciones de la Unión Europea que resulten aplicables, la creación, cambio de denominación o supresión de especialidades y la determinación de las condiciones para su obtención, expedición y homologación.

APARTADO XI

Adicionales

35. Del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

1. Sin perjuicio de las previsiones establecidas en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, serán aplicables al

personal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (en adelante UNED) y a sus órganos unipersonales los mismos derechos y las mismas obligaciones generales y régimen de compatibilidades establecidas para las demás universidades públicas.

2. En atención a sus especiales características, su personal docente e investigador funcionario estará sujeto al siguiente régimen específico:
 - a) Deberá participar en la elaboración del material didáctico que la UNED determine como específico de la enseñanza a distancia y adaptado a las tecnologías de la información y la comunicación.
 - b) Deberá atenerse a las directrices y plazos que, en orden al desarrollo de la metodología de enseñanza a distancia, se adopten por la UNED para la elaboración y adecuación de los materiales didácticos, sin perjuicio del derecho de libertad de cátedra. En particular, deberá respetar el programa básico de cada asignatura y el principio de unidad de examen para todos los estudiantes matriculados en aquella.
 - c) Deberá planificar y coordinar la actividad tutorial para garantizar el correcto desarrollo de la planificación docente y la adecuada aplicación de los procedimientos de evaluación continua.
 - d) Tendrá el derecho y el deber de recibir la formación específica precisa para el desarrollo de la actividad de enseñanza a distancia.
 - e) Tendrá la obligación de realizar los desplazamientos que, por exigencia de participación en los tribunales de exámenes y de las obligaciones docentes y académicas inherentes a la enseñanza a distancia, deba efectuar a los centros asociados, centros en el extranjero y cualesquiera otros lugares donde tenga lugar la celebración de pruebas presenciales. Las previsiones del decreto del PDI sobre cumplimiento de la jornada laboral del personal docente e investigador, relativas a días de la semana y horario en un mismo día, se entenderán sin perjuicio de la obligación de formar parte de los tribunales de exámenes de la UNED en las fechas y horarios establecidos en el calendario de cada curso académico.
3. De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, todas las referencias que en el estatuto del PDI se hagan a la Administración de las Comunidades Autónomas se entenderán referidas en el caso de la UNED al Ministerio competente en materia universitaria, en atención a sus especiales características y ámbito de sus actividades.
4. El Gobierno establecerá la regulación específica prevista en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, sobre los profesores tutores de la UNED que sustituirá al Real Decreto 2005/1986, de

25 de septiembre, sobre régimen de la función tutorial en los Centros Asociados de la UNED.

36. Del personal de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

1. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (en adelante, UIMP) es un centro de alta cultura, investigación y especialización entre cuyas actividades se encuentran las de impartir enseñanzas oficiales orientadas a la obtención de títulos oficiales de Doctor y otros títulos y diplomas de posgrado que la misma expida. A tal fin y para garantizar la viabilidad y desarrollo de estas enseñanzas, la universidad podrá suscribir convenios con otras universidades y centros de investigación. Estos convenios podrán incluir el destino temporal de personal en la UIMP.
2. El nombramiento y condiciones del personal que desempeñe cargos unipersonales en esta universidad se regirán por lo establecido en sus estatutos. El ejercicio de cargos académicos en la UIMP, excepto el de rector o rectora y el de gerente, será plenamente compatible con la continuidad como PDI en activo en sus universidades de procedencia.
3. El Rector o la Rectora de la UIMP tendrá las atribuciones y tratamientos propios de los rectores de las universidades públicas españolas.
4. Los Vicerrectores/as, el o la Secretario/a General de la UIMP y los/las Directores/as de Centros y de Investigación de la UIMP tendrán derecho a una dispensa parcial de obligaciones docentes en sus universidades de procedencia.

37. Criterios generales para la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.

La relación de puestos de trabajo deberá contener tanto el listado de los puestos de trabajo como los principios, criterios y procedimientos para su modificación anual. En dichas relaciones se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y el complemento específico, cuando hayan de ser desempeñados por personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal docente e investigador contratado.

Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar necesariamente el sistema de provisión, los grupos y cuerpos a los que se adscriben y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo, así como el campus, en su caso, al que se encuentra adscrito.

Igualmente, y siempre en el marco de lo dispuesto en el artículo 37.1.c) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

38. Movilidad temporal.

Las universidades regularán, en el marco del futuro proyecto del estatuto del personal docente e investigador y de los acuerdos colectivos que se desarrollen, en el plazo de un año a partir de la aprobación del futuro estatuto del PDI, los requisitos y los procedimientos para la concesión de la movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario y del personal docente e investigador contratado laboral. En ningún caso, la universidad podrá obligar a su personal docente e investigador a acogerse a la movilidad temporal a otra universidad u organismo público de investigación o instituto.

39. Regulación del régimen de plazas sanitarias vinculadas.

El Gobierno, en el plazo máximo de un año a partir de la aprobación del futuro estatuto del personal docente e investigador y a propuesta de los Ministerios competentes en materia de universidades y de sanidad, regulará las medidas necesarias para que las previsiones de este real decreto se apliquen a los profesores y las profesoras con plaza vinculada. Durante este período, el Gobierno regulará la posibilidad de desvinculación de la plaza sanitaria de los profesores de los cuerpos docentes universitarios que, de forma justificada, lo soliciten.

40. Criterios comunes en materia de evaluación y acreditación del profesorado.

El Gobierno promoverá la adopción de acuerdos en el seno de la Conferencia General de Política Universitaria, previo informe del Consejo de Universidades, con el fin de que la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y los órganos de evaluación creados por ley de las Comunidades Autónomas establezcan conjuntamente los protocolos necesarios que permitan la fijación de criterios y herramientas comunes en materia de acreditación y evaluación del profesorado universitario funcionario y contratado, así como la garantía de la promoción personal e investigadora en las diferentes orientaciones.

41. Acciones en materia de igualdad.

En el plazo máximo de un año desde la aprobación del futuro Estatuto del personal docente e investigador, las universidades, previa negociación colectiva, concretarán y harán públicas las medidas y acciones que garanticen la previsión sobre igualdad de género en él contenida.

En el plazo máximo de un año desde la aprobación del futuro Estatuto del personal docente e investigador, las universidades, previa negociación colectiva,

concretarán y harán públicas las medidas y acciones que garanticen la previsión sobre igualdad y no discriminación por cualquier eje de desigualdad y por motivos de desigualdad interseccional en él contenida.

42. Mesas de negociación.

Sin perjuicio de las competencias de las mesas negociadoras en materia de universidades de ámbito estatal y, en su caso, de ámbito autonómico, en cada universidad se constituirá una mesa negociadora sobre materias relativas al personal docente e investigador y sus condiciones de trabajo.

Las materias que podrán ser objeto de negociación en las citadas mesas serán aquellas que determine este real decreto y las que les encomienden expresamente las mesas sectoriales de universidades de ámbito estatal o autonómico que cubrirán, en general, aquellas materias que afecten a las condiciones de trabajo del personal de las universidades.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.9 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 30 de octubre, y con pleno respeto a las mesas negociadoras de ámbito autonómico, la Mesa Sectorial de Universidades de ámbito estatal podrá establecer, mediante pacto o acuerdo, la estructura de la negociación colectiva en el ámbito universitario, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre los procesos de negociación de distinto ámbito y los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

43. Plazas vinculadas.

El personal docente e investigador que ocupa plaza vinculada a servicios asistenciales de instituciones sanitarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre. En tanto este precepto no sea desarrollado por el Gobierno continuará vigente el régimen aplicable a este personal establecido en el Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las Universidades y las Instituciones sanitarias. Dichas plazas se consideran, a todos los efectos, como un solo puesto de trabajo.