



MINISTERIO  
DE CIENCIA, INNOVACIÓN  
Y UNIVERSIDADES

BORRADOR DE TRABAJO DEL

# Anteproyecto de ley del Estatuto del Personal Docente e Investigador

Comisión 10 de mayo

Madrid  
30-4-2024

BORRADOR



## BORRADOR DE TRABAJO

# Anteproyecto de Ley del Estatuto del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La universidad española en este segundo decenio del presente siglo está inmersa en significativos procesos de cambio, en buena medida producto de los impactos que recibe de las profundas transformaciones que se desarrollan, a gran velocidad, en la sociedad globalizada. En este sentido, la permanente reestructuración de la economía nacional e internacional impacta sobre el mercado laboral, tanto sobre sus características como sobre los sectores que mejor se adaptan a esos cambios y los perfiles formativos y competenciales que se demandan para ocupar los diferentes puestos de trabajo. A este proceso, se unen un conjunto intenso de avances científicos y tecnológicos que están redefiniendo las estructuras económicas, sociales y culturales locales e internacionales y, al mismo tiempo, modifican las lógicas empresariales.

De igual modo, el haz de disrupciones que está comenzando a producir la implementación de la Inteligencia Artificial en todos los órdenes de la vida, no hace más que intensificar los cambios que ya venían gestándose en los últimos decenios. Además, hemos de resaltar las huellas que, en nuestro medio ambiente, pero también en nuestras formas de producir, distribuir y consumir, está comportando el cambio climático.

Todo ello, sin duda, se convierte en ondas de cambios de notable vigor, pero también fuertemente contradictorias, que reconfiguran una sociedad más compleja y fragmentada, a la par que más abierta al cambio, más dinámica, donde el conocimiento y la innovación se han convertido en una potente fuerza reestructuradora, y a la vez en palancas de la movilidad social.

Lógicamente, estos procesos interpelan directamente a las universidades, como formadores de profesionales y como principal productora y trasferidora de conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico.

Una universidad que se vio sacudida por una etapa de restricciones presupuestarias en España, unida a limitaciones severas en la capacidad de contratación de profesorado y de renovación plantillas producto de la imposición de unas tasas de reposición muy bajas. Ello acontecía cuando la universidad se enfrentaba a un cambio radical de paradigma docente y de organización de la docencia, como el resto de sistema universitarios europeos, al albur de la puesta en marcha del Espacio Europeo de

Educación Superior (EEES).

Así, la universidad española que tuvo en enfrentar el desafío de transformar el conjunto de su oferta docente para adaptarla al EEES, lo hizo con un notable sobreesfuerzo colectivo de su comunidad universitaria, dado que contó con menos recursos económicos y con restricciones en las políticas de profesorado, que acabaron mermando la calidad de las plantillas. En efecto, las universidades se vieron sometidas fuertemente a tensiones producto de la necesidad de aumentar su volumen de profesorado para hacer frente a los retos del EEES, y de las restricciones presupuestarias y las limitaciones de nuevas contrataciones como consecuencia de las tasas de reposición.

La consecuencia de estas tensiones ha sido la complejización de las estructuras del profesorado en las universidades públicas, con una disminución del peso del profesorado funcionario, el aumento generalizado de la temporalidad, el uso de figuras laborales inadecuadas para responder a las demandas de fuerza docente lo que ha provocado la extensión de la precariedad laboral, la pérdida de talento docente e investigador de nivel, una menor capacidad de atraer talento internacional a nuestras aulas, y las dificultades crecientes de rejuvenecer las plantillas de profesorado. El dato paradigmático, que es fiel reflejo de este cúmulo de procesos negativos, estriba en que en el curso 2022-2023 el 48% de la plantilla de profesorado de las universidades públicas tiene un contrato temporal, que en alguna universidad supera incluso en el 65%.

## II

En este contexto global y local, el Parlamento aprobó la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Esta norma es el instrumento esencial que articula las políticas universitarias, y diseña un sistema universitario que sale de esa época de los recortes, estableciendo objetivos ambiciosos de modernización para avanzar hacia una universidad de calidad, accesible y equitativa. Entre esos objetivos hemos de poner de relieve los siguientes: flexibilizar la organización de las estructuras universitarias; internacionalizar la docencia y la investigación; fortalecer las relaciones de la universidad con las empresas y las organizaciones sociales; y, ganar en participación de la comunidad universitaria en el gobierno de esta institución.

De esta forma, esta Ley encamina a nuestro sistema universitario hacia dos ejes fundamentales: formar talento -a través de la docencia que se desarrolla en nuestras aulas-, y transferir conocimiento -mediante la producción y difusión de la investigación y su conversión en instrumentos de innovación-. Talento y conocimiento que son, así, vislumbrados como el armazón primordial desde el cual la universidad responde a las nuevas demandas de una sociedad en permanente mutación.

Además, esta Ley reconoce que el epicentro de la vida universitaria son sus profesores y profesoras. Por ello, rediseña nuestro modelo de profesorado, y con este fin establece instrumentos para combatir la precariedad en la que se habían situado determinados colectivos de profesorado universitario; y, por encima de todo, fija una carrera del profesorado sólida, estable, creíble, transparente y meritocrática, comparable con la establecida en la mayoría de los países europeos de nuestro entorno.

La figura de entrada en esta carrera profesional es la del Profesor/a Ayudante Doctor, con capacidad para desarrollar su labor docente y de investigación durante seis años para luego pasar a procedimientos de estabilización y consolidación mediante las figuras del Profesor Titular de Universidad, o en todo caso del Profesor Permanente Laboral. Convirtiéndose, así, en un potente mecanismo de rejuvenecimiento con calidad de nuestras plantillas universitarias. El hito siguiente en la carrera profesional del profesorado universitario lo constituye la promoción a Catedrático/a de Universidad.

Este rediseño del modelo de profesorado universitario parte de tres principios esenciales. En primer lugar, consolida la conceptualización del profesorado universitario como personal docente e investigador, es decir, que su naturaleza laboral estriba, de forma nuclear, en desarrollar actividad de formación de estudiantes y en su labor de investigación. En segundo lugar, manifiesta que el profesorado universitario fundamentalmente debe ser personal estable y permanente, y disponer de dedicación completa a las actividades universitarias -con la excepción por su especificidad del profesorado relacionado con el ámbito de la salud-. Y, en tercer lugar, contempla como vía prioritaria de desarrollo profesional la funcionarial, pero corrobora la existencia de la vía laboral.

Este modelo que definen estos principios se completa con la aportación del profesorado asociado, conformado por profesionales de prestigio en diversos ámbitos que aportan su experiencia y conocimientos laborales; y del profesorado distinguido, que lo forman académicos e investigadores de prestigio internacional que enriquece nuestras aulas y laboratorios temporalmente. En este sentido, uno de los principales desafíos del sistema universitario es la atracción y retención de talento docente e investigador, por lo que se han de arbitrar múltiples acciones que lo hagan atractivo, posible y sostenible en el tiempo.

Esta ley orgánica en su Capítulo IV fija, asimismo, las diferentes tipologías de profesorado universitario en las universidades públicas y delimita su dedicación temporal a las actividades docentes.

En este sentido, esta misma norma orgánica establece en su Disposición Final Décima “el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley orgánica el Gobierno presentará al Congreso de los Diputados un proyecto de Ley del estatuto del personal docente e investigador universitario”. El presente anteproyecto de Ley del Estatuto del Personal Docente e Investigador responde a ese requerimiento del legislador, y lógicamente es coherente de forma plena con la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, así como es concordante con lo expuesto 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, como igualmente en el 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. De igual modo, tiene presente lo incorporado con relación a la temática y actividad del profesorado y de los investigadores en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y de forma lógica asume lo dispuesto en el reciente Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación

estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos.

Cabe mencionar que ya 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, mandaba a través de su Disposición Adicional Sexta que “El Gobierno, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, aprobará mediante Real Decreto el estatuto del personal docente o investigador universitario, que incluirá la regulación de una estructura de carrera funcional que esté basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, así como las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación”. Sin embargo, y pese al notable tiempo transcurrido, no ha sido posible por diversos motivos aprobar este Estatuto del PDI, hasta ahora.

### III

Este anteproyecto de Ley desarrolla, pues, el modelo de profesorado de las universidades públicas españolas, fija los derechos y los deberes del personal docente e investigador, articula la carrera profesional del profesorado por la vía funcional y por la laboral, consolida el esquema retributivo, modula la movilidad nacional e internacional del profesorado y establece las situaciones especiales que en el transcurso de la carrera profesional del PDI pueden producirse.

De igual modo, la presente norma asume el principio de equidad entre mujeres y hombres en el acceso y desarrollo de la carrera profesional del profesorado, así como pone de manifiesto la necesidad de adoptar medidas que garanticen la efectividad real de ese principio de equidad.

Igualmente, este anteproyecto de Ley respeta la distribución competencial incluyendo en las disposiciones referentes al personal docente e investigador laboral únicamente los aspectos básicos de la ordenación contractual: la determinación de las figuras, su contenido esencial y funciones, las modalidades de contrato, la estructura del modelo y las condiciones de contratación.

La Ley se articula en nueve capítulos, además de disposiciones adicionales, transitorias y finales. El capítulo I se dedica a las disposiciones generales, en el se hace referencia al objeto y al ámbito de aplicación de la presente ley, así como reproduce el esquema esencial del modelo de profesorado que se establece en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. Por su parte, el capítulo II se centra en los derechos y deberes del profesorado universitario español. El capítulo III se focaliza en las actividades y régimen de dedicación del personal docente e investigador. El capítulo IV se aborda el régimen del Personal Docente e Investigador funcionario y laboral, y el capítulo V el del régimen retributivo del Personal Docente e Investigador. El capítulo VI trata de las situaciones administrativas del Personal Docente e Investigador funcionario, y el capítulo VII del personal laboral. El capítulo VII se expone las cuestiones relacionadas con la movilidad del profesorado. Mientras que el capítulo IX se explicitan aquellos aspectos concernientes a la discapacidad del Personal Docente e Investigador. Junto con ellos, se aportan XXX disposiciones adicionales, XXX transitorias y XXX finales.

## IV

Esta Ley se dicta al amparo de las reglas 30.<sup>a</sup> y 1.<sup>a</sup> del artículo 149.1 de la Constitución Española, que reservan al Estado la competencia para la aprobación de las normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia y la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos, así como en el cumplimiento de los deberes constitucionales, respectivamente

# CAPÍTULO I

## Disposiciones Generales

### **Artículo 1. Objeto.**

1. Este Estatuto tiene por objeto establecer el régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 75.4 y la Disposición final décima de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Lo dispuesto en este Estatuto se aplica al personal docente e investigador del sistema de universidades públicas perteneciente a los cuerpos docentes universitarios a que se hace referencia en el artículo 68 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

2. Asimismo, se aplica al personal docente e investigador laboral en los términos de lo dispuesto en el artículo 77 y en los demás preceptos del Título IX, Capítulo IV, Sección 2.<sup>a</sup> de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

En todo caso, el personal docente e investigador laboral se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el resto de legislación laboral y la negociación colectiva, y sus normas de desarrollo sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho, se le aplicarán supletoriamente.

3. Las disposiciones contenidas en esta Ley serán de aplicación al conjunto de la actividad académica del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas, y que comprende su actividad docente, investigadora, de transferencia y de innovación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, así como en su caso de participación institucional y de gestión universitaria.

4. Para la aplicación de este Estatuto al personal docente e investigador se podrán dictar normas singulares que la adecúen a sus peculiaridades.

### **Artículo 3. Modelo de Personal Docente e Investigador.**

1. El modelo de personal docente e investigador de las universidades públicas ha

quedado establecido en el artículo 64 del Capítulo IV de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, así como en la Sección 1ª, la Sección 2ª y la Sección 3ª del mismo capítulo.

2. El profesorado universitario funcionario pertenecerá a los siguientes cuerpos docentes:
  - a) Catedráticos/as de Universidad.
  - b) Profesores/as Titulares de Universidad.
3. El profesorado universitario con vinculación laboral pertenecerá a las siguientes categorías:
  - a) Profesores/as Ayudantes Doctoras/es.
  - b) Profesores/as Asociadas/os.
  - c) Profesores/as Sustitutas/os.
  - d) Profesores/as Eméritas/os.
  - e) Profesores/as Permanentes Laborales.
  - f) Profesores/as Visitantes.
  - g) Profesores/as Distinguidas/os.
4. La carrera profesional del personal docente e investigador en las universidades españolas consta de tres etapas: incorporación, consolidación y promoción. Se inicia con la figura del Profesor/a Ayudante Doctor, siendo la vía de estabilización la figura del Profesor/a Titular de Universidad o, en su caso, la del Profesor/a Permanente Laboral. Atendiendo al progreso y desarrollo de la labor docente, investigadora, de transferencia o de innovación, estas figuras estabilizadas y permanentes podrán promocionar, previa acreditación y celebración y superación de un concurso público, a la figura funcional de Catedrático/a de Universidad, o en su caso a la de Profesor/a Permanente Laboral equivalente a la de Catedrático/a.

#### **Artículo 4. Acreditación.**

1. El sistema de acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios queda establecido en el artículo 69 de la Sección 1ª del Capítulo IV de la Ley 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

El acceso a los cuerpos docentes universitarios, además del requisito imprescindible de estar en posesión del título de Doctor/a, exigirá la superación previa de la acreditación por parte de ANECA de la trayectoria docente y de investigación de las personas aspirantes.
2. El sistema de acreditación para el acceso a las plazas de Profesor/a Permanente Laboral, o en su caso de promoción dentro de la modalidad de contratación laboral, queda establecido en el artículo 85 de la Sección 2ª del Capítulo IV de la Ley 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

El acceso a las plazas de Profesor/a Permanente Laboral, o en su caso de promoción, además del requisito imprescindible de la posesión del Título de Doctor/a, exigirá la superación previa de la acreditación por parte de las agencias de calidad de las Comunidades Autónomas, o en su caso, de ANECA, de las personas aspirantes.

## CAPÍTULO II

### Derechos y deberes

#### **Artículo 5. *Derechos individuales del personal docente e investigador.***

1. En el ámbito de esta Ley el personal docente e investigador de las universidades públicas españolas en el ejercicio de sus funciones académicas, de gobierno y de representación, incluida la sindical, así como en su relación con la administración universitaria, tendrá de los siguientes derechos individuales:

- a) Al ejercicio de sus funciones con plena libertad académica, de acuerdo con los derechos fundamentales de libertad de pensamiento y de expresión, libertad de cátedra y libertad de investigación, transferencia e innovación del conocimiento sujetos a lo establecido en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico.
- b) Al desarrollo de la carrera profesional establecida por esta Ley, y por lo dispuesto en el Capítulo IV de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, y a la evaluación y reconocimiento de su actividad académica de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia, publicidad y seguridad jurídica.
- c) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión, ideología, afiliación sindical, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como a la no discriminación interseccional por cualquiera de estas circunstancias.
- d) A la protección frente al acoso sexual, moral y laboral.
- e) Al respeto y protección de su intimidad, su propia imagen y la dignidad en el trabajo.
- f) A la formación continuada y la actualización permanente de sus capacidades y de sus conocimientos, que les faciliten un ejercicio académico eficaz de las funciones que le son propias como personal docente e investigador.
- g) A la plena integración en las estructuras institucionales docentes y de investigación de la universidad, a efectos del desarrollo de su actividad académica y de su participación en procesos electorales.
- h) A la participación mediante sufragio activo y pasivo en la formación de los órganos de gobierno, de representación y de gestión de acuerdo con lo previsto en los estatutos de la universidad, y en lo establecido en el Capítulo II de la Ley

Orgánica 2/2023, de 22 de marzo; y a la participación activa en los órganos de gobierno, representación y de gestión de los que forme parte de acuerdo a lo establecido en los estatutos y normativas de la universidad.

- i) A la compatibilidad de la dedicación docente, investigadora, de transferencia y de innovación con la participación en la gestión universitaria, de acuerdo con lo que establezcan los estatutos de la universidad.
- j) Al cómputo de todas las actividades académicas, de representación y de gobierno en el cálculo de la dedicación y de la jornada de trabajo, de acuerdo con los criterios que establezcan la universidad al respecto.
- k) Derecho a participar en procesos de estabilización o de promoción dependiendo de su vinculación funcional o contractual con la universidad, y de lo establecido en esta Ley, en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en el resto de legislación laboral y en la negociación colectiva
- l) A la compatibilidad de la dedicación docente, investigadora y de transferencia e intercambio del conocimiento con la participación en las funciones de gobierno y de representación, incluida la sindical.
- m) A disponer de medidas que garanticen la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, y en todo caso, la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, incluyendo medidas destinadas a garantizar la igualdad efectiva en la determinación del régimen de dedicación y a corregir las desigualdades en los usos del tiempo académico.
- n) A realizar sus actividades académicas en un entorno saludable, disponiendo de los medios, equipamientos e instalaciones adecuados para el desarrollo de éstas, con atención específica a las personas con discapacidad.
- o) Al acceso a la información y a la participación en las cuestiones que afectan al funcionamiento, la organización y la gestión de la vida universitaria, así como al conocimiento de los acuerdos de los órganos de gobierno de la universidad.
- p) A la movilidad nacional e internacional vinculada al desarrollo de sus actividades académicas de acuerdo con lo que establezcan las normas al respecto de la universidad.
- q) A los derechos de propiedad intelectual e industrial derivados de sus actividades académicas.
- r) A la desconexión digital.
- s) A disfrutar de licencias con reserva de puesto de trabajo, con tipologías, características y duración que establezcan la normativa vigente, para fomentar la movilidad y la colaboración interuniversitaria nacional e internacional, así

como con la administración pública y con las empresas.

- t) A participar en jornadas, seminarios, reuniones, congresos o encuentros científicos, tecnológicos, humanísticos y artísticos relacionados con su actividad académica, conforme a lo que los Estatutos de la universidad y sus normativas establezcan.
- u) A recibir protección eficaz y la formación necesaria en materia de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- v) A contar con las estructuras de gestión de la universidad para el desarrollo de su actividad académica (docente, investigadora, de transferencia y de innovación).
- w) A utilizar el nombre de la institución universitaria a la que pertenezcan en la realización de sus actividades académicas, de acuerdo con lo establecido a tal efecto en los Estatutos de la universidad.

2. En el caso del personal de los cuerpos docentes universitarios, el contenido y alcance de los derechos enumerados en los apartados 1 y 2 se ajustarán a lo establecido por la legislación en materia universitaria y, en su caso, en los Estatutos de su universidad o los reglamentos que los desarrollan y completan. Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y la demás legislación general de función pública.

3. En el caso del personal docente e investigador laboral, dicho contenido y alcance se ajustarán a lo dispuesto por la legislación en materia universitaria, así como por los Estatutos de su universidad o los reglamentos que los desarrollan y completan. Se aplicará supletoriamente lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, los convenios colectivos aplicables y, en su caso, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**Artículo 6. Derechos individuales ejercidos colectivamente por el personal docente e investigador universitario.**

1. El personal docente e investigador universitario es titular de los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva:

- a) La libertad sindical.
- b) La negociación colectiva, a la representación y a la participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo.
- c) La huelga.
- d) El planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) El derecho de reunión.

2. El contenido y alcance de los derechos enumerados en este precepto se

ajustarán a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la demás legislación general de función pública que sea de aplicación y, en su caso, a lo dispuesto por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las normas laborales de desarrollo y los convenios colectivos aplicables.

**Artículo 7. Deberes del personal docente e investigador universitario.**

1. El personal docente e investigador universitario tendrá los siguientes deberes:
  - a) Desarrollar la actividad docente, de investigación, de transferencia y de innovación del conocimiento y, en su caso de gestión, que le asigne la universidad de la que forma parte, a partir de los criterios que establezca institución universitaria, sujetos a lo establecido en la presente Ley y en la normativa vigente.
  - b) Cumplir con lo establecido en los planes de estudios, las guías docentes y las normativas académicas de las materias que imparte el personal docente e investigador.
  - c) Emplear métodos de enseñanza y de evaluación adecuados para promover el aprendizaje del estudiantado.
  - d) Actualizar y perfeccionar su formación científica para la mejora de la actividad investigadora, y la metodología docente que utiliza en el desarrollo de su actividad de formación del estudiantado.
  - e) Participar en los procesos de evaluación y de mejora de la calidad universitaria, así como en los procedimientos de evaluación de su actividad académica que determine la reglamentación de cada universidad.
  - f) Respetar los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria y, en particular, su dignidad, libertad, integridad e intimidad.
  - g) Desarrollar las tareas inherentes a sus actividades académicas, así como al ejercicio de cargos representativos, de gobierno o de gestión de conformidad con los principios de igualdad, integridad, objetividad, responsabilidad y transparencia, así como con las prácticas y principios éticos reconocidos en la comunidad docente e investigadora, con pleno respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
  - h) Cumplir las obligaciones y deberes que establezcan los Estatutos de la universidad y los reglamentos que los desarrollan y completan.
  - i) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno así como intervenir, cuando se le requiera, en los procesos y comisiones o tribunales de los que forme parte, que deban juzgar la obtención de títulos académicos, la acreditación y evaluación del profesorado universitario, los concursos para la selección del profesorado universitario, los tribunales evaluadores de trabajos de fin de Grado y Máster y los procesos de admisión del estudiantado en las enseñanzas que se impartan en su universidad.

- j) Participar, cuando se le requiera y dentro de su jornada laboral, en aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de su universidad.
- k) Respetar el patrimonio de la universidad y el uso correcto de medios, equipamientos, instalaciones y servicios de la misma.
- l) Promover en el ámbito universitario la difusión del conocimiento y la cultura científica, tecnológica, humanística y artística, respetando los principios éticos reconocidos por los Estatutos y las normativas de la universidad.
- m) Participar en actividades de formación y de prevención de riesgos laborales.

2. En el caso del personal de los cuerpos docentes universitarios, el contenido y alcance de estos deberes se ajustarán a lo establecido por la legislación en materia universitaria y, en su caso, en los Estatutos de su universidad o los reglamentos que los desarrollan y completan. Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la demás legislación general de función pública.

3. En el caso del personal docente e investigador laboral el contenido y alcance de estos deberes se ajustarán a lo dispuesto en la legislación en materia universitaria y los Estatutos de su universidad o los reglamentos que los desarrollan y completan. Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las normas laborales de desarrollo, así como los convenios colectivos aplicables y, en su caso, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **CAPÍTULO III**

### **Actividades y régimen de dedicación del personal docente e investigador**

#### **Artículo 8. *Actividades del personal docente e investigador.***

1. La actividad académica del personal docente e investigador de las universidades públicas comprende la realización de funciones docentes, de investigación, de transferencia e innovación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico.

2. Asimismo, el personal docente e investigador podrá desarrollar actividades de gobierno, dirección y representación universitarias, incluida la de gestión, y la sindical.

2. Las actividades establecidas en el apartado 1 y 2 del presente artículo tendrán en cuenta las categorías y régimen de dedicación del personal docente e investigación, y lo establecido en este sentido por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

3. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal docente e investigador por la universidad se reflejarán en el plan individual de dedicación académica anual que deberá ser accesible al conjunto del personal docente e investigador una vez aprobado, en la forma en la que regule la universidad para

garantizar la transparencia de este procedimiento.

4. Los contenidos y criterios de cálculo de dicho plan individual se regularán por la normativa aprobada a tal efecto por los órganos de gobierno de la universidad. En todo caso, se deberán tener en cuenta los criterios que aseguren la igualdad efectiva en la determinación del régimen de dedicación y se incluirán medidas destinadas a corregir las desigualdades en los usos del tiempo académico, de acuerdo con lo dispuesto por los planes de igualdad de las universidades.

5. 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 de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12. La diversificación o intensificación de las actividades académicas quedará reflejada en el plan individual de dedicación académica.

6. La dirección y control de la actividad del personal docente e investigador corresponde a las universidades que establecerán los mecanismos que consideren necesarios para garantizar el cumplimiento de las previsiones establecidas en el plan individual de dedicación académica.

#### **Artículo 9. Dedicación del personal docente e investigador.**

1. El personal docente e investigador de las universidades públicas podrá ejercer sus funciones en régimen de dedicación a tiempo completo o parcial.

2. El régimen de dedicación deberá concretarse en el plan individual de dedicación académica a que se refiere el artículo 8.

El personal docente e investigador no podrá ser obligado a cambiar el régimen de dedicación concedido por su universidad.

3. El personal docente e investigador podrá solicitar el cambio de régimen de dedicación con anterioridad al inicio del curso académico.

La universidad, previo informe del centro al que la persona interesada esté adscrita, lo concederá siempre que las necesidades del servicio queden satisfactoriamente atendidas de conformidad con las normas establecidas al respecto.

4. 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.

#### **Artículo 10. Dedicación del personal docente e investigador a tiempo completo.**

1. La dedicación del profesorado universitario a tiempo completo se distribuirá en su jornada laboral en cómputo anual que se corresponderá con el curso académico.

Se distinguirá entre las actividades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia e innovación del conocimiento y, por otro lado, las actividades para su formación continuada.

2. El profesorado de los cuerpos docentes universitarios y el permanente laboral en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico dentro de su

jornada laboral anual. La universidad podrá modificar esta horquilla según lo establecido en el apartado 2 del artículo 75 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

3. Las universidades regularán el modo en que las actividades de dirección y gestión se tendrán en cuenta a efectos del cálculo del cumplimiento de la dedicación.

La dedicación a tiempo completo del personal docente e investigador será requisito necesario para el desempeño de cargos unipersonales de gobierno. En ningún caso, podrán ejercerse simultáneamente.

4. No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad para desarrollar actividades universitarias con el ejercicio por cuenta propia o ajena de otras actividades profesionales o empresariales al personal docente e investigador a tiempo completo, cuya dedicación tiene la consideración de especial dedicación, sin menoscabo de lo establecido en el artículo 60 sobre la colaboración con otras entidades o personas físicas y en el artículo 61 sobre las compatibilidades con relación a entidades o empresas basadas en el conocimiento de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

#### **Artículo 11. Dedicación del personal docente e investigador a tiempo parcial.**

1. La dedicación del profesorado universitario a tiempo parcial se distribuirá en su jornada laboral parcial en el cómputo que se corresponderá con el curso académico.

2. El personal docente e investigador en régimen de dedicación a tiempo parcial y el personal 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.

En todo caso, las actividades desarrolladas por el personal en régimen de dedicación a tiempo parcial deberán realizarse con sujeción a lo dispuesto en esta Ley, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo y las demás normas sobre el régimen especial de incompatibilidades del personal docente e investigador universitario.

3. En todo caso, las actividades desarrolladas en régimen de dedicación a tiempo parcial deberán realizarse con sujeción a lo dispuesto en la normativa general de incompatibilidades, así como en lo establecido en la presente Ley.

4. Las solicitudes de compatibilidad de las actividades profesionales del personal docente e investigador serán resueltas por el Rector o la Rectora de la universidad en la que preste servicio.

5. En los términos que establezca la legislación universitaria, la dedicación a tiempo parcial implicará una reducción de la dedicación académica docente y una reducción proporcional de las retribuciones del personal docente e investigador.

#### **Artículo 12. Diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador.**

1. El personal docente e investigador a tiempo completo desarrollará simultánea y fundamentalmente sus actividades en el ámbito de la docencia y de la investigación,

y, en su caso, en el ámbito de la transferencia y de la innovación del conocimiento, desempeñándolas conforme a su régimen de vinculación, categoría y titulación.

2. Las universidades establecerán un tratamiento equilibrado entre las actividades docentes e investigadoras, así como respecto de las de transferencia e innovación del conocimiento, de acuerdo con la dedicación de su personal docente e investigador y siempre teniendo en cuenta su régimen de vinculación, categoría y titulación.

3. Con independencia de lo establecido en los dos apartados anteriores, las universidades podrán reconocer una priorización, intensificación o diversificación de alguna de dichas actividades académicas. Esta posibilidad supondrá el predominio de las actividades docentes, de las de investigación o de las de transferencia o de innovación del conocimiento. Dicha situación quedará debidamente reflejada en el plan de dedicación académica individual del personal docente e investigador.

4. La universidad, en el caso de optar por esta posibilidad, a través de sus órganos de gobierno, establecerá los criterios, mecanismos y procedimientos que regulen la priorización, diversificación o intensificación en la dedicación del profesorado.

5. Asimismo, el personal docente e investigador podrá orientar su actividad a la dirección y gestión universitarias, lo que comportará la reducción de su dedicación a las actividades docentes e investigadoras en los términos que cada universidad establezca.

6. Dichas orientaciones no pueden constituir un obstáculo al desarrollo de la carrera y la promoción profesional del personal docente e investigador, funcionario o laboral, por lo que habrá de tenerse en consideración en el diseño de las correspondientes evaluaciones de su actividad.

### **Artículo 13. Cómputo de la dedicación docente.**

1. El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia deberá concretarse como parte del plan individual de dedicación académica y podrá efectuarse por períodos anuales que se corresponderán con el curso académico, siempre que lo permita la programación docente y la tipología de contrato en su caso. Esta dedicación se compone de la actividad docente estructural y la complementaria.

2. Se entiende por actividad docente estructural aquella dedicación docente dirigida a la planificación, programación, impartición y, en su caso, coordinación de la docencia de los títulos oficiales de Grado, Máster y Doctorado -es este caso se refiere a la dedicación a la dirección de tesis doctorales y la impartición de docencia en programas de doctorado si la hubiere-, así como el seguimiento y evaluación de trabajos y de las prácticas académicas externas del estudiantado, su orientación y tutoría, la evaluación de sus progresos académicos, la tutoría o dirección de trabajos finales de Grado o de Máster, la preparación de materiales docentes y el diseño e implementación de acciones de innovación docente, así como la dirección de tesis doctorales. Asimismo, dentro de la dedicación a actividad docente estructural se debe contemplar la dedicación a la formación a lo largo de la vida laboral del profesorado.

La asignación de horas al personal docente e investigador con dedicación a tiempo completo para el desarrollo de la actividad docente oscilará entre un máximo de 240 y

un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico. Dentro de dichos límites, la universidad podrá adaptar esta horquilla para corregir las desigualdades en la carrera académica entre mujeres y hombres, debidas a las responsabilidades de cuidado de personas dependientes.

Asimismo, la universidad podrá adaptar esta horquilla para el desempeño de cargos en los órganos unipersonales de gobierno, y excepcionalmente respecto del personal docente e investigador con responsabilidad en proyectos de especial interés o de carácter estratégico para la universidad o en procesos de atracción de talento internacional, en la forma en que lo determinen los Estatutos.

3. La actividad docente complementaria comprende la participación en las enseñanzas y títulos de formación permanente o de microcredenciales que cada universidad pudiera ofertar. En ningún caso, este tipo de actividad docente no podrá superar el diez por ciento de la dedicación docente total por curso académico computada en el plan individual de dedicación académica. De igual modo, si la universidad estableciese dicha posibilidad en su normativa, también se consideraría actividad docente complementaria toda la actividad de difusión, divulgación y diseminación del conocimiento en acciones dirigidas a otras etapas educativas, o a la ciudadanía en general, sean implementadas en territorio nacional o en el extranjero.

4. Los intervalos de dedicación docente estructural y complementaria del personal docente e investigador serán fijados por cada universidad en el ejercicio de su autonomía, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, y teniendo en cuenta los regímenes de vinculación, categoría y nivel, así como la priorización, intensificación o diversificación si se hubiese acordado, de alguna de las actividades académicas.

5. Como regla general, excluyendo las acciones que conlleva la movilidad y los periodos de intensificación de alguna de las actividades académicas, la asignación docente deberá ser distribuida equilibradamente a lo largo del curso, de modo que permita desarrollar el resto de las tareas que componen la actividad académica.

6. Las universidades asignarán la docencia al personal docente e investigador y al personal 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.

7. Al profesorado a tiempo parcial solamente se le podrá encargar la docencia de carácter estructural, en las condiciones y temporalidad que marque su contrato y la normativa vigente al respecto.

8. Las universidades deberán tener en cuenta las especificidades de la preparación y desarrollo de la docencia virtual u online en el momento de establecer la dedicación docente del profesorado.

9. Serán objeto de negociación con los representantes del personal docente e investigador en cada universidad aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo, en particular, los criterios generales de asignación de tareas docentes al personal docente e investigador dentro de su correspondiente dedicación, los criterios de

asignación de dedicaciones parciales extraordinarias, las condiciones aplicables a la jubilación y los criterios para desarrollar acuerdos y convenios con terceros que modifiquen las condiciones de trabajo, incluyendo los relativos a la movilidad.

**Artículo 14. *Cómputo de la actividad investigadora, de transferencia e innovación del conocimiento, y de dirección y gestión universitarias.***

1. A los efectos de garantizar el derecho a la limitación efectiva de la jornada de trabajo del personal docente e investigador se debe computar, en similares términos, la actividad docente, la actividad investigadora, de transferencia e innovación del conocimiento, y la de dirección y gestión universitarias. Con este fin, cada universidad contará con una normativa, aprobada por sus órganos de gobierno, que permita establecer de forma clara y objetiva el trabajo desarrollado por el personal docente e investigador en cada una de las actividades académicas. En todo caso, esta normativa y el sistema de cómputo deberá tener en cuenta aquellos aspectos que garanticen la igualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional del personal docente e investigador y, específicamente, en el aspecto tratado en este artículo.

2. En el caso de los sistemas de cómputo de la actividad investigadora y de transferencia e innovación del conocimiento, estos han de prever, al menos, una dedicación mínima a estas labores -de forma fundamental, a la actividad de investigación, que reconozca el papel central de esta junto con la docencia en la actividad académica del profesorado en las universidades públicas- por parte del personal docente e investigador, así como una cuantificación horaria de las distintas labores investigadoras, de igual modo que en su caso de las actividades de transferencia y de innovación. La dedicación mínima a la que se refiere este apartado será establecida por los órganos de gobierno de la universidad o en su caso fijada en los Estatutos de esta.

3. Entre otros indicadores, en el momento de determinar las horas de dedicación a la investigación y a la transferencia se deberán los méritos reconocidos en convocatorias externas de estos dos tipos de actividad académica.

4. La dedicación a labores de investigación, transferencia e innovación se consignará en el plan individual de dedicación académica.

5. Las labores de gobierno, dirección y gestión universitarias, así como de representación, deberán tenerse en cuenta en el momento de asignar la dedicación del profesorado las actividades docentes, de investigación, de transferencia y de innovación, para garantizar que se puedan desempeñar de forma adecuada y eficaz.

6. En ningún caso la suma de la dedicación docente, investigadora, de transferencia e innovación del conocimiento, y de dirección y gestión universitarias puede superar la jornada de trabajo prevista con carácter general para las y los empleados públicos en cómputo semanal y anual, que en cada momento recojan la normativa y los convenios colectivos de aplicación.

**Artículo 15. *Valorización, comunicación y diseminación de los resultados de investigación, la transferencia y la innovación.***

1. Todas las acciones de investigación, transferencia y de innovación competitivas llevadas a cabo en las universidades deberán incluir un plan de valorización y disseminación de resultados, así como un plan preliminar de comunicación.

2. Las universidades y Administraciones públicas promoverán, asimismo, la Ciencia Abierta y la Ciencia Ciudadana mediante el acceso abierto a publicaciones, datos, códigos y metodologías que garanticen la comunicación de la investigación a fin de alcanzar los objetivos de investigación e innovación responsables que se impulsen desde la comunidad científica, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

3. Con el fin de promover la reflexión científica, tecnológica, humanística y artística y su aplicación por el sector público, las empresas y por las organizaciones sociales, las universidades favorecerán e impulsarán la colaboración con los actores públicos y privados.

Asimismo, las universidades establecerán los criterios para determinar el destino de los bienes y recursos que de dicha colaboración se obtengan.

4. La titularidad y carácter patrimonial de los resultados de la actividad investigadora y del derecho a solicitar los correspondientes títulos y recurrir a mecanismos de salvaguarda de la propiedad industrial e intelectual, las obtenciones vegetales y los secretos empresariales para su protección, se regirán por lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 2/2023, de 22 de marzo.

5. El personal docente e investigador deberá cumplir en todo momento con las obligaciones de acceso abierto dispuestas en las bases y los acuerdos de subvención de las convocatorias correspondientes. Lo anterior será compatible con el artículo 12 en su apartado 11 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, que establece la compatibilidad del impulso de la Ciencia Abierta con la posibilidad de tomar las medidas oportunas para proteger, con carácter previo a la publicación científica, los derechos sobre los resultados de la actividad de investigación, desarrollo e innovación, de acuerdo con las normativas nacionales y europeas en materia de propiedad intelectual e industrial, obtenciones vegetales o secreto empresarial. En particular, se tendrá en cuenta lo establecido al respecto por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

A estos efectos, la universidad promoverá la existencia de acuerdos previos a la realización de los mismos respecto a la valorización, disseminación y comunicación de sus resultados.

6. La dedicación del personal docente e investigador de las universidades públicas será compatible con la realización de los trabajos y la celebración de contratos de investigación, transferencia e innovación.

7. Las universidades incentivarán y reconocerán el papel del personal docente e investigador en el fomento de la divulgación científica, tecnológica e innovadora, y, en su caso, el de las unidades de cultura científica y de la innovación de universidades y centros de investigación, mediante una normativa a tal efecto aprobada por sus órganos de gobierno.

## CAPÍTULO IV

### Régimen del Personal Docente e Investigador funcionario y laboral

#### **Artículo 16. Relación de puestos de trabajo.**

1. Las universidades públicas deberán contar con una relación de puestos de trabajo de personal docente e investigador, actualizada permanentemente, y con la información significativa que permita la gestión adecuada del personal por parte de los órganos de gobierno universitarios, y asegure la transparencia en la dotación de recursos humanos.

2. En esta Relación se consignarán todo el profesorado funcionario y laboral, permanente o a tiempo parcial.

#### **Artículo 17. Provisión de puestos de trabajo.**

3. Los puestos de trabajo adscritos al personal docente e investigador funcionario y laboral se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, según la normativa universitaria aplicable.

La plaza obtenida tras el proceso de selección deberá desempeñarse durante al menos dos años, antes de participar en un nuevo concurso para obtener una plaza en otra universidad.

4. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse mediante redistribución de efectivos o por reasignación de efectivos como consecuencia de un plan negociado con los sindicatos.

5. Temporalmente, los puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante comisión de servicios y adscripción provisional, en los supuestos previstos en la normativa aplicable.

6. Cuando el personal docente e investigador acceda a un nuevo puesto, de la misma o de diferente categoría, en una universidad distinta a la de procedencia, la universidad de origen remitirá el expediente administrativo a la universidad de destino.

7. El ingreso a un cuerpo docente universitario o a una figura laboral fija e indefinida implicará el reconocimiento, a los efectos que proceda, del tiempo de servicios prestados con anterioridad en la universidad o en otras Administraciones públicas, a petición de la persona interesada.

8. El procedimiento de provisión de puestos de trabajo establecerá mecanismos para eliminar los sesgos de género. Igualmente, se fomentará la integración de personal experto en género en los órganos de selección o para el asesoramiento del personal adscrito a la unidad de igualdad de las universidades.

9. El procedimiento de provisión de puestos de trabajo tendrá en cuenta las situaciones de incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes o profesionales, así como todos aquellos permisos retribuidos vinculados a la conciliación y corresponsabilidad en los cuidados de menores, familiares o personas dependientes y por razón de violencia de género. Como consecuencia de ello, las personas que se

encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones, y que hayan disfrutado o disfruten de dichos períodos de tiempo, tendrán garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en la provisión de puestos de trabajo y los procesos de selección, evaluación y contratación, y que su expediente, méritos y currículum vitae no resultarán penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones, de acuerdo a la legislación vigente. En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las universidades en sus planes de igualdad desarrollarán la forma en que estas circunstancias sean específicamente tenidas en cuenta.

#### **Artículo 18. Anotaciones en el Registro Central de Personal.**

1. Las universidades deberán inscribir al personal docente e investigador funcionario y el laboral en el Registro Central de Personal y proporcionar toda la información relativa a su situación administrativa, a la universidad, centro o estructura donde presta servicios y a su ámbito de conocimiento.

2. Las universidades deberán comunicar al Registro Central de Personal los actos administrativos, las resoluciones o la restante información relativa a su personal que deba ser objeto de asiento, utilizando obligatoriamente los impresos, formatos, canales y códigos establecidos por dicho registro, que le serán comunicados cada vez que se proceda a su actualización.

3. Las diligencias de cese y toma de posesión del personal docente e investigador que acceda a un puesto de trabajo en las universidades deberán ser comunicadas al Registro Central de Personal dentro de los tres días hábiles siguientes a su formalización.

4. Las universidades mantendrán un expediente personal u hoja de servicios actualizada del personal docente e investigador, en el que deberán constar todas las incidencias de la carrera administrativa, en los términos de lo dispuesto por el artículo 18 del Real Decreto 2073/1999, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento del Registro Central de Personal y las normas de coordinación con los de las restantes Administraciones públicas.

#### **Artículo 19. Jornada laboral.**

1. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador funcionario y laboral, con régimen de dedicación a tiempo completo, será la establecida con carácter general para los empleados públicos. Durante dicha jornada se desarrollarán las actividades académicas a las que se refiere el artículo 6.

La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador con un régimen especial de dedicación a tiempo parcial se determinará en función del número de horas que correspondan a su situación.

En todo caso, los acuerdos en materia de jornada laboral deberán tener en cuenta las situaciones derivadas de la existencia de actividades académicas en varios campus universitarios.

2. En todo caso, la jornada laboral del profesorado deberá tener presente las especificidades del desarrollo de la labor investigadora, de transferencia y de

innovación.

3. En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones docentes e investigadoras, el personal docente e investigador podrá solicitar al órgano competente de su universidad el reconocimiento de una jornada reducida, con la deducción de retribuciones que corresponda. La concesión, en su caso, de dicha reducción no podrá ser inferior a una hora diaria y su disfrute en esta modalidad será ininterrumpido.

El personal docente e investigador laboral tendrá derecho a las reducciones de la jornada de trabajo por los motivos que se acuerden en la normativa y el convenio colectivo de aplicación.

Una vez acordada la jornada reducida sólo podrá modificarse a instancia de parte, sin que el órgano competente pueda negar tal petición excepto por razones debidamente justificadas de necesidades del servicio.

La modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente, pero será compatible con las medidas de flexibilidad horaria que prevean la correspondiente normativa y los planes de igualdad de las universidades.

No se podrá conceder el cambio a jornada ordinaria desde la jornada reducida por interés particular en periodos del año tales como vacaciones, festivos o periodos que las universidades determinen como especiales, salvo casos excepcionalmente valorados y justificados por los órganos competentes en materia de recursos humanos.

4. Las universidades, en sus planes de igualdad, deberán establecer acciones y medidas para facilitar y permitir al personal docente e investigador la conciliación de la vida personal, familiar y profesional con la actividad académica. Los planes de igualdad de las universidades regularán como contenido básico, en virtud del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta el cuidado de menores, personas mayores y personas dependientes, con especial atención a las familias monomarentales o monoparentales, y los horarios.

5. 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 su actividad académica, las universidades harán públicos, antes del comienzo de cada curso académico, los calendarios anuales, laboral y lectivo, que negociarán con la representación sindical y que serán debidamente difundidos entre todo el personal.

#### **Artículo 20. Teletrabajo.**

1. Se considera teletrabajo, en los términos de lo dispuesto por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial de la actividad académica puede desarrollarse fuera

de las dependencias de la universidad mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y deberá ser compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter temporal, voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

3. En ningún caso, la prestación del servicio mediante teletrabajo afectará a la presencialidad de la docencia universitaria oficial y de formación permanente, en tanto que sean títulos universitarios impartidos presencialmente. Esto es aplicable a la parte presencial de los títulos en modalidad docente híbrida o semipresencial.

4. Esta opción, en todo caso, no será de aplicación para la impartición de docencia en títulos oficiales y de formación permanente virtuales u online, y de igual modo en la parte virtual de los títulos en modalidad docente híbrida o semipresencial, dada la propia naturaleza de este tipo de estudios.

5. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento; no constituye, por tanto, un derecho del personal docente e investigador, sino que está supeditado a las necesidades organizativas y del servicio.

El teletrabajo se realizará en los términos de las normas de desarrollo de esta Ley, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

6. El personal docente e investigador que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos recogidos en esta Ley, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo lo relativo a la prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. Dicho personal deberá tener conocimientos teóricos y prácticos suficientes en la utilización de medios electrónicos, informáticos y telemáticos para poder desempeñar las funciones, tareas y trabajos encomendados.

7. La universidad proporcionará y mantendrá al personal docente e investigador que trabaje en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad y, en particular, le garantizará el ejercicio de los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Asimismo, la universidad garantizará al personal docente e investigador el derecho a la protección de datos de carácter personal, a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

#### **Artículo 21. Jubilación.**

1. La jubilación del personal docente e investigador funcionario podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud de la persona interesada.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente.

2. El personal docente e investigador funcionario podrá solicitar la jubilación voluntaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28.b) del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, y la Ley 27/1994, de 29 de septiembre, de modificación de la edad de jubilación de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

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 la persona interesada al Rector o Rectora de la universidad a la que pertenezca.

3. La jubilación forzosa del personal docente e investigador funcionario se efectuará de oficio al cumplir la edad reglamentaria. 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 funcionario también puede producirse por la declaración de incapacidad permanente para el servicio, que se efectuará de oficio o a instancia de parte, cuando la persona interesada venga afectada por una lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, cuya lesión o proceso le imposibiliten totalmente para el desempeño de las funciones propias de su cuerpo, escala, plaza o carrera, de acuerdo con el dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico que en cada caso corresponda.

5. La jubilación del personal docente e investigador laboral se acogerá a lo dispuesto en el convenio colectivo que le sea de aplicación y, en todo caso, por lo establecido 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.

**Artículo 22. Vacaciones, permisos, licencias y conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

1. El personal docente e investigador funcionario y laboral tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.

A los efectos de lo previsto en este artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales en cuanto a la impartición de docencia de carácter estructural.

2. Cuando las situaciones de permiso de nacimiento y cuidado de menor, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo

vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

3. El período de vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y, en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

4. El personal docente e investigador funcionario tendrá derecho a disfrutar de permisos, con la duración y características establecidos en el Capítulo V, artículos 48 y 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. Las universidades podrán conceder licencias a su personal docente e investigador funcionario o con vinculación laboral para realizar actividades dirigidas a mejorar su formación docente y su 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 o en su caso en normativas específicas aprobadas por sus órganos de gobierno.

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 la normativa interna de la universidad, de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente al respecto y con la participación y negociación de los sindicatos.

6. Las universidades podrán regular las condiciones para la concesión de otras licencias por estudio, con una duración no superior a un año natural, al personal docente e investigador que sea acreedor de una prolongada y cualificada dedicación a la universidad. Estas licencias se regularán por la normativa interna de la universidad con la participación y negociación de los sindicatos.

7. Los planes de igualdad de las universidades regularán como contenido mínimo en virtud del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

### **Artículo 23. Régimen de incompatibilidades del Personal Docente e Investigador.**

1. El personal docente e investigador 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 esta Ley sobre obligaciones y realización de trabajos específicos de este personal.

2. El personal de los cuerpos docentes universitarios en situación de servicio activo y destino en una universidad pública, y el personal docente e investigador laboral a tiempo completo no podrá ser contratado como personal docente e investigador permanente por universidades privadas ni por centros privados de enseñanza universitaria adscritos a las universidades públicas.

3. El personal docente e investigador de las universidades públicas podrá desarrollar actividad académica regular en un centro adscrito privado en la docencia de un título oficial conjunto o doble titulación coordinado por un centro de la universidad pública y en el que participe el centro privado. Esta situación deberá ser autorizada por la estructura universitaria a la que se adscriba el personal docente e investigador, con el informe favorable del vicerrectorado con competencias en política de personal docente e investigador, siempre y cuando dicho personal cubra toda su capacidad docente en la universidad de origen.

4. 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 centro al que pertenece y del vicerrectorado con competencias en política de personal docente e investigador, el personal docente e investigador podrá desarrollarlas, siempre y cuando cubra toda su capacidad docente estructural en la universidad de origen.

5. En cualquier caso, la participación del personal docente e investigador en actividades de universidades privadas, que requerirá autorización previa, 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.

6. El personal docente e investigador que forme parte de grupos de investigación reconocidos por la universidad pública, organismo público de investigación o instituto de investigación, podrá celebrar contratos con personas, universidades o entidades públicas y privadas que estén dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia, innovación e intercambio del conocimiento para la realización de actividades de apoyo de servicios científicos, técnicos, jurídicos, humanísticos o artísticos y para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 60 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

7. La participación del personal investigador de los agentes públicos de ejecución en sociedades mercantiles estará sujeta a las condiciones establecidas por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

8. La contratación como profesorado para sustituir al personal docente e investigador de las universidades públicas con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 80 de la Ley de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, será compatible con la vinculación a otras administraciones públicas.

9. El personal docente e investigador de las universidades públicas no podrá matricularse como estudiante en titulaciones universitarias oficiales del nivel de Grado en el mismo ámbito de conocimiento y universidad en las que imparta docencia.

10. La compatibilidad prevista en los apartados 3 al 8 será denegada por el Rector o Rectora en los siguientes casos:

- a) Cuando los trabajos o enseñanzas de especialización no tengan el nivel científico, humanístico, jurídico-social, artístico o de desarrollo tecnológico exigible al personal docente e investigador.
- b) Cuando la realización de los trabajos, prestación de servicios 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 personal docente e investigador universitario.
- c) Cuando las obligaciones contraídas en el contrato impliquen, de hecho, la constitución de una relación laboral estable.

## **CAPÍTULO V**

### **Régimen retributivo del Personal Docente e Investigador**

#### **Artículo 24. *Del régimen retributivo del personal docente e investigador funcionario.***

1. El personal de los cuerpos docentes universitarios que preste servicio en las universidades públicas será retribuido en los términos de lo dispuesto por el artículo 76 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, los artículos 21 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el artículo veinticinco de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública, por los siguientes conceptos:

- a) Retribuciones básicas: sueldo base, trienios y pagas extraordinarias.
- b) Retribuciones complementarias: complemento de destino y complemento específico.

2. El sueldo, trienios, pagas extraordinarias y complemento de destino del personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios serán los que le correspondan como personal funcionario del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.

3. La cuantía del complemento específico se devengará mensualmente y resultará de la suma total de los importes de los cuatro componentes que se establecen a continuación, y cuya cuantía quedará establecida anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado:

- a) El componente ordinario que se corresponderá con el asignado al puesto de trabajo.
- b) El componente por méritos docentes que se obtendrá mediante la evaluación favorable realizada por la universidad en la que se presten los servicios, que valorará los méritos que concurren por el desarrollo de la actividad docente encomendada al puesto de trabajo y realizada cada cinco años en régimen de dedicación a tiempo completo, o período equivalente si se ha prestado servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial, de acuerdo con los criterios generales de evaluación que se establezcan por acuerdo del Consejo de Universidades.
- c) Superada favorablemente la evaluación, el personal docente e investigador adquirirá y consolidará por cada una de ellas un componente por méritos docentes.
- d) El componente por méritos investigadores o de transferencia del conocimiento resultará de la evaluación del desempeño de la actividad del personal docente e investigador funcionario que realice la ANECA. Este componente se abonará en las cuantías que correspondan a la escala en la que dichos componentes se reconocieron, y se devengará mensualmente.
- e) Por cada período siguiente de seis años de evaluación positiva en la actividad investigadora se incrementará el complemento de la persona interesada en igual importe al fijado según niveles de complemento de destino para los primeros seis años, hasta la consecución, en su caso, de la sexta evaluación positiva, momento en el cual todos los incrementos se considerarán consolidados.
- f) En todo caso, del conjunto de sexenios concedidos sólo podrán retribuirse hasta un máximo de 7.
- g) El componente singular por el desempeño de cargos académicos.

**Artículo 25. Del régimen retributivo del Personal Docente e Investigador funcionario interino.**

1. El personal docente e investigador funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo. Percibirán, asimismo, las retribuciones complementarias correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

**Artículo 26. Del régimen retributivo del Personal Docente e Investigador funcionario a tiempo parcial.**

1. La retribución anual del personal funcionario que preste servicio en régimen de dedicación a tiempo parcial será la que resulte de multiplicar 0,0361 por el número total de horas semanales de actividad académica y por la retribución total anual que corresponda a dicho personal en régimen de dedicación a tiempo completo por los

conceptos de retribuciones básicas, incluido trienios, complemento de destino y componente ordinario del complemento específico.

2. Este personal no percibirá el componente del complemento específico por méritos docentes según lo previsto en el Real Decreto 1325/2002, de 13 de diciembre, por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

3. La retribución total anual de este personal se distribuirá entre retribuciones básicas, cuyo importe será el resultado de multiplicar las que correspondan en régimen de dedicación a tiempo completo por 0,0361 y por el mencionado número total de horas semanales, y el resto se abonará en concepto de complemento de destino, sin que ello implique variación del nivel de este complemento.

#### **Artículo 27. *Del régimen retributivo del Personal Docente e Investigador laboral.***

1. Las retribuciones del personal docente e investigador laboral se fijarán de conformidad con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional. La carrera profesional y promoción de este personal se harán efectivas a través de los procedimientos previstos 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. y en los convenios colectivos.

#### **Artículo 28. *De la evaluación del desempeño del personal docente e investigador, funcionario y laboral.***

1. Sin perjuicio de los sistemas de evaluación de las agencias de calidad, las universidades públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal docente e investigador, entendiendo por tal el procedimiento mediante el cual se mide y valora el desempeño profesional (en el ámbito docente, en la investigación y en la transferencia e innovación) y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Este sistema de evaluación permitirá disponer de datos del desempeño global de la plantilla, revalorizar los aspectos positivos y proponer medidas para mejorar aquellos que resulten no satisfactorios.

3. El sistema de evaluación del desempeño se adecuará, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de dicho personal.

4. Este sistema de evaluación del desempeño profesional del personal docente e investigador tendrá en cuenta la dedicación del profesorado recogida en su plan anual y si ha escogido temporalmente una modalidad de desarrollo de la actividad académica de las definida en el artículo 13 de la presente Ley (establecidas como priorización,

intensificación o diversificación).

5. Los criterios en los que se base el sistema de evaluación de la universidad serán recogidos en una normativa aprobada por los órganos de gobierno de la misma, previa negociación con los representantes del personal docente e investigador.

6. La universidad podrá, atendiendo a la disponibilidad presupuestaria y a lo estipulado en la programación plurianual económica acordada con su Comunidad Autónoma, partiendo de los resultados de estas evaluaciones, establecer incentivos positivos. Estos deberán atenerse a la legislación vigente, y deberán recogerse en la normativa que regule el sistema de evaluación de la universidad, previa negociación con los representantes del personal docente e investigador.

## **CAPÍTULO VI**

### **Situaciones administrativas del Personal Docente e Investigador funcionario**

#### **Artículo 29. 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, y sus normas de desarrollo:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones públicas.
- d) Excedencias.
- e) Suspensión de funciones.

#### **Artículo 30. Servicio activo.**

1. El personal docente e investigador funcionario 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.

2. Cuando quede vacante un puesto de trabajo en una universidad y concurren razones de urgente necesidad, podrá ser cubierto en comisión de servicios por personal funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo, siempre que la vacante no pueda ser cubierta por personal docente e investigador funcionario del mismo ámbito de conocimiento y estructura universitaria.

3. Para facilitar la movilidad e intercambio entre instituciones universitarias y centros de investigación, las universidades podrán conceder comisiones de servicios al

personal docente e investigador funcionario por un curso académico, renovable según dispongan las normas de la respectiva universidad.

La petición deberá realizarla la universidad o centro de investigación donde se desarrollarán las actividades académicas mientras perdure esta situación. Las autorizaciones de las comisiones de servicios, los permisos regulados y las previsiones contenidas a tal efecto en la normativa comportan la reserva del puesto de trabajo en la universidad de origen.

La comisión de servicios será acordada por el Rector o Rectora de la universidad de origen 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.

Las comisiones de servicio recibirán el tratamiento de excedencias forzosas durante ocho años, cuando tengan por objeto formar parte de una institución pública, ya pertenezca al poder ejecutivo, legislativo o judicial, transcurridos los cuales pasará a considerarse como excedencia voluntaria por interés particular. A efectos del cómputo de los ocho años se tomará como referencia la fecha de ingreso efectivo en el nuevo destino.

4. 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.

#### **Artículo 31. Servicios especiales.**

1. 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 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.

2. El reingreso al servicio activo del personal docente e investigador funcionario en situación de servicios especiales en su universidad y puesto 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.

3. El personal docente e investigador que se encuentre en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe y no las que le correspondan como funcionario de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tenga reconocidos en cada momento.

El tiempo que permanezca en tal situación se le computará a efectos de ascensos, reconocimiento de trienios, promoción interna y derechos en el régimen de Seguridad

Social que le sea de aplicación. No será de aplicación al personal docente de investigación funcionario que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones europeas o al de entidades y organismos asimilados, ejercite el derecho de transferencia establecido en el estatuto del personal funcionario de la Unión Europea.

4. El personal docente e investigador que se encuentre en situación de servicios especiales tendrá derecho, al menos, a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados. Tendrá, asimismo, los derechos que cada universidad pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación.

### **Artículo 32. Servicio en otras Administraciones públicas.**

1. Cuando el personal docente e investigador funcionario, en virtud de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en cada caso, obtenga destino en otras Administraciones públicas o en cualquier organismo, universidad o centro de investigación dependiente de ellas, y con las condiciones establecidas en el artículo 88 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, será declarado en la situación de servicio en otras Administraciones públicas.

2. El tiempo de servicio en la Administración pública en la que el personal docente e investigador esté destinado, se le computará como de servicio activo en su cuerpo o escala de origen.

3. La retribución del personal docente e investigador funcionario en situación de servicio en otras Administraciones públicas correrá siempre a cargo de la universidad, Administración u organismo público donde se presten efectivamente los servicios.

### **Artículo 33. Excedencias.**

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 61 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, y siempre que se reúnan las condiciones en él establecidas, el personal docente e investigador funcionario que justifique haber participado en un proyecto de investigación financiado total o parcialmente con fondos públicos, desarrollado en su universidad de pertenencia y cuyos resultados o patentes hayan dado lugar a la creación o desarrollo de una entidad o empresa basada en el conocimiento, podrá solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa mediante una excedencia temporal.

Esta excedencia sólo podrá concederse por un límite máximo de cinco años y conllevará el 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 persona interesada no solicitara el reingreso al servicio activo, será declarada de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

2. El personal docente e investigador funcionario que fundamente haber participado

en actividades de transferencia e intercambio del conocimiento en el sector privado podrá solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa o entidad mediante una excedencia forzosa temporal.

Esta excedencia sólo podrá concederse por un límite máximo de cinco años y conllevará el 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 persona interesada no solicitara el reintegro al servicio activo, será declarada de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. En los términos y condiciones establecidos en el artículo 89 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, el personal docente e investigador funcionario 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. Los casos de excedencia voluntaria por interés particular y excedencia voluntaria por agrupación familiar no comportarán reserva del puesto de trabajo y el reintegro al servicio activo se efectuará conforme a lo establecido en dicha Ley.

4. Cuando el personal docente e investigador funcionario en excedencia voluntaria o forzosa concurra a un proceso de concurso para promocionar, deberá tomar posesión en su nueva promoción y mantenerse en dicho puesto al menos dos años.

#### **Artículo 34. *Suspensión de funciones.***

1. La situación de suspensión de funciones se rige por lo dispuesto en el artículo 90 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, en relación con sus artículos 93 y siguientes relativos al régimen disciplinario.

## **CAPÍTULO VII**

### **Situaciones administrativas del Personal Docente e Investigador laboral**

#### **Artículo 35. *Situaciones administrativas del personal docente e investigador laboral.***

1. El personal docente e investigador laboral podrá encontrarse en alguna de las siguientes situaciones, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido 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, aquello que le 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, y en los convenios colectivos de aplicación:

- a) Servicio activo.

- b) Excedencia forzosa.
- c) Excedencia voluntaria por interés particular.
- d) Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

2. El personal docente e investigador laboral estará en servicio activo cuando, en virtud de nombramiento para ocupar una plaza, desempeñe un puesto conforme a la relación de puestos de trabajo de la correspondiente universidad.

3. Para poder llevar a cabo estancias de carácter académico y de investigación en otras universidades o centros de investigación españolas o del extranjero, el personal docente e investigador laboral seguirá los mecanismos de autorización, comisión de servicios, permisos regulados y previsiones contenidas a tal efecto en el convenio colectivo. Dichas autorizaciones se concederán por un curso académico, renovable según dispongan las normas de la universidad y el convenio colectivo de aplicación.

Este derecho da lugar a la reserva del puesto de trabajo que el personal docente e investigador laboral ocupaba hasta ese momento y en las mismas condiciones. Mientras dure esta situación, podrá integrarse temporalmente en un grupo o estructura de investigación en la institución donde realiza la estancia de carácter académico hasta que finalice el periodo de disfrute autorizado.

4. El personal docente e investigador laboral estará en una situación de excedencia forzosa en los siguientes supuestos, teniendo en todos los casos derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia:

- a) Por la designación o elección para ejercer un cargo público. 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 tenga representatividad legal suficiente en el ámbito del correspondiente convenio colectivo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo y producirá la incorporación inmediata.
- c) Por incorporación a una entidad o empresa basada en el conocimiento. Esta excedencia sólo podrá concederse por un límite máximo de cinco años y comportará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

5. El personal docente e investigador laboral estará en una situación de excedencia voluntaria por interés particular en los supuestos contemplados en el convenio colectivo de aplicación, especificando las condiciones, beneficios y duración de esta situación:

- a) Por motivos particulares relacionados con la implementación de actividades docentes, y con la participación en actividades de investigación, de

transferencia del conocimiento y de innovación, con al menos una antigüedad en la universidad de un año, tiene derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si hubieran transcurrido al menos cuatro años desde la fecha de finalización del disfrute de la anterior excedencia voluntaria.

- b) Para atender al cuidado de hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, por un periodo no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- c) Para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, por una duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva. La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual del personal docente e investigador, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas pertenecientes al personal docente e investigador de la misma universidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la universidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas y organizativas. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de ésta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el personal docente e investigador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y dicho personal tendrá derecho a cursos de formación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el personal docente e investigador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses en los supuestos determinados para la categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se tratara de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

6. Cuando el personal docente e investigador laboral disfrute de una excedencia voluntaria o forzosa y concurra a un proceso de concurso para promocionar a la condición de funcionario docente e investigador, deberá tomar posesión en su nueva promoción y mantenerse en dicho puesto al menos dos años.

7. El personal docente e investigador laboral podrá suspender su contrato si concurre alguna de las condiciones estipuladas en los artículos 45 y 48 del texto refundido 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, relativos a las causas y efectos de la suspensión.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Movilidad del Personal Docente e Investigador**

#### **Artículo 36. Tipos de movilidad del personal docente e investigador.**

1. Se entenderá por movilidad toda situación mediante la cual el personal docente e investigador funcionario o laboral se vincule, en términos de colaboración temporal completa o parcial, a otra universidad distinta de la suya de adscripción, a un organismo u organización pública o privada, a una entidad o empresa basada en el conocimiento o a una empresa o institución, para realizar actividades académicas formativas, de investigación y de transferencia e innovación o para el desarrollo de proyectos de I+D+I reconocidos por programas de apoyo a las I+D+I nacionales o internacionales.

2. La movilidad constituye un derecho de disfrute voluntario por parte del personal docente e investigador, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 69.1 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, respecto de los requisitos para la acreditación.

La movilidad debe de contribuir a la mayor cualificación del personal docente e investigador con la finalidad de mejorar la calidad de las instituciones, el desarrollo del sistema de educación superior, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento y la innovación. La movilidad, asimismo, debe de favorecer tanto la renovación de metodologías y estrategias de enseñanza y de aprendizaje, y la formulación de proyectos docentes conjuntos de títulos oficiales, como la articulación de grupos y/o proyectos de investigación con profesorado e investigadores de otras universidades o centros de investigación nacionales o extranjeros.

3. Las universidades públicas promoverán la movilidad geográfica, institucional, interdisciplinaria de carácter nacional e internacional. Cada universidad regulará la movilidad de su personal docente e investigador en el marco de las estrategias de internacionalización que diseñen de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

Asimismo, adoptarán las medidas necesarias para facilitar la movilidad del personal docente e investigador con relación a situaciones derivadas de las necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que la requieran, así como en casos de violencia de género y en otras circunstancias, en los términos que acuerde cada universidad y se recojan en sus planes de igualdad.

4. La estancia formativa habrá de guardar relación con la ampliación de la

formación en materias directamente relacionadas con la actividad de investigación científica, técnica, humanística o artística, el desarrollo tecnológico o la transferencia e intercambio del conocimiento y la innovación que el personal docente e investigador viniera realizando en la universidad de origen.

5. Durante el tiempo dedicado a la movilidad, el personal docente e investigador mantendrá su régimen retributivo, computando éste a efectos de antigüedad, así como la posibilidad de progreso en la carrera profesional de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 66.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo. La duración acumulada de las autorizaciones concedidas al personal docente e investigador cada cinco años no podrá ser superior a dos años.

6. En todos los casos de movilidad nacional o internacional se mantendrá la vinculación laboral o funcionarial con la universidad de origen, y el objeto de la adscripción será la realización de actividades docentes e investigadoras, de transferencia e intercambio del conocimiento y de innovación, previo informe favorable del organismo de origen y de acuerdo con lo que establezcan los Estatutos de la universidad con base en sus estrategias o planes de internacionalización, que deberán concretar las condiciones, duración y características de las acciones individuales de movilidad.

7. De acuerdo con el objetivo de la Unión Europea de promover la circulación de talento mediante el movimiento equilibrado de personal docente e investigador, y sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo sexto de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el personal docente e investigador podrá mantener una segunda vinculación con otra universidad o centro de investigación extranjero, ya sea público o privado, una empresa basada en el conocimiento o una empresa para la realización de proyectos de I+D reconocidos por programas de apoyo a las I+D en el ámbito nacional o de la Unión Europea, siempre que no produzca menoscabo en sus funciones en la universidad de origen. En todo caso, ni la jornada desarrollada en virtud de esa segunda vinculación, ni las retribuciones que le sean asignadas podrán superar el 25 por 100 de las que le corresponden por su actividad principal.

Las limitaciones establecidas en el artículo cuarto, en su caso, y en los artículos doce.1.b) y d) y dieciséis de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, no serán de aplicación al personal docente e investigador y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios cuando participen en las entidades o empresas basadas en el conocimiento previstas en el artículo 61 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, siempre que exista un acuerdo explícito del Consejo de Gobierno de la universidad y se autorice por la Administración pública competente.

### **Artículo 37. Modalidades de movilidad del personal docente e investigador funcionario y laboral.**

1. Existirán, entre otras, las siguientes modalidades de movilidad del personal docente e investigador:

- a) Vinculación permanente a una universidad distinta de la universidad de cuya plantilla forme parte.
- b) Vinculación parcial con una universidad, centro o instituto de investigación extranjero, ya sea público o privado, una empresa basada en el conocimiento o una empresa para la realización de proyectos de I+D, tengan estas naturaleza pública o privada, siempre que no produzca menoscabo en sus funciones en la universidad de origen, con las limitaciones recogidas en esta Ley.
- c) Movilidad temporal entre universidades y organismos públicos o privados de investigación nacionales y, en general, cualquier centro de I+D dependiente de las Administraciones públicas.
- d) Movilidad temporal extraordinaria entre universidades y organismos públicos de investigación nacionales y extranjeros.
- e) Movilidad para la incorporación a empresas, públicas o privadas, basadas en la transferencia e intercambio del conocimiento y la innovación.
- f) Movilidad temporal para la explotación de los resultados de la investigación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- g) Movilidad para su formación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, y en esta Ley.

2. En lo relativo a la vinculación permanente del profesorado de otros países, se estará a lo dispuesto por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, la normativa específica sobre la materia y la normativa de desarrollo.

**Artículo 38. Movilidad temporal del personal docente e investigador entre universidades públicas y organismos públicos o privados de investigación españoles o centros de I+D+I dependientes de las Administraciones públicas.**

1. El personal docente e investigador funcionario o laboral adscrito a una universidad pública podrá vincularse temporalmente a otra, en virtud de los convenios de colaboración o proyectos conjuntos docentes, de investigación y de transferencia, así como de innovación, que se establezcan y que impliquen movilidad de su personal docente e investigador. Esta vinculación resultará posible siempre que la suma de las dedicaciones en ambas universidades no supere el tiempo completo, y se podrá referir a cualquiera de las actividades del personal docente e investigador reguladas en el artículo 66 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo. En el caso de la vinculación a tiempo parcial, el personal mantendrá a todos los efectos su adscripción a la universidad a la que pertenece.

2. Del mismo modo, las universidades según sus propias estrategias o planes de internacionalización podrán suscribir convenios de colaboración o proyectos conjuntos que pueden implicar la movilidad de su personal docente e investigador a organismos

públicos o privados de investigación o centros de I+D+I dependientes de las Administraciones públicas, en los términos o modalidades del apartado anterior.

3. El marco temporal de las adscripciones deberá ser fijado en las propias estrategias o planes de internacionalización de las universidades, así como en los convenios que se suscriban.

El personal docente e investigador, tanto laboral como funcionario, quedará sometido a las condiciones y derechos laborales que establezcan los convenios de intercambio entre universidades y organismo públicos de investigación o centros de I+D+I dependientes de las Administraciones públicas. 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.

**Artículo 39. Movilidad del personal docente e investigador para la incorporación a empresas basadas en el conocimiento.**

1. El personal docente e investigador, funcionario o laboral, con vinculación permanente a una universidad pública podrá solicitar una excedencia temporal o voluntaria, según corresponda, para incorporarse a tiempo completo o parcial a una empresa pública o privada nacional o internacional basada en el conocimiento, para la realización de labores de investigación científica y técnica, desarrollo experimental, transferencia e intercambio del conocimiento, innovación o dirección de centros de investigación, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, durante el tiempo necesario para la ejecución de los mismos, 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, previo informe favorable de la universidad de origen y de acuerdo con lo que los Estatutos, en su caso, establezcan respecto al procedimiento y efectos de la adscripción.

2. Al personal docente e investigador de las universidades públicas le resultará de aplicación la regulación de movilidad del personal de investigación prevista en el artículo 61 de Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, pudiendo establecer las universidades los mecanismos específicos que hagan viable en cada caso dicha incorporación.

Los períodos de excedencia concedidos a este fin computarán a efectos de la concesión de retribuciones ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las funciones de investigación y transferencia del conocimiento. La concesión de esta excedencia estará subordinada a las necesidades del servicio docente e investigador de las estructuras universitarias donde esté integrado el personal docente e investigador.

Entre el fin del disfrute por parte de una misma persona, de una excedencia de este tipo y el comienzo de la siguiente, que en todo caso deberá obtenerse para el desarrollo en una empresa basada en el conocimiento diferente y a partir de nuevos resultados de investigación, deberá transcurrir un período mínimo equivalente a dos años a tiempo completo.

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, en las mismas condiciones que las existentes antes de la concesión de la citada excedencia.

## **CAPÍTULO IX**

### **Discapacidad**

#### **Artículo 40. Reserva de cupo.**

1. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público las universidades públicas deberán reservar un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes de plazas de personal docente e investigador para que pueda ser cubierto por personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en la universidad.

2. Las universidades, a tenor de lo dispuesto por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, deben ofrecer con carácter obligatorio en sus respectivos portales de transparencia y sitios webs información desglosada y anonimizada sobre el porcentaje y características sociolaborales de personas con discapacidad entre el personal docente e investigador.

3. La convocatoria y provisión de las plazas reservadas para personas con discapacidad se realizará mediante concurso público entre aquellas que acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, con sujeción, en todo caso, a lo dispuesto por el artículo 65.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, y la normativa reguladora del acceso a la plaza de que se trate.

#### **Artículo 41. Adaptaciones del puesto de trabajo.**

1. Las universidades adoptarán las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos, criterios y procedimientos, así como las adaptaciones en el puesto de trabajo, a las necesidades de las personas con discapacidad, a través de los servicios de prevención de riesgos laborales de las universidades.

2. Las universidades deberán contar con un reglamento interno de medidas de apoyo y de actuación en la determinación del cumplimiento legal de la reserva de plazas de personal docente e investigador para personas con discapacidad, entendiendo como tales aquellas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento que se acreditará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, apartados 2, 3 y 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

3. El contenido mínimo del reglamento interno de las universidades recogerá al menos lo siguiente:

- a) Medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el apoyo al personal docente e investigador con discapacidad.
- b) Proceso de convocatoria para identificar ámbitos y estructuras a los que serán asignadas las plazas de personal docente e investigador con discapacidad en la correspondiente Oferta de Empleo Público.
- c) Medidas de apoyo a la movilidad, acceso al centro de trabajo y adaptación del puesto de trabajo.
- d) Medidas para el desarrollo de la función docente e investigadora.
- e) Medidas para el soporte y apoyo personal y material a la docencia e investigación.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

*(Por definir)*

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

*(Por definir)*

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **Disposición final primera. *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 segunda. *Facultad de desarrollo.***

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.

### **Disposición final tercera. *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.

### **Disposición final cuarta. *Entrada en vigor.***

La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.