



BORRADOR DE TRABAJO DEL

Anteproyecto de ley del Estatuto del Personal Docente e Investigador

-Sin revisión jurídica-

Confederación Intersindical Galega

ENSINO



BORRADOR DE TRABAJO

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La universidad española del presente 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 la **universidad, como formadora** de profesionales, como principal productora y transferidora de conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, **y como espacio de formación de ciudadanos y ciudadanas en valores democráticos.**

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 cuando **no inexistentes**. Ello acontecía cuando la universidad se enfrentaba a un cambio radical de paradigma docente y de organización de la docencia, como el resto de sistemas universitarios europeos, al albur de la puesta en marcha del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Así, la universidad española, que tuvo que 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 **el número y** 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, **que básicamente fue temporal**, para hacer frente a los retos del EEES **y al aumento de la demanda de estudios universitarios**, 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, una menor capacidad de atraer talento internacional a nuestras aulas **y de retener nuestro talento**, y las dificultades crecientes para rejuvenecer las plantillas de profesorado. El dato paradigmático, que es fiel reflejo de este cúmulo de procesos negativos, estriba que en el curso 2023-2024 el 48% de la plantilla de profesorado de las universidades públicas tenía un contrato temporal, **cifra** que en alguna universidad superaba incluso 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; intensificar la internacionalización de la docencia y la investigación; fortalecer las relaciones de la universidad con las empresas, **las instituciones** y las organizaciones sociales; y, ganar en participación de la comunidad universitaria en el gobierno de esta institución.

De esta forma, esta Ley orgánica 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. **Y,**

ambos, talento y conocimiento, se convierten de esta forma en las principales palancas para el progreso económico, social, tecnológico y cultural de nuestro país.

Además, 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 de hecho una carrera del profesorado sólida, estable, creíble, predecible, 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 del profesorado es la del Profesor/a Ayudante Doctor, con capacidad para desarrollar su labor docente y de investigación durante un máximo de seis años para luego pasar a procedimientos de estabilización y consolidación mediante las figuras del Profesor Titular de Universidad, o de su equivalente 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, o, a la figura de Profesor Permanente Laboral equivalente si así lo establecieran la normativa de la respectiva Comunidad Autónoma.

Asimismo, a la carrera profesional del profesorado se podrá acceder desde figuras de contratación posdoctorales.

El presente Estatuto del Personal Docente e Investigador desarrolla el modelo de profesorado universitario establecido por esta Ley orgánica, partiendo de cinco 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 y de transferencia del conocimiento.

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-.

En tercer lugar, contempla como vía prioritaria de desarrollo profesional la funcional, pero corrobora la existencia de la vía laboral.

En cuarto lugar, este modelo se sustenta en la carrera profesional del profesorado que se articula, fundamentalmente, en tres etapas: incorporación, estabilización y promoción, siempre edificada desde el mérito, la capacidad, la predictibilidad, la objetividad y la transparencia. Carrera complementada con la carrera horizontal que se desarrolla mediante las evaluaciones respectivas del sexenio de investigación, del sexenio de transferencia y del quinquenio de docencia.

Y, en quinto lugar, determina que el modelo de profesorado debe responder con calidad a las funciones que la universidad, como institución al servicio de la sociedad, desempeña, y que podemos resumir en las siguientes: formar profesionales; producir y transferir el conocimiento científico, tecnológico y humanístico que convertido en innovación promueve el desarrollo económico y territorial; generar pensamiento crítico que hace progresar a la sociedad; ser un instrumento de progreso individual de la ciudadanía mediante el acceso a los estudios universitarios; diseminar cultura; y, finalmente, formar ciudadanos y ciudadanas en valores democráticos. Por ello, las universidades y las Administraciones Públicas competentes en materia de profesorado deben facilitar los medios adecuados y las condiciones laborales oportunas para que este desempeño del profesorado sea de calidad y con un enfoque de mejora permanente.

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 enriquecen desde sus trayectorias académicas y profesionales 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 hagan la carrera docente e investigadora atractiva, posible y sostenible en el tiempo.

La 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, que se convierten en la espina dorsal del modelo de profesorado que consolida este Estatuto del Personal Docente e Investigador.

El presente anteproyecto de Ley del Estatuto del Personal Docente e Investigador, así, responde fehacientemente al requerimiento del legislador que establece en la norma orgánica mencionada y aprobada en el año 2023, en su Disposición Final Décima, que en “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”. Por ello mismo, su formulación es plenamente coherente con los principios y articulado de la misma, 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 legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del del Estatuto Básico del Empleado Público. 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 modificaba la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, ya 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 sus derechos y sus deberes, articula la carrera profesional del profesorado por la vía funcional y por la laboral en sus diferentes cuerpos, modalidades y etapas, consolida el esquema retributivo, define el marco general de sus condiciones de trabajo, modula la movilidad nacional e internacional del profesorado -entendida como elemento esencial de la estrategia de flexibilización de las universidades en el desempeño de sus funciones en las cuáles el profesorado es su verdadero protagonista- y establece las situaciones especiales que en el transcurso de la carrera profesional del PDI pueden producirse.

Para el desarrollo adecuado de estos planteamientos que fundamentan la presente Ley en todo lo relacionado con el desarrollo de la política universitaria de profesorado, la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario establece en su artículo 55.1 el principio de la suficiencia financiera de las universidades públicas, y en su artículo 55.2 indica que el objetivo de todas las administraciones y universidades debe ser alcanzar una financiación pública por las Comunidades Autónomas de las universidades públicas que equivalga al menos 1% del PIB en el año 2030. Es desde esos parámetros desde los cuáles debemos considerar como componente nuclear del principio de suficiencia financiera, entendida como financiación basal del sistema, el desarrollo y consolidación del modelo de profesorado del sistema universitario público español de calidad y de excelencia y la implementación de las mejoras de las condiciones laborales que comporta esta norma. De esta forma, y desde esta concepción, la presente ley consolida el modelo de profesorado construido históricamente en el período democrático en el seno del sistema universitario público español, y, asimismo, abre espacios de flexibilidad para que tanto las universidades en el ejercicio de su autonomía desarrollen sus propias políticas de profesorado, como las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias implementen políticas y estrategias de profesorado, todas ellas conducentes a resolver los problemas de las plantillas universitarias, en especial la excesiva temporalidad de las mismas y la necesidad de su rejuvenecimiento de calidad.

De igual modo, la presente norma asume el principio **esencial de la** 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 **las** 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 **presente** Ley se articula en nueve capítulos, además de disposiciones adicionales, transitorias y finales. El capítulo I se dedica a las disposiciones generales, en él 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 VIII 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 **once disposiciones adicionales y cuatro finales**.

IV

Esta Ley se dicta al amparo de las reglas 30.^a y 1.^a 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, **Secciones 2.^a y 3.^a** de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo.

En todo caso, el personal docente e investigador laboral se registrará por lo previsto en el presente Estatuto, sin perjuicio de la aplicación de 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 del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 el resto de legislación laboral, los **convenios colectivos y acuerdos en vigor**, 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, **que se le aplicarán supletoriamente.**

En esta norma se entiende por **conceptos equivalentes el de personal docente e investigador y profesorado universitario.**

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 comprende su actividad docente, investigadora, de transferencia y de innovación del conocimiento científico, tecnológico, humanístico y artístico, **de gestión universitaria y de participación y representación institucional.**

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 1.^a, la Sección 2.^a y la Sección 3.^a del mismo capítulo. **El modelo de personal docente e investigador se articula en el establecimiento de las diferentes figuras de profesorado que se realiza en dicho articulado de la ley orgánica, y en su desarrollo, fijado en esta ley, mediante la carrera profesional y la carrera horizontal del profesorado. De igual modo, este modelo se asienta en el predominio del profesorado funcionario y en la limitación de la presencia de profesorado con contrato laboral temporal.**

2. De esta forma, en primer lugar, el profesorado funcionario será mayoritario, contabilizándose en profesorado equivalente a tiempo completo que constituye toda la plantilla de personal docente e investigador de la universidad, tal y como establece el artículo 64 apartado de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo. Y, en segundo lugar, el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el ocho por ciento de la plantilla de personal docente e investigador, en este porcentaje no se incluirá ni el profesorado asociado de Ciencias de la Salud y ni el profesorado ayudante doctor.

3. El profesorado universitario funcionario pertenecerá a los siguientes cuerpos docentes, cuyas características y funciones están fijadas en:

- a) Catedráticos y Catedráticas de Universidad.
- b) Profesores y Profesoras Titulares de Universidad.

4. El profesorado universitario con vinculación laboral pertenecerá a las siguientes modalidades:

- a) Profesores y Profesoras Ayudantes Doctoras/es.
- b) Profesores y Profesoras Asociadas/os.
- c) Profesores y Profesoras Sustitutas/os.
- d) Profesores y Profesoras Eméritas/os.
- e) Profesores/as Permanentes Laborales -en las diferentes figuras de profesorado reguladas por la normativa autonómica respectiva y que, en su caso, pueden equivaler a todos los efectos a las de profesorado funcionario catedrático o profesorado titular de universidad si así determina en dicha normativa-.
- f) Profesores/as Visitantes.
- g) Profesores/as Distinguidas/os.

5. Otro personal docente e investigador.

Las universidades podrán, además, contratar personal investigador conforme lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. En concreto, lo podrán contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa -con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales de investigación, o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, humanística, técnica y artística-, en las modalidades de contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas.

Las universidades, de conformidad con las disposiciones previstas en esta Ley, los acuerdos colectivos que las desarrollen, y teniendo presente lo establecido en sus Estatutos, regularan el régimen de participación en las actividades académicas de este personal, asegurando en todo caso, su consideración y su integración en la universidad durante el período en que esté vinculado a la misma.

Artículo 4. La carrera profesional del personal docente e investigador.

1. La carrera profesional del personal docente e investigador en las universidades públicas españolas consta de tres etapas: incorporación, estabilización y promoción.

- a) Incorporación. La primera etapa se inicia con la figura del Profesor o Profesora Ayudante Doctor, una vez que la persona haya superado como hito

académico clave la presentación y evaluación de su tesis doctoral y obtenido el título de Doctor o Doctora, sin necesidad de acreditación, mediante un concurso público, aportando ese currículum inicial en formación en el terreno de la investigación, así como en el de la docencia. Este tipo de personal contará con un contrato para desarrollar su actividad docente e investigadora de hasta seis años de duración. Asimismo, se podrá acceder a la carrera profesional del profesorado desde figuras de contratación posdoctorales y de investigadores e investigadoras.

- b) Estabilización. La segunda etapa comporta la estabilización mediante la figura funcional del Profesor/a Titular de Universidad o, en su caso, la figura laboral del Profesor o Profesora Permanente Laboral, que previa obtención de la acreditación correspondiente se obtendrá al superar un concurso público en el que se valorará la solidez académica del currículum acumulado en los ámbitos docentes y de investigación, así como de transferencia e innovación en su caso. A esta etapa de estabilización se podrá igualmente acceder desde figuras de contratación posdoctorales y de investigadores e investigadoras, superados los procedimientos correspondientes establecidos por la normativa.
- c) Promoción. Finalmente, la tercera etapa implica el reconocimiento del progreso y el nivel alcanzado en el desarrollo de la labor docente, investigadora, de transferencia y/o de innovación, en el liderazgo de grupos de investigación y de docencia, y de gestión y representación, de estas figuras estabilizadas y permanentes, lo que supone que podrán promocionar, previa acreditación y celebración y superación de un concurso público, a la figura funcional de Catedrático o Catedrática de Universidad, o en su caso a la de Profesor/a Permanente Laboral dentro de las tipologías equivalentes que puedan establecer las respectivas Comunidades Autónomas.

2. La carrera profesional del personal docente e investigador deberá articularse en un conjunto de políticas y procedimientos que se elaboren basados en el mérito, la capacidad, la objetividad, la predictibilidad y la transparencia.

Artículo 5. La carrera horizontal del personal docente e investigador.

1. La carrera horizontal del personal docente e investigador se basa en el reconocimiento del mérito y calidad del desempeño de este en el marco de su trayectoria profesional, en la actividad de investigación, de transferencia y de docencia, previa evaluación del mismo, teniendo efectos retributivos. Esta carrera horizontal, atendiendo al desarrollo del modelo universitario en España, se vehicula mediante el procedimiento establecido por la normativa vigente de la Administración General de Estado de la evaluación y reconocimiento del sexenio investigación y del sexenio de transferencia, y por el quinquenio docente fijado por la normativa de la Comunidad Autónoma y de la universidad.

2. A todos los efectos el sexenio de investigación, el sexenio de transferencia y el quinquenio de docencia tendrán el mismo reconocimiento institucional, así como igual

valor en todos los procedimientos de estabilización y promoción, y en el resto de los procedimientos o de las convocatorias en los que puedan valorarse o requerirse como mérito o condición necesaria para concurrir en los mismos, salvo en aquellas circunstancias en que una normativa establezca la necesidad de disponer de un mínimo de alguno de estos reconocimientos a la investigación, la transferencia y la docencia.

3. Las universidades podrán establecer complementos en la retribución del personal docente e investigador a partir de que un profesor o profesora acumule más de tres sexenios de investigación y/o de transferencia y más tres quinquenios de docencia, previa negociación con la representación del profesorado y la aprobación de una normativa y procedimiento por sus órganos de gobierno.

Artículo 6. 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 Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante, ANECA) de la trayectoria docente y de investigación de las personas aspirantes, **teniendo presente, asimismo, lo dispuesto en el artículo 5 apartado 4 de la Ley 2/2023, de 22 de marzo y lo fijado en el artículo 2 apartado 3 del 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, y la participación posible vía convenios de colaboración de las agencias de evaluación de la calidad de las Comunidades Autónomas.**

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 **evaluación de las Comunidades Autónomas inscritas en el Registro Europeo de Agencias de Calidad Universitaria (EQAR)**, en el ámbito de sus respectivas competencias, o en su caso, de ANECA, de las personas aspirantes.

CAPÍTULO II

Derechos y deberes

Artículo 7. 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, de **gestión** 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, **así como** de libertad de cátedra y libertad de investigación, transferencia e innovación del conocimiento, **como igualmente al derecho de producción y creación científica, técnica, literaria y artística**, sujetos a lo establecido en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico.
- b) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, género, orientación e identidad sexual, características sexuales, religión o convicciones, opinión, ideología, afiliación sindical, discapacidad, edad o cualquier condición o circunstancia personal o social, así como a la no discriminación interseccional por cualquiera de estas circunstancias.
- c) **A la protección frente al acoso sexual, moral y laboral.**
- d) **Al respeto y protección de su intimidad, su propia imagen y la dignidad en el trabajo.**
- e) **A disponer de medidas que garanticen eficazmente la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, y en todo caso, a 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.**
- f) **A utilizar en las actividades académicas las lenguas oficiales en cada Comunidad Autónoma.**
- g) **Al desarrollo de la carrera profesional en sus diferentes cuerpos, modalidades, etapas o estadios 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.
- h) **A la efectiva consecución del principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones académicas, de gobierno y representativas, en la contratación de personal y en el desarrollo de la carrera profesional del profesorado.**
- i) **A participar en las convocatorias y en los procedimientos establecidos que conforman el desarrollo de la carrera horizontal del personal docente e investigador de las universidades públicas -sexenio de investigación, sexenio de transferencia y quinquenio docente-.**

- j) 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.
- k) Al cómputo de todas las actividades académicas, de representación, de gestión 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. Por actividad académica se entiende las tareas docentes, de investigación y de transferencia de conocimiento y la innovación.
- l) A la plena integración en las estructuras institucionales docentes y de investigación de la universidad, a efectos del desarrollo de su actividad académica.
- m) 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.
- n) 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.
- o) Al derecho a participar en procesos de estabilización o de promoción en su caso atendiendo a su vinculación funcional o contractual con la universidad, y a lo establecido en esta Ley, en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, y en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en el resto de legislación laboral, los convenios y acuerdos en vigor, y en la negociación colectiva
- p) A la movilidad nacional e internacional vinculada al desarrollo de sus actividades académicas, así como a la formación permanente en conocimientos y competencias docentes y de investigación, 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 limitación efectiva de su jornada de trabajo, computando toda la actividad académica que se desarrolla en aplicación de la normativa de referencia.
- s) A las vacaciones, descansos, permisos, licencias y excedencias.
- t) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- u) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les

- sea de aplicación.
- v) A la libre asociación profesional y sindical.
 - w) 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.
 - x) A la desconexión digital, así como a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.
 - y) A disfrutar de vacaciones, descansos, permisos, excedencias y, en su caso, 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 nacionales e internacionales.
 - z) 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.
 - aa) 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.
 - bb) 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.
 - cc) A disponer del apoyo de las estructuras de gestión de la universidad para el desarrollo de su actividad académica -docente, investigadora, de transferencia y de innovación-.
 - dd) 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.
 - ee) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos
 - ff) A la participación en los procesos electorales para los órganos de representación y gobierno.
 - gg) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
 - hh) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

2. En el caso del personal de los cuerpos docentes universitarios, el contenido y alcance de los derechos enumerados en el punto 1 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, **así como en los acuerdos que resulten de aplicación en el marco de la negociación colectiva**. Se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del del Estatuto Básico del Empleado Público, 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, por los Estatutos de su universidad o los reglamentos que los desarrollan y completan, **así como en los acuerdos que resulten de aplicación en el marco de la negociación colectiva**. Se aplicará supletoriamente lo establecido 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** y sus normas de desarrollo, y, en su caso, en el texto refundido del **Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del del Estatuto Básico del Empleado Público**.

4. Para la plena efectividad de estos derechos individuales, las universidades:

- a) Informarán y orientarán al personal docente e investigador sobre las condiciones del desarrollo de la carrera profesional.
- b) Promoverán y facilitarán la realización de cursos de formación inicial para el personal docente e investigador que se incorpora a las actividades académicas. **Igualmente, deberán organizar actividades para fortalecer la formación permanente** del personal docente e investigador a lo largo de su trayectoria profesional.
- c) Formularán políticas efectivas de igualdad entre mujeres y hombres en la carrera profesional del profesorado, y, asimismo, desplegarán medidas que garanticen la representación equilibrada de mujeres y de hombres en los diversos órganos de gobierno y de representación universitarias.
- d) Potenciarán la función de los Defensores y de las Defensoras Universitarias en tareas de mediación y conciliación, y **desarrollarán las normativas que vehiculen su labor en la universidad**.
- e) Impulsarán programas de movilidad nacional o internacional del personal docente e investigador, **así como deberán facilitar la efectiva compatibilidad de la actividad docente con la participación en dichos programas como en aquellos programas o convocatorias promovidos por las Administraciones Públicas españolas y organismos y organizaciones internacionales**.
- f) **Facilitarán los medios necesarios básicos para el desarrollo efectivo de la actividad académica del profesorado y para el ejercicio de sus derechos**.

Artículo 8. 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 ajustará a lo establecido 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 la demás legislación general de función pública que sea de aplicación y, en su caso, a lo dispuesto por el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, las normas laborales de desarrollo y los convenios y acuerdos colectivos aplicables. **Todo ello sin perjuicio de otros derechos individuales ejercidos colectivamente que puedan recogerse en la normativa de referencia.**

Artículo 9. 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, **en la universidad de la que forma parte**, a partir de los criterios que establezca la institución universitaria sujetos a lo establecido en la presente Ley y en la normativa vigente.
 - b) Cumplir **con calidad** 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 **alcanzar los objetivos formativos y de aprendizaje del estudiantado**.
 - d) Actualizar y perfeccionar su formación científica para la mejora de la actividad investigadora, **así como** 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 docentes, de investigación,**

transferencia e innovación, 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 los valores democráticos**, 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, **y a los acuerdos fruto de la negociación colectiva que resulten de aplicación**. Se aplicará supletoriamente lo dispuesto 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 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 **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 las normas laborales de desarrollo, así como los convenios colectivos aplicables y, en su caso, Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del del Estatuto Básico del Empleado Público, **así como con relación a los acuerdos producto de la negociación colectiva que resulten**

de aplicación.

CAPÍTULO III

Actividades y régimen de dedicación del personal docente e investigador

Artículo 10. 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.

3. Las actividades establecidas en el apartado 1 y 2 del presente artículo tendrán en cuenta **las modalidades**, 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.

4. 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 **para garantizar su transparencia**, en la forma en la que regule la universidad para garantizarla de este procedimiento.

5. Los contenidos establecidos **en los apartados 1 y 2 de este artículo**, y los 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, **en primer lugar, 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. Y, en segundo lugar, deberán adaptarse para asegurar la inclusión del personal docente e investigador con discapacidad.**

6. Las actividades académicas desarrolladas individualmente por el personal docente e investigador podrán, **según las modalidades**, categorías y regímenes de vinculación, tener niveles de intensificación en determinadas funciones de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14. La intensificación de las actividades académicas quedará reflejada en el plan individual de dedicación académica.

7. 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 11. 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 10.

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 departamento respectivo y de la facultad, escuela o 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 12. 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, de gestión y dirección, y, por otro lado, las actividades para su formación permanente.

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, en todo caso se garantizará la compatibilidad del ejercicio de esas funciones de dirección y de gestión con el desarrollo del resto de actividades académicas.

La dedicación a tiempo completo del personal docente e investigador será requisito necesario para el desempeño de cargos unipersonales de gobierno, que, 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 13. 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 14. 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 **intensificación o priorización** de alguna de dichas actividades. Esta es una **estrategia de flexibilización coherente con la especificidad de las actividades universitarias, que facilita un desarrollo intensivo temporal por parte del profesorado de alguna de las funciones que desempeña y que sustentan la calidad global de la universidad. Esta posibilidad para el profesorado supondrá el predominio**

de las actividades docentes, o de las de investigación o de las de transferencia o de innovación del conocimiento, en un determinado período de tiempo según la normativa específica al respecto aprobada en la universidad. Dicha situación quedará debidamente reflejada en el plan de dedicación académica individual del personal docente e investigador. Las universidades garantizarán la transparencia del procedimiento de solicitud de la misma y de su resolución.

4. La intensificación es una opción individual del personal docente e investigador que no tendrá ninguna repercusión en la retribución que este recibe.

5. La universidad, en el caso de optar por esta estrategia de flexibilización de las actividades académicas, a través de sus órganos de gobierno, establecerá los criterios, mecanismos y procedimientos que regulen la intensificación en la dedicación del profesorado.

6. Asimismo, el personal docente e investigador podrá priorizar temporalmente su actividad en 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.

7. Dichas intensificaciones no podrán constituir en ningún caso un obstáculo al desarrollo de la carrera y la promoción profesional del personal docente e investigador, funcionario o laboral, por lo que las universidades, y en su caso las Administraciones Públicas, deberán tenerlas en consideración en el diseño de las correspondientes evaluaciones de su actividad y desempeño.

Artículo 15. 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 de la docencia de los títulos oficiales de Grado, Máster Universitario 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, la orientación y tutoría del estudiantado, la evaluación de los progresos académicos del estudiantado, la tutoría o dirección de trabajos finales de Grado o de Máster Universitario, la preparación de materiales docentes y el diseño e implementación de acciones de innovación docente, así como la dirección de tesis doctorales.

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 gestión**, 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 **las normativas que a tal efecto apruebe el Consejo de Gobierno, así como las convocatorias nacionales e internacionales de atracción de talento**.

3. La actividad docente complementaria comprende la participación en las enseñanzas y títulos de formación permanente **y/o** de microcredenciales que cada universidad pudiera ofertar. **Asimismo, dentro de la dedicación a actividad docente complementaria se debe contemplar la dedicación a la formación a lo largo de la vida laboral del profesorado**, En ningún caso, este tipo de actividad docente 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 **destinadas** a la ciudadanía en general, sean **estas** 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. Las universidades, **con objeto de garantizar la calidad de la enseñanza y la eficiencia en su organización**, 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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 16. 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 o gobierno y gestión universitarias. Con este fin, cada universidad contará con una normativa, aprobada por sus órganos de gobierno, que permita establecer de forma clara, objetiva y transparente 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.

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 del conocimiento se deberán tener en cuenta expresamente los méritos reconocidos en convocatorias externas de estos tipos de actividad académica.

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

5. Por otra parte, 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 17. 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 diseminación 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, diseminación y comunicación de sus resultados.

6. La dedicación del personal docente e investigador de las universidades públicas será compatible con la realización de **trabajos y proyectos** y la celebración de

contratos de investigación, transferencia e innovación del conocimiento, así como de prestación de servicios derivados del conocimiento científico y profesional del personal docente e investigador, siempre garantizándose la cobertura de las necesidades docentes de la facultad, escuela o centro.

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. Estas unidades deberán establecer mecanismos y fórmulas de apoyo eficaz al personal docente e investigador en las actividades divulgativas establecidas en este apartado.

