



**MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN**

## **Propuesta**

# **ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS**

**VERSIÓN INFORMADA POR  
EL CONSEJO DE UNIVERSIDADES  
25 de Mayo 2011**

---

---

## I

La decidida apuesta de los Estados miembros de la UE por alcanzar acuerdos en materia de educación superior y el posterior impulso del Espacio Europeo de Educación Superior han sido factores esenciales para que el sistema universitario español haya asumido el trascendental proceso transformador en el que se encuentra inmerso de unos años a esta parte. España supo responder al reto de una sociedad basada en el conocimiento, en la excelencia docente e investigadora como catalizadores de la economía productiva y en la formación en los valores humanistas que siempre ha caracterizado a la Universidad mediante la asunción de aquellos acuerdos, que respondían a la demanda de los actores del sistema universitario de asentar los principios de un espacio europeo compartido, basado en la movilidad, el reconocimiento de las titulaciones y la formación a lo largo de la vida. La modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, operada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, marcó el hito fundamental de dicho proceso, que permitió en 2010 culminar la adaptación de los títulos universitarios a la nueva estructura de las enseñanzas que dicha ley orgánica reguló. Un nuevo esquema de enseñanzas entre cuyos pilares se encuentra el profesorado que debe impartirlas, elemento nuclear de la nueva universidad que la sociedad española exige, una sociedad que espera de sus universidades, lo mismo que de todo el poder público del que se dota, excelencia, responsabilidad y capacidad de adaptación.

Las sociedades avanzadas reconocen a sus maestros y profesores como un capital esencial para el progreso colectivo; su prestigio social, el respeto que se les tributa son causa y efecto de un modo de entender el papel de la educación en el desarrollo de las sociedades modernas. Mucho más, si cabe, en un entorno caracterizado por la rapidez con la que fluyen acontecimientos y conocimientos; por el desarrollo tecnológico, que pone en manos de estudiantes y profesores nuevas herramientas para la absorción, producción y gestión del conocimiento, o por la hibridación cultural y la interrelación de los sistemas económicos que caracterizan al mundo globalizado. Todo ello exige un replanteamiento de los sistemas de enseñanza-aprendizaje que obliga a diseñar nuevas estrategias, herramientas y espacios en los que desarrollar la docencia, pero también a un cambio de mentalidad en el ejercicio de dicha labor. Ese nuevo papel que debe desempeñar el profesor es, en realidad, el de siempre: ayudar a aprender, extraer lo mejor de cada estudiante, mostrarle nuevos espacios de conocimiento, y ello en un entorno en el que su reconocimiento social sea cada vez mayor. Sin la relación profesor-estudiante la Universidad deja de serlo; esa búsqueda conjunta de la verdad, el mutuo aprovechamiento útil en el seno de esa comunidad educativa universal que forman profesor y estudiante es la razón de ser de la institución universitaria y, por ello, debe ser renovada constantemente con el fin de no desnaturalizar su esencia primitiva: educar.

Sin embargo, la función profesoral no termina con la labor docente. El profesor ha sido, sigue siendo y debe seguir siendo un investigador, un generador de conocimiento y no un mero transmisor. El sistema universitario en su conjunto debe permitir que el profesor compagine ambas tareas, así como otras fundamentales en el seno de la Universidad como la transferencia de conocimiento, la innovación o las tareas de gestión universitaria, mediante el diseño de soluciones legales y de gestión que asuman esa complejidad de la actividad del profesorado universitario, sin perjuicio de la potenciación de alguno de los aspectos por encima de otros, pero sin perder el carácter multifuncional que debe predicarse del profesorado.

## II

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, introdujo profundos cambios en el régimen jurídico aplicable al profesorado universitario, al igual que hizo la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que aquella ha modificado, respecto del que diseñó la Ley Orgánica de Reforma Universitaria. El primero, y más importante, es la supresión de los Cuerpos de Catedráticos y Profesores Titulares de Escuela Universitaria. El legislador ha diseñado una función pública docente universitaria integrada en dos únicos cuerpos de funcionarios: Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad, aunque ha previsto el régimen de integración de los funcionarios de los cuerpos extinguidos. Así, podrán integrarse en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, previa solicitud, los profesores doctores pertenecientes al Cuerpo de Catedráticos de Escuela Universitaria, en las mismas plazas que ocupen, manteniendo todos sus derechos, y computándose la fecha de ingreso en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad la que tuvieran en el cuerpo de origen. Quienes no soliciten dicha integración permanecerán en su situación actual y conservarán su plena capacidad docente e investigadora. Asimismo, los profesores titulares de escuela universitaria que, a la entrada en vigor de la Ley, posean el título de Doctorado o lo obtengan posteriormente, y se acrediten específicamente en el marco de lo previsto por el artículo 57, accederán directamente al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, en sus propias plazas. Quienes no accedan a la condición de Profesor Titular de Universidad permanecerán en su situación actual, manteniendo todos sus derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora. Mientras exista profesorado Titular de Escuelas Universitarias o habilitado para dicha categoría que no esté acreditado para una categoría superior, las Universidades podrán convocar concursos entre ellos para ocupar plazas de Titulares de Escuelas Universitarias. La Ley prevé que las universidades establezcan programas tendentes a favorecer que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria puedan compaginar sus tareas docentes con la obtención del título de Doctorado.

Asimismo, se introducen cambios importantes en las modalidades contractuales específicas del ámbito universitario, con pleno respeto a las competencias de las comunidades autónomas.

En segundo lugar, la ley orgánica ha modificado sustancialmente el procedimiento de selección del profesorado universitario funcionario, diseñado por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, al sustituir el procedimiento de habilitación por el de acreditación como paso previo a los concursos de acceso a la función pública docente universitaria, configurando un procedimiento permanentemente abierto en el que, a diferencia de la habilitación, se ha eliminado la oferta de un número de plazas previamente delimitadas. Tal modelo se basa ahora en la previa posesión por el candidato o candidata de una acreditación nacional que permitirá a las universidades elegir a su profesorado de manera mucho más eficiente, entre los previamente acreditados, sistema inspirado en la tradición académica de la evaluación por los pares que se incorpora a todo el proceso y de manera explícita en el requerimiento de informes de especialistas en la disciplina de cada uno de los candidatos. El desarrollo reglamentario del procedimiento de selección del profesorado se plasmó en los Reales Decretos 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, y 1313/2007, de 5 de octubre, por

el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

Por otra parte, no debe olvidarse que los cambios también han afectado al régimen jurídico general de la función pública, con la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable al profesorado universitario, y en la que, de manera muy especial, se regula detalladamente el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, sus principios generales, estructura organizativa, materias objeto negociación e instrumentos en virtud de los cuales aquélla se hace efectiva, todo ello en el marco de la jurisprudencia consolidada del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

Este nuevo marco legal y reglamentario no tiene buen encaje, sin embargo, con la vigencia del régimen jurídico general y retributivo del profesorado universitario desarrollado en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, modificado por los Reales Decretos 1200/1986, de 13 de junio, 554/1991, de 12 de abril, y 70/2000, de 21 de enero, y en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, modificado a su vez por los Reales Decretos 1949/1995, de 1 de diciembre, y 74/2000, de 21 de enero. Este régimen jurídico trae causa de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de reforma universitaria, derogada en el año 2001, y que, a pesar del cambio radical de modelo, ha mantenido su vigencia hasta nuestros días en todo aquello que no contraviniera las disposiciones de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, y sus modificaciones.

De ahí que la modificación operada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, entendiera como un factor decisivo en la definición de la nueva función pública docente la aprobación de un estatuto del personal docente e investigador; (PDI) a tal efecto, la disposición adicional sexta de la citada ley orgánica encomienda al Gobierno la aprobación mediante real decreto de un estatuto del personal docente e investigador universitario, que incluya la regulación de una estructura de carrera funcional basada en la obtención de méritos docentes e investigadores, así como las condiciones en las que los profesores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación. Y a dar cumplimiento a este mandato se dirige este real decreto por el que se aprueba el Estatuto del Personal Docente e Investigador.

### III

La modernización de las universidades que proponen tanto la Agenda Europea de Modernización de las Universidades como la Estrategia Universidad 2015 cuenta entre sus pilares fundamentales con el profesorado, cuyo estatuto debe adaptarse definitivamente a los cambios experimentados por el entorno social, legal y económico. Es preciso, pues, disponer de un marco jurídico adecuado que dé respuesta a las necesidades de un sistema universitario plural, en el que conviven distintos regímenes de personal, con diversas tareas, con entornos diversificados, pero con unos retos compartidos. El nuevo Estatuto pretende desarrollar las especificidades propias del personal docente e investigador funcionario que regula la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sus derechos y obligaciones, así como su relación con la institución en la que desempeñan sus funciones, es decir, la Universidad a la que está vinculado, todo ello en el marco de la regulación general aplicable a los funcionarios

públicos que viene determinada por el Estatuto Básico del Empleado Público, sin perjuicio de la aplicación de alguna de sus directrices al personal docente e investigador contratado de las universidades, cuyo régimen, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, es competencia de las comunidades autónomas, todo ello en un nuevo marco de gobierno del sistema universitario español (SUE) en el que comunidades autónomas, universidades, representantes de los trabajadores y estudiantes configuran, a través de la Conferencia General de Política Universitaria, el Consejo de Universidades, el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado y la Mesa Sectorial de Universidades, un espacio multicéntrico de encuentro entre los diversos actores implicados.

El mandato al Gobierno para regular el Estatuto del personal docente e investigador, contenido en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, plantea dos cuestiones fundamentales que soportan la arquitectura de este real decreto. En primer lugar, la definición de una carrera funcional basada en la obtención de méritos docentes e investigadores. Este empeño, sin embargo, trasciende el propio contenido de esta norma e inunda los planteamientos que están en la base del nuevo modelo de universidad que la Estrategia Universidad 2015 diseña. La carrera investigadora que recomienda la Carta Europea del Investigador y que hace suya la Ley xxx/2011, de xxx, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y la nueva regulación del doctorado contenida en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, definen con claridad los posibles itinerarios que pueda seguir en su seno un investigador, una carrera que se pretende más transparente, más predecible y más igualitaria, para contribuir al desarrollo de la Ciencia y la Innovación en España y a la atracción de jóvenes dedicados a la educación superior y a la investigación. Dentro de esos posibles itinerarios aparece la posibilidad de establecer una vinculación con la universidad a través de diferentes modalidades. Precisamente es la carrera del profesorado funcionario la que se desarrolla en el artículo 15 de este estatuto.

En segundo lugar, el estatuto debe regular, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, las condiciones en las que el personal docente e investigador funcionario universitario podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación. En particular, el artículo 41.2.g), el artículo 83.3 y la disposición adicional vigésima cuarta delimitan inicialmente estos aspectos y la participación del profesorado en empresas basadas en el conocimiento creadas a partir de la actividad universitaria. Todo ello conduce a una adecuada regulación de los procesos de movilidad del personal docente e investigador funcionario entre diferentes instituciones de educación superior y de investigación, que se desarrolla en los artículos 19 a 24 de este estatuto.

Al amparo de este marco legal, el estatuto desarrolla tales previsiones, así como las normas básicas a las que deberán sujetarse los estatutos de las universidades en materia de autorización de los trabajos y de contratos que los profesores y grupos de investigación reconocidos a través de aquellos o de los órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas similares de la Universidad dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, puedan celebrar con personas, Universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de

formación, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

#### IV

Este estatuto, por tanto, tiene por objeto establecer el régimen jurídico aplicable al personal docente e investigador de las universidades públicas españolas, pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios previstos en el artículo 56 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sin perjuicio de la aplicación, en lo que proceda, al personal docente e investigador contratado. Se estructura en 33 artículos, agrupados en ocho capítulos, así como en diecisiete disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El capítulo I, disposiciones generales, regula el objeto y el ámbito de aplicación de la norma y las relaciones de puestos de trabajo. El capítulo II, estructura del personal docente e investigador universitario, recoge la diversa tipología de personal de las universidades. Así, el artículo 3 se refiere al personal docente e investigador funcionario de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, así como a los funcionarios interinos. El artículo 4 se refiere a las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario, de acuerdo con las previsiones de los artículos 48 y siguientes de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como al nombramiento de profesores eméritos. El artículo 5, por su parte, establece la posibilidad de que las universidades contraten por obra o servicio personal investigador con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística, así como de acuerdo con las modalidades de contratación previstas en la Ley xx/2010, de xx de xxxx, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

El capítulo III, derechos y deberes del personal docente e investigador universitario (artículos 6 y 7) regula por vez primera una tabla de derechos y deberes, que deben predicarse de todo el personal, tal y como ha entendido en un contexto más amplio el Estatuto del Empleado Público. Un aspecto tan trascendental exigía un tratamiento generoso en su regulación, por lo que se ha optado por la exhaustividad. En aras de un tratamiento completo de la cuestión, era preciso reconocer, asimismo, la figura del Defensor Universitario prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

El capítulo IV, funciones y dedicación del profesorado universitario (artículos 8 a 14), pretende recoger, y mostrar ante la ciudadanía, la enorme diversidad de actividades del profesorado universitario que, por primera vez, se identifican, explicitando el quehacer de los profesores y las tareas que realizan en beneficio de la sociedad. Sin pretensión de agotar la complejidad de la tarea profesoral, el estatuto plasma la riqueza de las actividades docentes, investigadoras, de innovación y transferencia de conocimiento y de dirección y gestión. Asimismo, y de forma novedosa, se establecen mecanismos de intensificación en alguna de las diversas actividades del profesorado, al reconocer que el personal docente e investigador podrá ejercer su actividad con una orientación general simultánea en el ámbito de la docencia y la investigación, y la desempeñará conforme a su categoría y titulación, pero que las universidades podrán reconocer orientaciones específicas, con las cautelas reguladas en el artículo 13, para que dicho personal pueda desarrollar sus funciones, por tiempo

limitado, con una intensificación en las actividades docentes o en las de investigación e innovación y transferencia, todo ello bajo criterios y directrices negociados con la representación de los trabajadores. Se incorpora, pues, la posibilidad, largamente demandada por universidades y profesores, de intensificar algunas de las tareas antes mencionadas en detrimento de otras, por un espacio de tiempo, lo que permitirá contar con un profesorado más volcado durante un tiempo en tareas de investigación o involucrado en una actividad de transferencia de conocimiento importante o que dedique en un momento dado más espacio a la docencia y a la innovación docente. Por último, el artículo 14 regula la dedicación del personal docente e investigador, cuyo régimen deberá concretarse en el denominado plan de dedicación académica individual (PDAI), novedad notable del texto y que será comparable en todo el territorio nacional. Destaca en este contexto, la introducción de la dedicación parcial excepcional, medida en cómputo anual, en circunstancias estratégicas excepcionales asociadas a actuaciones de atracción de talento internacional.

El capítulo V regula la carrera docente e investigadora (artículos 15 a 17). Amén de la regulación de aspectos generales, se introduce, de acuerdo con el mandato de la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, la carrera horizontal académica del profesorado funcionario, con tres grados de progresión que responden al reconocimiento, previa evaluación voluntaria, de méritos docentes, de investigación, por innovación y transferencia de conocimiento y por otros méritos, mediante una evaluación externa y basada en un sistema público de baremos y objetivo. La consecución de dichos grados tendrá las correspondientes consecuencias económicas. Asimismo, se reconoce un cuarto grado de progresión, con un alto nivel de exigencia, para catedráticos de universidad o acreditados para dicho cuerpo. El artículo 17 regula el régimen retributivo del personal docente e investigador funcionario.

El capítulo VI regula las situaciones administrativas del profesorado de los cuerpos docentes universitarios, en el marco de la legislación general de funcionarios. El capítulo VII regula la movilidad, aspecto central de este estatuto, a partir de un concepto muy flexible de movilidad, plenamente adaptado a las universidades de nuestros días, que da respuesta a sus demandas de alianzas estratégicas con otros organismos y centros de investigación, con otras universidades o para la creación de empresas basadas en el conocimiento. Las disposiciones reflejadas en estos artículos permiten actuaciones en el marco de la reorganización y racionalización de la oferta docente a partir de acuerdos entre universidades en aras a la optimización de recursos y mejora de la calidad. Asimismo, el artículo 24 regula la explotación de los resultados de la investigación tal y como dispone la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. El capítulo VIII, finalmente, regula aspectos diversos del régimen jurídico del profesorado funcionario, tales como la provisión de puestos de trabajo (artículo 25), el registro de personal (artículo 26), el régimen de personal interino (artículo 27), la jornada laboral (artículo 28), la jubilación (artículo 29), el régimen de incompatibilidades (artículo 30), vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar (artículo 31), régimen disciplinario (artículo 32) y la especificidad de las plazas vinculadas (artículo 33).

Las disposiciones de la parte final incluyen una gama de situaciones diversas que deben tener su acomodo en esta parte de la norma. La disposición adicional primera regula aspectos específicos del personal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, derivados de sus peculiaridades como universidad no presencial y como

universidad dependiente de la Administración General del Estado. La disposición adicional segunda lo hace con el personal de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo. La disposición adicional tercera mandata al Consejo de Universidades para fijar el formato del plan individual de dedicación académica, a los efectos de la comparabilidad de la información. La disposición adicional cuarta establece criterios generales para la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo. Por su parte, la disposición adicional quinta regula la primera evaluación global de la actividad académica para el profesorado que, a la entrada en vigor del real decreto, tenga la condición de funcionario, y la adicional sexta establece la regulación por el Gobierno de los incrementos retributivos relacionados con la carrera horizontal académica y la determinación de su inicio. Asimismo, la disposición adicional séptima establece el momento en que podrán aplicarse los incrementos retributivos derivados del cambio de complemento de destino de los funcionarios de los cuerpos docentes.

La disposición adicional octava recoge especificidades del régimen jurídico de los profesores que presten servicio en la Universidad de Navarra. La disposición adicional novena prevé las situaciones excepcionales en las que las universidades podrán contratar personal laboral interino. Por su parte, la disposición adicional décima dispone que las universidades regulen los requisitos y procedimientos para la concesión de la movilidad prevista en el artículo 21. La disposición adicional undécima establece que las universidades, en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de este real decreto, deberán regular las directrices y criterios para identificar y reconocer las orientaciones previstas en el artículo 13. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional duodécima, el Gobierno deberá promover la adopción de acuerdos para la fijación de criterios comunes en materia de evaluación y acreditación del profesorado. La disposición adicional decimotercera hace referencia a las acciones que deberán adoptar las universidades en materia de igualdad de género.

La disposición adicional decimocuarta hace referencia a los cuerpos docentes universitarios a extinguir, y la decimoquinta, a la constitución de mesas negociadoras en las universidades y a determinados aspectos que afectan al ámbito negociador de la Mesa Sectorial de Universidades. La disposición adicional decimosexta establece que el desarrollo de los criterios y baremos básicos contenidos en el anexo del real decreto debe hacerse mediante orden ministerial y, finalmente, la disposición adicional decimoséptima mandata a las universidades para que adopten medidas de simplificación procedimental en las evaluaciones del profesorado a partir de un uso más exhaustivo de las tecnologías de la información.

La disposición transitoria única dispone la aplicación del Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, en tanto no se haga efectivo el desarrollo reglamentario del artículo 61 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.

La disposición derogatoria única mantiene la vigencia, en lo que no se oponga a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, y a este real decreto, del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, y deroga el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril.

Las disposiciones finales contienen previsiones en orden a la eficacia diferida de la regulación de la carrera horizontal; la modificación de los Reales Decretos 1086/1989, de 28 de agosto, y 1312/2007, de 5 de octubre; la futura regulación del régimen retributivo del profesorado y del régimen de plazas sanitarias vinculadas, para



terminar con el título competencial que ampara la norma, facultad de desarrollo del real decreto y su entrada en vigor.

## V

Tras los procesos de democratización de la enseñanza superior y de diversificación posterior, es preciso que el profesorado se convierta en el motor de un nuevo impulso que apueste por la excelencia y la internacionalización, pero también por la transmisión permanente de los valores de libertad, respeto y espíritu crítico, esenciales en el proceso sin fin que es la búsqueda del conocimiento. El colectivo del profesorado universitario, con más de 50.000 miembros, conoce a la perfección este camino, pues viene transitando por él desde el siglo XIII y está entregado a las arduas tareas de enseñar, generar conocimiento y tecnología, transferirla a la sociedad, innovar y fomentar el emprendimiento, todas ellas pilares fundamentales en un nuevo modelo socioeconómico de la sociedad y, a su vez, de la construcción de una mejora de la universidad.

Este real decreto es el fruto de una intensa labor de consenso entre los distintos actores del sistema universitario español. El real decreto ha sido objeto de negociación en el marco de la Mesa Sectorial de Universidades, y ha sido informado por el Consejo de Universidades, por la Conferencia General de Política Universitaria y por la Comisión Superior de Personal.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación, con la aprobación previa del Vicepresidente Tercero del Gobierno y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, con el informe previo de la Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Economía y Hacienda, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día de 2011,

### **CAPÍTULO I** **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. Este real decreto tiene por objeto establecer el régimen jurídico de aplicación al personal docente e investigador de las universidades públicas españolas, pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios previstos en el artículo 56 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

2. Las disposiciones contenidas en este real decreto serán de aplicación al conjunto de la actividad académica del personal docente e investigador de las universidades públicas y que comprende su actividad docente, investigadora y de transferencia de conocimiento y la innovación así como de participación institucional y de gestión universitaria.

3. De acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, lo dispuesto en este real decreto regirá también, en lo que sea de aplicación, al personal docente e investigador contratado a que se refieren los artículos 48 a 54 bis de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, así como al personal que, bajo cualquier modalidad contractual prevista legalmente, desarrolle alguna de las actividades

mencionadas en el apartado anterior, al servicio de las universidades públicas españolas, todo ello sin perjuicio de la aplicación del resto de la legislación laboral y la negociación colectiva y de las competencias que sobre dicho personal correspondan a las Comunidades Autónomas.

4. La dirección y control de la actividad laboral del personal docente e investigador corresponde a las universidades, que la ejercerán a través de sus órganos de gobierno y representación, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.2.d) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

5. Las universidades establecerán los mecanismos que consideren necesarios para garantizar el perfecto cumplimiento de las previsiones y disposiciones establecidas en este estatuto. Dichos mecanismos deberán tener en cuenta los diferentes niveles de responsabilidad académica en la toma de decisiones y en su ejecución.

## **Artículo 2. Relaciones de puestos de trabajo.**

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, las universidades públicas incluirán, anualmente, en el estado de gastos de su presupuesto y en función de la naturaleza y objetivos de las enseñanzas que se impartan en ellas y de sus otras actividades académicas, la relación de puestos de trabajo de su personal docente e investigador, en la que se relacionarán debidamente clasificadas todas las plazas reservadas a dicho personal, incluyendo al personal docente e investigador contratado. Dicha relación deberá hacerse pública y estará a disposición de los ciudadanos que lo soliciten.

2. El conjunto del personal docente e investigador contratado no podrá ser superior al 49 por ciento del total correspondiente a la universidad. El cómputo se realizará en equivalencias a tiempo completo y sólo tendrá en cuenta a aquel personal que imparta docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales. A estos efectos, no será computable el personal de los centros previstos en el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 12 de diciembre.

3. Las universidades públicas, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 37.1.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán modificar la relación de puestos de trabajo de su personal docente e investigador funcionario por ampliación de las plazas ya existentes o por minoración o por cambio de denominación de las plazas vacantes, en la forma que indiquen sus estatutos, sin que en ningún caso pueda rebasarse el porcentaje de personal contratado a que se refiere el apartado anterior.

Lo establecido en este apartado se entenderá en todo caso con sujeción a las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas respecto del desarrollo y ejecución del presupuesto de las universidades.

4. Las universidades, en la planificación de sus recursos humanos, promoverán medidas y acciones que garanticen una efectiva igualdad de género. Los comités de selección y evaluación del personal deberán contar con una representación equilibrada entre mujeres y hombres.

Cada universidad, a través de su Comisión Académica y/o de Profesorado, será la responsable de la interpretación y aplicación en su caso de las normas de aplicación al personal docente e investigador.

## CAPÍTULO II

### **Estructura del personal docente e investigador universitario**

#### **Artículo 3. Personal docente e investigador universitario funcionario.**

1. El profesorado funcionario de las universidades pertenecerá a los cuerpos docentes de Catedráticos o Profesores Titulares de Universidad. Dicho profesorado tendrá plena capacidad docente e investigadora.

2. Asimismo, y en tanto no se integren en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, de acuerdo con las previsiones establecidas en las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, constituye también profesorado funcionario de las universidades el personal docente perteneciente a los Cuerpos de Catedráticos y Profesores Titulares de Escuelas Universitarias, que conservarán plena capacidad docente y, en su caso, investigadora.

3. Los puestos reservados al personal funcionario a que se refieren los apartados anteriores serán desempeñados por funcionarios de carrera y, en su caso, por funcionarios interinos en los términos establecidos en el artículo 27 de este estatuto.

#### **Artículo 4. Personal docente e investigador universitario contratado.**

1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral a través de cualquiera de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario reguladas en los artículos 48 y siguientes de la Ley Orgánica 6/2001, de 12 de diciembre, de Universidades. Asimismo, podrán contratar dicho personal mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

2. Son modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario las siguientes:

- a) Ayudantes.
- b) Profesores Ayudantes Doctores.
- c) Profesores Contratados Doctores.
- d) Profesores Asociados.
- e) Profesores Visitantes.

3. La contratación del profesorado a que se refiere el apartado anterior se regirá por los principios de mérito y capacidad, y se ajustará a las reglas exigidas en los artículos 49 a 54 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como a lo dispuesto, en su caso, por las Comunidades Autónomas y los convenios colectivos.

A los efectos de la exigencia, en los casos en que así proceda, de la previa evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine, se considerará que ha obtenido dicha evaluación positiva el profesorado funcionario de carrera perteneciente a los cuerpos docentes, así como aquellos que estuvieran en posesión de la acreditación para acceder a dichos cuerpos.

4. Las universidades podrán contratar profesores colaboradores de acuerdo con los términos y con las condiciones previstas en el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores.

5. Las universidades podrán, además, contratar para sustitución en los puestos de cobertura de las plazas con duración indefinida o temporales previstas en la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, desde el momento en que se inicia el proceso de cobertura, y en los casos de reserva de puesto de trabajo, profesorado previsto en los apartados anteriores para cubrir las vacantes producidas por el cese temporal de la prestación de servicios, sin perjuicio de lo que a este efecto puedan regular las propias comunidades autónomas.

Estos contratos tendrán una duración determinada y su objeto será cubrir las actividades académicas en situaciones excepcionales.

6. Las universidades, de acuerdo con sus estatutos, podrán nombrar profesores eméritos entre aquellos profesores jubilados y profesoras jubiladas que hayan prestado servicios destacados a la universidad.

#### **Artículo 5. Otro personal docente e investigador.**

1. Las universidades podrán contratar personal investigador conforme a las modalidades previstas en la Ley xx/2011, de xx de xxxx, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: contrato predoctoral, contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación y contrato de investigador distinguido y de acuerdo a las características descritas en dicha ley.

2. Las universidades también podrán contratar por obra o servicio personal investigador con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística. La retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpirán, en su caso, el cómputo de su límite de vigencia.

3. Las universidades, de conformidad con las disposiciones previstas en este estatuto y los acuerdos colectivos que las desarrollen, regularán 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 ella. Igualmente, las universidades incluirán a este personal investigador en los procesos electorales atendiendo a la naturaleza de su vinculación temporal con la universidad.

### **CAPÍTULO III**

#### **Derechos y deberes del personal docente e investigador universitario**

#### **Artículo 6. Derechos del personal docente e investigador universitario.**

1. En el ámbito de este estatuto, el personal docente e investigador tendrá los siguientes derechos básicos, adicionales o complementarios a los que indiquen las leyes respecto a su carácter de personal investigador:

a) Al ejercicio de sus funciones con plena libertad académica, de acuerdo con los derechos fundamentales de libertad de pensamiento y expresión, libertad de investigación y libertad de cátedra sin más límite que los establecidos en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico y los derivados de la organización de las enseñanzas en las universidades.

b) Al desarrollo de la carrera profesional establecida en este estatuto, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades, que le permitan ejercer el desempeño efectivo de las tareas y funciones de su actividad profesional.

c) A la plena integración en las estructuras docentes e investigadoras de la universidad y a su efectiva adscripción a estas a los efectos de su participación en procesos electorales.

d) A la efectiva consecución del principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones académicas y representativas, en la contratación de personal y en el desarrollo de la carrera profesional.

e) A recibir, cuando sea necesario, la orientación y medios necesarios para atender debidamente a estudiantes que presenten algún tipo de discapacidad. Igualmente, el personal docente e investigador que presente algún tipo de discapacidad recibirá los medios y atención necesarios para la adecuada realización de sus tareas.

f) A participar en los programas de premios e incentivos para la mejora de la investigación y la innovación educativa.

g) De sufragio activo y pasivo en la formación de los órganos representativos de gobierno, y de participación activa en los órganos de gobierno y gestión de los que forme parte, de acuerdo con lo previsto en los estatutos de la universidad.

h) A la compatibilidad de la dedicación docente e investigadora con la participación en la gestión universitaria, de acuerdo con lo establecido en los estatutos de cada universidad.

i) A la representación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos electorales para cargos de gestión y dirección.

j) A contar, en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias y condiciones generales de la universidad, con las instalaciones y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones, docentes e investigadoras, sin perjuicio del respeto a los principios de eficacia y eficiencia.

k) A la consideración y respeto de su actividad académica y a su evaluación de conformidad con criterios objetivos, transparentes y públicos, fijados en las normas jurídicas correspondientes.

l) A la información y a la participación en las cuestiones que afectan al funcionamiento, la organización y la gestión de la vida universitaria, a través de los cauces reglamentarios y de acuerdo con lo previsto en los estatutos.

m) A ser reconocido y amparado como autor o coautor de los trabajos académicos en los que participe.

n) A disfrutar, en los términos establecidos por la normativa vigente, de licencias especiales, con reserva del puesto de trabajo, para fomentar la movilidad y la colaboración interuniversitaria.

ñ) A la negociación colectiva, la representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico de la función pública y en este estatuto.

o) A asistir a jornadas, seminarios, reuniones, congresos o encuentros científicos, artísticos o técnicos relacionados con su actividad académica, conforme a lo que estatutaria o reglamentariamente disponga su universidad.

p) A usar, de acuerdo con las previsiones estatutarias, el nombre de la institución a la que pertenece en la realización de su actividad académica.

q) Al respeto de su intimidad, imagen propia, dignidad en el trabajo y a la protección efectiva contra el acoso (sexual, laboral, moral, psicológico, ...), así como a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

r) A la no discriminación por razones de raza, género u orientación sexual, religión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

s) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro de trabajo o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

t) A cualesquiera otros derechos individuales o ejercitables de forma colectiva reconocidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto del ordenamiento jurídico.

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

a) Informarán, facilitarán y orientarán al personal docente e investigador sobre las condiciones de desarrollo de su carrera profesional.

b) Promoverán la realización de cursos de formación inicial y continua de personal docente e investigador, organizarán programas de preparación del profesorado que se incorpora por primera vez a tareas docentes e investigadoras en la universidad, con especial atención a la incentivación de la formación docente y de la innovación educativa, fomentando el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, la aplicación de distintas metodologías de enseñanza-aprendizaje y la adecuación y actualización del material didáctico.

c) Formularán políticas de igualdad de género promoviendo una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, gestión y evaluación de la universidad.

d) Facilitarán los medios de identificación personal como personal docente e investigador de la universidad y los medios básicos para la realización de sus actividades.

3. De acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, las universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios. Sus actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.

Los Defensores Universitarios podrán asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios, conforme a lo dispuesto en los estatutos de las universidades y en su normativa de desarrollo, y promoverán especialmente la convivencia, la corresponsabilidad y las buenas prácticas.

El personal docente e investigador podrá acudir al Defensor Universitario cuando sienta lesionado sus derechos y libertades en los términos establecidos por los estatutos de las universidades y su normativa de desarrollo.

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

Además de los que indiquen las leyes respecto a su carácter de personal investigador, son deberes del personal docente e investigador los siguientes:

a) Desarrollar su actividad académica con pleno respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico y, especialmente, cumplir con los deberes establecidos en los artículos 52 a 54 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como con las obligaciones y deberes que establezca la universidad de acuerdo con sus normas.

b) Respetar la libertad de conciencia y la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad universitaria.

c) Participar en el desarrollo científico, tecnológico o artístico de la sociedad con sujeción a prácticas y principios éticos reconocidos en la comunidad docente e investigadora, y en las acciones de formación continua necesarias para la actualización de sus conocimientos y capacidades profesionales.

d) Utilizar, de acuerdo con las previsiones estatutarias, el nombre de la institución a la que pertenece en la realización de su actividad académica.

e) Desarrollar las tareas docentes, de investigación, innovación y transferencia de conocimiento y de gestión que le asigne la universidad en la que realiza su actividad. A tal efecto, las universidades, en función de las necesidades de su programación académica, del personal docente e investigador disponible, de su conocimiento, formación y régimen de dedicación y de la mejor adaptación de los recursos, asignarán anualmente, a través de los órganos competentes de la universidad en los que se integre, las tareas que deberá desarrollar el personal docente e investigador, de forma que aseguren el cumplimiento de los objetivos académicos de la institución.

f) Utilizar los métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de los alumnos y su evaluación, para la consecución de los objetivos educativos marcados.

g) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y gestión de los que forma parte, así como participar en los procesos y comisiones o tribunales que deban juzgar la obtención de grados académicos, la acreditación 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 de estudiantes en las enseñanzas que se impartan en la universidad.

h) Participar de forma activa en la prevención de riesgos laborales y en el mantenimiento de las instalaciones y equipos.

i) Participar en las actividades de formación a lo largo de la vida que la universidad programe y para las que se le requiera.

j) Promover la difusión del conocimiento y la promoción y el fomento de la cultura científica en la sociedad.

k) Participar en los procesos de evaluación y de mejora en el ámbito científico y en el de la calidad universitaria.

l) Participar en todas aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.

m) Ejercer, en su caso, los cargos académicos con responsabilidad y equidad.

## CAPÍTULO IV

### Funciones y dedicación del profesorado universitario

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

1. El personal docente e investigador universitario, cualquiera que sea su régimen de vinculación, desarrollará todas las actividades necesarias para propiciar una universidad pública de calidad, a la vanguardia del conocimiento y su transmisión y competitiva internacionalmente.

2. La actividad académica del personal docente e investigador, teniendo en cuenta su categoría, comprende principalmente la realización de funciones docentes, de investigación, de innovación y transferencia de conocimiento, así como complementariamente de gobierno, dirección, representación y gestión.

3. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal docente e investigador quedarán anualmente reflejadas en el plan de dedicación académica individual (PDAI). Este plan, una vez aprobado, será accesible a la comunidad universitaria en la forma que regule la universidad. Las universidades establecerán, asimismo, mecanismos adecuados y efectivos para comprobar el cumplimiento efectivo de este plan, garantizando su transparencia.

4. Sin perjuicio de lo que se señala en los artículos siguientes, son también funciones del personal docente e investigador universitario:

a) La planificación, programación e impartición de las materias, asignaturas, cursos o módulos (presenciales, semipresenciales y virtuales), el desarrollo de tutorías y demás actividades de orientación y apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, así como la participación en el diseño, desarrollo e implantación de materiales docentes para la enseñanza.

b) La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con la planificación docente que aprueben los órganos competentes de la universidad, y la participación en el diseño, desarrollo e implantación de los procesos de innovación educativa.

c) La participación en el diseño, la propuesta, la promoción y el desarrollo de actividades formativas que organice la universidad, ya sean de grado, posgrado, formación continua o de extensión universitaria.

d) La participación en la generación de conocimiento mediante el diseño, la propuesta, la promoción y el desarrollo de actividades de investigación.

e) La cooperación con otros investigadores en el desarrollo de actividades de I+D+ incluyendo la formación de doctores e investigadores.

f) La participación en la transferencia de conocimiento y tecnología generada mediante el diseño, la propuesta, la promoción y la ejecución de actividades de innovación y desarrollo, registro de modelos y desarrollo de patentes y la participación, en su caso, en la creación de



empresas de base tecnológica de origen académico, con especial participación en actividades de promoción del desarrollo regional.

g) La participación en la dirección, coordinación y gestión de las actividades docentes e investigadoras en los términos en que le sea encomendada conforme a la normativa aprobada por los órganos competentes de la universidad.

h) La participación en actividades de dirección, gestión y representación institucional de la universidad, incluida la participación en las actividades de representación sindical de la universidad.

j) La participación en los planes y programas de evaluación institucional, a cualquier nivel, que establezca la universidad o las entidades con competencia reconocida.

k) La participación en los procesos y concursos establecidos por la universidad para el acceso a la condición de profesores universitarios, tanto de los cuerpos docentes como de profesores contratados.

l) La participación en todas aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.

#### **Artículo 9. Actividades docentes del personal docente e investigador.**

1. Teniendo en cuenta su categoría y régimen de dedicación, así como la orientación académica personal, las actividades docentes del personal docente e investigador comprenden las acciones, tareas y trabajos que suponen la trasmisión del conocimiento y el apoyo para la adquisición de competencias por los estudiantes a través de los procesos formativos y la evaluación de los resultados de aprendizaje. Implican participar en la preparación e impartición de enseñanzas dentro de la rama de conocimiento y ámbito disciplinar a los que pertenece, en cualquier titulación y centro de su universidad, entendiendo por ámbito disciplinar el conjunto de materias y saberes adecuados a sus conocimientos y formación.

2. Estas actividades comprenden, entre otras:

a) Elaboración de materiales docentes, en particular aquellos en formato electrónico y virtual.

b) Planificación: elaboración de guías docentes; coordinación de la docencia en niveles de grado o posgrado.

c) Docencia presencial en todos los niveles (grado y posgrado, formación e iniciación a la investigación o en la formación a lo largo de la vida) y formatos (clases globales, clases experimentales o prácticas, seminarios).

d) Dirección y seguimiento de trabajos realizados por los estudiantes, en el marco de prácticas en empresas o externas, trabajos de fin de grado o máster, y cualquier otra materia de grado o posgrado, incluyendo la dirección de tesis doctorales.

e) Acción tutorial presencial: tutorías individuales, de orientación y atención a los estudiantes, así como clases interactivas de tutorización en grupo.

f) Acción tutorial virtual: apoyo y seguimiento de los estudiantes que cursen asignaturas semipresenciales o virtuales.

g) Evaluación: preparación, realización y revisión de pruebas y exámenes.

h) Acción exterior: gestión y coordinación académica de programas de intercambio y movilidad de estudiantes (nacionales o internacionales) o de programas relacionados con las enseñanzas preuniversitarias.

i) Calidad y mejora: participación en programas institucionales de calidad e innovación educativa.

#### **Artículo 10. Actividades investigadoras del personal docente e investigador.**

1. Las actividades investigadoras del personal docente e investigador comprenden las acciones, tareas y trabajos que contribuyen a la generación y difusión del conocimiento científico, tecnológico o artístico que el personal docente e investigador realice individualmente o como parte de un grupo de investigación.

2. Estas actividades comprenden, entre otras, las siguientes:

a) Actividades y proyectos de investigación, que incluye a título orientativo actividades como:

- El diseño, dirección y ejecución material de trabajos y proyectos de investigación, tanto básica como artística, aplicada o tecnológica, individualmente o dentro de un grupo de investigación, principalmente obtenidos en convocatorias competitivas.
- Las colaboraciones con otros grupos o investigadores, nacionales y extranjeros.
- La puesta a punto de instrumentos, técnicas, protocolos o procedimientos de utilidad en su grupo.
- El diseño, la planificación y la utilización de infraestructuras e instalaciones para la investigación.
- Las actividades científicas formativas, individuales o del grupo de investigación mediante la supervisión activa.

b) Evaluación y gestión de la investigación, que incluye a título orientativo actividades como:

- La dirección y coordinación de grupos y redes de investigación.
- La participación en procesos de evaluación por pares y el asesoramiento a instituciones académicas: evaluación de programas, participación en comités de revistas y reuniones científicas y académicas.
- El diseño, coordinación y planificación de programas de investigación autonómicos, estatales e internacionales, así como la coordinación, dirección y realización de actividades que contribuyan a la internacionalización de la investigación.
- El diseño, implantación de planes de calidad y protocolos de buenas prácticas y de seguridad en la investigación, así como la participación en comités de ética en la investigación.

c) Difusión de la investigación, que incluye a título orientativo actividades como:

- La difusión del conocimiento a la comunidad científica, mediante la elaboración de artículos, publicaciones, libros, informes, medios audiovisuales y artísticos u otros medios establecidos como métodos adecuados en cada disciplina académica y en los canales relevantes para la misma, principalmente las revistas científicas de referencia.
- La dirección, organización y participación en congresos, conferencias y reuniones científicas.

- Las actividades de difusión de la ciencia y de los beneficios sociales de la investigación científica dirigida a los entornos educativos preuniversitarios y a la sociedad en general.

d) La participación en todas aquellas otras actividades investigadoras que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.

3. El personal docente e investigador doctor tendrá plena capacidad investigadora.

**Artículo 11. Actividades de innovación y transferencia de conocimiento del personal docente e investigador.**

1. Las actividades de transferencia de conocimiento y tecnología constituyen en muchas ocasiones la culminación de las actividades de investigación y un compromiso de la universidad con la sociedad. Comprenden las actuaciones, tareas y trabajos científicos, tecnológicos y artísticos que el personal docente e investigador realice, individualmente o como parte de un grupo de investigación, y propicien la aplicación de avances del conocimiento a la sociedad y sus agentes, tanto públicos como privados, en el ámbito de la I+D, mediante procesos de desarrollo tecnológico e innovación, principalmente generados por el propio investigador o su grupo.

2. Estas actividades comprenden, entre otras:

a) Generación de propiedad intelectual transferible, que incluye a título orientativo actividades como:

- El diseño, la dirección y la ejecución material de proyectos técnicos y trabajos aplicados científicos, artísticos, sociales, jurídicos y culturales que supongan innovación o transferencia de conocimiento.
- El desarrollo, en el marco de lo establecido por la universidad, de patentes, licencias, marcas, prototipos, registros de *software* y otras formas de protección de la propiedad intelectual e industrial, así como las actividades para impulsar su explotación.
- El diseño, la dirección y la ejecución material de modelos productivos (modelos de utilidad).
- La participación en la elaboración de normas, estándares, dictámenes que den lugar a nueva legislación o jurisprudencia, recomendaciones de uso o códigos éticos o de buenas prácticas, tanto estatales como internacionales.

b) Transferencia efectiva, que incluye a título orientativo actividades como:

- La creación de empresas de base tecnológica de origen académico y basadas en el conocimiento, o la participación en ellas.
- La dirección o la participación en ensayos de certificación y homologación, proyectos de edificios o infraestructuras singulares, restauración de obras de arte o edificios, exposiciones y, en general, de actividades científico-tecnológicas, artísticas, sociales o culturales.
- La realización de prospección, vigilancia e inteligencia tecnológica.
- La puesta en marcha y participación en mecanismos estables de conocimiento, intercambio, compartición y fomento de información científico-técnica y actividades de transferencia e innovación con empresas, organismos e instituciones públicos y privados, de acuerdo con los criterios aprobados por los órganos de gobierno de la universidad.

c) Colaboración o participación en actividades y unidades de transferencia y valorización, que incluye a título orientativo actividades como:

- La organización de eventos científicos, culturales y artísticos que transmitan a la sociedad los valores y resultados universitarios.
- El asesoramiento no lucrativo a organizaciones de la sociedad civil en el marco de los planes de responsabilidad social de la universidad, la elaboración de dictámenes e informes, el asesoramiento científico-técnico y los estudios de viabilidad social, económico-financiera, técnica o medioambiental de proyectos, actividades o empresas en funcionamiento.
- La participación en actividades de las oficinas de transferencia de resultados de investigación, las gestoras de parques científicos y tecnológicos u otras unidades de las universidades y de los centros de investigación especializadas en la transferencia del conocimiento y tecnología, incluyendo la participación en actividades de valorización y comercialización de los resultados de la I+D académica y establecimiento de actividades de transferencia e innovación.
- La participación en incubadoras de empresas a partir de los resultados de la investigación.

d) La participación en todas aquellas otras actividades de transferencia de conocimiento que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno.

## **Artículo 12. Actividades de dirección y gestión del personal docente e investigador.**

Las actividades de dirección y gestión comprenden todas las actuaciones, tareas y trabajos requeridos para una planificación correcta y una ejecución acertada de todas las actividades mencionadas en los artículos 8 a 11. Estas actividades de dirección y gestión pueden formar parte de las actividades que el personal docente e investigador universitario realiza en el ámbito de la docencia, la investigación o la innovación y transferencia de conocimiento, o ser actividades específicas de dirección, representación y gestión con una proyección global sobre la universidad o cualquiera de sus ámbitos.

Estas actividades comprenden, entre otras:

- a) Desempeñar cargos académicos unipersonales de representación, dirección y gestión.
- b) Participar en órganos colegiados de gestión y representación.
- c) Participar, colaborar o formar parte de actuaciones o comisiones y grupos de trabajos puestos en marcha para mejorar la actividad y gestión universitaria, que incluye a título orientativo actividades como:
  - Participar en la elaboración, ejecución y evaluación de los planes estratégicos de la universidad en sus diferentes niveles, así como en todas las decisiones y actuaciones tendentes a su implantación eficaz y eficiente.
  - Participar en el diseño, implantación y evaluación de planes de estudio y programas de formación.
  - Formar parte de comités y comisiones académicas, en todos los ámbitos de la universidad, y participar en sus trabajos e informes.
  - Formar parte de tribunales y comisiones de evaluación del personal docente e investigador.

- Participar de los procesos de calidad y de autoevaluación institucional y de las actividades relacionadas con las evaluaciones institucionales externas de las universidades.

d) Participar en todas aquellas otras actividades de gestión que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.

### **Artículo 13. Diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador.**

1. El personal docente e investigador ejercerá su actividad con una orientación general simultánea en el ámbito de la docencia y la investigación, y la desempeñará conforme a su categoría y titulación.

2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, las universidades podrán reconocer orientaciones específicas, mediante el establecimiento de criterios objetivos en función de las características de la actividad docente e investigadora de las diversas ramas de conocimiento y ámbitos disciplinares y de un tratamiento equilibrado entre estos, a los efectos de que el personal docente e investigador universitario a tiempo completo pueda desarrollar, por períodos de tiempo limitado, sus funciones con una intensificación en las actividades docentes o en las de investigación e innovación y transferencia, en virtud del predominio de unas u otras actividades adecuadamente justificado.

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

El desarrollo y puesta en marcha de las orientaciones deberá aunar las necesidades y voluntades del profesorado, grupos de investigación, unidades organizativas y universidades. Las aclaraciones, interpretaciones y resolución de conflictos con respecto a las orientaciones en cada universidad serán atendidas por la Comisión Académica descrita en el artículo 2.5.

3. El establecimiento de dichas orientaciones no impedirá el desarrollo de la carrera profesional y la promoción del personal docente e investigador, lo que se tendrá en cuenta en el diseño de sus evaluaciones.

4. Serán objeto de negociación sindical en cada universidad las características, directrices y criterios que permitan identificar y reconocer las orientaciones reguladas en este artículo.

### **Artículo 14. Dedicación del personal docente e investigador.**

1. El personal docente e investigador de las universidades públicas ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, sin perjuicio de la posibilidad de dedicación a tiempo parcial. El régimen de dedicación no será obstáculo para la realización de trabajos científicos, técnicos o artísticos de colaboración con otras entidades o personas físicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y con lo previsto por este real decreto y los estatutos de las universidades.

2. La dedicación a tiempo completo del personal docente e investigador universitario será requisito necesario para el desempeño de órganos unipersonales de gobierno de la universidad que, en ningún caso, podrán ejercerse simultáneamente.

3. El personal docente e investigador podrá solicitar el cambio de régimen de dedicación con anterioridad al inicio del curso académico. La universidad lo concederá, siempre que las necesidades del servicio y las disponibilidades presupuestarias lo permitan, y conforme a las normas establecidas al respecto. Fuera del período indicado, no podrán autorizarse cambios en el régimen de dedicación hasta la finalización de cada curso académico, salvo que concurra una causa excepcional debidamente justificada. Asimismo, ningún profesor podrá ser obligado a cambiar el régimen de dedicación concedido por la universidad.

4. Las solicitudes de compatibilidad de las actividades profesionales del personal docente e investigador serán resueltas por el Rector de la universidad, de acuerdo con lo establecido en la legislación general sobre incompatibilidades, así como en la normativa específica universitaria.

5. El personal docente e investigador con dedicación a tiempo parcial podrá compatibilizar sus actividades universitarias con el ejercicio por cuenta propia o ajena de otras actividades profesionales o empresariales. Los profesores que obtengan este régimen de dedicación podrán optar entre cualquiera de las modalidades siguientes:

a) Dedicación a tiempo parcial normal, que implicará una reducción de la dedicación académica en un 50 por ciento y una reducción salarial proporcional de las cantidades que le corresponda percibir de acuerdo con los criterios establecidos en este estatuto.

b) Dedicación parcial excepcional. En circunstancias estratégicas excepcionales asociadas a actuaciones de atracción de talento internacional y con la aprobación del Consejo de Gobierno, la universidad y los profesores podrán acordar una dedicación que supondrá una reducción de las actividades desde un mínimo de un 30 por ciento hasta un máximo del 80 por ciento respecto de la correspondiente a la dedicación a tiempo completo y una reducción proporcional de las cuantías de la retribución de todos los conceptos que le correspondan.

El cómputo de la dedicación parcial podrá efectuarse por periodos anuales. En todo caso, las actividades desarrolladas en régimen de dedicación a tiempo parcial deberán realizarse con sujeción a lo dispuesto en la normativa general sobre régimen de incompatibilidades, así como a lo establecido al respecto en este estatuto.

El régimen de dedicación, ya sea a tiempo completo o parcial, deberá concretarse en el plan dedicación académica individual (PDAI) a que se refiere el artículo 8.3.

6. El profesorado universitario a tiempo completo podrá distribuir hasta un 20% de su dedicación en actividades de formación continua que se concreten en la asistencia a cursos y seminarios, reuniones y congresos científicos, y estancias cortas en otras universidades, instituciones, empresas o centros de investigación, y otras que faciliten o favorezcan sus funciones como profesor universitario y que cada interesado podrá determinar libremente para su inclusión en el PDAI, justificando ante la universidad su realización.

7. El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia deberá concretarse como parte del PDAI y podrá efectuarse por periodos anuales, siempre que lo permita la programación docente. Para el cumplimiento de las obligaciones de docencia y de tutorías, las universidades podrán establecer actividades académicas obligatorias para su profesorado.

8. La asignación máxima de horas a un profesor universitario para el desarrollo de actividad docente básica será de 240 horas en cómputo anual.

La asignación de horas a un profesor universitario para el desarrollo de la actividad docente complementaria será de un máximo de 180 horas en cómputo anual.

A este respecto, la determinación de las actividades concretas clasificadas como actividad docente básica y complementaria en la impartición de títulos oficiales corresponderá a las universidades. Con carácter orientativo se entiende por actividad docente la prevista en los párrafos b), c), e i) y por actividad docente complementaria la prevista en los párrafos a), d), e), f), g) y h) del artículo 9.2.

9. Como regla general, la asignación docente será distribuida equilibradamente a lo largo del curso académico de modo que permita desarrollar simultáneamente otras actividades descritas en el artículo 8. Esta asignación podrá llegar hasta 150 horas de actividad docente básica o 135 horas de actividad docente complementaria por semestre, cuando concurren exigencias de la programación docente general e intentando realizar una distribución equilibrada a lo largo de ese periodo. Estas indicaciones podrán ser superadas excepcionalmente por acuerdo con el profesor.

*Quitar* 10. Los límites indicados en los apartados 8 y 9 podrán superarse en los casos en que el PDAI anual del profesor no pueda completarse justificadamente con las actividades.

En todo caso los criterios de clasificación de actividades docentes así como su aplicación han de ser equitativos y será la comisión de la universidad prevista en el artículo 2.5 la que vele por ello.

*no deben tener potestad*

11. Las universidades asignarán los encargos docentes de modo que cubran de la forma más eficaz posible las necesidades de cada enseñanza, considerando los recursos humanos disponibles y su cualificación, de conformidad con los criterios generales.

12. Serán objeto de negociación sindical en cada universidad todas aquellas cuestiones que afecten a las condiciones de trabajo del personal, en particular, los criterios generales de distribución de tareas al profesorado, incluyendo las actividades docentes, dentro de su correspondiente dedicación y orientación en su caso, los criterios de asignación de dedicaciones parciales extraordinarias, las condiciones generales aplicables a la jubilación y los criterios para desarrollar acuerdos y convenios con terceros que modifiquen las condiciones de trabajo, incluyendo los relativos a movilidad. (Por otra parte, la mesa negociadora universitaria será informada de las excepciones previstas en el apartado 9.) *quitar*

## CAPÍTULO V

### Carrera docente e investigadora

#### Artículo 15. La carrera docente e investigadora.

1. El derecho a la carrera y a la progresión profesional del personal docente e investigador se desarrollará en los términos previstos en este estatuto, conforme a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. Los criterios y baremos de progresión serán generales y públicos, y deberán permitir el seguimiento y la evaluación personal de la progresión profesional.

2. La carrera docente e investigadora del personal funcionario comienza con el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Las universidades velarán por el desarrollo de una fase previa para atender a las necesidades de personal docente e investigador.

3. Las universidades prestarán especial atención a la formación de doctores y a la incorporación de personal docente e investigador en formación. Así mismo, garantizarán el perfeccionamiento y la actualización de las competencias docentes e investigadoras de

las figuras previstas en los artículos 4 y 5 para alcanzar un desarrollo profesional que les permita, en su caso, acceder a los cuerpos docentes universitarios.

4. Las actividades investigadores y, en su caso, docentes desarrolladas durante los períodos previos a la incorporación al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad serán tenidas en cuenta a los efectos oportunos.

5. Las universidades, en el uso de su autonomía en la gestión de sus plantillas podrán establecer los procedimientos selectivos previstos en la disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público para que los profesores con contrato laboral indefinido con acreditación para profesor titular de universidad puedan adquirir la condición de funcionario. A estos efectos, se valorarán como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición. La antigüedad, los méritos de investigación, docencia y gestión logrados a lo largo de la duración del contrato laboral serán reconocidos de manera automática.

6. Las universidades adoptarán medidas específicas para desarrollar lo previsto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, respetando los principios básicos de mérito y capacidad y corrigiendo, en su caso, las desigualdades existentes, para permitir compatibilizar la vida laboral, personal y familiar.

7. Las universidades impulsarán el perfeccionamiento y actualización de las competencias docentes e investigadoras del personal académico vinculado a ellas, para alcanzar el adecuado desarrollo profesional que les permita acceder a los cuerpos docentes universitarios. Este impulso se centrará fundamentalmente en los profesores con dedicación a tiempo completo a la universidad, sean temporales o permanentes.

#### **Artículo 16. Carrera horizontal académica.**

1. En aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y en el artículo 17 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se establecen tres grados de progresión en la carrera horizontal del profesorado universitario funcionario, sin perjuicio de lo que se establece en el apartado 10 de este artículo.

2. Los tres grados responden al reconocimiento de los méritos y de la trayectoria individual de cada profesor. El personal docente e investigador podrá, por tanto, alcanzar un máximo de tres grados, independientemente del cuerpo docente al que pertenezca.

3. La promoción a cada uno de estos tres grados se basará en la superación de unos baremos como resultado de las sucesivas evaluaciones académicas globales del profesorado. En dichas evaluaciones se valorará el conjunto de la actividad docente, actividad investigadora, actividad innovadora y de transferencia de conocimiento, así como otros méritos que estén relacionadas con el compromiso y el reconocimiento de la calidad, con la actividad académica del profesorado y con la universidad.

4. La evaluación académica global para obtener un grado de progresión en la carrera horizontal tendrá carácter voluntario. Contemplará los siguientes criterios generales:

- a) Méritos docentes.
- b) Méritos de investigación.
- c) Méritos por innovación y transferencia de conocimiento.
- d) Otros méritos y compromisos con la calidad, que incluirán reconocimientos personales, formación, dirección y gestión académica universitaria, y antigüedad.



5. La evaluación global para la carrera horizontal del personal docente e investigador incorporará en su valoración los resultados de la evaluación de la actividad docente e investigadora prevista en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, incluidas aquellas evaluaciones que no tengan previstos efectos económicos específicos.

6. Los criterios de evaluación básicos que se aplicarán en la evaluación académica global para establecer los grados de progresión serán los recogidos en el anexo de este real decreto.

La evaluación será externa y se basará en un sistema público de superación de baremos, objetivo y que permita el seguimiento y la evaluación personal de la progresión profesional, y se llevará a cabo por los órganos competentes de derecho público designados por el Gobierno.

Se podrán suscribir convenios con otros organismos competentes de derecho público autonómicos para la realización de estas funciones.

7. Los profesores que accedan a los cuerpos docentes universitarios tendrán derecho a solicitar, en el momento que consideren oportuno, una primera evaluación global de su actividad académica que les permitirá situarse en el grado de progresión que corresponda y no podrá solicitar una nueva evaluación hasta transcurridos cinco años.

No será necesario dejar transcurrir dicho plazo cuando, realizada la primera evaluación global, el personal docente e investigador cuente con un excedente de puntos superior al 50 por ciento necesario para acceder al siguiente grado de progresión. En este caso, podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos 18 meses desde la primera. Las posteriores evaluaciones se adecuarán al plazo de cinco años previsto en el párrafo anterior.

8. La progresión de la carrera horizontal académica dependerá de los méritos individuales en función de la superación de baremos según los criterios básicos recogidos en el anexo. La progresión en la carrera horizontal tendrá principalmente repercusiones económicas, sin perjuicio de las académicas establecidas en el apartado siguiente.

9. Los profesores titulares de universidad que obtengan el tercer grado de progresión en su carrera horizontal académica y superen el baremo previsto en el anexo verán reconocida automáticamente la acreditación como catedrático de universidad, con los mismos efectos previstos en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

10. Además de los tres grados de progresión planteados, se define un cuarto grado de progresión, con un alto nivel de exigencia, para catedráticos de universidad o acreditados para tal cuerpo, que completará la carrera horizontal.

13. El personal funcionario perteneciente a los Cuerpos de Profesores Titulares o Catedráticos de Universidad que haya alcanzado el tercer grado de progresión de la carrera horizontal podrá formar parte de las comisiones de acreditación a que se refiere el artículo 6.1 del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre.

#### **Artículo 17. Retribuciones e incentivos del personal docente e investigador funcionario.**

1. El régimen retributivo del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios, así como el correspondiente a los distintos niveles dentro de cada cuerpo, será el establecido por la legislación general de funcionarios, la normativa de la

respectiva Comunidad Autónoma y el presente estatuto y será adecuado, específicamente, a las características de dicho personal.

2. Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios que presten servicios en régimen de dedicación a tiempo completo serán retribuidos por los siguientes conceptos:

a) Retribuciones básicas.

1.º Sueldo base.

2.º Trienios.

3.º Pagas extraordinarias.

b) Retribuciones complementarias.

1º Complemento de destino.

2º Complemento específico.

General.

De cargo.

Por méritos docentes.

De carrera horizontal académica.

3º Complemento de productividad de investigación y transferencia.

4º Complemento de residencia insular

3. Las retribuciones básicas serán las que les correspondan como funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. Atendiendo al requisito exigible del grado de doctorado, el complemento de destino del personal docente e investigador corresponderá al nivel 28 para los profesores titulares de universidad y al nivel 30 para los catedráticos de universidad.

5. El complemento específico resultará de la suma correspondiente a los componentes general y de cargo, determinados de acuerdo con las reglas contenidas en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario, al de méritos docentes, previsto en el citado real decreto, y al de carrera horizontal académica.

6. Para determinar el grado de ascenso dentro de cada uno de los cuerpos docentes, se computarán los conceptos y méritos alegados por cada solicitante desde la fecha de ingreso en el cuerpo. Este ascenso como empleado público tendrá consecuencias retributivas en forma de complemento específico por carrera horizontal académica conforme al procedimiento que el Gobierno establezca. Las consecuencias retributivas de cada grado de ascenso serán idénticas sea cual sea el cuerpo docente al que se pertenezca y se consolidarán en el supuesto de que el profesor cambie de cuerpo docente.

7. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 24 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las comunidades autónomas podrán complementar los siguientes conceptos retributivos: el componente general del complemento específico y el componente de carrera académica horizontal. En este sentido, la determinación del componente general del complemento específico y la retribución vinculada a la carrera horizontal académica será compartida entre la Administración General del Estado, que fijará el mínimo, y las Comunidades Autónomas.

8. De acuerdo con lo que establezca el Gobierno, el profesorado universitario podrá someter, con carácter voluntario, la actividad investigadora realizada cada seis años a una evaluación realizada por el órgano que aquel establezca, en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período. Dicha evaluación dará lugar, en su

caso, a la percepción del correspondiente complemento de productividad relacionado con la actividad investigadora y de transferencia.

Esta evaluación de la actividad investigadora debe ajustarse a la productividad y a los criterios de valoración de ésta dentro de los diferentes ámbitos del conocimiento, y tendrá en cuenta la innovación y la transferencia de tecnología y de conocimiento.

9. Los componentes retributivos que integran la paga extraordinaria, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, son: sueldo base, trienios, complemento de destino y los componentes retributivos que se incluyan en el complemento específico.

10. Las Comunidades Autónomas podrán, asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores, de desarrollo tecnológico, de transferencia de conocimiento y de gestión por el ejercicio de las funciones a las que se refieren los artículos 33 y 41.2 y 3 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno de la universidad, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos.

11. El personal docente e investigador funcionario percibirá las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio establecidas en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

14. La remuneración del personal docente e investigador a tiempo parcial será establecida en función del tipo de dedicación, sin perjuicio de las regulaciones que se establezcan para los límites de dedicación que permiten compatibilizar el trabajo en la universidad con otras actividades profesionales.

15. Serán objeto de negociación colectiva sindical los criterios generales de progresión profesional del personal docente e investigador. Dentro de la Mesa Sectorial de Universidades se negociarán los criterios de evaluación que se aplicarán en la evaluación académica global para establecer los grados de progresión así como los procedimientos para su evaluación y anualmente los componentes del complemento específico previstos en este artículo.

## CAPÍTULO VI

### Situaciones administrativas

#### **Artículo 18. 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 la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

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

2. El personal docente e investigador funcionario de las universidades estará en servicio activo cuando, en virtud de nombramiento, desempeñe un puesto que, conforme a la relación de puestos de trabajo de la correspondiente universidad, esté adscrito al cuerpo docente de que se trate, y no le corresponda quedar en otra situación.

Cuando quede vacante un puesto de trabajo de personal docente e investigador funcionario en una universidad y concurren razones de urgente necesidad, podrá ser cubierto en comisión de servicios por otro funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

En casos excepcionales y con derecho a reserva de puesto de trabajo, las universidades podrán conceder, a petición de otra universidad o centro de investigación dependiente de Administraciones públicas, comisión de servicios al personal docente e investigador funcionario por un curso académico, renovable según dispongan las normas de la respectiva universidad.

La comisión de servicios será acordada por el Rector de la Universidad de conformidad con lo establecido en la disposición adicional tercera del Reglamento general de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

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 donde se presten efectivamente los servicios.

3. El personal docente e investigador funcionario será declarado en situación de servicios especiales en las circunstancias y de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 87 de la Ley 7/2007, de 12 de abril. El reingreso al servicio activo, en su universidad y puesto, del personal docente e investigador funcionario en situación de servicios especiales tendrá que solicitarse en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que cese la circunstancia que justificó dicha situación. De no solicitarse la reincorporación en dicho plazo, pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdió aquella condición.

4. El personal docente e investigador funcionario de las universidades será declarado en la situación de servicio en otras Administraciones públicas cuando, mediante los procedimientos de provisión de puestos de trabajo establecidos en cada caso, obtengan destino, distinto al previsto en el apartado 2, en cualquier organismo, universidad o centro de investigación dependientes de ellas, con las condiciones establecidas en el artículo 88 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

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

5. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y cuando se reúnan las condiciones en él establecidas, el personal docente e investigador de las universidades, funcionario o contratado con vinculación permanente, podrá solicitar una excedencia temporal para incorporarse a una empresa de base tecnológica. 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.

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

6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y el artículo 11 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre.

7. La situación de suspensión de funciones se rige por lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, en relación con los artículos 93 y siguientes de la citada ley y en el artículo 32 de este real decreto.

## CAPÍTULO VII

### Movilidad del personal docente e investigador universitario

#### Artículo 19. Tipos de movilidad del personal docente e investigador.

1. Las universidades públicas deberán reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, institucional e interdisciplinar como un componente efectivo para el refuerzo de los conocimientos académicos, científicos y tecnológicos, la creatividad y el desarrollo profesional del personal docente e investigador.

2. A los solos efectos de lo dispuesto en este real decreto, y como complemento de lo dispuesto en materia de movilidad por Ley xxx/2011, de xxx, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se entiende por movilidad el proceso mediante el cual el personal docente e investigador perteneciente a una universidad se vincula, en términos de colaboración completa o parcial, a otra universidad, a un organismo público o privado, a una empresa de base tecnológica o a una empresa para la realización de actividades académicas y proyectos de I+D reconocidos por programas de apoyo a las I+D nacionales o europeas, implique o no su desvinculación temporal, total o parcial, de la universidad a la que aquel pertenece, sin perjuicio de que dicha desvinculación determine el reconocimiento de una excedencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.

3. La movilidad constituye un derecho de disfrute voluntario por el personal docente e investigador. Su ejercicio será regulado, en el marco de lo dispuesto en la disposición adicional undécima, por cada universidad en su reglamentación propia, en los convenios que se establezcan entre universidades (nacionales e internacionales), y entre éstas y otros organismos públicos, y en los acuerdos que se establezcan entre las Comunidades Autónomas.

4. Las universidades adoptarán las medidas necesarias para hacer efectivo el derecho a la movilidad y que ésta forme parte de su proceso formativo para progresar en la carrera académica del personal docente e investigador. Asimismo, adoptarán las medidas necesarias para facilitar la movilidad del personal docente e investigador en casos de violencia de género o de otras situaciones derivadas de las necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que la requieran, en los términos que acuerde cada universidad.

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

- a. Vinculación permanente a una universidad de profesores de otros países.
- b. Movilidad temporal de profesores entre universidades públicas para la realización de actividades docentes.
- c. Movilidad temporal de profesores entre universidades y organismos públicos de investigación españoles y, en general, cualquier organismo o centro de investigación dependiente de las Administraciones públicas y los Centros del Sistema Nacional de Salud para la realización de actividades de I+D+
- d. Movilidad temporal extraordinaria de profesores entre universidades y organismos públicos de investigación españoles y extranjeros (profesores visitantes).

- e. Movilidad temporal para la explotación de los resultados de la investigación, al amparo de lo dispuesto el artículo 83.3 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, y en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.
- f. Movilidad para la formación del personal docente e investigador, al amparo de lo dispuesto en el artículo 31.5 y 6 de este estatuto.

#### **Artículo 20. Vinculación permanente de profesorado de otros países.**

1. La vinculación permanente de profesores extranjeros se regirá por lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, siendo el profesorado de las universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado en aquéllas una posición equivalente a las de Catedrático o Profesor Titular de Universidad, considerado acreditado a los efectos previstos en dicha ley, según el procedimiento y condiciones que se establecen en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a lo cuerpos docentes universitarios.

2. El profesorado al que se refiere el apartado anterior podrá formar parte de las comisiones de acreditación nacional, reguladas en el artículo 57 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre y, si las universidades así lo establecen en sus estatutos, de las comisiones encargadas de resolver los concursos para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

3. A los efectos de la concurrencia a los procedimientos de acreditación, a los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios y a las convocatorias de contratos de profesorado que prevé la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, los solicitantes de los Estados miembros de la Unión Europea gozarán de idéntico tratamiento, y con los mismos efectos, al de los solicitantes españoles.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación a los nacionales de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que ésta se encuentra definida en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

#### **Artículo 21. Movilidad temporal del personal docente e investigador entre universidades y organismos públicos de investigación españoles u organismos y centros de investigación dependientes de las Administraciones públicas o centros del sistema nacional de salud.**

1. El personal docente e investigador funcionario adscrito a una universidad podrá vincularse temporalmente a otra universidad pública, en virtud de los convenios de colaboración o proyectos conjuntos que se establezcan y que impliquen movilidad de su personal docente e investigador. Esta vinculación podrá ser a tiempo parcial, 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 8. En el caso de la vinculación a tiempo parcial, mantendrá a todos los efectos su adscripción a la universidad a la que pertenece.

2. Del mismo modo, según su estrategia, las universidades podrán suscribir convenios de colaboración o proyectos conjuntos que pueden implicar movilidad de su personal docente e investigador con organismos públicos de investigación o centros u organismos de investigación dependientes de otras Administraciones públicas o centros del Sistema Nacional de Salud en los términos o modalidades del apartado anterior.

3. El marco temporal de las adscripciones deberá ser fijado en los convenios que se suscriban.

4. Los funcionarios acogidos a los convenios de intercambio entre universidades y organismos públicos de investigación o centros u organismos de investigación dependientes de otras Administraciones públicas o centros del Sistema Nacional de Salud quedarán sometidos a las condiciones que dichos convenios establezcan, en lo relativo a categorías, retribuciones complementarias, dedicación o derechos electorales, en la institución de destino y en la de origen.

5. Los períodos de adscripción a otra universidad, organismos públicos de investigación o centros de I+D dependientes de las Administraciones públicas computarán a efectos de antigüedad y no impedirán el progreso en la carrera horizontal regulada en el artículo 16.

#### **Artículo 22. Profesores visitantes.**

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, la contratación de profesores visitantes se ajustará a lo siguiente:

a) El contrato se podrá celebrar con profesores, investigadores o profesionales de reconocido prestigio de otras universidades, centros de investigación y entidades, tanto españoles como extranjeros.

b) Estos profesores visitantes podrán realizar las funciones atribuidas al personal docente e investigador en el capítulo IV, siempre que sus conocimientos y experiencia sean relevantes.

c) El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo completo o a tiempo parcial por cómputos anuales.

#### **Artículo 23. Movilidad del personal docente e investigador para la incorporación a empresas de base tecnológica.**

1. Siempre que una empresa de base tecnológica sea creada o desarrollada para aplicar avances en el conocimiento a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en universidades, los profesores con vinculación permanente a la universidad que fundamenten haber participado en dichos proyectos podrán solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa, mediante una excedencia temporal.

2. El Gobierno regulará las condiciones y procedimiento de dicha incorporación, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria. Las universidades podrán establecer los mecanismos específicos que hagan viable en cada caso dicha incorporación. En todo caso, se ajustarán a las siguientes condiciones:

a) Las excedencias sólo podrán concederse por un período máximo de cinco años.

b) Durante este período, los excedentes tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad.

c) 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 siguientes funciones: investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimiento y gestión. La

concesión de esta excedencia estará subordinada a las necesidades del servicio docente e investigador de las unidades universitarias donde esté integrado, y la universidad velará por ello.

d) Si con un mes de anterioridad a la finalización del período por el que se hubiera concedido la excedencia el profesor no solicitara el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

e) Entre el fin del disfrute de una excedencia de este tipo y el comienzo de la siguiente, que deberá obtenerse para el desarrollo de una empresa de base tecnológica diferente y a partir de nuevos resultados de investigación, por parte de un mismo profesor, deberá transcurrir un período mínimo equivalente a dos años a tiempo completo.

f) Durante el tiempo que dure la excedencia el personal afectado continuará sujeto al régimen de incompatibilidades previsto en la en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, en las mismas condiciones que las existentes antes de la concesión de la citada excedencia.

3. Los profesores de los cuerpos docentes universitarios con dedicación a tiempo completo que fundamenten su participación en proyectos de investigación cuyos resultados hayan dado lugar a la creación de una empresa de base tecnológica podrán solicitar el régimen de dedicación a tiempo parcial para compatibilizar su actividad en la universidad con la actividad laboral en dicha empresa. El profesor podrá volver al régimen de dedicación a tiempo completo siempre que lo solicite con una antelación mínima de dos meses a la finalización del período por el que se hubiera concedido el régimen de dedicación a tiempo parcial.

#### **Artículo 24. Explotación de los resultados de la investigación.**

1. Las universidades, en el marco de lo regulado en este real decreto, establecerán los procedimientos de autorización de los trabajos y de celebración de los contratos previstos en el apartado 1 del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, asegurando su adecuado carácter científico, técnico o artístico y sin invadir competencias reservadas al sector privado, así como los criterios para fijar el destino de los bienes y recursos que con ellos se obtengan.

2. En virtud de lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, la dedicación del profesorado de las universidades públicas será compatible con la realización de los trabajos y de celebración de los contratos a que refiere el apartado 1 anterior.

3. En virtud de lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, las limitaciones establecidas en el artículo 12.1.b) y d) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, no serán de aplicación al profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios cuando participen en empresas basadas en el conocimiento, promovidas por su universidad y participadas por ésta o por alguno de los entes previstos en el artículo 84 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

4. La compatibilidad a que se refiere el apartado anterior requerirá que el contrato haya sido autorizado por el procedimiento establecido por la universidad en la que el profesor preste sus servicios. Cuando dicho contrato sea suscrito por el Rector, o persona en quien delegue, la compatibilidad se entenderá concedida automáticamente. Cuando el contrato sea firmado por el propio profesor, la compatibilidad requerirá la previa y expresa conformidad del Rector, o persona en quien delegue.



5. A los efectos de lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, tendrán la consideración de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación las dirigidas primordialmente y preferentemente a ampliar y profundizar los conocimientos de los titulados universitarios, al objeto de elevar su capacitación científica, técnica y profesional.

6. La universidad velará para que el personal docente e investigador en cualquier fase de su carrera se pueda beneficiar de la eventual explotación de los resultados de su actividad de I+D+i, al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. A estos efectos, la universidad promoverá la existencia de acuerdos previos a la realización de proyectos respecto a la explotación de sus resultados, que deberán ser corroborados en caso de incorporaciones posteriores de nuevos miembros.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen de los profesores universitarios funcionarios

#### **Artículo 25. Provisión de puestos de trabajo.**

1. El ingreso en los cuerpos docentes universitarios se efectuará conforme a las previsiones del título IX de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y desarrolladas por el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, y por el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, las comisiones que juzguen los concursos de acceso propondrán al Rector, motivadamente y con carácter vinculante, una relación de todos los candidatos y candidatas por orden de preferencia para su nombramiento y sin que se pueda exceder en la propuesta el número de plazas convocadas a concurso. El Rector procederá a los nombramientos conforme a la propuesta realizada, ordenará su inscripción en el correspondiente registro de personal y su publicación en el "Boletín Oficial del Estado" y en el de la Comunidad Autónoma, así como su comunicación al Consejo de Universidades.

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

3. Cuando un profesor funcionario obtenga un nuevo puesto, del mismo o de distinto cuerpo docente al de pertenencia, en una universidad distinta a la de procedencia, la universidad de destino solicitará su expediente administrativo a la universidad de origen.

4. El ingreso en un cuerpo docente universitario implicará el reconocimiento, a los efectos que procedan, del tiempo de servicios prestados con anterioridad en la universidad o en otras Administraciones públicas, a petición del interesado.

#### **Artículo 26. Registro de personal.**

1. En virtud de lo dispuesto en las normas reguladoras del Registro Central de Personal, las universidades deberán inscribir a los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios en dicho registro y facilitarle toda la información relativa a la situación administrativa de los profesores funcionarios, universidad donde prestan servicios, así como centros, institutos universitarios de investigación, departamentos, escuelas de doctorado y ramas de conocimiento correspondientes.

2. De acuerdo con lo previsto en artículo 18 del Reglamento del Registro Central de Personal, la Administración General del Estado mantendrá un expediente personal u hoja de servicios actualizada del personal docente e investigador funcionario, en el que deberán constar todas las incidencias de la carrera administrativa.

#### **Artículo 27. Personal docente e investigador interino.**

1. Las plazas de una relación de puestos de trabajo que se encuentren vacantes podrán ser ocupadas transitoriamente, por un plazo máximo de dos años, por personal docente e investigador interino, en tanto se cubren mediante concurso de acceso, entre el personal acreditado, conforme a las previsiones del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

2. Este personal interino se seleccionará en procedimiento abierto, bajo los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, entre los acreditados para los cuerpos docentes.

3. El nombramiento de un funcionario docente en comisión de servicios o en situación de servicios especiales le concede derecho a reserva de la plaza y destino que estuviera ocupando. Su puesto, no obstante, podrá ser ocupado mediante el nombramiento de un funcionario interino, sin que se aplique el límite previsto en el apartado 1.

4. El personal interino cesará automáticamente cuando la plaza que ocupa se provea por el sistema de provisión de puestos previsto en el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, o bien por la reincorporación del titular con reserva de puesto.

#### **Artículo 28. Jornada laboral.**

1. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador funcionario, con régimen de dedicación a tiempo completo, será la establecida con carácter general para los funcionarios de la Administración General del Estado consistente en 37,5 horas semanales, durante la que se desarrollarán las actividades académicas a que se refiere este estatuto.

2. Dentro de la jornada laboral, las actividades docentes e investigadoras que requieren presencia física en los campus se desarrollarán básicamente de lunes a viernes, salvo que existan circunstancias de especial necesidad relacionadas con los procesos de enseñanza-aprendizaje o el desarrollo de proyectos de investigación.

3. La definición de lo que se entiende por dedicación del profesorado y la asignación de la actividad docente en cada caso se establece en el artículo 14 de este estatuto, estableciéndose la dedicación a tiempo completo, dedicaciones a tiempo parcial y asignaciones docentes.

4. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador funcionario con régimen de dedicación a tiempo parcial se determinará en función del porcentaje de reducción de dedicación que corresponda de acuerdo con las modalidades previstas en el artículo 14.

5. Las universidades podrán conceder excepcionalmente, en función de la disponibilidad de recursos humanos, de las necesidades de la universidad y de su propia normativa, al personal docente e investigador que tenga reconocida la dedicación a tiempo

completo y haya cumplido sesenta y tres años una reducción del tiempo de dedicación a las actividades académicas hasta un máximo del 30 por ciento de la dedicación máxima definida en el artículo 14. Será solicitada por la persona interesada al Rector que procederá a su evaluación según marque la normativa propia de la universidad, y no comportará una reducción de las retribuciones que le correspondan.

6. Los acuerdos en materia de jornada laboral atenderán, en todo caso, las situaciones derivadas de la existencia de actividades académicas en varios campus universitarios.

Las universidades elaborarán normativas internas que favorezcan que las programaciones docentes e investigadoras hagan posible la conciliación de la vida familiar con la actividad científica. En la medida de lo posible, la planificación de horarios de los centros procurará que entre el comienzo de la primera actividad docente asignada a un profesor o profesora y la finalización de la última, no transcurran más de ocho horas.

7. Con independencia de la jornada de trabajo que corresponda al personal docente e investigador en función de su régimen de dedicación, y en la que vendrá obligado a desarrollar el conjunto de sus funciones docentes e investigadoras, cada universidad hará públicos, antes del comienzo de cada curso académico, los calendarios que le afectan. A tales efectos, se diferenciará entre calendario laboral, calendario académico y calendario lectivo

Se entiende por calendario laboral el que viene determinado por la condición de funcionario del profesorado universitario, fijado en el artículo 28, o el que determinen los diferentes convenios colectivos para el personal docente e investigador contratado.

Se entiende por calendario académico, con las especificaciones que determine cada universidad, aquellos periodos del año natural en los que podrán desarrollarse las actividades académicas, definidas de acuerdo con lo dispuesto en este real decreto, y que incluyen no sólo las actividades docentes, sino también las de investigación, transferencia e innovación y gestión.

Se entiende por calendario lectivo el establecido anualmente por cada universidad en función de la programación de sus actividades docentes. En él se especificarán los periodos del curso académico en los que se desarrollarán las actividades lectivas, así como los periodos de tutorías, exámenes o evaluación y seguimiento de los estudiantes.

8. Serán objeto de negociación sindical en cada universidad el calendario laboral anual y las peculiaridades de la jornada laboral.

#### **Artículo 29. Jubilación.**

1. La jubilación del personal docente e investigador de las universidades podrá ser:

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

La jubilación voluntaria del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios podrá ser solicitada por el interesado siempre que tenga 30 años de servicio y haya cumplido 60 años de edad, o cuando haya cumplido 65 años de edad. En estos supuestos, la efectividad de la jubilación estará referida a la finalización del curso académico. La solicitud de jubilación voluntaria deberá ser dirigida por el interesado al Rector de la universidad a la que pertenezca.

La jubilación forzosa del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios se declarará de oficio al cumplir el funcionario 70 años de edad. En atención a las peculiaridades de las funciones docentes e investigadoras, el personal docente e investigador universitario podrá optar por jubilarse a la finalización del curso académico en el que hubiera cumplido la edad reglamentaria.

3. Con el fin de facilitar la renovación del personal docente e investigador, las universidades y las Comunidades Autónomas podrán diseñar programas específicos de efectivos, en función de las necesidades de la programación académica, y atendiendo a la edad del personal docente e investigador y a los años de servicios prestados.

### **Artículo 30. Régimen de incompatibilidades.**

1. El personal docente e investigador a que se refiere este real decreto está sujeto a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, y en sus disposiciones de desarrollo, sin perjuicio de lo establecido en este estatuto sobre obligaciones y realización de trabajos específicos de este personal.

2. El personal docente e investigador de las universidades públicas en situación de servicio activo no podrá ser contratado como profesor o investigador permanente por universidades privadas ni por centros privados de enseñanza universitaria adscritos a las universidades. A los efectos de este artículo, se considera profesor permanente el profesor que preste sus servicios en función de una relación de prestación de servicios docentes, de investigación o de gestión por cuenta de una universidad privada o centro privado adscrito a una universidad, para la realización de actividades con carácter regular.

Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la incorporación a la citada universidad o centro se realice con la finalidad de realizar estancias autorizadas de acuerdo con lo previsto en este estatuto y de duración inferior a un año, que no será renovable.

En cualquier caso, la participación de personal docente e investigador en actividades de universidades privadas, que requerirá la previa autorización prevista en el apartado siguiente, 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 realizara en el marco de un convenio de colaboración interuniversitaria.

3. El personal docente e investigador contratado con dedicación a tiempo parcial podrá compatibilizar sus tareas con las de profesor o investigador en universidades públicas o en centros universitarios adscritos a éstas, previa solicitud y concesión de la compatibilidad correspondiente.

4. El personal docente e investigador de las universidades no podrá matricularse como estudiante en titulaciones universitarias oficiales de Grado de la misma rama de conocimiento y universidad en las que imparta docencia.

5. Los grupos de investigación reconocidos por una universidad, departamento, instituto universitario de investigación y su profesorado, a través de aquellos o a través de órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas similares que estén dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, podrán celebrar contratos con personas, universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos científicos, técnicos o artísticos y para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

6. Asimismo, las universidades públicas podrán establecer convenios de colaboración para el desarrollo de las enseñanzas oficiales en las que el personal docente e investigador adscrito a ellas pueda impartir docencia en otra universidad pública con cargo a su dedicación docente. Estos convenios garantizarán que el personal docente e investigador afectado no percibirá más de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas.

7. La compatibilidad derivada de los contratos previstos en el apartado 5 será denegada por el Rector en los siguientes casos:

a) Cuando los trabajos o enseñanzas de especialización no tengan el nivel científico, artístico o de desarrollo tecnológico exigible al profesorado universitario.

b) Cuando la realización de los trabajos o la participación en los cursos de especialización puedan ocasionar un perjuicio cierto a la labor académica del personal docente e investigador participante, al desarrollo de los programas y actividades de la Universidad o cuando impliquen actuaciones impropias del profesorado universitario.

c) Cuando el tipo de trabajo objeto del contrato esté atribuido en exclusiva a determinados profesionales en virtud de disposición legal y el profesor contratante carezca del título correspondiente.

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

8. La remuneración que podrá percibir el personal docente e investigador anualmente por las actividades desarrolladas en ejercicio de las compatibilidades reconocidas al amparo del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, no podrá exceder del resultado de incrementar en el 50 por ciento la retribución anual que pudiera corresponder a la máxima categoría docente-académica en régimen de dedicación a tiempo completo por todos los conceptos retributivos previstos en este estatuto y en el Real Decreto 1986/1989, de 28 de agosto.

### **Artículo 31. Vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar.**

1. Las vacaciones anuales retribuidas del personal docente e investigador funcionario serán de un mes natural o de veintidós días hábiles al anuales si se ha completado el año de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y en período no lectivo.

2. El personal docente e investigador de las universidades tendrá derecho a disfrutar de permisos, con la duración establecida en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, al menos en los siguientes supuestos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.

d) Para concurrir a concursos de plazas, exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.

e) Para la realización de pruebas prenatales.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

h) Cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado.

j) Por matrimonio. Se asimilará matrimonio a la convivencia de hecho legalmente acreditada.

Asimismo, el personal docente e investigador de las universidades tendrá derecho a disfrutar de los permisos por parto, por adopción y acogimiento, por paternidad por el nacimiento, adopción o acogimiento, y por razón de violencia de género en los términos y condiciones establecidos en el artículo 49 de la Ley 7/2007, de 13 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

A lo largo del año, el personal docente e investigador funcionario tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días de permiso por asuntos particulares, que no podrán acumularse, en ningún caso, a los períodos de vacaciones anuales, siempre que las actividades académicas queden cubiertas. Los días de permiso por asuntos particulares podrán ser distribuidos según convenga al interesado, previa autorización del responsable designado por la universidad donde se encuentre prestando servicios.

Además de los días de libre disposición establecidos, el personal docente e investigador funcionario de las universidades tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En el caso previsto en el párrafo g) la reducción podrá ser de un tercio de la jornada con el 100% de la retribución durante un año desde el fin del permiso de maternidad, con posibilidad de compactar siempre que el otro progenitor trabaje. Así mismo, en los párrafos h) e i) la reducción de jornada podrá ser de la mitad, de un tercio o de un séptimo de la jornada con el derecho al 60%, 80% y el 92% de las retribuciones, respectivamente.

3. Las universidades podrán conceder a su personal docente e investigador licencias con el fin de mejorar su formación docente y actividad investigadora en una universidad, institución o centro nacional o extranjero, y dentro de las disponibilidades presupuestarias, de acuerdo con los requisitos y con la duración establecidos en sus estatutos. Las estancias formativas se concederán para la ampliación de la formación científica o docente en materias directamente relacionadas con su ámbito disciplinar (incluyendo materias multidisciplinares que lo contengan) o con la actividad que el personal viniera realizando o en aquellas otras consideradas de interés estratégico para la universidad.

A estos efectos, las universidades promoverán la movilidad de su personal docente e investigador, en especial del que se encuentre en los inicios de su carrera docente e investigadora.

El profesorado que haya obtenido una licencia de duración temporal no superior a un año tendrá derecho a recibir el total de las retribuciones que venía percibiendo durante el período en que aquella transcurra.

Cuando la licencia se conceda con una duración mayor a un año y no superior a dos, las universidades podrán conceder al profesor que la haya solicitado hasta el 80 por ciento de las retribuciones que venía percibiendo.

Las licencias para períodos superiores a dos años o las sucesivas que, sumadas a las ya obtenidas durante los cinco últimos años, superen dicho período no darán lugar al

reconocimiento de retribución alguna. Para este último cómputo no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses por curso.

En la concesión de las licencias se fijará con precisión el tiempo de duración, retribuciones que se vayan a percibir por cualquier concepto e institución y demás condiciones de disfrute. El personal docente e investigador al que se concede una licencia por actividad docente o investigadora mantendrá el pleno ejercicio de sus derechos en la universidad en la que ocupa su puesto.

4. Las universidades podrán regular las condiciones para la concesión de otras licencias por estudio, con una duración no superior a un año natural, a profesores e investigadores que se hagan acreedoras de ellas por su prolongada y cualificada dedicación a la universidad. En todo caso, el personal docente e investigador no podrá beneficiarse de estas licencias por estudio, que tendrán carácter extraordinario, hasta transcurridos un mínimo de siete años desde la última que le hubiera sido concedida.

### **Artículo 32. Régimen disciplinario.**

1. Corresponde al Rector de la universidad adoptar las decisiones relativas al régimen disciplinario de todo el personal docente e investigador que preste servicio en ella, a excepción de la de separación del servicio, que será acordada por el ministro competente en materia de universidades, previa iniciativa del Rector, a propuesta del Consejo de Universidades.

2. El procedimiento y la aplicación de las sanciones se ajustarán a lo dispuesto en la legislación general de funcionarios en materia de régimen disciplinario y, en particular, a lo establecido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### **Artículo 33. Plazas vinculadas.**

1. El régimen de dedicación del profesorado con plaza vinculada se corresponderá con el establecido para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios. También pueden vincularse personal docente e investigador contratado doctor y su régimen de dedicación será el establecido por los convenios colectivos y la normativa establecida por las Comunidades Autónomas.

2. Los concertos podrán establecer, según el artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, un número de plazas de profesores asociados que deberá cubrirse por personal asistencial que esté prestando servicios en la Institución Sanitaria concertada. Este número no será tenido en cuenta a efectos del porcentaje de profesores contratados y de profesores funcionarios. Se regirán por las normas propias de los profesores asociados de la Universidad, con las peculiaridades que reglamentariamente se establezcan en cuanto a la duración de sus contratos.

3. Corresponde al Gobierno, a propuesta de los ministerios competentes en materia de universidades y sanidad, y de acuerdo con las disposiciones de la Unión Europea que resulten aplicables, la creación, cambio de denominación o supresión de especialidades y la determinación de las condiciones para su obtención, expedición y homologación.

**Disposición adicional primera. Del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.**

1. Sin perjuicio de las previsiones establecidas en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, serán aplicables al personal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y a sus órganos unipersonales los mismos derechos y las mismas obligaciones generales y régimen de compatibilidades establecidas para las demás universidades públicas.

2. El Consejo de Gobierno de la universidad determinará los criterios de equiparación entre el régimen de dedicación establecido con carácter general en la legislación universitaria y el del personal docente e investigador de la UNED, especialmente en lo referido a la asignación de las tareas docentes e investigadoras y la determinación del régimen de sus obligaciones de permanencia, de asistencia a los estudiantes, de relación con los profesores tutores y demás actividades del personal docente e investigador de la universidad.

3. En atención a sus especiales características, su personal docente e investigador estará sujeto al siguiente régimen específico:

a) Deberá participar en la elaboración del material didáctico que la universidad determine como específico de la enseñanza a distancia y adaptado a las tecnologías de la información y la comunicación.

b) Deberá atenerse a las directrices y plazos que, en orden al desarrollo de la metodología de enseñanza a distancia, se adopten por la universidad para la elaboración y adecuación de los materiales didácticos, sin perjuicio del derecho de libertad de cátedra. En particular, deberá respetar el programa básico de cada asignatura y el principio de unidad de examen para todos los estudiantes matriculados en aquella.

c) Deberá planificar y coordinar la actividad tutorial para garantizar el correcto desarrollo de la planificación docente y la adecuada aplicación de los procedimientos de evaluación continua.

d) Tendrá el derecho y el deber de recibir la formación específica precisa para el desarrollo de la actividad de enseñanza a distancia.

e) Tendrá la obligación de realizar los desplazamientos que, por exigencia de participación en los tribunales de exámenes y de las obligaciones docentes y académicas inherentes a la enseñanza a distancia, deban efectuar a los centros asociados, centros en el extranjero y cualesquiera otros lugares donde tenga lugar la celebración de pruebas presenciales. Las previsiones de este real decreto sobre cumplimiento de la jornada laboral del personal docente e investigador, relativas a días de la semana y horario en un mismo día, se entenderán sin perjuicio de la obligación de formar parte de los tribunales de exámenes de la UNED en las fechas y horarios establecidos en el calendario de cada curso académico.

4. De conformidad con la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, todas las referencias que en este real decreto se hacen a la Administración de las Comunidades Autónomas se entenderán referidas, en el caso de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) al ministerio competente en materia universitaria, en atención a sus especiales características y ámbito de sus actividades.

La mesa negociadora de la UNED que se constituya en virtud de la disposición adicional decimoquinta contará también con presencia del ministerio competente en materia universitaria y participará en la negociación de lo previsto en el apartado 2 de esta disposición.

5. En tanto el Gobierno no establezca la regulación específica prevista en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, los profesores tutores de la



UNED se regirán por lo previsto en este estatuto, en el Real Decreto 2005/1986, de 25 de septiembre, sobre régimen de la función tutorial en los Centros Asociados de la UNED, y en los estatutos de esta universidad, así como en las disposiciones de desarrollo que puedan ser dictadas por sus órganos competentes. La relación de los profesores tutores con los centros asociados y con la sede central de la UNED no tendrá, en ningún caso, carácter laboral, y se ajustará a las siguientes reglas:

a) El Rector de la UNED, oídos el respectivo centro asociado y el departamento correspondiente, acreditará con la concesión de la *venia docendi* a los profesores tutores que realizarán su función en los respectivos centros asociados a los que quedarán adscritos. Los nombramientos se efectuarán por cursos académicos, renovables siempre que se superen las evaluaciones periódicas de desempeño que fije la universidad y lo requiera el servicio público educativo. En todo caso, los nombramientos quedarán extinguidos al finalizar el curso en que el interesado cumpla los setenta años de edad.

b) Por el desempeño de las funciones tutoriales, los centros asociados abonarán una compensación económica, en concepto de asistencias por colaboración en actividades de formación y perfeccionamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 33, en relación con el artículo 2.2, del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

c) De acuerdo con la disposición adicional vigésima novena de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, los profesores de las universidades públicas y el personal de los organismos públicos de investigación podrán realizar funciones de tutoría en la UNED, con arreglo a las normas contenidas en los párrafos anteriores. La UNED comunicará anualmente a las universidades y organismos públicos de investigación la relación del personal afectado por este caso.

d) La realización de las funciones tutoriales no se considerará como desempeño de un puesto de trabajo o actividad, a los efectos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, siempre que no suponga una dedicación presencial superior a las setenta y cinco horas anuales y se efectúe con arreglo a las condiciones anteriormente establecidas.

6. El desempeño de cargos académicos en los centros asociados de la UNED será compatible con la función docente y dará derecho al pago de un complemento retributivo en los términos que fijen los órganos competentes de la universidad y de sus centros asociados.

**Disposición adicional segunda. Del personal de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.**

1. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) es un centro de alta cultura, investigación y especialización entre cuyas actividades se encuentran las de poder impartir enseñanzas oficiales orientadas a la obtención de títulos de posgrado y de doctorado. A tal fin, la universidad podrá suscribir convenios de colaboración y de movilidad con otras universidades y centros de investigación, a fin de garantizar la viabilidad y desarrollo de estas enseñanzas. Estos convenios podrán incluir el destino temporal de profesorado en la UIMP.

2. El personal de la UIMP estará integrado por:

a) Funcionarios de carrera de la Administración General del Estado, docentes, investigadores y no docentes que sean destinados a la universidad.

- b) Funcionarios propios de la universidad.
- c) Personal docente, investigador y no docente contratado.

3. El nombramiento y condiciones del personal que desempeñe cargos unipersonales en esta universidad se regirán por lo establecido en sus estatutos. El ejercicio de cargos académicos en la UIMP será plenamente compatible con la continuidad como funcionarios en activo en sus universidades de procedencia, sin que en ningún caso se pueda percibir más de una retribución con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas.

4. El Rector de la UIMP tendrá las atribuciones y tratamientos propios de los rectores de las universidades públicas españolas.

5. Los Vicerrectores, el Secretario General de la UIMP y los Directores de Centros y de Investigación de la UIMP podrán solicitar dispensa parcial de obligaciones docentes en sus universidades de procedencia.

#### **Disposición adicional tercera. Formato del plan de dedicación académica individual.**

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este estatuto, el Consejo de Universidades fijará los elementos básicos para el diseño del plan de dedicación académica individual, en el marco de lo previsto en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, a los efectos de la comparabilidad de la información.

#### **Disposición adicional cuarta. Criterios generales para la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.**

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

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

Igualmente, y siempre en el marco de lo dispuesto en el artículo 37.1.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.

2. Mediante acuerdo conjunto en el plazo de seis meses del Consejo de Universidades y de la Conferencia General de Política Universitaria, se fijarán los modelos a los que deberá ajustarse la confección de las relaciones de puestos de trabajo de las universidades.

#### **Disposición adicional quinta. Regulación de la carrera horizontal académica.**

El incremento retributivo relacionado con el grado de progresión de la carrera horizontal será determinado por el Gobierno, una vez recuperadas las retribuciones anteriores a las medidas previstas en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, fijando los mínimos, para cada grado de

progresión, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, que, en uso de sus competencias, podrán ampliarlo. Este incremento, que será idéntico para los diferentes cuerpos docentes universitarios, será equivalente a un sexto del salario base en su cómputo anual.

Asimismo, el Gobierno determinará en ese momento, previo informe del Consejo de Universidades y de la Conferencia General de Política Universitaria, los órganos competentes al que hace referencia el artículo 16.6, así como los procedimientos para la evaluación de la carrera horizontal académica.

#### **Disposición adicional sexta. Primera evaluación global de la actividad académica.**

1. La primera evaluación global de la actividad académica prevista en el artículo 16 de este estatuto para el personal docente e investigador que acceda a los cuerpos docentes universitarios será aplicable al profesorado que, a la entrada en vigor de este real decreto, tenga la condición de funcionario de los cuerpos docentes universitarios, en los mismos términos que los establecidos en el citado artículo.

Para esta evaluación única global que permita situar al profesorado que, a la entrada en vigor de este real decreto, tenga la condición de funcionario de los cuerpos docentes universitarios en los grados de progresión que le correspondan en la carrera horizontal se valorarán los sexenios con 12 puntos y los quinquenios docentes con 8 puntos. Esta puntuación sólo será aplicable en dicha primera evaluación.

2. La primera evaluación global de la actividad académica deberá tener en cuenta, tanto para el personal que acceda a los cuerpos docentes universitarios tras la entrada en vigor de este real decreto como para los que ya forma parte de ellos, el contexto y las condiciones en que se ha desarrollado la actividad docente, investigadora, de transferencia, innovación y gestión del candidato. Así, deberá valorarse la actividad académica desarrollada en las etapas previas a su acceso a dichos cuerpos.

#### **Disposición adicional séptima. Determinación de los complementos de destino.**

1. Las previsiones del artículo 17.4 serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2014, salvo que concurran las causas motivadoras de la aprobación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y se mantengan o prorroguen las medidas salariales en él contenidas. En ese momento, el Gobierno establecerá los mecanismos para que los incrementos retributivos que implican dichos cambios de nivel de complemento de destino sean equiparables. A tal fin, y en el marco de la negociación anual en la Mesa Sectorial de Universidades de los componentes del complemento específico previstos en el artículo 17.2.b).2.º, se incorporarán al complemento específico los incrementos que permitan equiparar las diferencias derivadas de los distintos cambios de nivel.

2. En ese momento, los profesores titulares de escuela universitaria que estén doctorados, o aquellos que con posterioridad obtengan el título de estado, y no hayan accedido al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, tendrán el régimen retributivo correspondiente al complemento de destino de nivel 27.

#### **Disposición adicional octava. Profesores de los cuerpos docentes universitarios que presten servicios en la Universidad de Navarra.**

Los profesores que pertenezcan a los cuerpos docentes universitarios y vayan a prestar servicios en la Universidad de Navarra podrán solicitar su pase a la situación de servicio en

otras Administraciones públicas, de acuerdo con lo previsto en los apartados 1 y 4 del artículo 88 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El reingreso al servicio activo se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

**Disposición adicional novena. Contratación de personal laboral interino.**

Las universidades podrán, en las situaciones excepcionales definidas por el Consejo de Gobierno de la universidad previa negociación colectiva, contratar personal laboral interino para cubrir necesidades docentes. La duración de estos contratos será de hasta un máximo de un año académico, prorrogable por otro o en su caso mientras se mantenga la situación excepcional que determina la contratación.

**Disposición adicional décima. Movilidad temporal.**

Las universidades regularán, en el marco de este estatuto y de los acuerdos colectivos que se desarrollen, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este real decreto, los requisitos y los procedimientos para la concesión de la movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario prevista en el artículo 21. En ningún caso, la universidad podrá obligar a su personal docente e investigador a acogerse a la movilidad temporal a otra universidad u organismo público de investigación.

**Disposición adicional undécima. Orientaciones en el desarrollo de la actividad del personal docente e investigador.**

Las universidades, establecerán, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este estatuto, las directrices y los criterios que permitan identificar y reconocer las diversas orientaciones en la forma prevista en el artículo 13, que en cada momento correspondan a su personal docente e investigador, garantizando la existencia de procedimientos que permitan, en todo momento, modificar su orientación, y de aquellos que hagan posible la progresión y obtención de méritos en cada una de las diferentes orientaciones.

**Disposición adicional duodécima Criterios comunes en materia de evaluación y acreditación del profesorado.**

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

**Disposición adicional decimotercera. Acciones en materia de igualdad de género.**

En el plazo de un año a partir de la aprobación de este estatuto, las universidades, previa negociación colectiva, concretarán y harán públicas las medidas y acciones que garanticen la previsión sobre igualdad de género contenida en el artículo 2.4.

**Disposición adicional decimocuarta. Catedráticos y profesores titulares de escuelas universitarias.**

Inadmisible

Las disposiciones de este estatuto serán aplicables al profesorado del Cuerpo de Catedráticos de Escuela Universitaria, a extinguir, que conservará plena capacidad docente e investigadora.

En cuanto al profesorado del Cuerpo de Profesores Titulares de Escuela Universitaria, se establece un plazo de cuatro años en los que no será de aplicación el artículo 14.8 de este estatuto. Durante este periodo las universidades establecerán planes tendentes a favorecer que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria puedan compaginar sus tareas docentes con la obtención del título de Doctorado, así como la acreditación para el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. Para ello podrán desarrollarse orientaciones específicas de las previstas en el artículo 13, así como otros mecanismos. Asimismo, los poderes públicos desarrollarán programas de financiación para apoyar tales planes.

La orden ministerial prevista en la disposición adicional decimosexta deberá prever las especificidades propias de los cuerpos a extinguir previstos en esta disposición adicional.

#### **Disposición adicional decimoquinta. Mesas de negociación.**

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

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

3. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.9 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y con pleno respeto a las mesas negociadoras de ámbito autonómico, la Mesa Sectorial de Universidades de ámbito estatal podrá establecer, mediante pacto o acuerdo, la estructura de la negociación colectiva en el ámbito universitario, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre los procesos de negociación de distinto ámbito, así como los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.

#### **Disposición adicional decimosexta. Desarrollo de los criterios aplicables en la evaluación global de la actividad académica.**

Los criterios de evaluación y el baremo general que se aplicarán en la evaluación global de la actividad académica para establecer los grados de progresión serán desarrollados mediante orden del Ministro de Educación en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto.

#### **Disposición adicional decimoséptima. Simplificación y ayudas a los procedimientos y las evaluaciones.**

Las Administraciones públicas, las agencias evaluadoras y las universidades pondrán en marcha sistemas informáticos propios que ayuden a la gestión de los currículos normalizados de su personal docente e investigador, de manera que, coordinados entre sí, permitan el desarrollo y el funcionamiento ágil, sencillo y eficaz de las evaluaciones, simplificando al máximo todos los procedimientos. De acuerdo con estos sistemas, se procederá a la simplificación de todos los procedimientos de evaluación y solicitudes en todos los niveles.

**Disposición transitoria única. Plazas vinculadas.**

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

**Disposición derogatoria única. Vigencias.**

1. En todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en este real decreto, mantiene su vigencia el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

2. Queda derogado el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

**Disposición final primera. Eficacia diferida de la regulación de la carrera horizontal.**

En tanto no sea regulado por el Gobierno lo previsto en la disposición adicional sexta, no podrán iniciarse las evaluaciones para la progresión de la carrera horizontal del personal docente e investigador.

**Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.**

El apartado 5.6 del artículo 2 del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, queda redactado en los siguientes términos:

“5.6. Las evaluaciones por cada Universidad y por la Comisión Nacional se realizarán una vez al año. El plazo de formulación de las solicitudes será determinado anualmente mediante resolución del presidente de la citada Comisión Nacional. En su caso, los correspondientes efectos económicos se iniciarán el 1 de enero del año siguiente, aun cuando la evaluación se efectúe con posterioridad a dicha fecha.”

**Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.**

El Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, se modifica en los siguientes términos:

Uno. El artículo 5 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 5. *Composición de las comisiones.*

1. Las comisiones que valoren las solicitudes de acreditación para el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad deberán estar constituidas por catedráticos o catedráticas de universidad y por profesores o profesoras titulares

de universidad. Asimismo, podrán formar parte de ellas expertos españoles, expertos nacionales de Estados miembros de la Unión Europea o expertos extranjeros, considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico, tengan o no relación de servicios con la Universidad.

2. Las comisiones que valoren las solicitudes de acreditación para el Cuerpo de Catedráticos de Universidad deberán estar constituidas por catedráticos o catedráticas de universidad. Asimismo, podrán formar parte de ellas expertos españoles, expertos nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea o expertos extranjeros, considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico, tengan o no relación de servicios con la Universidad.

3. Cada una de las comisiones a que se refieren los dos apartados anteriores estarán compuestas, al menos, por siete profesoras o profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Igualmente, tengan o no relación de servicios con la Universidad y con independencia del tipo de relación, podrán formar parte de aquellas, sin incrementar el número previsto de miembros, hasta un máximo de dos expertos españoles, nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea o extranjeros, considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico. Uno de los miembros actuará como presidente o presidenta y los demás como vocales.”

Dos. El apartado 1 del artículo 6 queda redactado del siguiente modo:

“1. La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación propondrá y el Consejo de Universidades designará a los miembros de las comisiones de acreditación, atendiendo a los dos criterios siguientes:

a) Experiencia docente o investigadora de calidad. Para la valoración de esta experiencia se tomará en consideración el currículum de los candidatos. Para pertenecer a las comisiones, los catedráticos o catedráticas de universidad deberán justificar haber alcanzado el tercer grado de progreso de la carrera horizontal o bien la posesión de tres periodos de actividad investigadora reconocidos de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, y los profesores o profesoras titulares de universidad deberán justificar haber alcanzado el tercer grado de progreso de la carrera horizontal o bien la posesión de dos de dichos periodos. A estos efectos, el último período reconocido debe haberlo sido en los últimos 10 años.

En todo caso, al menos cinco de los miembros deberán contar con una experiencia docente universitaria no inferior a 10 años.

b) Experiencia en actividades de evaluación académica, científica o tecnológica.”

Tres. Se añade una disposición adicional sexta con la siguiente redacción:

“Disposición adicional sexta. *Reconocimiento automático de la acreditación.*

Los profesores titulares de universidad que obtengan el tercer grado de progresión en su carrera horizontal académica superen los baremos previstos en el anexo del Real Decreto xxxx, por el que se aprueba el Estatuto del Personal

Docente e Investigador, verán reconocida automáticamente la acreditación como catedrático de universidad.

Para la emisión del correspondiente certificado de acreditación por el Consejo de Universidades, el interesado deberá comunicar a la secretaría del Consejo de Universidades la rama de conocimiento que deberá figurar en el certificado y justificar documentalmente la obtención del citado tercer grado de progresión.”

**Disposición final cuarta. Regulación del régimen retributivo.**

A propuesta conjunta de los Ministros de Educación y de Economía y Hacienda, el Gobierno, en el momento en que se cumplan las previsiones de la disposición adicional quinta, aprobará un real decreto sobre retribuciones del profesorado universitario, que deberá contener su revisión completa al amparo del nuevo régimen jurídico del profesorado universitario contenido en este estatuto.

**Disposición final quinta. Regulación del régimen de plazas sanitarias vinculadas.**

El Gobierno, en el plazo máximo de un año y a propuesta de los ministros competentes en materia de universidades y de sanidad, regulará las medidas necesarias para que las previsiones de este estatuto puedan aplicarse sin limitaciones a los profesores con plaza vinculada. Durante este período, el Gobierno regulará la posibilidad real y efectiva de desvinculación de la plaza sanitaria de los profesores de los cuerpos docentes universitarios que, de forma justificada, lo soliciten.

**Disposición final sexta. Previsiones económicas.**

Todas las disposiciones previstas en este estatuto que supongan incremento de gasto para las universidades se entenderán condicionadas a la correspondiente disponibilidad presupuestaria adicional.

**Disposición final séptima. Título competencial.**

Este real decreto se dicta al amparo de las competencias que corresponden al Estado de acuerdo con el artículo 149.1.1.<sup>a</sup>, 15.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup> y 30.<sup>a</sup> de la Constitución.

Asimismo, se dicta en desarrollo de la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de acuerdo con el artículo 2.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y de acuerdo con la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

**Disposición final octava. Facultad de desarrollo.**

Se faculta al Ministro de Educación para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de este real decreto. Se habilita al Ministro de Educación, oído el Consejo de Universidades, la Conferencia General de Política Universitaria y la Mesa Sectorial de Universidades, para modificar, corregir o actualizar, cuando ello sea preciso, los anexos del presente real decreto

**Disposición final novena. Entrada en vigor.**



El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

## ANEXO

### **Criterios básicos para la evaluación de la carrera horizontal académica**

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 16.4, los criterios que determinan la carrera horizontal académica son:

- a) Méritos docentes.
- b) Méritos de investigación.
- c) Méritos por innovación y transferencia de conocimiento.
- d) Otros méritos y compromisos con la calidad, que incluirán reconocimientos personales, formación, dirección y gestión académica universitaria, y antigüedad.

2. La valoración deberá tener en cuenta la descripción de las actividades del personal docente e investigador contenida en los artículos 8 a 12. El peso específico de cada una de las actividades en cada uno de los criterios establecidos será determinado en la orden ministerial prevista en la disposición adicional decimosexta.

3. En todo caso, la aplicación del criterio anterior deberá garantizar que los solicitantes puedan obtener el máximo de puntos asignados a cada apartado sin necesidad de desarrollar todas las actividades incluidas en él.

4. Los puntos acumulables a lo largo de la carrera horizontal académica en los distintos criterios de evaluación se definen a través de las siguientes puntuaciones:

a) Méritos docentes: un máximo de 65 puntos. Se valorarán numéricamente las aportaciones docentes, especialmente la de los períodos de actividad docente reconocidos de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

b) Méritos de investigación, transferencia de conocimiento e innovación: un máximo de 95 puntos. Se valorarán numéricamente las aportaciones de los períodos de actividad investigadora reconocidos de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto. Hasta un máximo de 30 puntos podrán asignarse por méritos relativos a la innovación y la transferencia, preferentemente la proveniente de la propia investigación.

c) Otros méritos y compromisos con la calidad: un máximo de 40 puntos. Se engloban aquí aspectos como las actividades de formación, méritos de dirección y gestión académica universitaria, antigüedad, así como otros méritos de reconocimiento personal o de compromiso con la calidad. En todos los casos la valoración de los méritos estará condicionada a resultados positivos en su desarrollo.

5. Los puntos acumulados, necesarios para los grados de progresión en la carrera horizontal académica, serán los siguientes:

- a) Primer grado: 40 puntos.
- b) Segundo grado: 80 puntos.
- c) Tercer grado: 120 puntos.

6. La obtención de 140 puntos en el baremo dará derecho a los profesores titulares de universidad a ser acreditados como catedráticos, siempre que se obtenga un mínimo de 125 puntos en méritos docentes y de investigación, transferencia e innovación.

7. La obtención de 160 puntos en el baremo dará derecho a la obtención de un cuarto grado de excelencia para catedráticos y titulares acreditados como catedráticos, que se obtenga un mínimo de 145 puntos en méritos docentes y de investigación, transferencia e innovación..

