

Plataforma de movilizaciones CC.OO/UGT:

La reforma de la LOU y el Estatuto de Universidad

Movilízate con CC.OO

Por una carrera  
traslados y promoción

La reforma universitaria supone  
**un avance importante**  
pero quedan temas pendientes

- ✓ Reconocimiento del personal universitario
- Estabilidad del profesorado LRU.
- Negociación del estatuto y normativa
- Reducción de la contratación laboral
- Retribuciones justas.

Con la LOU hemos conseguido:

# Razones para un Estatuto del Personal Docente e Investigador

*Borrador y Propuestas*

**CCOO**  
enseñanza



# Razones para un Estatuto del Personal Docente e Investigador

*Borrador y Propuestas*

**Edita**

Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras.

Plaza de Cristino Martos, 4, 4º

Tel. 91 540 92 03. Fax 91 548 03 20

[fe@fe.ccoo.es](mailto:fe@fe.ccoo.es)

**Diseño**

Graforama

[info@graforama.com](mailto:info@graforama.com)

**Imprime**

Artes Gráficas Dibe, s.l.

Depósito Legal

M-1830-2009

## PRÓLOGO

### ¿Por qué un Estatuto para el Personal Docente e Investigador de la universidad?

Tras el intento del último Gobierno del PP de modificar el decreto de régimen del profesorado, la Federación de Enseñanza de CCOO planteó al nuevo Ejecutivo socialista, en abril de 2004, que se elaborase un Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI). Con el cambio de Gobierno en marzo de 2004, y ante la posibilidad de modificación de la LOU, las propuestas de CCOO incorporaron la necesidad de elaborar un Estatuto del personal de las universidades que englobase todo lo anterior, y otras como las relativas al régimen de compatibilidades, para adaptarse a la nueva realidad de las universidades inmersas en la reforma de Bolonia.

Finalmente, en una de las disposiciones de la modificación de la LOMLOU se añadió parcialmente la enmienda presentada por CCOO en la que se recogía que, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley orgánica, se elaboraría un Estatuto para el personal docente e investigador. Este mandato no se ha cumplido hasta ahora.

A pesar de lo previsto en la LOMLOU sobre la fecha en que el Estatuto del PDI debería estar aprobado, los avatares políticos y del reordenamiento del sistema de educación superior, con los cambios en el ministerio competente y su titular, han retrasado la elaboración del Estatuto.

En la reunión que al inicio de este curso la Federación de Enseñanza de CCOO mantuvimos con los responsables de la Administración en materia universitaria hablamos de los plazos y el método para comenzar la negociación del Estatuto. La concreción de aquellas conversaciones se materializó el pasado 30 de octubre en una reunión con la Dirección General de Universidades y el resto de las organizaciones sindicales representativas del sector en la que, tras conocer la propuesta del Ministerio, en la que se integraron las aportaciones sindicales, acordamos iniciar las negociaciones a partir del 11 de noviembre.

Desde la perspectiva sindical se trata de una reivindicación constante planteada por CCOO para llenar de contenido el derecho a la negociación colectiva del Personal Docente e Investigador funcionario como último colectivo al que este derecho fundamental se tenía que aplicar. Así, durante las negociaciones previas a la promulgación de la LOMLOU, defendimos la idea de incluir en ésta el menor número de regulaciones posibles en cuanto al acceso, carrera o retribuciones respecto al personal académico para que aquellas fueran objeto de un estatuto negociado con los agentes sociales, a la par que se evitaran las rigideces propias que una ley orgánica endosaría a materias propias de la negociación colectiva.

El Estatuto del PDI canalizará las reivindicaciones históricas del sector en materia de acceso, carrera profesional, derechos y deberes y estructura retributiva. Por lo que respecta a la carrera académica, hemos planteado la conveniencia de establecer un modelo horizontal por méritos y en la propia plaza, con límites máximos y mínimos objetivamente alcanzables en plazos razonables que permitan al personal académico gobernar los ritmos de su desarrollo profesional, sin por ello lastrar la excelencia, dando cabida a los preceptos de la Ley de la Igualdad y permitiendo, a su vez, la conciliación.

En cuanto a condiciones económicas, proponemos un modelo retributivo convergente y progresivo que, respetando la potestad negociadora y colectiva de las comunidades autónomas y de las universidades, racionalice y dignifique las retribuciones de este colectivo académico, uno de los más sacudidos por la pérdida de poder adquisitivo como consecuencia del conflicto de competencias que ha existido entre el Estado y las comunidades autónomas desde que se produjeron las transferencias en materia universitaria. Con ello se pretende actualizar el salario del PDI y hacer atractiva una carrera que permita alcanzar los objetivos económicos estructurales de España y de la UE que liberen nuestro sistema productivo de algunas “hipotecas” y hagan posible en nuestro país un nuevo modelo basado en el conocimiento.

Este panorama estatutario se cerraría con lo estipulado en la legislación autonómica en materia universitaria, en los estatutos de cada universidad, en la legislación aplicable a los empleados públicos y en el desarrollo articulado de la negociación colectiva.

José Campos Trujillo  
*Secretario General de FE CCOO*

# **BORRADOR DEL REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS**

## **CAPÍTULO I Disposiciones generales**

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

1. El objeto del presente Real Decreto es el régimen jurídico del personal docente e investigador de las Universidades públicas pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios previstos en el artículo 56 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, redactada de conformidad con lo dispuesto en el artículo único de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y teniendo en cuenta las disposiciones adicionales primera y segunda de ésta última.
2. El personal docente e investigador contratado previsto en los artículos 48 a 54 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de universidades se regirá también por las disposiciones del presente estatuto que les sean de directa aplicación, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril reguladora del estatuto básico del empleado público y de las competencias de las Comunidades Autónomas.
3. En el ámbito del presente Real Decreto, se entiende por actividad académica, el conjunto de funciones que debe cumplir un profesor universitario a lo largo de su carrera académica: actividad docente, actividad investigadora, participación institucional, participación en la gestión universitaria, y actividad de transferencia de conocimiento e innovación.

### Artículo 2. Relaciones de puestos de trabajo

1. Cada Universidad pública incluirá, anualmente, en el estado de gastos de su presupuesto y en función de la naturaleza y objetivos de las actividades académicas y las enseñanzas que se impartan en la misma, una 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, según el artículo 70 y el 71 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, que deberá publicarse en el instrumento oficial correspondiente y estar a disposición de los ciudadanos que lo soliciten.
2. El personal docente e investigador funcionario no podrá ser inferior al cincuenta y uno por ciento del total del personal docente e investigador de la Universidad.
3. Las Universidades públicas 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 pueda disminuirse el porcentaje a que se refiere el apartado anterior, y sin perjuicio de las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas en materia presupuestaria en virtud del artículo 82 de la Ley Orgánica de Universidades.
4. Las Universidades, en la planificación de sus recursos humanos, promoverán medidas y acciones que garanticen una efectiva igualdad de género. Para conseguir este objetivo, los comités de selección y evaluación del personal deberán contar con una representación equilibrada de hombres y mujeres. En el plazo de un año a partir de la aprobación de este Estatuto, las Universidades concretarán las medidas y acciones.

## CAPÍTULO II

### Estructura de Personal Docente e Investigador universitario

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

Los puestos reservados al Personal funcionario perteneciente a los cuerpos docentes previstos en el artículo 56 de la Ley 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, podrán desempeñarse preferentemente por funcionarios de carrera o, en su caso, por funcionarios interinos en los términos establecidos en el artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril por la que se regula el estatuto básico del empleado público.

## Artículo 4. Profesores contratados

1. Las universidades podrán contratar Personal docente e investigador en régimen laboral de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 de la Ley orgánica 6/2001, de 12 de diciembre de universidades, a través una de las modalidades de contratación laboral específicas previstas en dicha Ley o mediante las otras genéricas previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de sustitución o relevo.
2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que corresponden con las figuras:
  - Ayudantes
  - Profesores Ayudantes Doctores
  - Profesores Contratados Doctores
  - Profesores Asociados
  - Profesores Visitantes
3. La contratación de Profesores Ayudantes Doctores y Profesores Contratados Doctores exigirá la previa evaluación positiva de su actividad 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, en los términos establecidos en los artículos 50.a y 52.a de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades. Se considerará que han obtenido dicha evaluación positiva los profesores funcionarios de carrera pertenecientes a los cuerpos docentes y los que hayan obtenido la acreditación para acceder a los mismos.
4. Además de los supuestos previstos en el número 2 del presente artículo las Universidades podrán contratar:
  - a) Profesores colaboradores en las condiciones previstas en el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio.
  - b) Profesores eméritos entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad de acuerdo con lo establecido, en el artículo 54 bis de la Ley orgánica 6/2001, de 12 de diciembre de universidades.
5. Las universidades podrán, además, contratar profesores previstos en los números anteriores para cubrir las vacantes producidas por el cese temporal de la prestación de servicios, con independencia de que el motivo de este cese temporal suponga o no reserva de puesto de trabajo.



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

6. Las condiciones de acceso, duración de los contratos y régimen de los profesores contratados serán las establecidas en los artículos 48 a 54 de la Ley orgánica 6/2001, de 12 de diciembre de universidades, en lo previsto en la legislación laboral, en las disposiciones de las Comunidades Autónomas y en los Convenios Colectivos del sector, y su procedimiento de selección será abierto y se regirá por los principios de mérito y capacidad.

### Artículo 5. Otro Personal Docente e Investigador

1. Las universidades podrán contratar por obra o servicio personal docente, investigador, técnico u otro personal, por duración determinada, a través de programas nacionales o autonómicos específicos, o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística, de innovación pedagógica, transferencia del conocimiento, encargos docentes especializados de duración limitada y otras actividades académicas de carácter temporal o discontinuo.
2. Las modalidades de la contratación podrán ser, entre otras, las siguientes:
  - a) Contratos para investigadores doctores financiados por programas nacionales, autonómicos o sectoriales específicos dirigidos a la captación de recursos humanos de excelencia y que podrán requerir diferentes niveles de experiencia o méritos.
  - b) Contratos para investigadores, doctores o no doctores, asociados a proyectos de investigación y/o desarrollo con financiación pública o privada, cuyo objeto es la ejecución del proyecto de investigación en todo o en parte.
  - c) Contratos para PDI de apoyo a la investigación, asociados a proyectos con financiación pública o privada, de variadas funciones que incluyen el apoyo técnico y el apoyo a la transferencia del conocimiento.
  - d) Contratos para PDI de apoyo de los procesos de enseñanza-aprendizaje, asociados a proyectos con financiación pública o privada o a convocatorias propias de las universidades. Estos incluyen el apoyo a la innovación educativa.
3. La duración y las condiciones de trabajo específicas de cada tipo de contrato serán las establecidas por la convocatoria de financiación a la que se adscriban.

4. El Personal Docente e Investigador a que se refiere el presente artículo tendrá los derechos y deberes que les correspondan por ley, según su tipo de contrato.
5. Las universidades regularán el régimen de participación en las actividades académicas de este personal, asegurando en todo caso su consideración y su integración total en la universidad durante el periodo en que esté vinculado a la universidad. Igualmente, las universidades incluirán a este PDI 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 del presente estatuto el personal docente e investigador tendrán los siguientes derechos:
  - a) A ejercer sus funciones con libertad académica, en el ejercicio de los derechos fundamentales de libertad de pensamiento y expresión, libertad de investigación y libertad de cátedra con sujeción a lo previsto en la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
  - b) A desarrollar la carrera profesional establecida en el presente estatuto y 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 efectiva realización 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.
  - d) A recibir la orientación y medios necesarios para atender a estudiantes con discapacidad, cuando sea necesario. Igualmente, el personal docente e investigador con discapacidad recibirá los medios y atención necesarios para que pueda realizar sus tareas con plenitud.
  - e) A participar en los programas de premios e incentivos para la mejora de la investigación y la innovación educativa.

- f) A la plena integración en las estructuras docentes e investigadoras de la Universidad a cuyo efecto deberá estar adscrito a un Departamento universitario, Instituto Universitario de Investigación o Centro de Investigación autónomico o mixto con OPIS, sin perjuicio de su vinculación a otros centros, a los efectos de su participación en procesos electorales.
- g) De sufragio activo y pasivo en la formación de los órganos representativos de gobierno y a participar activamente en los órganos de Gobierno y gestión de los que forma parte, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos de la Universidad. La dedicación docente y la realización de las tareas de investigación serán compatibles, en su caso, con la participación en la gestión universitaria. En todos los procesos electorales para cargos de gestión y dirección, las universidades velarán y promoverán una representación equilibrada de hombres y mujeres.
- h) A contar 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.
- i) A la consideración y respeto de su actividad académica y a su evaluación de conformidad con criterios públicos objetivos, transparentes y preestablecidos.
- j) 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.
- k) A ser reconocido y amparado como autor o coautor de los trabajos académicos en los que participe.
- l) A la formulación de iniciativas investigadoras a través de la propia universidad o de órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas participadas por la misma, así como a suscribir convenios, a través de su universidad, con otras universidades y entidades públicas o 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, en los términos establecidos en sus respectivos estatutos.
- m) A disfrutar de licencias especiales, con reserva del puesto de trabajo, para fomentar la investigación y la colaboración interuniversitaria, y movilidad a una empresa de base tecnológica, de acuerdo con los programas establecidos en cada universidad al amparo de la legislación vigente.
- n) Al ejercicio de su libertad sindical, a participar en la negociación colectiva y en la definición de las condiciones de trabajo, al ejercicio de la huelga con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo de acuerdo con la legislación

aplicable, y al de reunión en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público.

- o) A asistir a jornadas, seminarios, reuniones, congresos o encuentros científicos, artísticos o técnicos relacionados con su actividad académica y ámbito disciplinar conforme a lo que estatutaria o reglamentariamente disponga su universidad.
- p) A usar 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 y psicológico así como a la adopción de medidas que favorezcan la concertación 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.

2. Al personal docente e investigador le corresponden los derechos tanto individuales como ejercidos de forma colectiva, reconocidos en la Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público y en el resto del ordenamiento jurídico.

3. 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 de políticas de igualdad de género promoviendo una representación equilibrada de hombres y mujeres 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 así como facilitar los medios para la realización de sus actividades

### Artículo 7. Deberes del Personal Docente e Investigador universitario

Los deberes del personal docente e investigador son 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, Estatuto Básico del Empleado Público, así como las obligaciones y deberes que se establezcan por 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 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) Desarrollar las tareas docentes, de investigación, innovación y transferencia de conocimiento, y de gestión que les asigne la Universidad en la que realizan su actividad. A tal efecto, las Universidades, en función de las necesidades de su programación académica, del personal docente e investigador disponible y de su régimen de dedicación y de la mejor adaptación de los recursos asignarán anualmente, a través de los Departamentos o Institutos Universitarios de Investigación en los que se integre, las tareas que deberá desarrollar el personal Docente e Investigador, de forma que aseguren el cumplimiento de los objetivos formativos de la institución, así como los concretos de los distintos centros y departamentos, que deberá quedar recogido en el correspondiente documento o plan individualizado de dedicación académica.
- e) Impartir enseñanzas dentro de su respectivo ámbito disciplinar utilizando los métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de los alumnos y su evaluación, para la consecución de los objetivos educativos marcados.
- f) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y gestión de los que forma parte.
- g) Participar en los procesos y comisiones o tribunales que deban juzgar la obtención de grados académicos, los concursos para la selección de profesores universitarios,

los tribunales evaluadores de trabajos de fin de grado y máster, etc, así como la admisión de estudiantes en las enseñanzas que se imparten 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 de la calidad universitaria para los que se le requiera.

## **CAPÍTULO IV**

### **Funciones y dedicación del profesorado universitario**

#### **Artículo 8. Actividades del Personal Docente e Investigador**

1. El personal docente e investigador universitario, tanto los funcionarios de los cuerpos docentes como el profesorado contratado, en este caso teniendo en cuenta las competencias normativas propias de las Comunidades Autónomas o de otros ámbitos reguladores, desarrollará todas las actividades necesarias que propicien una universidad pública de calidad, moderna y competitiva internacionalmente.
2. La actividad académica del personal docente e investigador comprende la realización de funciones docentes, de investigación, de innovación y transferencia de conocimiento, y de gobierno, dirección y gestión. Además, el personal docente e investigador deberá conocer las políticas relacionadas con la responsabilidad social institucional o universitaria que oficialmente se determinen. Todas las actividades señaladas son imprescindibles para que la Universidad desarrolle adecuadamente sus funciones y cumpla con la misión y objetivos que tiene asignados. Por ello deberán ser consideradas en términos equilibrados en los procesos de reconocimiento, motivación e incentivos, tanto para el acceso a la condición de profesor universitario como para la correspondiente promoción, dentro de la carrera profesional.

3. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal quedarán anualmente reflejadas en un documento o plan individualizado de dedicación académica (PDA). Este documento o plan individualizado, una vez aprobado será accesible a la comunidad universitaria. Las Universidades establecerán, asimismo, los mecanismos adecuados para comprobar el cumplimiento efectivo de este plan, garantizando su transparencia
  
4. Sin perjuicio de lo que se señala en los artículos siguientes, el personal docente e investigador universitario teniendo en cuenta su categoría, orientación y régimen de dedicación, podrá realizar las siguientes funciones:
  - a) Planificación, programación e impartición de las materias, asignaturas, cursos o módulos asignados por los órganos competentes de la Universidad. Desarrollo de tutorías y demás actividades de orientación y apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
  - b) Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con la planificación docente que aprueben los órganos competentes de la Universidad. Participación en el diseño, desarrollo e implantación de los procesos de innovación educativa.
  - c) Participación en el diseño, desarrollo e implantación de materias virtuales para las enseñanzas a distancia, incorporando adecuadamente estos elementos para apoyar una modalidad docente, básicamente semipresencial o virtual.
  - d) Participación en el diseño, propuesta, promoción y desarrollo de actividades formativas no regladas que organice la Universidad, tanto de postgrado, de formación continua, como de extensión universitaria.
  - e) Participación en la generación de conocimiento mediante el diseño, propuesta, promoción y desarrollo de actividades de investigación.
  - f) Participación en la transferencia de conocimiento y tecnología generada mediante el diseño, propuesta, promoción y ejecución de actividades de innovación y desarrollo, participando, 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) Participación en la dirección, coordinación y gestión de las actividades docentes e investigadoras en los términos en que le sean encomendados conforme a la normativa aprobada por los órganos competentes de la Universidad.
  - h) Participación en actividades de dirección y gestión general de la Universidad, desempeñando los cargos para los que sean elegidos o designados, conforme a la normativa aprobada por los órganos competentes.

- i) Participación en los planes y programas de evaluación institucional, a cualquier nivel, que establezca la Universidad o las entidades con competencia reconocida.
- j) Participación en los procesos y concursos establecidos por la Universidad para el acceso a la condición de profesores universitarios, tanto de los cuerpos docente como de profesores contratados.

## **Artículo 9. Actividades docentes del Personal Docente e Investigador**

1. Las actividades docentes comprenden las acciones, tareas y trabajos que suponen la transmisión del conocimiento y el apoyo para la adquisición de competencias por los estudiantes a través de los procesos formativos. Suponen participar en la impartición de enseñanzas dentro del ámbito de la especialidad disciplinar a que pertenece, en cualquier titulación, reglada o no, y centro de su Universidad.

Estas actividades comprenden, entre otras:

- a) Docencia presencial: clases teóricas y seminarios, y clases prácticas.
- b) Tutorías, orientación y atención a los estudiantes, individuales y grupales.
- c) Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas externas (en instituciones y empresas).
- d) Participación en la elaboración de materias/materiales virtuales, participación como tutor en el seguimiento de los estudiantes que cursen asignaturas semi-presenciales o virtuales y en procesos de autoevaluación continua de ese tipo de estudios.
- e) Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos a realizar por los estudiantes en el marco de las materias o asignaturas, individuales y en grupo.
- f) Dirección de trabajos de fin de Grado o Máster.
- g) Dirección de tesis doctorales y formación y supervisión de investigadores noveles.
- h) Preparación de materiales y guías docentes.
- i) Preparación y realización de exámenes y evaluaciones (continua y final).
- j) Participación en programas de innovación educativa.
- k) Participación en actividades de formación continua.
- l) Participación en la dirección, administración y coordinación académica de las enseñanzas.
- m) Gestión y participación en programas de intercambio y movilidad internacionales e interuniversitarios.



### Artículo 10. Actividades investigadoras del Personal Docente e Investigador

Las actividades de investigación 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. Estas actividades comprenden, entre otras, las siguientes:

- a) Diseño, dirección y ejecución material de trabajos y proyectos de investigación, tanto básica como artística, aplicada o tecnológica, ya sea individualmente o en grupo.
- b) Coordinación, dirección y supervisión de los grupos de investigación, así como participación en los mismos.
- c) Dirección de tesis doctorales y trabajos de fin de máster orientados a la investigación.
- d) Supervisión y formación de investigadores, individualmente o como coordinador o miembro de un grupo de investigación.
- e) Diseño, gestión, mantenimiento y utilización de infraestructuras e instalaciones para la investigación
- f) Puesta a punto de instrumentos, técnicas, protocolos o procedimientos de utilidad en un grupo de investigación.
- g) Difusión del conocimiento a la comunidad científica mediante la elaboración de publicaciones, libros, informes, u otros medios establecidos en cada disciplina académica.
- h) Dirección, organización y participación en congresos, conferencias y reuniones científicas.
- i) Diseño, gestión y participación en redes y programas de investigación, nacionales e internacionales
- j) Coordinación, dirección y realización de actividades que contribuyan a la internacionalización de la investigación, individualmente o como parte de un grupo.
- k) Establecimiento y mantenimiento de colaboraciones con otros grupos o investigadores, nacionales y extranjeros.
- l) Participación en procesos de evaluación por pares y asesoramiento a instituciones académicas y en comités de revistas científicas y académicas.
- m) Planificación, ejecución y participación en actividades científicas formativas, individuales o del grupo de investigación.
- n) Diseño e implantación de planes de calidad y protocolos de buenas prácticas y de seguridad en investigación, así como participación en comités de ética en la investigación.

- o) 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.

## **Artículo 11. Actividades de innovación y transferencia del conocimiento del Personal Docente e Investigador**

Las actividades de transferencia de conocimiento y tecnología comprenden las actuaciones, tareas y trabajos artísticos que el personal docente e investigador realice, individualmente o como parte de un grupo de investigación y propicien la aplicación del conocimiento a la sociedad y sus agentes económicos, tanto públicos como privados, en el ámbito del I + D, mediante procesos de desarrollo tecnológico e innovación.

Estas actividades comprenden, entre otras:

- a) Diseño, dirección y ejecución material de proyectos técnicos y trabajos aplicados científicos, artísticos, sociales y culturales que supongan una transferencia de conocimiento.
- b) Desarrollo de patentes, licencias, marcas, prototipos y otras formas de protección de la propiedad intelectual e industrial, así como las actividades para impulsar su explotación.
- c) Creación de empresas de base tecnológica de origen académico y otras basadas en el conocimiento, o participación en las mismas.
- d) Colaboraciones con OPIS, parques científicos y tecnológicos, centros tecnológicos, empresas u otros organismos públicos o privados, en proyectos de investigación aplicada, desarrollo e innovación.
- e) Intercambios y actividades con empresas u organismos públicos o privados para dar a conocer o compartir información científica y técnica que fomenten el establecimiento de actividades de transferencia e innovación.
- f) Participación en incubadoras de empresas y unidades de valorización y comercialización de los resultados de la investigación.
- g) Participación en actividades de las OTRIS, 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.
- h) Diseño, dirección y ejecución material de modelos productivos.
- i) Estudios de viabilidad económico-financiera, técnica o medioambiental de proyectos, actividades o empresas en funcionamiento.
- j) Actividades de valorización de los resultados de la I + D académica.
- k) Realización de prospección e inteligencia tecnológica.

- l) Elaboración de dictámenes e informes. Asesoramiento científico-técnico y consultorías.
- m) Participación en la elaboración de normas, recomendaciones de uso o códigos éticos o de buenas prácticas tanto nacionales como internacionales.
- n) Dirección o participación en ensayos de certificación y homologación.
- o) Divulgación científica, cultural y artística.

### **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 que comporta una planificación correcta y una ejecución acertada de todas las actividades mencionadas en los artículos anteriores. 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 de dirección, representación y gestión.
- b) 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.
- c) Participar en el diseño, implantación y evaluación de planes de estudio y programas de formación
- d) Formar parte de comités y comisiones académicas, en todos los ámbitos de la universidad, y participar en sus trabajos e informes.
- e) Formar parte de tribunales y comisiones de evaluación del PDI.
- f) Participar de los procesos de autoevaluación institucional y de las actividades relacionadas con las evaluaciones institucionales externas de las universidades.

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

1. El personal docente e investigador universitario tiene plena capacidad docente y plena capacidad de investigación, siempre que tenga el título de doctor, sin per-

juicio de su desarrollo orientado predominantemente a la realización de funciones docentes e investigadoras e innovadoras (orientación general).

2. El personal docente e investigador universitario podrá desarrollar sus funciones con una intensificación en las actividades docentes o en las actividades de investigación e innovación y transferencia, y las Universidades podrán reconocer, junto con la orientación general, dos orientaciones profesionales específicas: una orientación docente y una orientación investigadora/innovadora. Además, temporalmente, el personal docente e investigador puede tener una orientación de dirección y gestión universitaria que puede limitar de forma significativa su dedicación a las actividades docentes e investigadoras, en los términos que, al efecto, la universidad establezca.
3. Las universidades establecerán, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este Estatuto, las directrices y los criterios para que se puedan identificar y reconocer, con carácter temporal, las orientaciones de su PDI atendiendo a su historial académico y a sus disponibilidades.
4. El establecimiento de orientaciones no debe impedir el desarrollo de la carrera profesional y la promoción del personal docente e investigador, por lo que las universidades establecerán, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este Estatuto, procedimientos y requisitos para que, en función de sus necesidades y de los intereses del profesor, se pueda modificar la orientación original. La realización de tareas de gobierno, dirección y gestión universitaria deberán contemplarse de forma que su incidencia en el desarrollo de las restantes orientaciones no limite el desarrollo de la carrera profesional del PDI.
5. Las universidades velarán por que la progresión y obtención de méritos, sea posible en las diferentes orientaciones.

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

1. El personal docente e investigador ejercerá sus funciones preferentemente en dedicación a tiempo completo o bien a tiempo parcial, según lo regulado en el artículo 68 de la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de universidad. El régimen de dedicación no será obstáculo para la realización de trabajos científicos, técni-

cos o artísticos a los que se refiere el artículo 83 de la citada Ley en las condiciones previstas en la misma, el presente reglamento y los Estatutos de las Universidades y disposiciones que los desarrollen.

2. La dedicación a tiempo completo del personal docente e investigador universitario será requisito necesario para el desempeño de órganos unipersonales de gobierno que, en ningún caso, podrán ejercerse simultáneamente.
3. Cualquier solicitud de cambio de régimen de dedicación a que quiera acogerse el personal docente e investigador funcionario deberá presentarse 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.
4. No podrán autorizarse cambios en el régimen de dedicación, salvo casos justificados, hasta la finalización de cada curso académico. Asimismo, ningún profesor podrá ser obligado a cambiar el régimen de dedicación concedido por la Universidad.
5. Las Universidades decidirán en cada caso la compatibilidad de las actividades profesionales mediante resolución del Rector y de acuerdo con lo establecido en la legislación sobre incompatibilidades con respeto a los criterios y condiciones establecidos en la misma, en la legislación universitaria.
6. La dedicación a tiempo parcial es compatible con el ejercicio por cuenta propia de actividades profesionales o empresariales. Los profesores que obtengan este tipo de dedicación podrán optar entre cualquiera de las modalidades siguientes:
  - a) Dedicación parcial ordinaria, que supondrá una reducción de las actividades en un máximo del 80% que le corresponda en función de la programación docente e investigadora de la Universidad y una reducción proporcional de las cuantías de su retribución de un 80% de todos los conceptos que le correspondan.
  - b) Dedicación a tiempo parcial reducida, con compatibilidad con el ejercicio profesional y que implicará una reducción de la dedicación académica de hasta un máximo del 50% con reducción proporcional de las cantidades que le correspondan de acuerdo con los criterios establecidos en el presente reglamento.

Las actividades desarrolladas en este régimen de dedicación no podrán significar

nunca el incumplimiento del régimen de incompatibilidades previsto en la legislación general ni significar vulneración de los criterios de autorización de trabajos establecidos en el presente reglamento.

La determinación de la modalidad de dedicación parcial se realizará por las mismas reglas que la dedicación a tiempo completo y dicha dedicación deberá concretarse en el documento o plan de dedicación académica y será objeto de comprobación en los mismos términos previstos para el personal con dedicación a tiempo completo.

7. La dedicación del profesorado universitario a tiempo completo se distribuye de la siguiente forma:
  - a) El 80% para actividades docentes y de investigación, innovación y transferencia, en función de la orientación correspondiente. Este porcentaje podrá ser reducido por actividades de dirección y gestión, en los términos que establezca cada universidad.
  - b) El 10% para actividades de formación continua que se concreten en asistencia a cursos y seminarios, reuniones y congresos científicos, y estancias cortas en otras universidades, instituciones, empresas o centros de investigación.
  - c) El 10% restante para actividades que faciliten o favorezcan sus funciones como profesor universitario y que cada interesado podrá determinar libremente.
  
8. Las universidades establecerán la normativa y los procedimientos que permitan, anualmente, elaborar un Plan de Dedicación Académica (PDA) que incluya la distribución de las actividades y dedicación asignada a su profesorado, independientemente de su dedicación. El cómputo del tiempo de dedicación a la docencia podrá efectuarse por períodos anuales, siempre que lo permita la programación docente. Para el cumplimiento de las obligaciones de docencia y de tutorías, las Universidades, podrán establecer actividades académicas obligatorias para su profesorado, reservando al menos un tercio del total de las actividades a tareas de investigación.
  
9. Cada Universidad establecerá la valoración de la actividad docente en función del sistema de créditos europeos. En esta valoración se fijarán los porcentajes que de los créditos europeos de cada materia correspondan a las actividades docentes presenciales, que serán las clases teóricas y prácticas, los de las tutorías y los de las actividades de evaluación.

10. La asignación máxima semanal de horas a un profesor universitario para el desarrollo de actividades docentes presenciales, tutorías y de supervisión del estudiante y evaluación de la adquisición de competencias durante el período de aprendizaje y al final del mismo, que estén relacionadas con las materias, cursos o asignaturas que tengan asignadas en la planificación docente, será de 14 horas semanales. El resto de su dedicación se destinará a otras actividades docentes y de investigación/innovación y transferencia.

Así mismo, en las enseñanzas a distancia que impartan las universidades se establecerán las equivalencias correspondientes entre la actividad docente presencial y la no presencial.

11. Las universidades asignarán a los diferentes Centros y Departamentos los encargos docentes y cubrirán de la forma más eficaz posible las necesidades docentes de cada enseñanza. El criterio de asignación de la actividad docente al Departamento y a su profesorado en cada una de las ramas del conocimiento se hará considerando los recursos humanos disponibles y su cualificación, así como las necesidades docentes en las diferentes enseñanzas, sin restringirse necesariamente a la pertenencia a un determinado área de conocimiento.

## CAPÍTULO V Carrera docente e investigadora

### Artículo 15. La carrera docente e investigadora

1. La definición de una carrera docente e investigadora ha de considerar los posibles caminos a seguir desde el inicio de la misma hasta su punto más alto, de acuerdo con los criterios establecidos en la Carta Europea del Investigador. El presente estatuto regula esta carrera para el personal docente e investigador funcionario, siguiendo lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la LOMLOU. La regulación de las fases anteriores no es competencia de este Estatuto, sin embargo, para poder ingresar en el cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, primer escalón de la carrera del personal docente e investigador funcionario, es imprescindible desarrollar una carrera previa.
2. Las Universidades velarán por la efectividad del derecho a la carrera profesional del personal docente e investigador, mediante el diseño general y específico de la

misma, de acuerdo con los criterios establecidos en el presente reglamento, y el apoyo, asistencia y orientación tanto del personal en formación así como de aquél que desarrolle funciones académicas en la misma.

La descripción de dicha carrera, así como la de los criterios de superación de la misma, serán generales, objetivos y públicos. Dichos criterios deberán integrarse dentro de los criterios de valoración de acceso a las distintas funciones docentes.

3. En el ámbito de la formación de postgrado, las Universidades prestarán una especial atención a la formación de doctores necesarios para atender las necesidad de personal investigador ya sea para el desarrollo de una carrera académica universitaria o fuera de este ámbito, con las competencias y cualificaciones establecidas para los doctores en el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, así como las que determine el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.
4. Las Universidades podrán incorporar a los alumnos que hayan superado los estudios necesarios para la elaboración y defensa de una Tesis Doctoral a programas o proyectos específicos de investigación, o a la realización de labores auxiliares de docencia, en las que sin perjuicio de la naturaleza de estudiante, contractual o de beca o cualquier otra ayuda, se contemple una específica acción formativa docente e investigadora.
5. Las Universidades impulsarán el perfeccionamiento y actualización de las competencias docentes e investigadoras del personal académico vinculado a las mismas mediante relación temporal, para alcanzar un desarrollo profesional necesario, que les permita acceder a los cuerpos docentes universitarios.
6. El desarrollo de la carrera docente e investigadora prestará una especial atención a la movilidad del personal docente e investigador funcionario entre diferentes instituciones de educación superior y de investigación, regulada en los artículos 19 a 23 del presente Estatuto, como instrumento para dotar al sistema de ciencia e innovación español de la flexibilidad imprescindible para su desarrollo, y ofrecer al personal docente e investigador un horizonte atractivo y variado en el que realizar su actividad y progresar en su carrera.



### Artículo 16. Carrera horizontal

1. Se establecen tres grados de ascenso para cada uno de los Cuerpos Docentes Universitarios: Catedrático de Universidad y Profesor Titular de Universidad. La promoción a cada uno de estos grados se basará en una acumulación de puntos como resultado de las sucesivas evaluaciones académicas globales del profesorado. Esta evaluación se realizará cada cinco años y valorará el conjunto de su actividad docente, su actividad investigadora, su actividad innovadora y de transferencia de conocimiento, su participación en la dirección y gestión universitaria, así como la participación en actividades institucionales.
2. La evaluación académica global contemplará los siguientes criterios generales:
  - a) Antigüedad en el cuerpo.
  - b) Méritos docentes.
  - c) Méritos de investigación.
  - d) Méritos por Innovación y transferencia de conocimiento.
  - e) Méritos de dirección y gestión académica.
3. Esta evaluación tendrá dos componentes: por un lado, la evaluación global mencionada en el apartado dos anterior y, por otro, una valoración específica de la actividad docente del profesorado en este periodo de cinco años, que corresponde a lo previsto en el Real Decreto 1086/1989 de 28 de Agosto, modificada por el Real Decreto 74/2000, de 21 de enero, sobre retribuciones del profesorado universitario.
4. El Gobierno desarrollará en el plazo de un año tras la aprobación de este Estatuto, los mecanismos de ascenso en la carrera docente, con la participación de las Organizaciones Sindicales, del Consejo de Universidades y la Conferencia General de Política Universitaria y, que deberán contemplar tanto el procedimiento como los criterios de evaluación y los baremos que deberán aplicarse.
5. La evaluación académica global será externa. El Gobierno regulará, en el plazo de un año tras la aprobación de este Estatuto, los organismos competentes de la evaluación, así como los procedimientos necesarios.
6. En relación con la parte específica de esta evaluación académica global relacionada con los méritos docentes, su superación dará derecho al complemento por méritos docentes previsto en el Real Decreto 74/2000, de 21 de enero, por el que

se modifica parcialmente el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario. Esta valoración específica se realizará conforme a los criterios y procedimientos que el Gobierno establezca. El número máximo de estas valoraciones específicas será el señalado el citado Real Decreto 74/2000.

7. La evaluación global planteada para obtener un grado de ascenso y la evaluación específica de la actividad docente tienen carácter voluntario, al igual que la evaluación de la productividad de la actividad investigadora prevista cada seis años según el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario.
8. En relación a las consecuencias académicas mencionadas en el punto 1 de este artículo, además de lo dispuesto en el artículo 6.1 del RD 1312 de acreditación, podrá formar parte de las comisiones de acreditación de cada cuerpo el PDI que haya alcanzado el segundo grado.

## Artículo 17. Retribuciones e Incentivos

1. El régimen retributivo del personal docente e investigador universitario perteneciente a los cuerpos docentes, así como el correspondiente a los distintos grados dentro de cada cuerpo, tendrá carácter uniforme en todas las Universidades, será el establecido por la legislación general de funcionarios y será adecuado, específicamente, a las características de dicho personal. Se establece, atendiendo al requisito específico de titulación de doctor exigido para el acceso a los respectivos cuerpos, que el nivel correspondiente a los profesores titulares de universidad es el 28 y a los catedráticos de universidad es el 30.
2. Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios que presten servicios en régimen de dedicación a tiempo completo serán retribuidos por los siguientes conceptos:

Retribuciones básicas

- a) Sueldo base.
- b) trienios.
- c) Pagas extraordinarias.

Retribuciones complementarias

- d) Complemento de destino.
  - e) Complemento específico.
    - e1. General.
    - e2. De cargo.
    - e3. Méritos docentes.
  - f) Complemento de productividad
    - f1. De carrera académica.
    - f2. De investigación.
    - f3. Retribuciones adicionales de carácter autonómico.
3. 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 en el cuerpo tendrá consecuencias retributivas en forma de complemento de productividad por carrera académica (f1) conforme el Gobierno establezca.
  4. La evaluación de la actividad investigadora, será voluntaria y con periodicidad sexenal. El sistema recogerá una gradación por niveles en la excelencia alcanzada en cada tramo, con las consiguientes consecuencias retributivas (f2). Establece dos niveles: básico y de excelencia. El nivel básico implica obtener el mínimo previsto para una evaluación positiva. Esta evaluación de la actividad investigadora debe ajustarse a la productividad y a los criterios de valoración de la misma dentro de las diferentes ramas del conocimiento y tendrá en cuenta la innovación y la transferencia de tecnología y de conocimiento.
  5. Las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley Orgánica de Universidades, podrán establecer, previa evaluación, retribuciones adicionales a las anteriores (f3), ligadas a méritos individuales docentes, investigadores, de innovación y de gestión.
  6. 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.
  7. 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.

## **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) Comisiones de 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 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.
3. Este personal 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 del Estatuto Básico del Empleado Público. El reingreso al servicio activo, en su universidad y puesto, del personal docente e investigador funcionario en situación de servicios especiales, tendrá que producirse en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha en que cese la circunstancia que justificó dicha situación. De no producirse la reincorporación, 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 por la provisión de puestos de trabajo establecidos en cada caso obtengan destino en cualquier organismo, universidad o centro de investigación dependientes de ellas, con las condiciones establecidas en el artículo 88 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

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 retribución del personal docente e investigador funcionario en situación de servicio en otras Administraciones Públicas correrá siempre a cargo de la Administración, universidad u organismo público receptor.

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. El personal docente e investigador funcionario de las universidades podrán obtener, asimismo, la 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 términos y condiciones establecidos en el Art. 89 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. En los casos de excedencia voluntaria por interés particular y excedencia voluntaria por agrupación familiar, éstas no comportarán reserva del puesto de trabajo y el reingreso al servicio activo de los funcionarios se efectuará de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 67 de la LOMLOU y el artículo 11 del real decreto 1313/2007.

## CAPÍTULO VII Movilidad del profesor docente investigador universitario

### Artículo 19. Tipos de Movilidad del PDI

1. La movilidad geográfica e interdisciplinaria, así como la movilidad entre los sectores público y privado es un potente instrumento para el desarrollo del PDI en cualquier etapa de su carrera. La movilidad también contribuye a optimizar los recursos humanos y materiales de las universidades, a establecer sinergias entre las instituciones y a aumentar su calidad académica, así como al desarrollo del sistema de educación superior, investigación, innovación y transferencia del conocimiento.

Además, la movilidad es consustancial a la actividad académica, pues contribuye a la mejora de la cualificación del PDI y de la calidad de las instituciones y al desarrollo del sistema de educación superior, investigación, innovación y transferencia del conocimiento. Se entiende por movilidad del personal docente e investigador, a efectos del presente real decreto, la que se produce entre Universidades o entre éstas y otros organismos públicos o privados dedicados a la investigación y/o con empresas innovadoras basadas en el conocimiento.

2. La movilidad del personal docente e investigador será regulada 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 diferentes Comunidades Autónomas.
3. Entre otras modalidades, la movilidad del PDI que el presente Estatuto regula son las siguientes:
  - a) vinculación permanente a una universidad de profesores de otros países;
  - b) movilidad temporal de profesores entre universidades y OPIS españoles;
  - c) movilidad temporal extraordinaria de profesores entre universidades y OPIS españoles y extranjeros (profesores visitantes);
  - d) movilidad temporal para la explotación de los resultados de la investigación (excedencia por incorporación a empresas de base tecnológica (Art. 83 y disposición adicional 24)).

### Artículo 20. Vinculación permanente de Profesorado de otros países

1. La vinculación permanente de profesores extranjeros se registrará por lo dispuesto en el Art. 89 de la LOMLOU, 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 esta Ley, según el procedimiento y condiciones que se establecen en el RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los 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 LOMLOU 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 LOMLOU, 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 OPIs españoles

1. El PDI funcionario adscrito a una universidad podrá vincularse temporalmente a otra, en virtud de los convenios de intercambio de PDI que ambas establezcan. 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 PDI que el presente Estatuto regula en su artículo 9.
2. Del mismo modo, las universidades podrán suscribir convenios para el intercam-

bio temporal de personal docente e investigador con OPIS en los términos o modalidades del párrafo anterior.

3. El marco temporal de las adscripciones deberá ser fijado en los convenios que se establezcan.
4. Los funcionarios acogidos a los convenios de intercambio entre universidades y OPIS quedarán sometidos a las condiciones que dichos convenios establezcan, en lo relativo a categorías, retribuciones complementarias, dedicación, derechos electorales, etc. en la institución de destino y en la de origen.
5. Los períodos de adscripción a otra universidad u OPI computarán a efectos de antigüedad y no supondrán un impedimento para el progreso en la carrera horizontal regulada en el artículo 16.
6. Las Universidades regularán, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este Estatuto, los requisitos y los procedimientos para la concesión de la adscripción temporal de PDI descrita en este artículo estarán regulados por las universidades. En ningún caso la universidad podrá obligar a su personal docente e investigador a acogerse a la adscripción temporal a otra universidad u OPI.

## Artículo 22. Profesores Visitantes

La contratación de profesores visitantes se ajustará a lo siguiente:

1. El contrato se podrá celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros. En el caso de los profesores en situación de servicio activo vinculados a universidades españolas, pasarán a la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo en su universidad de origen.
2. Estos profesores visitantes podrán realizar las funciones a las que aporten los conocimientos y la experiencia relevantes, atribuidas al PDI en el capítulo IV del presente estatuto
3. El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo parcial o completo.



### **Artículo 23. Movilidad del personal docente e investigador para la incorporación a Empresas de Base Tecnológica**

1. Los profesores con vinculación permanente a la Universidad que fundamenten haber participado en el proyecto de investigación cuyos resultados hayan dado lugar a la creación de una empresa de base tecnológica podrán solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa, mediante una excedencia temporal.
2. La Universidad regulará el procedimiento para la concesión de dichas excedencias que, en todo caso, se ajustará a las siguientes condiciones:
  - a) Las excedencias sólo podrán concederse por un límite 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 periodos de excedencia concedidos a este fin, sí 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.
  - 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, por parte de un mismo profesor, deberá transcurrir un período mínimo de 2 años.
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 contra-

tos previstos en el apartado 1 del artículo 83 de la LO 6/2001, 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 de universidades, 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 vigésimo cuarta de la LO 4/2007, 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 a los profesores y profesoras funcionarios de los cuerpos docentes universitarios cuando participen en empresas de base tecnológica, 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 de universidades, tendrán la consideración de enseñanzas de especialización, o actividades específicas de formación, las enseñanzas de Máster y Doctorado, así como otras enseñanzas dirigidas primordialmente a ampliar y profundizar los conocimientos de los titulados universitarios, al objeto de elevar su capacitación científica y profesional.
6. La universidad velará para que el PDI en cualquier fase de su carrera se pueda beneficiar de la eventual explotación de sus resultados de I + D + i, al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Vigésimo 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. Así mismo, la incorporación de un nuevo miembro a un Grupo de Investigación comportará la aceptación de los mencionados acuerdos.

## CAPÍTULO VIII Régimen de los profesores universitarios funcionarios

### Artículo 25. Proceso administrativo de 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 desarrollada 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 a lo establecido 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.
2. Según el Art. 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de universidades, 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.
3. Cuando un profesor funcionario obtenga un nuevo puesto, del mismo o de distinto cuerpo docente de pertenencia, en una universidad distinta a la de procedencia la universidad de destino solicitará su expediente administrativo a la universidad de origen.
4. Cuando se ingrese en un cuerpo docente universitario se reconocerá, a los efectos que procedan, el tiempo de servicios prestados con anterioridad en la universidad o en las restantes Administraciones Públicas.
5. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto en comisión de servicios, con un funcionario docente que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

6. En casos excepcionales y con derecho a reserva del puesto de trabajo, las Universidades podrán conceder, a petición de otra Universidad pública, de otra Administración u organismo público, comisiones de servicio al personal docente e investigador funcionario por un curso académico, renovable, conforme a lo dispuesto en las normas de la respectiva Universidad.
7. La comisión de servicios será acordada por el Rector de la Universidad de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 364/1995, de 10 de Marzo, por el que se aprueba el 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.
8. 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 receptor.

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

1. En virtud de lo dispuesto en el Reglamento del Registro Central de Personal aprobado por Real Decreto 2073/1999, de 30 de diciembre, las Universidades deberán inscribir a los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios en dicho Registro, conforme a las normas previstas en el Real Decreto citado.
2. Las Universidades deberán facilitar al Registro Central de Personal toda la información relativa a situación administrativa de los profesores funcionarios, Universidad donde prestan servicios, centros, institutos universitarios de investigación, departamentos y ámbitos de especialidad correspondientes.
3. De acuerdo con lo previsto en artículo 12 del Reglamento del Registro Central de Personal, la Administración 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 del mismo.

### 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 se establece los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.
2. Este personal interino, se seleccionará en procedimiento abierto, bajo los principios de mérito y capacidad, 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 interino.
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 se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, o bien por la incorporación a la misma de su titular.

### 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, con una duración máxima de treinta y siete horas y media semanales durante las que se desarrollarán las actividades docentes, investigadoras, de innovación y transferencia y de gestión a que se refiere el presente estatuto
2. 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 del presente Real Decreto, no pudiendo ser en ningún caso inferior a 18 horas semanales.

3. Las universidades podrán conceder una reducción del tiempo de dedicación a las actividades docentes, hasta un máximo del 30 por ciento de la dedicación máxima definida en el artículo 14 del presente estatuto, del personal docente e investigador que teniendo dedicación a tiempo completo haya cumplido sesenta años. Esta reducción será solicitada por el interesado al Rector y se concederá atendiendo a los recursos humanos disponibles y salvaguardando las necesidades docentes de cada universidad y no comportará reducción de la retribución que le corresponda.

## 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 que pertenezca.

La jubilación forzosa del Personal Docente e Investigador perteneciente a los Cuerpos Docentes Universitarios se declarará de oficio al cumplir el funcionario setenta 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 hubieren cumplido la edad reglamentaria.

2. 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. Compatibilidades e Incompatibilidades

1. El personal docente e investigador a que se refiere el presente 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 sus disposiciones de desarrollo, sin perjuicio de lo establecido en el presente Real Decreto sobre obligaciones y realización de trabajos específicos de este personal.
2. El personal docente e investigador de las universidades públicas, en situación de activo o en servicios especiales, no podrá ser contratado como profesor o investigador permanente por universidades privadas ni por centros de enseñanza universitaria adscritos a estas universidades. A los efectos del presente artículo se considera como 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 adscrito a la misma, 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 se realice con la finalidad de realizar estancias, autorizadas de acuerdo con lo previsto en el presente 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 párrafo 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 la misma rama de conocimiento y universidad en las que imparta docencia.
5. Los grupos de investigación reconocidos por una Universidad, Departamento, Ins-

titulo Universitario de Investigación y su profesorado, a través de los mismos, 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 mas de una remuneración con cargo a los presupuestos de las Administraciones Públicas.
7. La compatibilidad respecto del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades sobre el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación, será denegada por el Rector en los siguientes casos:
  - a) Cuando los trabajos o enseñanzas de especialización no tengan el nivel científico, técnico o artístico 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 estable.
8. La remuneración que podrán percibir del personal docente e investigador estable, anualmente por las actividades desarrolladas en ejercicio de las compatibilidades a las que se refiere el presente Real Decreto no podrá exceder del doble de la retribución anual máxima que puede llegar a percibir un profesor de los cuerpos



docentes universitarios en régimen de dedicación a tiempo completo. No obstante, las Universidades podrán establecer mecanismos de periodificación de estas retribuciones en ejercicios sucesivos al momento del pago, con la finalidad de evitar la superación del límite previsto en este apartado.

### Artículo 31. Vacaciones, permisos y licencias

1. Con independencia de la jornada de trabajo que corresponda a cada profesor o investigador en función de su régimen de dedicación, y en la que vendrá obligado a desarrollar el conjunto de sus tareas docentes, investigadoras y de gestión, cada universidad hará público, antes del comienzo de cada curso escolar, el calendario lectivo en el se establecerán las fechas de inicio y finalización de las actividades docentes y períodos de evaluación.
2. A efectos de lo señalado en el artículo anterior se diferenciará entre calendario laboral, calendario académico y calendario lectivo.
3. Las vacaciones anuales retribuidas del personal docente e investigador funcionario serán de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por cada año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, y se disfrutarán dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y preferentemente en periodo no lectivo. A los efectos previstos en este artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
4. El personal docente e investigador de las universidades tendrán derecho a disfrutar de permisos, con la duración establecida en la Ley 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.

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 del Estatuto Básico de la Función Pública.

A lo largo del año, el personal docente e investigador funcionario tendrá derecho a disfrutar 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 Director del Departamento o Centro 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.

5. 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. A estos efectos, las Universidades promoverán la movilidad de su personal docente e investigador, con especial referencia para el que se encuentre en los inicios de su carrera docente e investigadora.

El profesor que haya obtenido una licencia de duración temporal no superior a un año, tendrá derecho a recibir la totalidad de las retribuciones que venía percibiendo durante el periodo en que transcurra la misma. 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 100 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 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.

6. 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 a ellas por su prolongada y cualificada dedicación a la universidad. En todo caso, un profesor o investigador no podrá beneficiarse de estas licencias, 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 de servicio, que será acordada por el Ministro de Ciencia e Innovación, previa iniciativa del Rector, a propuesta del Consejo de Universidades.
2. El procedimiento y la aplicación de las sanciones se ajustará al procedimiento establecido en la legislación general de funcionarios en materia de régimen disciplinario, título VII de la LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

### Artículo 33. Plazas vinculadas

1. El personal docente o investigador que ocupa plaza vinculada a servicios asistenciales de instituciones sanitarias se regirá por lo dispuesto en el art. 61 de la Ley Orgánica de Universidades. En tanto este precepto no sea desarrollado por el Gobierno, continuará vigente el régimen aplicable a este personal establecido en el Real Decreto 1558/1986, de 28 de Junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de concertos entre las Universidades y las Instituciones Sanitarias. Dichas plazas se consideran, a todos los efectos, como un solo puesto de trabajo.
2. La denominación del régimen de dedicación del profesorado con plaza vinculada se corresponderá con lo establecido para el profesorado de los Cuerpos Docentes Universitarios. Por tanto, existirán dos regímenes de dedicación: a tiempo completo y a tiempo parcial.

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.

Corresponde al Gobierno, a propuesta de los Ministerios de Ciencia e Innovación y de Sanidad y Consumo, 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 funcionario la Universidad Nacional de Educación a Distancia**

1. Sin perjuicio de las previsiones establecidas en la disposición adicional segunda de la LOMLOU, de las obligaciones generales establecidas en el presente Real Decreto y en los Estatutos de la Universidad, el personal docente investigador funcionario de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, en atención a sus especiales características, estará sujeto al siguiente régimen específico:
  - a) Este personal docente e investigador tiene el deber de desempeñar las tareas docentes e investigadoras y, a particular, 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, asimismo, atenerse a las directrices y plazos que, en orden al desarrollo de la metodología de enseñanza a distancia y sin menoscabo de su libertad de cátedra, se adopten para la mejor elaboración y adecuación didáctica de dichos materiales.
  - c) Los Estatutos de la Universidad determinarán los criterios de equiparación entre el régimen de dedicación establecido con carácter general para el profesorado funcionario universitario en el presente Real Decreto, y el de dicho personal adscrito a la Universidad Nacional a Distancia, en orden a la asignación de sus tareas docentes e investigadoras, y a la determinación del régimen de sus obligaciones de permanencia, de asistencia a los alumnos, de relación con los profesores tutores y demás actividades propias de la enseñanza a distancia.
  - d) Este personal tiene el derecho y el deber de recibir la formación específica precisa para el desarrollo de la actividad de enseñanza a distancia.
  - e) Este personal tiene 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 las unidades territoriales de la Universidad y a los centros asociados.
2. En tanto el Gobierno establezca la regulación específica contemplada en la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica de Universidades, los Profesores Tutores de los centros asociados de la UNED se registrarán por lo dispuesto en el Estatuto de esta Universidad y en el reglamento de régimen interior del Centro Asociado al que se encuentren vinculados.

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

1. De acuerdo con lo previsto en la Disposición Adicional Tercera de la LOU, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo 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 Doctor. A tal fin, la Universidad podrá suscribir convenios de colaboración y 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 Universidad Menéndez y Pelayo.
2. El personal de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo 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 puedan 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 transitoria primera. Titulares de Escuela Universitaria**

El Gobierno establecerá los criterios y baremos específicos para la promoción en la carrera horizontal de estos profesores, diferenciando en su caso, entre doctores y no doctores.

### **Disposición transitoria segunda. Catedrático de Escuela Universitaria**

El Gobierno establecerá los criterios y baremos específicos para la promoción en la carrera horizontal de estos profesores, diferenciando en su caso, entre doctores y no doctores.

# Propuestas de CC.OO. para el Estatuto del Personal Docente y/o Investigador

## 1. Ámbito

El Estatuto afectará a todo el personal docente y/o investigador de las universidades públicas.

## 2. Normativa aplicable

1. El Personal Funcionario se rige por el Estatuto Básico, la LOU, la LOMLOU, por este Estatuto y por los decretos ley y acuerdos que se alcancen en los ámbitos de Negociación Autonómicos o de Universidad. También le serán de aplicación las disposiciones que dicte el Estado o las CC.AA. en el ámbito de sus competencias y respetando el derecho a la negociación colectiva.
2. El Personal Laboral se regirá por la legislación laboral, el Estatuto Básico, la LOU, la LOMLOU y su convenio colectivo y por los acuerdos que se alcancen en los ámbitos de Negociación Autonómicos o de Universidad. Supletoriamente, le serán de aplicación los preceptos de este Estatuto que no estén regulados en su convenio.

## 3. Ámbitos de negociación

1. Mesa General de Universidades para las disposiciones estatales que afecten al Personal de las Universidades.
2. Mesas de Universidad en cada Comunidad Autónoma para negociar las disposiciones que sean competencia de las mismas.



3. Mesas Negociadoras en cada universidad para todo el personal de la misma.
4. Además, para el PDI-L la negociación colectiva se articulará mediante los Convenios Colectivos.

### 4. Clasificación profesional

La creación de niveles por cada cuerpo, escala, y/o categorías serán objeto de negociación colectiva.

#### 4.1. PDI F

Según lo establecido por la LOU y LOMLOU, el PDI F está integrado por los siguientes cuerpos: CU, TU, CEU y TEU.

#### 4.2. PDI-L

Según lo establecido por la LOU y LOMLOU, la legislación específica de cada Administración Autónoma y los respectivos Convenios Colectivos.

El PDI-L con contrato permanente gozará de los mismos derechos de representatividad, participación y acceso a cargos académicos que los funcionarios.

### 5. Funciones del Personal Docente y/o Investigador

El personal docente y/o investigador, según el tipo de vinculación y dedicación, podrá desempeñar las siguientes funciones:

- a) La programación y la enseñanza de las materias y módulos que tengan encomendados.
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
- c) La tutoría y orientación del aprendizaje de los estudiantes.
- d) La investigación científica, innovación, desarrollo y la participación en empresas de base tecnológica o cultural, emanadas del ámbito universitario.
- e) La transferencia social de conocimiento.

- f) Podrá intervenir en la promoción, organización y participación en las actividades complementarias programadas por la universidad.
- g) La coordinación de las actividades docentes, de investigación, gestión y dirección que le sean encomendadas.
- h) La participación en la actividad general de la universidad.
- i) La participación en los planes de evaluación que la universidad o las administraciones educativas determinen.
- j) La investigación, experimentación y mejora de los procesos de enseñanzas correspondientes.
- k) Cualesquiera otras que les sean atribuidas por las Administraciones, dentro del ámbito de sus competencias y en el marco de la negociación colectiva.

## 6. Carrera profesional

Según la LOU y la LOMLOU, los cuerpos de PDI-F quedarán reducidos a Catedráticos de Universidad y a Titulares de Universidad. Por lo tanto, la carrera profesional dentro del PDI-F es muy corta y, de facto, se verá reducida a una única posibilidad de ascenso: de TU a CU, además de la posible transformación de TEUs y CEUs a TUs.

Siguiendo las directrices del EBEP, parece muy razonable establecer varios grados o niveles para que la promoción profesional sea real. En caso contrario nos encontraremos con un escenario desolador.

En cualquier caso, se concretarán medidas para facilitar:

- a) Que los TEUs no doctores dispongan del tiempo suficiente para obtener el doctorado.
- b) Que los TEUs doctores dispongan de medios y tiempo para obtener la acreditación de TU.
- c) La concesión de sabáticos, reducción docente, permisos especiales, etc., para la redacción de las tesis doctorales.

### 6.1. Carrera horizontal

Proponemos la creación de 5 niveles o grados de carrera horizontal, independientemente del cuerpo de pertenencia (CU, TU, CEU y TEU) y que, básicamente, tendrá efectos económicos.

Nivel 1, 2, 3, 4 y 5. El tránsito para acceder a cada uno de los grados vendrá determinado por un sistema de puntos, que debe ser objeto de negociación colectiva.

El objetivo principal es que no sea la pertenencia a un cuerpo concreto sino los méritos acumulados lo que permitirá acceder a cada uno de los niveles. De esta manera reducimos la distancia salarial entre TUs y CUs y, sobre todo, privilegiamos los méritos del profesorado.

Nivel I	20 puntos.
Nivel II	35 puntos.
Nivel III	50 puntos.
Nivel IV	65 puntos.
Nivel V	80 puntos.

A efectos retributivos cada nivel o grado puede tener un valor de 4.000<sup>€</sup> anuales.

### 6.1.1. Conceptos que pueden determinar la carrera horizontal:

- Antigüedad.
- Méritos docentes.
- Méritos de Investigación.
- Transferencia de conocimiento y otros méritos de investigación.
- Desarrollo de actividades relevantes en el marco de la Universidad que contribuyen a la mejora de la institución y a la excelencia universitaria.
- Méritos de gestión académica.
- Formación.
- Otros méritos.

### 6.1.2. Sistema de puntuación

- Antigüedad:** 1 punto por año de servicio con un **máximo de 20 puntos**.
- Méritos docentes:** 5 puntos por cada quinquenio o tramo autonómico de docencia con un **máximo de 30 puntos** (máximo 6 quinquenios).
- Méritos de investigación:** 6 puntos por cada sexenio o tramo autonómico de investigación con un **máximo de 30 puntos** (máximo 5 sexenios).
- La **transferencia de conocimiento** puede incluir los siguientes epígrafes. Máximo para la suma de todos los epígrafes **30 puntos**.
  - Investigador Principal** en programa competitivo: I + D + I MEC, UE, Programas Investigación CC.AA y otros programas competitivos 4 puntos por cada participación. **Máximo 12 puntos**.
  - Investigador en programa competitivo:** I + D + I MEC, UE, Programas Investi-

- gación CC.AA y otros programas competitivos 2 puntos por cada participación. **Máximo 10 puntos.**
- **Convenios** firmados con instituciones públicas del ámbito local y entidades, empresas o fundaciones públicas o privadas de especial relevancia, 2 puntos para el investigador principal y 1 punto para el investigador colaborador. **Máximo 10 puntos.**
- e) Desarrollo de **actividades relevantes** en el marco de la Universidad que contribuyen a la mejora de la institución y a la excelencia universitaria. **Máximo 10 puntos.**
- Méritos de innovación docente. Máximo 5 puntos.
  - Participación en **grupos de trabajo encaminados a diseñar política universitaria** (a nivel global). Máximo 4 puntos.
  - Participación en el **diseño general de planes estratégicos** de centros universitarios. Máximo 4 puntos.
  - Participación en actividades de **promoción social y cooperación para el desarrollo**. Máximo 4 puntos.
  - Participación en **otras actividades relevantes**. Máximo 4 puntos.
- f) Méritos de **gestión académica y participación en órganos de representación** de la Universidad. **Máximo 15 puntos.**
- g) **Formación**. **Máximo 10 puntos.**

**TOTAL 145 PUNTOS POSIBLES SOBRE LOS 80 NECESARIOS PARA ALCANZAR EL 5º NIVEL O GRADO**

## 6.2. Promoción interna del personal docente e investigador de las universidades

Consiste en el acceso de los funcionarios desde el cuerpo y grupo de clasificación profesional al que pertenezcan a un nivel o cuerpo de clasificación superior, así como de los cuerpos docentes de un grupo de clasificación profesional a otros del mismo grupo de clasificación. *(Ello permite pasar de funcionario a laborales dentro de la misma categoría o superior).*

Los TEUs doctores que posean la acreditación de TU serán automáticamente promocionados con efectos retroactivos desde el momento en que se solicita.

Las universidades podrán convocar concursos de promoción interna para que los funcionarios de un cuerpo puedan promocionar al cuerpo superior. A estas convocatorias sólo se podrán presentar los funcionarios de esa universidad que cumplan los

requisitos necesarios para concursar a la plaza convocada.

Puede acceder a los concursos de promoción interna el profesorado de la propia universidad que cumpla los requisitos legales exigidos para acceder a CU.

La carrera profesional del personal laboral se regulará en los convenios colectivos mediante mecanismos de promoción interna.

### 6.3. Funcionarización del PDI-L

Las universidades podrán establecer procesos de funcionarización, previo acuerdo con los órganos de representación del PDI de cada universidad, para la integración de los profesores con contrato laboral en los correspondientes cuerpos de funcionarios. La antigüedad, los méritos de investigación, docencia y gestión logrados a lo largo de la duración del contrato laboral serán reconocidos de manera automática.

## 7. Estructura Retributiva

Según el EBEP, la LOMLOU y el borrador para el personal docente no universitario presentado por el MEC, cambia radicalmente la estructura retributiva. Para evitar cábalas y quimeras innecesarias nos ceñiremos a estos marcos normativos y a la propuesta ministerial.

Las Retribuciones se clasifican en 2 grandes grupos: Retribuciones básicas y Retribuciones complementarias.

Hemos de establecer un modelo retributivo que parta de un sueldo adecuado a las funciones a realizar y homologable a funcionarios/as del mismo nivel en las administraciones estatal y autonómica.

Este Estatuto debe realizar un ejercicio de realismo y reconocer definitivamente una nueva situación, donde las Comunidades Autónomas son las que soportan la carga financiera de las Universidades. Esto implica, como señala el EBEP, que las competencias en materia salarial son compartidas con las CC.AA. y que, por lo tanto, la cuantía de las retribuciones complementarias deben ser negociadas en las respectivas Mesas Autonómicas de Universidad.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y complementarias, salvo el complemento de productividad (así lo señala el EBEP).

## 7.1. Retribuciones básicas

Son las que retribuyen al funcionario según la adscripción a cuerpo y subgrupo y por su antigüedad en el mismo. Son competencia exclusiva del Estado.

El profesorado universitario formará parte del subgrupo A1 y hace referencia a:

- SUELDO
- TRIENIOS

## 7.2. Retribuciones complementarias

Son las que retribuyen las características del puesto ocupado, el nivel de la actividad docente, la investigación, la carrera profesional y el desempeño o productividad. Según el EBEP, estas retribuciones serán establecidas por las correspondientes leyes de cada Administración Pública. (Con toda probabilidad la Administración competente serán las CC.AA ya que son las que pagan nuestro sueldo).

La propuesta consiste en diseñar una escala retributiva que pueda ser homologable para todas las CC.AA, pero sin especificar todos los importes (salvo el Complemento General Docente) ya que es competencia de las CC.AA y de las respectivas Mesas de Universidad de cada CC.AA. Nos inspiramos en una escala retributiva similar a la presentada por el MEC para los docentes no universitarios, pero con algunos cambios.

### Complemento General Docente

Retribuye la peculiaridad de la actividad docente. Este complemento consta de 2 componentes.

*a) Componente de cuerpo o de pertenencia*  
(Equivalente al actual complemento destino).

**3 niveles: CU, TU = CEU y TEU.**

Proponemos que los 3 niveles sean el equivalente de: **30 para CU, 29 para TU y CEU y 28 para TEU.**

*b) Componente de nivel de enseñanza o titulación atribuido al cuerpo*  
(Equivalente al actual complemento específico, componente general).

**2 niveles: Doctor y no Doctor.**

Este complemento supone aumentar las retribuciones. Proponemos para los doctores como mínimo el equivalente del actual complemento específico de los CU

y para los no doctores como mínimo el importe del actual complemento específico de los TU. Estos mínimos podrán ser mejorados en las respectivas CC.AA. en el marco de la negociación colectiva.

### **Complemento de Carrera**

Destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional. Se incluyen 3 componentes:

#### *a) Componente docente*

Incluye como mínimo los actuales quinquenios (pagados en la cuantía que corresponde a la categoría actual del interesado y no a la que ocupaba en el momento de la concesión).

Por lo tanto, el nivel adquirido se consolida al cambiar de cuerpo o universidad ya que es independiente del mismo.

#### *b) Componente de investigación*

Incluye como mínimo los actuales sexenios (pagados en la cuantía que corresponde a la categoría actual del interesado y no a la que ocupaba en el momento de la concesión).

Por lo tanto, el nivel adquirido se consolida al cambiar de cuerpo o universidad ya que es independiente del mismo.

#### *c) Componente de progresión académica*

Incluye los 5 niveles o grados de carrera profesional horizontal especificados en el punto 6.

### **Complemento de Puesto**

Es el actual complemento de cargo establecido en el BOE y los especificados en los respectivos estatutos de cada universidad.

### **Complemento autonómico**

El propio de cada CC.AA. (en alguna CC.AA. puede subsumirse en el Complemento de Carrera).

### **Complemento de Desempeño o Productividad**

Cada CC.AA. y cada universidad, en el marco de la negociación colectiva, podrá establecer un complemento destinado a retribuir el desarrollo de actividades docentes y de investigación, adicionales y excepcionales:

- a) Participación en proyectos de innovación docente.
- b) Participación en congresos de innovación.
- c) Transferencia de tecnología.
- d) Dirección y participación en proyectos de investigación de especial relevancia.
- e) Desarrollo de actividades relevantes que contribuyen a la excelencia universitaria.
- f) Dirección y lectura de tesis doctorales.
- g) Participación en actividades de formación.
- h) Otras actividades.

**Independientemente de la estructura salarial que se apruebe, el nivel mínimo salarial de partida, es decir, incluyendo Sueldo y Complemento General Docente (equivalente a los actuales complementos de Destino y Específico; componente general), debe ser: CU (nivel 30), TU y CEU (nivel 29), TEU (nivel 28).**

De esta manera, las tablas salariales mínimas o de partida serán las siguientes:

**Tabla 1.**

**Tabla salarial complementos mínimos 2008, nueva estructura salarial**

	Sueldo	Componente Cuerpo	Componente Titulación	Total mensual	Total anual (x14)	%
CU (nivel30)	1.135,11	996,72	1008,01	3.139,84	43.957,76	+ 3,3
TU/CEU (nivel 29)	1.135,11	894,03	1008,01	3.037,15	42.520,10	+ 25
TEU (nivel 28)	1.135,11	856,44	1008,01	2.999,56	41.993,84	+ 40
TEU (nivel 28)			470,26	2.461,81	34.465,34	+ 15

**Luego, hay que añadir: Trienios, méritos docentes y de investigación, componente progresión académica y complemento autonómico.**

Como se observa en el cuadro 2, las diferencias de retribuciones mínimas son sustanciales entre el primer cuadro y el segundo:

**Tabla 2.**

**Tabla salarial retribuciones actuales 2008**

	SUELDO	Componente Cuerpo	Componente Titulación	TOTAL mensual	TOTAL anual (x14)
CU	1.135,11	894,03	1008,01	3.037,15	42.520,10
TU y CEU	1.135,11	818,84	470,26	2.424,21	33.938,94
TEU	1.135,11	718,37	290,34	2.143,82	30.013,48



La razón que justifica el incremento de las retribuciones, dentro del nuevo Complemento General Docente, es la considerable pérdida de poder adquisitivo que ha venido sufriendo el profesorado universitario desde 1989 hasta la actualidad. A diferencia de otros cuerpos funcionariales, el profesorado universitario no ha tenido mejoras ni incrementos adicionales al reservarse el Gobierno todas las competencias salariales, mientras que la financiación de las Universidades se ha traspasado progresivamente a todas las Comunidades Autónomas. Esta situación ha tenido efectos muy negativos para el conjunto del PDI que ha visto muy mermadas sus expectativas económicas con relación a otros cuerpos parejos del Estado, transferidos o no, que han experimentado, a lo largo de los últimos 10 o 12 años, un aumento muy sustancial de sus retribuciones (jueces, magistrados, fiscales, inspectores de hacienda, etc...).

Además, el establecimiento de estas retribuciones de carácter estatal (**Sueldo y Complemento General Docente**), junto con el importe de los **Trienios** y el **Complemento de Cargo**, permite mantener una base salarial mínima y común para todo el profesorado y, a la vez, facilita un mayor margen de negociación con las CC.AA. que podrán retribuir, mediante la negociación con los sindicatos, una parte sustancial de la nómina del PDI. En este sentido, cabe incluir en la negociación de las Mesas Autonómicas el **Complemento de Carrera** y el actual **Complemento Autónomico**.

### 7.1. Retribuciones del PDI L

Su escala e importe estará sujeta a la legislación de cada CC.AA. y a los convenios colectivos en vigor

En todo caso, las retribuciones no podrán ser inferiores a 2,5 veces el salario mínimo interprofesional para los contratados a tiempo completo que no requieran el grado de doctor y de 3,5 veces el SMI para los contratados a tiempo completo que requieran el grado de doctor.

## 8. Derechos y deberes del personal docente y/o investigador de las universidades

### 8.1. Derechos

#### 8.1.1. *Derechos individuales*

El personal docente y/o investigador de las universidades tiene los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional, la docencia y la investigación, de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- b) A intervenir y participar en el funcionamiento, la organización y la gestión de la universidad a través de los cauces reglamentarios.
- c) A elaborar iniciativas investigadoras a través de la propia universidad o de órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas integradas en la misma universidad. El profesorado podrá suscribir convenios, a través de su universidad, con otras universidades y entidades públicas o 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.
- d) A que la dedicación docente sea compatible con la realización de las tareas de investigación así como, en su caso, la participación en la gestión universitaria.
- e) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
- f) A la libertad académica, dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades, que les permita su desarrollo personal y profesional.
- h) A licencias especiales, con reserva del puesto de trabajo, para fomentar la investigación y la colaboración interuniversitaria, de acuerdo con los programas establecidos en cada universidad al amparo de la legislación vigente.
- i) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual, laboral, moral y psicológico.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- k) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- l) A percibir la remuneración íntegra del sueldo con todos sus complementos en caso de baja laboral o embarazo de riesgo, independientemente de la duración de ésta.
- m) A la libre asociación profesional.
- n) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones.
- o) A disponer de los medios necesarios para el desarrollo de sus funciones docentes e investigadoras y a la utilización de los servicios, instalaciones y equipamiento existente en la universidad para el desempeño de dichas funciones.
- p) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

### ***8.1.2. El personal académico de las universidades tiene los siguientes derechos individuales ejercidos de forma colectiva***

- a) A la libertad sindical.
- b) A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- c) Al ejercicio de la huelga.
- d) Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- e) Al de reunión, en los términos establecidos en el artículo 46 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

La negociación colectiva, así como la representación y participación institucional del personal académico universitario para la determinación de sus condiciones de trabajo se rige por lo establecido en la legislación básica de la función pública y normativa complementaria, sin perjuicio de las especificidades contenidas en esta Ley.

## **8.2. Deberes**

- a) El personal académico universitario respetará la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico, y deberán actuar de acuerdo con los principios que inspiran el código de conducta de los empleados públicos a que se refiere la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- b) El personal académico de las universidades, en el ejercicio de su actividad, tendrá además los siguientes deberes específicos:
  - a) Contribuir al desarrollo científico, tecnológico o artístico mediante su actividad docente y dedicación investigadora.

- b) Realizar las acciones de formación continua necesarias para la actualización de conocimientos y capacidades profesionales que garanticen un desarrollo adecuado de su función docente e investigadora.
- c) Utilizar los métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de los alumnos y la consecución de los objetivos educativos establecidos.
- d) Respetar la libertad de conciencia y las convicciones religiosas y morales, así como la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad universitaria en los términos previstos en la legislación vigente.
- e) Cualquier otra función que le sea encomendada por la Universidad en el ámbito del ejercicio de su función.

## 9. Selección de personal

Los tribunales de acreditación nacional y autonómico deben contar con presencia sindical. Los criterios de acreditación en todos los casos deben ser públicos, objetivos y motivados.

Para el personal laboral, los criterios de selección se establecerán en los convenios colectivos.

## 10. Jornada

La duración de la jornada laboral del PDI, con régimen de dedicación a tiempo completo tendrá una duración máxima de 35 horas semanales y se distribuirá entre actividad docente, investigadora y de gestión.

La duración de la jornada laboral del PDI con régimen de jornada reducida será como máximo el 50% de la duración de la jornada en régimen de dedicación a tiempo completo.

El profesorado de los cuerpos docentes que haya solicitado jornada reducida, tendrá derecho a que se le conceda la dedicación a tiempo completo cuando lo solicite. Consideramos que el profesorado tiene derecho a la dedicación a tiempo completo incluso en coyunturas de disminución de las necesidades docentes, lo contrario se puede equiparar a una regulación de empleo encubierta.

Si la docencia esta repartida entre centros distantes entre sí, a través de la negociación colectiva, se debe regular el cobro de gastos de desplazamientos y reducción de carga docente.

Se negociará en cada universidad el encargo docente máximo en cómputo anual.

El encargo docente no debe superar, en ningún caso, el límite máximo de 200 horas de docencia presencial en cómputo anual. En la asignación horaria por jornada se tendrá en cuenta que el máximo de horas de docencia diarios será de 5. Además el intervalo entre la primera y la última no superará las ocho horas. La docencia total de un profesor podrá acumularse en determinados periodos del curso a conveniencia del mismo y de conformidad con la Programación Docente del Departamento. La regulación definitiva de la jornada debe pactarse con los órganos de representación de cada universidad, en función de las condiciones específicas de la misma.

Los profesores mayores de 60 años tendrán derecho a una reducción progresiva de su carga lectiva hasta llegar al 50%. Pensamos que la reducción de la carga lectiva, además de ser un derecho y una compensación por la edad y los servicios prestados, es una oportunidad para que las universidades utilicen esas horas para incorporar a profesores jóvenes que pueden aprender de la experiencia de los mayores y formarse correctamente, para sustituirlos cuando accedan a la jubilación.

Se debe eliminar la competencia del Departamento para aumentar la carga lectiva por encima de la máxima. Esta posibilidad, que contempla el R.D. 898, permite a los departamentos aumentar hasta 3 horas lectivas semanales la docencia de algunos profesores para así poder eximir parcial o totalmente de docencia a otros, en atención a las necesidades de investigación, durante un periodo de hasta un año. Los sábáticos o las estancias en otros centros de investigación, deben ser regulados como un derecho del profesorado. En ningún caso la docencia que deja de impartir un profesor debe recaer sobre sus compañeros de departamento, si la consecuencia es aumentar la dedicación docente por encima de la máxima exigida.

El profesorado en formación tendrá cargas lectivas netamente inferiores a las del PDI, en concreto, la carga lectiva del ayudante, como especifica la LOMLOU, no podrá superar los 6 créditos.

La jornada del PDIL no podrá ser superior a la máxima que se establezca para el PDIF.

### 10.1. Reducción de jornada

Es aquella cuya duración se acorta, por causa establecida, en una parte del tiempo de trabajo. Se establece en los supuestos legales fijados en la legislación estatal y/o en la legislación de las respectivas CC.AA. Prevalciendo siempre aquella que suponga una mejora sustantiva para el trabajador demandante.

## 11. Vacaciones, Permisos y Excedencias

### 11.1. Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas del PDI-F serán las establecidas para el personal funcionario.

El PDI tendrá derecho a un permiso retribuido durante los días no lectivos de Navidad y Pascua fijados por el calendario académico.

Cuando coincida con el periodo vacacional una baja por maternidad o una incapacidad temporal, éste quedará interrumpido y podrá disfrutarse cuando finalicen dichas situaciones.

### 11.2. Permisos o Licencias

Las Universidades podrán conceder a su personal docente e investigador permisos o licencias con el fin de mejorar su formación docente o investigadora en una Universidad, institución o centro, nacional o extranjero, de acuerdo con los requisitos y con la duración establecida mediante negociación colectiva.

El PDI tendrá derecho a permisos retribuidos para la realización de investigación en centros distintos (nacionales e internacionales) de donde se presta el servicio.

Los profesores y profesoras que, al menos durante dieciocho meses, hayan permanecido ausentes de la docencia o la investigación por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicios para entidad no académica o en situación de servicios especiales, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras, por un tiempo no superior a tres meses, durante los cuales recibirá la totalidad de las retribuciones que percibiría estando en régimen de dedicación a tiempo completo.

Cuando las profesoras y profesores hayan desempeñado un cargo académico unipersonal durante un período mínimo de 4 años, tendrán derecho a disfrutar a la conclusión del mismo, de un periodo no inferior a un semestre de exención docente para su actualización docente e investigadora.

Los representantes sindicales del profesorado, con un ejercicio mínimo continuado de 4 años, con reducción de carga docente y que hayan ejercido cargos de responsabilidad sindical, tendrán derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigador por un tiempo no superior a seis

meses, durante el cual recibirán la totalidad de sus retribuciones en régimen de dedicación a tiempo completo. Respetando las necesidades de servicio, a lo largo del año, el personal docente y/o investigador tendrá derecho a disfrutar de hasta 10 días de permiso por asuntos particulares.

### 11.3. Excedencias, Permisos o Licencias

Las universidades podrán conceder excedencias con reserva de plaza por un período máximo de 5 años.

### 11.4. Sabáticos

Asimismo, cada siete años de dedicación completa da derecho al profesorado funcionario a acogerse a un año sabático con remuneración completa.

## 12. Promoción interna, acceso y traslado

Existen 3 tipos de concurso: Promoción Interna, traslado y acceso. Las plazas de TU salen, en primer lugar, a reingreso de excedente voluntario, en segundo lugar a promoción interna, en tercer lugar a concurso de traslado y si no se cubren salen a concurso de acceso.

Las plazas de CU salen, en primer lugar a reingreso de excedente voluntario, en segundo lugar a concurso de promoción interna, en tercer lugar a concurso de traslado y si, en última instancia, siguen sin ser cubiertas procederá un concurso de acceso. Las universidades podrán convocar entre sí concursos de traslado entre funcionarios docentes e investigadores del mismo cuerpo para cubrir plazas vacantes en la RPT, avalando la posibilidad de reagrupación de la vida familiar como situación característica.

## 13. Formación

Es un derecho y constituye un mérito en la carrera profesional del PDI.

Las Universidades incluirán en su presupuesto anual una partida suficiente para la formación del profesorado docente e investigador. El Gobierno de España y las CC.AA. facilitarán los recursos necesarios para hacer frente a esta inversión formativa.

Esta formación será objeto de negociación colectiva y estará compuesta por cursos formativos presenciales y no presenciales y por bolsas de viaje que faciliten el intercambio docente universitario, la preparación de proyectos de investigación y la movilidad internacional del profesorado universitario, en aras de mejorar su cualificación y formación.

Las universidades, a través de los fondos formativos y en función de sus necesidades docentes, facilitarán las capacidades del profesorado joven para que éste puedan asumir los méritos y requisitos necesarios para su acreditación.

Las universidades promoverán el acceso al doctorado de su profesorado. A ese respecto, los CEU y TEU tendrán derecho a la reducción a la mitad de la carga docente durante el periodo de realización del doctorado.

Los convenios colectivos regularán las medidas para favorecer la formación del PDIL, especialmente para el PDI en formación. Estas medidas incluirán apoyos para la movilidad, reducción de carga docente o planes de formación.

## 14. Jubilación

Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios que deseen jubilarse a los 65 años, podrán hacerlo y para ello deberán solicitarlo al Rector de la Universidad a la que pertenecen.

La jubilación de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios se producirá de acuerdo con las previsiones de la ley (...) que posibilita la jubilación a los 70 años.

En todo caso la efectividad de la jubilación estará referida, en cada caso, a la finalización del curso o cuatrimestre académico correspondiente.

Con el fin de facilitar la renovación generacional del profesorado, las Universidades y las CC.AA. podrán diseñar programas específicos de jubilación anticipada, en función de la programación académica y atendiendo a la edad del personal docente e investigador funcionario y a los años de servicio prestado.

Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios podrán solicitar la jubilación voluntaria siempre que hayan cumplido 60 años de edad y 30 años de servicios prestados o haber cumplido 65 años y acreditar al menos 15 años de servicios prestados.

Las Universidades abonarán a los docentes que se jubilen anticipadamente, al menos el importe correspondiente a la diferencia entre la cuantía de la jubilación máxima establecida por la Seguridad Social y el 95% de las retribuciones brutas anuales en el momento de la solicitud de jubilación anticipada.



En el momento de acceder a la jubilación anticipada, el profesor o profesora podrá optar por el abandono definitivo de la universidad o por mantenerse en la misma como profesorado emérito hasta cumplir los 70 años de edad. En este caso, la retribución establecida en el apartado anterior se satisfará a partir de un contrato de profesor/a emérito/a.

Estas prestaciones económicas derivadas de los programas de jubilación anticipada podrán ser objeto de mejora mediante la negociación colectiva en cada Universidad y/o CC.AA.

Los profesores de universidad pueden disfrutar de la jubilación parcial. El profesorado podrá percibir simultáneamente un salario público y una pensión

### 15. Incompatibilidades

Las reconocidas por la LOU y la LOMLOU.

### 16. Acción

Social Las normas de acción social deben aplicarse a todo el personal docente e investigador universitario y deben negociarse en las Mesas Autonómicas y/o en las Mesas de cada Universidad.

Además de la regulación estatal, el personal docente e investigador tendrá derecho a que se le apliquen las leyes de Acción Social de la CC.AA correspondiente, siempre y cuando éstas supongan una mejora en sus condiciones socio-laborales.



## FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE CCOO

Plaza de Cristino Martos, 4, 4ª planta  
28015 Madrid

Tel.: 91.540.92.03

Fax: 91.548.03.20

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

**CCOO**  
enseñanza