



BORRADOR DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E
INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

Preacuerdo de la Mesa Sectorial de Universidades

7-1-2011

COMENTARIOS GENERALES.

Se valora positivamente la elaboración de Estatuto tras muchos años de espera. Hay aspectos en él que se ven positivos, entre los que cabe destacar:

- 1) Por primera vez, se refleja en el Estatuto las diversas facetas de la actividad de los profesores universitarios y de los investigadores. En especial, la investigación y también la transferencia del conocimiento y la gestión son consideradas y se les da la relevancia debida.
- 2) Se dignifican, en el contexto de la función pública, las figuras de profesor titular y catedrático al elevar su nivel al 28 y 30 respectivamente.
- 3) La carrera horizontal, y algunas otras medidas del Estatuto, conceden la flexibilidad necesaria para, en un contexto de equidad, generar los incentivos suficientes para que cada uno desarrolle al máximo sus mejores capacidades.
- 4) Los diversos mecanismos de movilidad.

No obstante, hay aspectos que despiertan gran preocupación, por las consecuencias que puede tener para las universidades españolas y la imagen que la Universidad va a transmitir a la sociedad, especialmente en momentos de crisis como los que atravesamos. En general, el borrador de Estatuto resulta excesivamente prolijo en algunos aspectos, lo que puede suponer una dificultad para la flexibilidad necesaria para resolver los problemas. Los temas fundamentales de preocupación, difícilmente asumibles y algunos de ellos críticos y completamente inasumibles se refieren a:

1. **Ámbito de aplicación del Estatuto:**

Hay una cierta ambigüedad sobre el ámbito de aplicación del estatuto: en algunos artículos se cita expresamente que son los cuerpos docentes universitarios mientras que en otros se refiere al conjunto del PDI de las universidades públicas

2. **Asuntos de dedicación docente del profesorado:**

En el borrador del estatuto se desarrollan las posibilidades de intensificación del personal docente e investigador y por otra parte se ponen límites a la consecución de las posibilidades de intensificación (dedicación docente máxima 240 +180). Resulta innecesario y claramente obstaculizante la inclusión en este estatuto del detalle y la categorización de las tareas docentes. La relación de tareas es demasiado prolija, muchas de ellas difícilmente computables y que entrarían en las tareas realizadas en la jornada laboral total del profesorado.

La inclusión de la figura de TEU en este régimen general de dedicación supondría para muchas universidades la necesidad de una ampliación de plantilla para poder cubrir la docencia que actualmente atienden estas figuras. Esto mismo podría ocurrir como consecuencia de la aplicación de la reducción de dedicación docente planteada en el estatuto para el profesorado mayor de 60 años.

La aplicación de tareas recogidas dentro de las tareas de dedicación básica y complementaria se considera de forma general que supondría un importante incremento de las plantillas de profesorado en un momento en el que el capítulo de personal de los presupuestos de las universidades está muy limitado.

Se solicita modificación del artículo 9 y en especial del artículo 14.8 (crítico), de forma que la intensificación docente sea viable y que el concepto de actividades docentes básicas y complementarias quede definido de manera general, evitando los problemas que plantea al estrategia actual de asignar todas y cada una de las actividades a una u otra categoría.

Se solicita modificación del artículo 28.5 y supresión del 28.7

3. Asuntos económicos:

Se considera inaplicable la norma si no va acompañada de medidas económicas. Entre otras consideraciones, su aplicación podría significar un claro incremento del Capítulo I en los presupuestos de las Universidades. En situación de crisis, la aplicación de este Estatuto generaría una grave dificultad económica para muchas universidades.

Si bien se valora positivamente la consolidación de los niveles 28 y 30, así como la implantación de la carrera horizontal, hay fuertes incertidumbres sobre la repercusión en los presupuestos de las universidades con las limitaciones de coste de personal por las que se ve afectado el Capítulo I. En este sentido se echa en falta que el estatuto del PDI vaya acompañado de una memoria económica y la clarificación de su repercusión a nivel de Comunidad Autónoma y presupuestos de las universidades.

Esta situación se ve acentuada al no incluirse ninguna medida de flexibilidad salarial.

4. Asuntos de Organización y Gobernanza de las universidades

Cuando se trata de aplicar instrumentos modernizadores (Estrategia 2015) para un mejor gobierno y gestión universitaria, esta norma nos lleva a una sindicalización de la universidad. Esto puede traducirse en más emolumentos (gasto) y menos esfuerzo (eficacia y excelencia).

Hay una continua referencia a la negociación con los sindicatos de gran número de aspectos y su cita repetida a lo largo del articulado (aprox. 15 veces).

Se entiende que bastaría con una referencia general al cumplimiento del Estatuto Básico del Empleado Público. La excesiva sindicalización de la gestión universitaria llevaría a una confusión entre las condiciones de trabajo (objeto de la negociación) y la organización de trabajo académico.

En cuanto a las numerosas remisiones que en el proyecto se efectúan a la negociación colectiva (art.1.3; art.6 ñ; art.13.2; art. 14.6.a; art. 14.9; art. 15.1; art. 15.5; art.16.6; art. 19.3; art. 28.2; art. 31.1; Adicionales 6ª, 7ª,10ª, 12ª,14ª y 15ª), deberían distinguirse aquellas materias que corresponden a las potestades de organización de las Universidades, como Administraciones Públicas, o que afectan al ejercicio de los derechos de los ciudadanos usuarios del servicio público educativo y que, por ende, están excluidas de la negociación colectiva por disposición expresa del art. 37.2 apartados a) y b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Y en tales casos, sustituir las referencias a la negociación colectiva, por los **derechos de información y consulta** que a la representación de los trabajadores reconoce el art. 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

En virtud de ello, se **solicita** modificación de: *artículo 6.2.d), artículo13.2, artículo 14,6.a); 14.9; artículo 19.3, artículo 31.1, disposición adicional 10ª y 12ª.*

Debería **incluirse** un artículo que expresara:

Artículo X--: La dirección y control de la actividad laboral del personal docente e investigador corresponde a las universidades, que la ejercerán a través de sus órganos de gobierno y representación, de conformidad con lo previsto en al art. 37.2.d) de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público y el art. 20 de la ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

5. Conexión con otros desarrollos normativos:

Las figuras contractuales no recogen con claridad y profundidad las recogidas en el Proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Si bien es un proyecto en trámite parlamentario, debería buscarse la forma de remitir a la normativa vigente y de manera que permita incluir además otras

figuras como las de Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, investigador distinguido..., y nuevas modalidades que puedan plantearse en el futuro.

Habría que contemplar también la conexión y deseable congruencia de los aspectos de movilidad del PDI, así como sus derechos y deberes en sus actividades de investigación con lo dispuesto en el Proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

[Se propone modificación del artículo 5; artículo 7 y artículo 15.1; y artículo 9 h\) \(RD de Doctorado\)](#)

6. Carrera Horizontal:

La existencia de incentivo se considera adecuada, al margen de las limitaciones presupuestarias que se han señalado, si bien es recomendable que se simplifique al máximo el proceso de evaluación.

Se considera que los criterios básicos propuestos para la evaluación de la carrera horizontal académica pueden suponer una falta de incentivo por la limitación expresa de los distintos apartados (puntuación máxima alcanzable en cada uno de ellos).

[Se propone revisión del artículo 16 y anexo](#)

7. Observaciones Generales:

El borrador del Estatuto entra en detalle prolijos en diversos apartados como, la relación de derechos (art. 6), de deberes (art. 7), actividades docentes (art. 9), actividades (art. 8), actividades docentes (artículo 9), investigadoras (art. 10), de innovación (art. 11), de dirección y gestión (art. 12), deberían ser revisados. Al mismo tiempo, entrando en tanto detalle se han quedado atrás aspectos como el deber de utilizar el nombre de la institución (cuando sí está recogido como derecho) (ver propuesta de modificación de estos artículos).

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

<i>Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. Este real decreto tiene por objeto establecer el régimen jurídico de aplicación al personal docente e investigador de las universidades públicas españolas, pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios previstos en el artículo 56 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.</p> <p>2. Las disposiciones contenidas en este real decreto serán de aplicación al conjunto de la actividad académica del personal docente e investigador de las universidades públicas y que comprende su actividad docente, investigadora, de participación institucional y de gestión universitaria, así como la relativa a la transferencia de conocimiento y la innovación.</p> <p>3. De acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, lo dispuesto en este real decreto regirá también, en lo que sea de aplicación, al personal docente e investigador contratado a que se refieren los artículos 48 a 54 bis de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, así como al personal que, bajo cualquier modalidad contractual prevista legalmente, desarrolle alguna de las actividades mencionadas en el apartado anterior, al servicio de las universidades públicas españolas, todo ello sin perjuicio de la aplicación del resto de la legislación laboral y la negociación colectiva y de las competencias que sobre dicho personal correspondan a las Comunidades</p>	

<p>Autónomas.</p> <p>4. Las universidades establecerán los mecanismos que consideren necesarios para garantizar el perfecto cumplimiento de las previsiones y disposiciones establecidas en este estatuto. Dichos mecanismos deberán tener en cuenta los diferentes niveles de responsabilidad académica en la toma de decisiones y en su ejecución.</p>	
<p><i>Artículo 2. Relaciones de puestos de trabajo.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 70 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, las universidades públicas incluirán, anualmente, en el estado de gastos de su presupuesto y en función de la naturaleza y objetivos de las actividades académicas y las enseñanzas que se impartan en ellas, la relación de puestos de trabajo de su personal docente e investigador, en la que se relacionarán debidamente clasificadas todas las plazas reservadas a dicho personal, incluyendo al personal docente e investigador contratado. Dicha relación deberá hacerse pública y estar a disposición de los ciudadanos que la soliciten.</p> <p>2. El conjunto del personal docente e investigador contratado no podrá ser superior al 49 por ciento del total correspondiente a la universidad. El cómputo se realizará en equivalencias a tiempo completo y sólo tendrá en cuenta a aquel personal que imparta docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de títulos oficiales. A estos efectos, no será computable el personal de los centros previstos en el artículo 48.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 12 de diciembre.</p> <p>3. Las universidades públicas, tomando en consideración lo dispuestos en el artículo 37.1.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del</p>	<p>Se sugiere aclarar la referencia a al artículo 48.4 de la Ley Orgánica 6/2001, ya que este punto está recogido en la ley orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la LOU.</p>

Empleado Público, podrán modificar la relación de puestos de trabajo de su personal docente e investigador funcionario por ampliación de las plazas ya existentes o por minoración o por cambio de denominación de las plazas vacantes, en la forma que indiquen sus estatutos, sin que en ningún caso pueda rebasarse el porcentaje de personal contratado a que se refiere el apartado anterior. Lo establecido en este apartado se entenderá en todo caso con sujeción a las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas respecto del desarrollo y ejecución del presupuesto de las universidades.

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

CAPÍTULO II

Estructura de Personal Docente e Investigador universitario

<i>Artículo 3. Personal docente e investigador funcionario.</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. El profesorado funcionario de las universidades pertenecerá a los cuerpos docentes de Catedráticos o Profesores Titulares de Universidad. Dicho profesorado tendrá plena capacidad docente e investigadora.</p> <p>2. Asimismo, y en tanto no se integren en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, de acuerdo con las previsiones establecidas en las disposiciones adicionales primera y segunda de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, constituye también profesorado funcionario de las universidades el personal docente perteneciente a los Cuerpos de Catedráticos y Profesores Titulares de Escuelas Universitarias, que conservarán plena capacidad docente y, en su caso, investigadora.</p> <p>3. Los puestos reservados al personal funcionario a que se refieren los apartados anteriores serán desempeñados por funcionarios de carrera y, en su caso, por funcionarios interinos en los términos establecidos en el artículo 27 de este estatuto.</p>	

<i>Artículo 4. Personal docente e investigador universitario contratado.</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral a través de cualquiera de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario reguladas en los artículos 48 y siguientes de la Ley Orgánica 6/2001, de 12 de diciembre, de Universidades. Asimismo, podrán contratar dicho personal mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.</p> <p>2. Son modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Ayudantes.b) Profesores Ayudantes Doctores.c) Profesores Contratados Doctores.d) Profesores Asociados.e) Profesores Visitantes. <p>3. La contratación del profesorado a que se refiere el apartado anterior se regirá por los principios de mérito y capacidad, y se ajustará a las reglas exigidas en los artículos 49 a 54 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, así como a lo dispuesto, en su caso, por las Comunidades Autónomas y los convenios colectivos. A los efectos de la exigencia, en los casos en que así proceda, de la previa evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine, se considerará que ha obtenido dicha evaluación positiva el profesorado funcionario de carrera perteneciente a</p>	

los cuerpos docentes, así como aquellos que estuvieran en posesión de la acreditación para acceder a dichos cuerpos.

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

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

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

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

<i>Artículo 5. Otro Personal Docente e Investigador.</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. Las universidades podrán contratar por obra o servicio personal investigador con cargo a programas estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística.</p> <p>2. Estos contratos se regirán por lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores y la retribución de estos investigadores no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice idénticas o análogas actividades. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpirán, en su caso, su cómputo.</p> <p>3. Las universidades, de conformidad con las disposiciones previstas en este estatuto y los acuerdos colectivos que las desarrollen, regularán el régimen de participación en las actividades académicas de este personal, asegurando, en todo caso, su consideración y su integración en la universidad durante el período en que esté vinculado a ella. Igualmente, las universidades incluirán a este personal investigador en los procesos electorales atendiendo a la naturaleza de su vinculación temporal con la universidad.</p>	<p>AÑADIR:</p> <p><i>A efectos de conectar el Estatuto del PDI con la Ley de la Ciencia se propone incluir en el artículo 5, previo al actual 5.1., mención expresa a la posibilidad de contratación de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador contempladas en el artículo 19 de la Ley de la Ciencia (o remitiendo de forma más general a la normativa que regula la Ciencia y la Innovación) y otras figuras de contratación postdoctoral y sin perjuicio de lo que se regule en un futuro.</i></p> <p>AÑADIR:</p> <p><i>En el 5.2, se considera importante que se haga mención expresa: de acuerdo con lo estipulado en la disposición adicional decimoquinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, modificada por el Artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo". XXX de la Ley de Reforma del Mercado de Trabajo o las modificaciones que en legislación posterior incidan sobre estos contratos. (Pendiente de analizar cómo afectarían las enmiendas de la ley de la Ciencia)</i></p>

CAPÍTULO III

Derechos y deberes del personal docente e investigador universitario

<i>Artículo 6. Derechos del personal docente e investigador universitario</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. En el ámbito de este estatuto, el personal docente e investigador tendrá los siguientes derechos básicos, adicionales o complementarios a los que indiquen las leyes respecto a su carácter de personal investigador:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Al ejercicio de sus funciones con plena libertad académica, de acuerdo con los derechos fundamentales de libertad de pensamiento y expresión, libertad de investigación y libertad de cátedra y con sujeción a lo previsto en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico.b) Al desarrollo de la carrera profesional establecida en este estatuto, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades, que le permitan ejercer el desempeño efectivo de las tareas y funciones de su actividad profesional.c) A la efectiva consecución del principio de igualdad de género en el desempeño de las funciones académicas y representativas, en la contratación de personal y en el desarrollo de la carrera profesional.d) A recibir, cuando sea necesario, la orientación y medios necesarios para atender debidamente a estudiantes que presenten algún tipo de discapacidad. Igualmente, el personal docente e investigador que presente algún tipo de discapacidad recibirá los medios y atención necesarios para la adecuada realización de sus tareas.e) A participar en los programas de premios e incentivos para la mejora	<p><i>Comentario: Se considera innecesariamente prolijo, debería ser revisado y reducido a sus aspectos esenciales. En el caso de mantenerse en este formato de detalle se solicita.</i></p> <p><i>AÑADIR en ARTÍCULO 6. 2 d)</i></p> <p>d) Facilitarán los medios de identificación personal como personal docente e investigador de la universidad y los medios para la realización de sus actividades, en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias y condiciones generales de la universidad.</p>

<p>de la investigación y la innovación educativa.</p> <p>f) A la plena integración en las estructuras docentes e investigadoras de la universidad y a su efectiva adscripción a estas a los efectos de su participación en procesos electorales.</p> <p>g) De sufragio activo y pasivo en la formación de los órganos representativos de gobierno, y de participación activa en los órganos de gobierno y gestión de los que forme parte, de acuerdo con lo previsto en los estatutos de la universidad.</p> <p>h) A la compatibilidad de la dedicación docente e investigadora con la participación en la gestión universitaria, de acuerdo con lo establecido en los estatutos.</p> <p>i) A la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los procesos electorales para cargos de gestión y dirección.</p> <p>j) A contar, en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias y condiciones generales de la universidad, con las instalaciones y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones, docentes e investigadoras, sin perjuicio del respeto a los principios de eficacia y eficiencia.</p> <p>k) A la consideración y respeto de su actividad académica y a su evaluación de conformidad con criterios objetivos, transparentes y públicos, fijados en las normas jurídicas correspondientes.</p> <p>l) A la información y a la participación en las cuestiones que afectan al funcionamiento, la organización y la gestión de la vida universitaria, a través de los cauces reglamentarios y de acuerdo con lo previsto en los estatutos.</p> <p>m) A ser reconocido y amparado como autor o coautor de los trabajos académicos en los que participe.</p> <p>n) A disfrutar, en los términos establecidos por la normativa vigente, de licencias especiales, con reserva del puesto de trabajo, para fomentar la movilidad y la colaboración interuniversitaria.</p>	
---	--

<p>ñ) A la negociación colectiva, la representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico de la función pública y en este estatuto.</p> <p>o) A asistir a jornadas, seminarios, reuniones, congresos o encuentros científicos, artísticos o técnicos relacionados con su actividad académica, conforme a lo que estatutaria o reglamentariamente disponga su universidad.</p> <p>p) A usar, de acuerdo con las previsiones estatutarias, el nombre de la institución a la que pertenece en la realización de su actividad académica.</p> <p>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 conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>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.</p> <p>s) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro de trabajo o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>t) A cualesquiera otros derechos individuales o ejercitables de forma colectiva reconocidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto del ordenamiento jurídico.</p> <p>2. Para la plena efectividad de estos derechos, las universidades:</p> <p>a) Informarán, facilitarán y orientarán al personal docente e</p>	
---	--

<p>investigador sobre las condiciones de desarrollo de su carrera profesional.</p> <p>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.</p> <p>c) Formularán políticas de igualdad de género promoviendo una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, gestión y evaluación de la universidad.</p> <p>d) Facilitarán los medios de identificación personal como personal docente e investigador de la universidad y los medios para la realización de sus actividades.</p>	
<p><i>Artículo 7. Deberes del Personal Docente e Investigador universitario.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>Además de los que indiquen las leyes respecto a su carácter de personal investigador, son deberes del personal docente e investigador los siguientes:</p> <p>a) Desarrollar su actividad académica con pleno respeto a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico y, especialmente, cumplir con los deberes establecidos en los artículos 52 a 54 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como con las obligaciones y deberes que establezca la universidad de acuerdo con sus normas.</p>	<p>Comentario: Se considera innecesariamente prolijo, convendría que fuera revisado y reducido a sus aspectos esenciales.</p> <p>En el caso de mantenerse en este formato de detalle se solicitan las siguientes modificaciones:</p> <p>AÑADIR XX) A utilizar, de acuerdo con las previsiones estatutarias, el nombre de la institución a la que pertenece en la realización de su actividad académica.</p>

<p>b) Respetar la libertad de conciencia y la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad universitaria.</p> <p>c) Participar en el desarrollo científico, tecnológico o artístico de la sociedad con sujeción a prácticas y principios éticos reconocidos en la comunidad docente e investigadora, y en las acciones de formación continua necesarias para la actualización de sus conocimientos y capacidades profesionales.</p> <p>d) Desarrollar las tareas docentes, de investigación, innovación y transferencia de conocimiento y de gestión que le asigne la universidad en la que realiza su actividad. A tal efecto, las universidades, en función de las necesidades de su programación académica, del personal docente e investigador disponible, de su conocimiento, formación y régimen de dedicación y de la mejor adaptación de los recursos, asignarán anualmente, a través de los órganos competentes de la universidad en los que se integre, las tareas que deberá desarrollar el personal docente e investigador, de forma que aseguren el cumplimiento de los objetivos formativos de la institución.</p> <p>e) Utilizar los métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de los alumnos y su evaluación, para la consecución de los objetivos educativos marcados.</p> <p>f) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y gestión de los que forma parte.</p> <p>g) Participar en los procesos y comisiones o tribunales que deban juzgar la obtención de grados académicos, la acreditación del profesorado universitario, los concursos para la selección del profesorado universitario, los tribunales evaluadores de trabajos de fin de Grado y Máster, así como la admisión de estudiantes en las enseñanzas que se impartan en la universidad.</p> <p>h) Participar de forma activa en la prevención de riesgos laborales y en el mantenimiento de las instalaciones y equipos.</p>	<p>AÑADIR</p> <p><i>ZZ) Y aquellas que sean aplicables, en su caso, de las que estén reflejadas en la normativa que regula la Ciencia e Innovación</i></p> <p><i>Completar redacción:</i></p> <p>g) Participar en los procesos y comisiones o tribunales que deban juzgar la obtención de grados académicos, la acreditación del profesorado universitario, los concursos para la selección del profesorado universitario, los tribunales evaluadores de trabajos de fin de Grado y Máster, así como en los procesos de la admisión de estudiantes en las enseñanzas que se impartan en la universidad.</p>
--	---

<p>i) Participar en las actividades de formación a lo largo de la vida que la universidad programe y para las que se le requiera.</p> <p>j) Promover la difusión del conocimiento y la promoción y el fomento de la cultura científica en la sociedad.</p> <p>k) Participar en los procesos de evaluación y de mejora de la calidad universitaria para los que se le requiera.</p> <p>l) Participar en todas aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.</p> <p>m) Ejercer, en su caso, los cargos académicos con responsabilidad y equidad.</p>	
---	--

CAPÍTULO IV	
Funciones y dedicación del profesorado universitario	
<i>Artículo 8. Actividades del personal docente e investigador</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. El personal docente e investigador universitario, cualquiera que sea su régimen de vinculación, desarrollará todas las actividades necesarias para propiciar una universidad pública de calidad, moderna y competitiva internacionalmente.</p> <p>2. La actividad académica del personal docente e investigador, teniendo en cuenta su categoría, comprende la realización de funciones docentes, de investigación, de innovación y transferencia de conocimiento, y de gobierno, dirección, representación y gestión.</p> <p>3. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal docente e investigador quedarán anualmente reflejadas en el plan individual de dedicación académica (PDA). Este plan, una vez aprobado, será accesible a la comunidad universitaria en la forma que regule la universidad. Las universidades establecerán, asimismo, mecanismos adecuados y efectivos para comprobar el cumplimiento individual de este plan, garantizando su transparencia.</p> <p>4. Sin perjuicio de lo que se señala en los artículos siguientes, son funciones del personal docente e investigador universitario:</p> <p>a) La planificación, programación e impartición de las materias,</p>	<p><i>Comentario:</i></p> <p><i>Se considera innecesariamente prolijo, convendría que fuera revisado y reducido a sus aspectos esenciales.</i></p> <p>AÑADIR</p> <p><i>ZZ) Y aquellas que sean aplicables, en su caso, de las que estén reflejadas en la normativa que regula la Ciencia e Innovación</i></p>

<p>asignaturas, cursos o módulos (presenciales, semipresenciales y virtuales), así como el desarrollo de tutorías y demás actividades de orientación y apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>b) La evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, de acuerdo con la planificación docente que aprueben los órganos competentes de la universidad, y la participación en el diseño, desarrollo e implantación de los procesos de innovación educativa.</p> <p>c) La participación en el diseño, desarrollo e implantación de materiales docentes para la enseñanza.</p> <p>d) La participación en el diseño, la propuesta, la promoción y el desarrollo de actividades formativas que organice la universidad, ya sean de grado, posgrado, formación continua o de extensión universitaria.</p> <p>e) La participación en la generación de conocimiento mediante el diseño, la propuesta, la promoción y el desarrollo de actividades de investigación.</p> <p>f) La participación en la transferencia de conocimiento y tecnología generada mediante el diseño, la propuesta, la promoción y la ejecución de actividades de innovación y desarrollo, desarrollo patentes y registro de modelos y la participación, en su caso, en la creación de empresas de base tecnológica de origen académico, con especial participación en actividades de promoción del desarrollo regional.</p> <p>g) La 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.</p> <p>h) La participación en actividades de dirección, gestión y representación institucional de la universidad.</p> <p>i) La participación en las actividades de representación sindical de la</p>	
---	--

<p>universidad.</p> <p>j) La participación en los planes y programas de evaluación institucional, a cualquier nivel, que establezca la universidad o las entidades con competencia reconocida.</p> <p>k) La participación en los procesos y concursos establecidos por la universidad para el acceso a la condición de profesores universitarios, tanto de los cuerpos docentes como de profesores contratados.</p> <p>l) La participación en todas aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.</p>	
<p>Artículo 9. Actividades docentes del Personal Docente e Investigador</p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. Teniendo en cuenta su categoría y régimen de dedicación, así como la orientación académica personal, las actividades docentes del personal docente e investigador comprenden las acciones, tareas y trabajos que suponen la transmisión del conocimiento y el apoyo para la adquisición de competencias por los estudiantes a través de los procesos formativos. Implican participar en la preparación e impartición de enseñanzas dentro de la rama de conocimiento y ámbito disciplinar a los que pertenece, en cualquier titulación y centro de su universidad, entendiendo por ámbito disciplinar el conjunto de materias y saberes adecuados a sus conocimientos y formación.</p> <p>Estas actividades comprenden, entre otras:</p> <p>a) Docencia presencial: clases teóricas, seminarios, clases interactivas de tutorización en grupo y clases prácticas.</p> <p>b) Tutorías individuales, orientación y atención a los estudiantes.</p> <p>c) Dirección, seguimiento y evaluación de prácticas externas (en instituciones y empresas).</p>	<p><i>Comentario: Se considera innecesariamente prolijo, convendría que fuera revisado y reducido a sus aspectos esenciales. En el caso de que se mantenga el actual formato de detalle se solicitan las siguientes modificaciones:</i></p> <p>AÑADIR:</p> <p>1. Teniendo en cuenta su categoría y régimen de dedicación, así como la orientación académica personal, las actividades docentes del personal docente e investigador comprenden las acciones, tareas y trabajos que suponen la transmisión del conocimiento y el apoyo para la adquisición de competencias por los estudiantes a través de los procesos formativos y la evaluación de los resultados de aprendizaje. Implican participar en la preparación e impartición de enseñanzas dentro de la rama de conocimiento y ámbito disciplinar a los que pertenece, en cualquier titulación y centro de su universidad, entendiendo por ámbito disciplinar el conjunto de materias y saberes adecuados a sus conocimientos y formación.</p>

<p>d) Participación en la elaboración de materiales docentes para la enseñanza, en particular aquellos en formato electrónico y virtual para las enseñanzas a distancia.</p> <p>e) Participación como tutor en el seguimiento de los estudiantes que cursen asignaturas semipresenciales o virtuales y en procesos de autoevaluación continua de estudios.</p> <p>f) Dirección, seguimiento y evaluación de trabajos que deban realizar los estudiantes en el marco de las materias o asignaturas, individuales y en grupo.</p> <p>g) Dirección de trabajos de fin de Grado o Máster.</p> <p>h) Dirección de tesis doctorales.</p> <p>i) Actividades de formación y supervisión de investigadores noveles.</p> <p>j) Preparación de guías docentes.</p> <p>k) Preparación y realización de exámenes y evaluaciones (continua y final).</p> <p>l) Participación en programas de innovación educativa institucionales.</p> <p>m) Docencia en actividades de formación continua.</p> <p>n) Participación en la dirección y coordinación académica de las enseñanzas en todas las etapas.</p> <p>ñ) Gestión y participación en programas de intercambio y movilidad internacionales e interuniversitarios.</p>	<p>Estas actividades comprenden, entre otras:</p> <p>.../...</p> <p>MODIFICAR</p> <p>e) Participación como tutor en el seguimiento de los estudiantes que cursen Docencia en asignaturas semipresenciales o virtuales y en procesos de autoevaluación continua de estudios.</p> <p>AÑADIR</p> <p>h) Dirección de tesis doctorales, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.</p>
<p>Artículo 10. Actividades investigadoras del personal docente e investigador.</p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. Las actividades de investigación del personal docente e investigador comprenden las acciones, tareas y trabajos que contribuyen a la</p>	<p>Comentario: Se considera innecesariamente prolijo, convendría que fuera revisado y reducido a sus aspectos esenciales. En el</p>

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) El diseño, la dirección y la ejecución material de trabajos y proyectos de investigación, tanto básica como artística, aplicada o tecnológica, ya sea individualmente o en grupo.
- b) La coordinación, la dirección y la supervisión de los grupos de investigación, así como la participación en ellos.
- c) La dirección de tesis doctorales y trabajos orientados a la investigación de fin de Máster.
- d) La supervisión y la formación de investigadores, individualmente o como coordinador o miembro de un grupo de investigación.
- e) El diseño, la gestión y la utilización de infraestructuras e instalaciones para la investigación
- f) La puesta a punto de instrumentos, técnicas, protocolos o procedimientos de utilidad en un grupo de investigación.
- g) La difusión del conocimiento a la comunidad científica mediante la redacción de publicaciones, libros, informes u otros medios establecidos en cada disciplina académica.
- h) La dirección, la organización y la participación en congresos, conferencias y reuniones científicas.
- i) El diseño, la gestión y la participación en redes y programas de investigación autonómicos, estatales e internacionales.
- j) La coordinación, la dirección y la realización de actividades que contribuyan a la internacionalización de la investigación, individualmente o como parte de un grupo.
- k) Colaboraciones con otros grupos o investigadores, nacionales y extranjeros.

caso de que se mantenga el actual formato de detalle se solicitan las siguientes modificaciones

AÑADIR

ZZ) Y aquellas que sean aplicables, en su caso, de las que estén reflejadas en la normativa que regula la Ciencia e Innovación

<p>l) La participación en procesos de evaluación por pares. m) El asesoramiento a instituciones académicas y la participación en comités de revistas científicas y académicas. n) La planificación, la ejecución y la participación en actividades científicas formativas, individuales o del grupo de investigación. ñ) El diseño y la implantación de planes de calidad y protocolos de buenas prácticas y de seguridad en investigación, así como la participación en comités de ética en la investigación. o) Las actividades de difusión de la ciencia y de los beneficios sociales de la investigación científica dirigida a los entornos educativos preuniversitarios y a la sociedad en general. p) La participación en todas aquellas otras actividades investigadoras que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.</p> <p>2. El personal docente e investigador doctor tendrá plena capacidad investigadora.</p>	
<p>Artículo 11. Actividades de innovación y transferencia de conocimiento del personal docente e investigador.</p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>Las actividades de transferencia de conocimiento y tecnología constituyen en muchas ocasiones la culminación de las actividades de investigación y un compromiso de la universidad con la sociedad. Comprenden las actuaciones, tareas y trabajos científicos, tecnológicos y artísticos que el personal docente e investigador realice, individualmente o como parte de un grupo de investigación, y propicien la aplicación de avances del conocimiento a la sociedad y sus agentes, tanto públicos como privados, en el ámbito de la I+D, mediante procesos de desarrollo tecnológico e</p>	<p>Observación:</p> <p><i>Se considera innecesariamente prolijo, convendría que fuera revisado y reducido a sus aspectos esenciales. En el caso de que se mantenga el actual formato de detalle se solicitan las siguientes modificaciones:</i></p>

<p>innovación.</p> <p>Estas actividades comprenden, entre otras:</p> <ul style="list-style-type: none">a) El diseño, la dirección y la ejecución material de proyectos técnicos y trabajos aplicados científicos, artísticos, sociales y culturales que supongan innovación o transferencia de conocimiento.b) El desarrollo, en el marco de lo establecido por la universidad, 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) La creación de empresas de base tecnológica de origen académico y basadas en el conocimiento, o la participación en ellas.d) Colaboraciones con organismos públicos de investigación, parques científicos y tecnológicos, centros tecnológicos, empresas u otros organismos públicos o privados, en proyectos de investigación aplicada, desarrollo e innovación.e) Puesta en marcha y participación en mecanismos estables de conocimiento, intercambio, compartición y fomento de información científico-técnica y actividades de transferencia e innovación con empresas, organismos e instituciones públicos y privados, de acuerdo con los criterios aprobados por los órganos de gobierno de la universidad.f) La participación en incubadoras de empresas a partir de los resultados de la investigación.g) La participación en actividades de las oficinas de transferencia de resultados de investigación, las gestoras de parques científicos y tecnológicos u otras unidades de las universidades y de los centros de investigación especializadas en la transferencia del conocimiento y tecnología.	<p>AÑADIR</p> <p><i>ZZ) Y aquellas que sean aplicables, en su caso, de las que estén reflejadas en la normativa que regula la Ciencia e Innovación, o en los artículos correspondientes de la “ley de economía sostenible”.</i></p>
---	--

<p>h) El diseño, la dirección y la ejecución material de modelos productivos (modelos de utilidad).</p> <p>i) Estudios de viabilidad social, económico-financiera, técnica o medioambiental de proyectos, actividades o empresas en funcionamiento.</p> <p>j) Participación en actividades de valorización y comercialización de los resultados de la I+D académica y establecimiento de actividades de transferencia e innovación.</p> <p>k) La realización de prospección, vigilancia e inteligencia tecnológica.</p> <p>l) La elaboración de dictámenes e informes y el asesoramiento científico-técnico.</p> <p>m) La participación en la elaboración de normas, estándares, recomendaciones de uso o códigos éticos o de buenas prácticas, tanto estatales como internacionales.</p> <p>n) La dirección o la participación en ensayos de certificación y homologación.</p> <p>ñ) El asesoramiento no lucrativo a organizaciones de la sociedad civil en el marco de los planes de responsabilidad social de la universidad.</p> <p>o) La organización de eventos científicos, culturales y artísticos que transmitan a la sociedad los valores y resultados universitarios.</p> <p>p) La participación en todas aquellas otras actividades de transferencia de conocimiento que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno.</p>	
<p><i>Artículo 12. Actividades de dirección y gestión del personal docente e investigador.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>Las actividades de dirección y gestión comprenden todas las actuaciones, tareas y trabajos requeridos para una planificación correcta y una ejecución acertada de todas las actividades mencionadas en los artículos 8</p>	<p><i>Comentario:</i> <i>Se considera innecesariamente prolijo, convendría que fuera</i></p>

a 11. Estas actividades de dirección y gestión pueden formar parte de las actividades que el personal docente e investigador universitario realiza en el ámbito de la docencia, la investigación o la innovación y transferencia de conocimiento, o ser actividades específicas de dirección, representación y gestión con una proyección global sobre la universidad o cualquiera de sus ámbitos.

Estas actividades comprenden, entre otras:

- a) Desempeñar cargos académicos unipersonales de representación, dirección y gestión.
- b) Participar en órganos colegiados de gestión y representación.
- c) Participar 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.
- d) Participar en el diseño, implantación y evaluación de planes de estudio y programas de formación.
- e) Formar parte de comités y comisiones académicas, en todos los ámbitos de la universidad, y participar en sus trabajos e informes.
- f) Formar parte de tribunales y comisiones de evaluación del personal docente e investigador.
- g) Participar de los procesos de calidad y de autoevaluación institucional y de las actividades relacionadas con las evaluaciones institucionales externas de las universidades.
- h) Participar en todas aquellas otras actividades de gestión que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la universidad.

revisado y reducido a sus aspectos esenciales.

<i>Artículo 13. Diversificación e intensificación de las actividades del personal docente e investigador.</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. El personal docente e investigador ejercerá su actividad con una orientación general simultánea en el ámbito de la docencia y la investigación, y la desempeñará conforme a su categoría y titulación.</p> <p>2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, las universidades, previa negociación con la representación sindical, podrán reconocer orientaciones específicas, mediante el establecimiento de criterios objetivos en función de las características de la actividad docente e investigadora de las diversas ramas de conocimiento y ámbitos disciplinares y de un tratamiento equilibrado entre estos, a los efectos de que el personal docente e investigador universitario a tiempo completo pueda desarrollar sus funciones con una intensificación en las actividades docentes o en las de investigación e innovación y transferencia, en virtud del predominio de unas u otras actividades, garantizando una dedicación parcial mínima a las actividades que no sean objeto de intensificación</p> <p>Además, temporalmente, el personal docente e investigador podrá orientar su actividad a la dirección y gestión universitaria, lo que comportará la reducción de su dedicación a las actividades docentes e investigadoras, en los términos que la universidad establezca.</p> <p>3. El establecimiento de dichas orientaciones no impedirá el desarrollo de la carrera profesional y la promoción del personal docente e investigador.</p>	<p>MODIFICACIÓN</p> <p>2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, las universidades, oída la representación sindical, podrán reconocer orientaciones específicas,</p> <p>...., en virtud del predominio de unas u otras actividades, garantizando una dedicación parcial mínima a las actividades que no sean objeto de intensificación de acuerdo con los criterios que establezca la universidad.</p>

<i>Artículo 14. Dedicación del personal docente e investigador.</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. El personal docente e investigador de las universidades públicas ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, sin perjuicio de la posibilidad de dedicación a tiempo parcial. El régimen de dedicación no será obstáculo para la realización de trabajos científicos, técnicos o artísticos de colaboración con otras entidades o personas físicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y con lo previsto por este real decreto y los estatutos de las universidades.</p> <p>2. La dedicación a tiempo completo del personal docente e investigador universitario será requisito necesario para el desempeño de órganos unipersonales de gobierno de la universidad que, en ningún caso, podrán ejercerse simultáneamente.</p> <p>3. El personal docente e investigador podrá solicitar el cambio de régimen de dedicación con anterioridad al inicio del curso académico. La universidad lo concederá, siempre que las necesidades del servicio y las disponibilidades presupuestarias lo permitan, y conforme a las normas establecidas al respecto. Fuera del período indicado, no podrán autorizarse cambios en el régimen de dedicación hasta la finalización de cada curso académico, salvo que concurra una causa excepcional debidamente justificada. Asimismo, ningún profesor podrá ser obligado a cambiar el régimen de dedicación concedido por la universidad.</p> <p>4. Las solicitudes de compatibilidad de las actividades profesionales del personal docente e investigador serán resueltas por el Rector de la</p>	

universidad, de acuerdo con lo establecido en la legislación general sobre incompatibilidades, así como en la normativa específica universitaria.

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

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

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

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

así como a lo establecido al respecto en este estatuto.

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

6. La dedicación del profesorado universitario a tiempo completo se distribuirá de la siguiente forma en su jornada laboral en cómputo anual:

a) El 80 por ciento para actividades docentes y de investigación y, en su caso, de innovación y transferencia, atendiendo a los criterios generales acordados con la representación sindical. Este porcentaje podrá ser reducido por actividades de dirección y gestión, en los términos que establezca cada universidad.

b) El 20 por ciento restante podrá dedicarse a actividades de formación continua que se concreten en la asistencia a cursos y seminarios, reuniones y congresos científicos, y estancias cortas en otras universidades, instituciones, empresas o centros de investigación, y otras que faciliten o favorezcan sus funciones como profesor universitario y que cada interesado podrá determinar libremente.

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

Se considera innecesaria y excesivamente reglamentista la especificación de estos porcentajes de reserva para actividades que siempre se han integrado de forma natural en las actividades del PDI. (80% y 20%). Se solicita la supresión de este punto 6.

En caso de mantenerse la redacción actual se solicita la siguiente modificación:

- SUPRIMIR EL TEXTO TACHADO.

6. La dedicación del profesorado universitario a tiempo completo se distribuirá de la siguiente forma en su jornada laboral en cómputo anual:

a) El 80 por ciento para actividades docentes y de investigación y, en su caso, de innovación y transferencia, ~~atendiendo a los criterios generales acordados con la representación sindical.~~ Este porcentaje podrá ser reducido por actividades de dirección y gestión, en los términos que establezca cada universidad.

- MODIFICAR puntos 8 y 9.

8. La asignación máxima de horas a un profesor universitario, ~~no intensificado en docencia~~, para el desarrollo de actividad docente básica será de 240 horas en cómputo anual. Se entiende por actividad docente básica la

8_ La asignación máxima de horas a un profesor universitario para el desarrollo de actividad docente básica será de 240 horas en cómputo anual. Se entiende por actividad docente la prevista en los párrafos a), i), j), k), l), m), n) y ñ) del artículo 9.

La asignación de horas a un profesor universitario para el desarrollo de la actividad docente complementaria será de un máximo de 180 horas en cómputo anual. Se entiende por actividad docente complementaria la prevista en los párrafos b), c), d), e), f), g) y h) del artículo 9.

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

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

docencia presencial o virtual (clases y seminarios teóricos o prácticos), dirección de prácticas externas, de trabajos fin de Grado o Máster y dirección de Tesis Doctorales.

La asignación de horas a un profesor universitario, **no intensificado en docencia**, para el desarrollo de la actividad docente complementaria será de un máximo de 180 horas en cómputo anual. Se entiende por actividad docente complementaria aquella **destinada a la tutorización y seguimiento de los estudiantes**.

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



--	--

CAPÍTULO V	
Carrera docente e investigadora	
<i>Artículo 15. La carrera docente e investigadora.</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. El derecho a la carrera y a la progresión profesional del personal docente e investigador se desarrollará en los términos previstos en este estatuto, conforme a los principios de objetividad, publicidad, mérito y capacidad. Los criterios de progresión, concretados en el marco de la negociación colectiva, serán generales, públicos y autoevaluables.</p> <p>2. La carrera docente e investigadora del personal funcionario comienza con el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Las universidades velarán por el desarrollo de una fase previa para atender a las necesidades de personal docente e investigador.</p> <p>3. Las universidades prestarán especial atención a la formación de doctores y a la incorporación de personal docente e investigador en formación. Así mismo, garantizarán el perfeccionamiento y actualización de las competencias docentes e investigadoras de los ayudantes y de los profesores ayudantes doctores para alcanzar un desarrollo profesional que les permita acceder a los cuerpos docentes universitarios.</p> <p>4. Las actividades investigadoras y, en su caso, docentes desarrolladas durante los períodos previos a la incorporación al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad serán tenidas en cuenta a los efectos oportunos.</p>	<p>1.-CAMBIAR “objetividad” POR “igualdad” COMO aparece EN LA LEY DE LA CC. (Este detalle es muy importante)</p> <p>AÑADIR:</p> <p>3. Las universidades prestarán especial atención a la formación de doctores y a la incorporación de personal docente e investigador en formación. Así mismo, garantizarán el perfeccionamiento y actualización de las competencias docentes e investigadoras de las figuras recogidas en los artículos 4 y 5 del presente estatuto de los ayudantes y de los profesores ayudantes doctores para alcanzar un desarrollo profesional que les permita en su caso en su caso acceder a los cuerpos docentes universitarios.</p>

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

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

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

ELIMINAR:

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

AÑADIR: en consonancia con el art 30 de la ley de la ciencia e innovación sobre (Artículo 30. Acceso a los cuerpos docentes universitarios de las Universidades Públicas).

<i>Artículo 16. Carrera horizontal académica.</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. En aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, y en el artículo 17 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se establecen tres grados de progresión en la carrera horizontal del profesorado universitario funcionario, sin perjuicio de lo que se establece en el apartado 10 de este artículo.</p> <p>2. Los tres grados responden al reconocimiento de los méritos y de la trayectoria individual de cada profesor. El personal docente e investigador podrá, por tanto, alcanzar un máximo de tres grados, independientemente del cuerpo docente al que pertenezca.</p> <p>3. La promoción a cada uno de estos tres grados se basará en la acumulación de puntos como resultado de las sucesivas evaluaciones académicas globales del profesorado. En dichas evaluaciones se valorará el conjunto de la actividad docente, actividad investigadora, actividad innovadora y de transferencia de conocimiento, participación en la dirección y gestión universitaria, así como la participación en actividades institucionales, que deben tener en cuenta las actividades sindicales y las actividades en tareas de cooperación, siempre que estén relacionadas con la actividad académica del profesorado y con la universidad.</p> <p>4. La evaluación académica global para obtener un grado de progresión en la carrera horizontal tendrá carácter voluntario. Contemplará los siguientes criterios generales:</p> <p>a) Antigüedad en el empleo público docente universitario. b) Méritos docentes.</p>	<p>La carrera horizontal, puede considerarse como positiva, aunque el mayor problema viene de los criterios para obtener los grados de progresión. ANEXO.</p> <p>Sugerimos que en el estatuto se proponga una carrera con tres grados iniciales y luego dos (Cuarto y Quinto) de excelencia que responderían a criterios reales de excelencia, y no a acumulación de puntos. Debe simplificarse al máximo el proceso de evaluación utilizarse las evaluaciones ya en curso como base (Sexenios y quinquenios)</p> <p>Se considera que los criterios básicos propuestos para la evaluación de la carrera horizontal académica pueden suponer una falta de incentivo por la limitación expresa de los distintos apartados (puntuación máxima alcanzable en cada uno de ellos). Ver Comentarios en el ANEXO, se propone que los criterios para la progresión sean posteriormente desarrollados cuando se presenten los protocolos y no directamente ahora, solamente definir criterios generales en base a la calidad de la docencia, investigación y transferencia.</p> <p>ELIMINAR:</p> <p>3. La promoción a cada uno de estos tres grados se basará en la acumulación de puntos como resultado de las sucesivas evaluaciones académicas globales del profesorado. En dichas evaluaciones se valorará el conjunto de la actividad docente, actividad investigadora, actividad innovadora y de transferencia de conocimiento, participación en la dirección y gestión universitaria, así como la participación en actividades institucionales, que deben tener en cuenta las actividades sindicales y las actividades en tareas de cooperación, siempre que estén relacionadas con la</p>

<p>c) Méritos de investigación. d) Méritos por innovación y transferencia de conocimiento. e) Méritos de dirección y gestión académica universitaria. f) Formación.</p> <p>5. La evaluación global para la carrera horizontal del personal docente e investigador incorporará en su valoración los resultados de la evaluación de la actividad docente e investigadora prevista en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, incluidas aquellas evaluaciones que no tengan previstos efectos económicos específicos.</p> <p>6. Los criterios de evaluación básicos que se aplicarán en la evaluación académica global para establecer los grados de progresión serán los recogidos en el anexo de este real decreto. La evaluación será externa y se basará en un sistema público, objetivo y autoevaluable de acumulación de puntos y se llevará a cabo por los órganos competentes de derecho público designados por el Gobierno, mediante los procedimientos determinados previa negociación colectiva.</p> <p>Se podrán suscribir convenios con otros organismos competentes de derecho público autonómicos para la realización de estas funciones.</p> <p>7. Los profesores que accedan a los cuerpos docentes universitarios tendrán derecho a solicitar, en el momento que consideren oportuno, una primera evaluación global de su actividad académica que les permitirá situarse en el grado de progresión que la acumulación de sus puntos determine y no podrá solicitar una nueva evaluación hasta transcurridos cinco años.</p>	<p>actividad académica del profesorado y con la universidad.</p> <p>ELIMINAR: 4. La evaluación académica global para obtener un grado de...</p> <p>a) Antigüedad en el empleo público docente universitario. (en ningún caso la antigüedad es base para ningún criterio de progresión en la carrera académica)</p> <p>MODIFICAR Se sugiere establecer solo unos criterios generales no tan definidos y que estén determinados en el protocolo.</p> <p>6. Los criterios de evaluación básicos que se aplicarán en la evaluación académica global para establecer los grados de progresión serán los recogidos en el anexo de este real decreto. La evaluación será externa y se basará en un sistema público, objetivo y autoevaluable de acumulación de puntos y se llevará a cabo por los órganos competentes de derecho público designados por el Gobierno, mediante los procedimientos determinados oída la representación sindical.</p>
---	--

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

8. La progresión de la carrera horizontal académica dependerá de los méritos individuales en función de la acumulación de puntos según los criterios básicos recogidos en el anexo. La progresión en la carrera horizontal tendrá exclusivamente repercusiones económicas, excepto las académicas establecidas en el apartado siguiente.

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

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

11. El personal funcionario perteneciente a los Cuerpos de Profesores Titulares o Catedráticos de Universidad que haya alcanzado el tercer grado de progreso de la carrera horizontal podrá formar parte de las comisiones

AÑADIR

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

<p>de acreditación a que se refiere el artículo 6.1 del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre.</p>	
<p><i>Artículo 17. Retribuciones e incentivos del personal docente e investigador funcionario.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>1. El régimen retributivo del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios, así como el correspondiente a los distintos niveles dentro de cada cuerpo, será el establecido por la legislación general de funcionarios, la normativa de la respectiva Comunidad Autónoma y el presente Estatuto y será adecuado, específicamente, a las características de dicho personal.</p> <p>2. Los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios que presten servicios en régimen de dedicación a tiempo completo serán retribuidos por los siguientes conceptos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Retribuciones básicas.<ul style="list-style-type: none">1. ° Sueldo base.2. ° Trienios.3. ° Pagas extraordinarias.b) Retribuciones complementarias.<ul style="list-style-type: none">1. ° Complemento de destino.2. ° Complemento específico.<ul style="list-style-type: none">General.De cargo.Por méritos docentes.De carrera horizontal académica.3. ° Complemento de productividad de investigación y transferencia.	

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

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

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

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

7. Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 24 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, las comunidades autónomas podrán complementar los siguientes conceptos retributivos: el componente general del complemento específico y el componente de carrera académica horizontal. En este sentido, la determinación del

componente general del complemento específico y la retribución vinculada a la carrera horizontal será compartida entre la Administración General del Estado, que fijará el mínimo, y las Comunidades Autónomas.

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

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

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

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

retributivos.

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

12. 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	
<i>Artículo 18. Situaciones administrativas del personal docente e investigador funcionario</i>	<i>Comentario</i>
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Servicio activo.b) Servicios especiales.c) Servicio en otras Administraciones públicas.d) Excedencia.e) Suspensión de funciones. <p>2. El personal docente e investigador funcionario de las universidades estará en servicio activo cuando, en virtud de nombramiento, desempeñe un puesto que, conforme a la relación de puestos de trabajo de la correspondiente universidad, esté adscrito al cuerpo docente de que se trate, y no le corresponda quedar en otra situación.</p> <p>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</p>	

relación de puestos de trabajo.

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

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

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

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

excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día en que perdió aquella condición.

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

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

5. De acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y cuando se reúnan las condiciones en él establecidas, el personal docente e investigador de las universidades, funcionario o contratado con vinculación permanente, podrá solicitar una excedencia temporal para incorporarse a una empresa de base tecnológica. Esta excedencia sólo podrá concederse por un límite máximo de cinco años y comportará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad.

6. En los términos y condiciones establecidos en el artículo 89 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, el personal docente e investigador funcionario de las universidades podrá encontrarse, asimismo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular, excedencia voluntaria por agrupación

familiar, excedencia por cuidado de familiares o excedencia por razón de violencia de género. En los casos de excedencia voluntaria por interés particular y excedencia voluntaria por agrupación familiar, no comportarán reserva del puesto de trabajo y el reingreso al servicio activo se efectuará de acuerdo con lo dispuesto el artículo 67 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y el artículo 11 del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre.

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

CAPÍTULO VII	
Movilidad del profesor docente investigador universitario	
<i>Artículo 19. Tipos de movilidad del personal docente e investigador.</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. Las universidades públicas deberán reconocer el valor de la movilidad geográfica, institucional e interdisciplinaria como un componente efectivo para el refuerzo de los conocimientos científicos y tecnológicos, la creatividad y el desarrollo profesional del personal docente e investigador.</p> <p>2. A los solos efectos de lo dispuesto en este real decreto, se entiende por movilidad el proceso mediante el cual el personal docente e investigador perteneciente a una universidad se vincula, en términos de colaboración completa o parcial, a otra universidad, a un organismo público o privado, a una empresa de base tecnológica o a una empresa para la realización de proyectos de I+D reconocidos por programas de apoyo a las I+D nacionales o europeas, implique o no su desvinculación temporal, total o parcial, de la universidad a la que aquel pertenece, sin perjuicio de que dicha desvinculación determine el reconocimiento de una excedencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18.</p> <p>3. La movilidad constituye un derecho de disfrute voluntario por el personal docente e investigador. Su ejercicio será regulado, en el marco de lo dispuesto en la disposición adicional undécima, por cada universidad en su reglamentación propia, en los convenios que se establezcan entre universidades (nacionales e internacionales), y entre éstas y otros</p>	<p>AÑADIR</p> <p>1. Las universidades públicas deberán reconocer el valor de la movilidad geográfica, institucional e interdisciplinaria, así como la movilidad entre los sectores público y privado, como un componente efectivo para el refuerzo de los conocimientos científicos y tecnológicos, la creatividad y el desarrollo profesional del personal docente e investigador, facilitando las modalidades de movilidad recogidas en la ley de la ciencia y tecnología.</p> <p>Como comentario general debe contrastarse con los artículos 16, 17 y 18 sobre movilidad en la ley de la ciencia.</p>

organismos públicos, y en los acuerdos que se establezcan entre las Comunidades Autónomas. En tanto afecten a las condiciones de trabajo del personal, los convenios deberán ser negociados con la representación sindical.

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

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

- a) Vinculación permanente a una universidad de profesores de otros países.
- b) Movilidad temporal de profesores entre universidades y organismos públicos de investigación españoles y, en general, cualquier centro de I + D dependiente de las Administraciones públicas.
- c) Movilidad temporal extraordinaria de profesores entre universidades y organismos públicos de investigación españoles y extranjeros (profesores visitantes).
- d) Movilidad temporal para la explotación de los resultados de la investigación, al amparo de lo dispuesto el artículo 83.3 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, y en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.
- e) Movilidad para la formación del personal docente e investigador, al

CAMBIAR:

3. La movilidad constituye un ~~derecho de disfrute voluntario~~ por el personal docente e investigador. Su ejercicio será regulado, en el marco de lo dispuesto en la disposición adicional undécima, por cada universidad en su reglamentación propia, en los convenios que se establezcan entre universidades (nacionales e internacionales), y entre éstas y otros organismos públicos, y en los acuerdos que se establezcan entre las Comunidades Autónomas. En tanto afecten a las condiciones de trabajo del personal, los convenios deberán ser ~~negociados~~ **informados por** ~~con~~ la representación sindical.

amparo de lo dispuesto en el artículo 31.5 y 6 de este estatuto.	
Artículo 20. Vinculación permanente de profesorado de otros países.	Comentario
<p>1. La vinculación permanente de profesores extranjeros se regirá por lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, siendo el profesorado de las universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado en aquéllas una posición equivalente a las de Catedrático o Profesor Titular de Universidad, considerado acreditado a los efectos previstos en dicha ley, según el procedimiento y condiciones que se establecen en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.</p> <p>2. El profesorado al que se refiere el apartado anterior podrá formar parte de las comisiones de acreditación nacional, reguladas en el artículo 57 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre y, si las universidades así lo establecen en sus estatutos, de las comisiones encargadas de resolver los concursos para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.</p> <p>3. A los efectos de la concurrencia a los procedimientos de acreditación, a los concursos de acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios y a las convocatorias de contratos de profesorado que prevé la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, los solicitantes de los Estados miembros de la Unión Europea gozarán de idéntico tratamiento, y con los mismos efectos, al de los solicitantes españoles.</p> <p>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</p>	

<p>se encuentra definida en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea.</p>	
<p><i>Artículo 21. Movilidad temporal del personal docente e investigador entre universidades y organismos públicos de investigación españoles o centros de I + D dependientes de las Administraciones públicas.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. El personal docente e investigador funcionario adscrito a una universidad podrá vincularse temporalmente a otra universidad pública, en virtud de los convenios de colaboración o proyectos conjuntos que se establezcan y que impliquen movilidad de su personal docente e investigador. Esta vinculación podrá ser a tiempo parcial, siempre que la suma de las dedicaciones en ambas universidades no supere el tiempo completo, y se podrá referir a cualquiera de las actividades del personal docente e investigador reguladas en el artículo 8. En el caso de la vinculación a tiempo parcial, mantendrá a todos los efectos su adscripción a la universidad a la que pertenece.</p> <p>2. Del mismo modo, según su estrategia, las universidades podrán suscribir convenios de colaboración o proyectos conjuntos que pueden implicar movilidad de su personal docente e investigador con organismos públicos de investigación o centros de I+D dependientes de las Administraciones públicas en los términos o modalidades del apartado anterior.</p> <p>3. El marco temporal de las adscripciones deberá ser fijado en los convenios que se suscriban.</p> <p>4. Los funcionarios acogidos a los convenios de intercambio entre</p>	

<p>universidades y organismos públicos de investigación o centros de I+D dependientes de las Administraciones públicas quedarán sometidos a las condiciones que dichos convenios establezcan, en lo relativo a categorías, retribuciones complementarias, dedicación o derechos electorales, en la institución de destino y en la de origen.</p> <p>5. Los períodos de adscripción a otra universidad, organismos públicos de investigación o centros de I+D dependientes de las Administraciones públicas computarán a efectos de antigüedad y no impedirán el progreso en la carrera horizontal regulada en el artículo 16.</p>	
<p>Artículo 22. Profesores Visitantes</p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, la contratación de profesores visitantes se ajustará a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">a) El contrato se podrá celebrar con profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros.b) Estos profesores visitantes podrán realizar las funciones atribuidas al personal docente e investigador en el capítulo IV, siempre que sus conocimientos y experiencia sean relevantes.c) El contrato será de carácter temporal con la duración que se acuerde entre las partes y dedicación a tiempo completo o a tiempo parcial por cómputos anuales.	<p>AÑADIR:</p> <ul style="list-style-type: none">a) El contrato se podrá celebrar con profesores, investigadores, o profesionales de reconocido prestigio de otras universidades, centros de investigación u otras entidades, tanto españoles como extranjeros.
<p>Artículo 23 Movilidad del personal docente e investigador para la incorporación a empresas de base tecnológica.</p>	<p><i>Comentario</i></p>

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

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

- a) Las excedencias sólo podrán concederse por un período máximo de cinco años.
- b) Durante este período, los excedentes tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad.
- c) Los periodos de excedencia concedidos a este fin computarán a efectos de la concesión de retribuciones ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimiento y gestión. La concesión de esta excedencia estará subordinada a las necesidades del servicio docente e investigador de las unidades universitarias donde esté integrado, y la universidad velará por ello.
- d) Si con un mes de anterioridad a la finalización del período por el que se hubiera concedido la excedencia el profesor 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

<p>de la siguiente, que deberá obtenerse para el desarrollo de una empresa de base tecnológica diferente y a partir de nuevos resultados de investigación, por parte de un mismo profesor, deberá transcurrir un período mínimo equivalente a dos años a tiempo completo.</p> <p>f) Durante el tiempo que dure la excedencia el personal afectado continuará sujeto al régimen de incompatibilidades previsto en la en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, en las mismas condiciones que las existentes antes de la concesión de la citada excedencia.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 24. Explotación de los resultados de la investigación</p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. Las universidades, en el marco de lo regulado en este real decreto, establecerán los procedimientos de autorización de los trabajos y de celebración de los contratos previstos en el apartado 1 del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, asegurando su adecuado carácter científico, técnico o artístico y sin invadir competencias reservadas al sector privado, así como los criterios para fijar el destino de los bienes y recursos que con ellos se obtengan.</p> <p>2. En virtud de lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica 6/2001,</p>	<p>MODIFICAR:</p> <p>3. En virtud de lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, las limitaciones establecidas en el artículo 12.1.b) y d) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, no serán de aplicación al profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios cuando participen en empresas basadas en el conocimiento, promovidas por su universidad y participadas por ésta o por alguno de los</p>

de 21 de diciembre, la dedicación del profesorado de las universidades públicas será compatible con la realización de los trabajos y de celebración de los contratos a que refiere el apartado 1 anterior.

3. En virtud de lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, las limitaciones establecidas en el artículo 12.1.b) y d) de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, no serán de aplicación al profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios cuando participen en empresas 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, tendrán la consideración de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación las dirigidas primordialmente y preferentemente a ampliar y profundizar los conocimientos de los titulados universitarios, al objeto de elevar su capacitación científica, técnica y profesional.

6. La universidad velará para que el personal docente e investigador en cualquier fase de su carrera se pueda beneficiar de la eventual explotación

entes previstos en el artículo 84 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<p>de los resultados de su actividad de I+D+i, al amparo de lo dispuesto en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril. A estos efectos, la universidad promoverá la existencia de acuerdos previos a la realización de proyectos respecto a la explotación de sus resultados, que deberán ser corroborados en caso de incorporaciones posteriores de nuevos miembros.</p>	
--	--

CAPÍTULO VIII

Régimen de los profesores universitarios funcionarios

<i>Artículo 25. Provisión de puestos de trabajo.</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. El ingreso en los cuerpos docentes universitarios se efectuará conforme a las previsiones del título IX de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y desarrolladas por el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, y por el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.</p> <p>2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, las comisiones que juzguen los concursos de acceso propondrán al Rector, motivadamente y con carácter vinculante, una relación de todos los candidatos y candidatas por orden de preferencia para su nombramiento y sin que se pueda exceder en la propuesta el número de plazas convocadas a concurso. El Rector procederá a los nombramientos conforme a la propuesta realizada, ordenará su inscripción en el correspondiente registro de personal y su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” y en el de la Comunidad Autónoma, así</p>	

<p>como su comunicación al Consejo de Universidades.</p> <p>La plaza obtenida tras el concurso de acceso deberá desempeñarse durante dos años, al menos, antes de poder participar en un nuevo concurso para obtener una plaza en otra universidad.</p> <p>3. Cuando un profesor funcionario obtenga un nuevo puesto, del mismo o de distinto cuerpo docente al de pertenencia, en una universidad distinta a la de procedencia, la universidad de destino solicitará su expediente administrativo a la universidad de origen.</p> <p>4. El ingreso en un cuerpo docente universitario implicará el reconocimiento, a los efectos que procedan, del tiempo de servicios prestados con anterioridad en la universidad o en otras Administraciones públicas, a petición del interesado.</p>	
<p><i>Artículo 26. Registro de personal</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. En virtud de lo dispuesto en las normas reguladoras del Registro Central de Personal, las universidades deberán inscribir a los funcionarios pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios en dicho registro y facilitarle toda la información relativa a la situación administrativa de los profesores funcionarios, universidad donde prestan servicios, así como centros, institutos universitarios de investigación, departamentos, escuelas de doctorado y ramas de conocimiento correspondientes.</p> <p>2. De acuerdo con lo previsto en artículo 18 del Reglamento del Registro Central de Personal, la Administración General del Estado mantendrá un expediente personal u hoja de servicios actualizada del personal docente e investigador funcionario, en el que deberán constar todas las incidencias</p>	

de la carrera administrativa.	
<i>Artículo 27. Personal docente e investigador interino</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. Las plazas de una relación de puestos de trabajo que se encuentren vacantes podrán ser ocupadas transitoriamente, por un plazo máximo de dos años, por personal docente e investigador interino, en tanto se cubren mediante concurso de acceso, entre el personal acreditado, conforme a las previsiones del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.</p> <p>2. Este personal interino se seleccionará en procedimiento abierto, bajo los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, entre los acreditados para los cuerpos docentes.</p> <p>3. El nombramiento de un funcionario docente en comisión de servicios o en situación de servicios especiales le concede derecho a reserva de la plaza y destino que estuviera ocupando. Su puesto, no obstante, podrá ser ocupado mediante el nombramiento de un funcionario interino, sin que se aplique el límite previsto en el apartado 1.</p> <p>4. El personal interino cesará automáticamente cuando la plaza que ocupa se provea por el sistema de provisión de puestos previsto en el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios, o bien por la reincorporación del titular con reserva de puesto.</p>	
<i>Artículo 28. Jornada Laboral</i>	<i>Comentarios</i>

<p>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, durante la que se desarrollarán las actividades académicas a que se refiere este estatuto.</p> <p>2. La jornada será objeto de negociación sindical en cada universidad. La jornada laboral se desarrollará básicamente de lunes a viernes, salvo actividades que lo requieran por necesidades excepcionales del servicio.</p> <p>3. La definición de lo que se entiende por dedicación del profesorado y la asignación de la actividad docente en cada caso se establece en el artículo 14 de este estatuto, estableciéndose la dedicación a tiempo completo, dedicaciones a tiempo parcial y asignaciones docentes.</p> <p>4. La duración de la jornada de trabajo del personal docente e investigador funcionario con régimen de dedicación a tiempo parcial se determinará en función del porcentaje de reducción de dedicación que corresponda de acuerdo con las modalidades previstas en el artículo 14.</p> <p>5. Las universidades podrán conceder al personal docente e investigador que tenga reconocida la dedicación a tiempo completo y haya cumplido sesenta años una reducción del tiempo de dedicación a las actividades académicas hasta un máximo del 30 por ciento de la dedicación máxima definida en el artículo 14; será solicitada por la persona interesada al Rector, y no comportará una reducción de las retribuciones que le correspondan.</p> <p>6. Los acuerdos en materia de jornada laboral atenderán, en todo caso, las situaciones derivadas de la existencia de actividades académicas en varios campus universitarios.</p> <p>7. En ningún caso, entre el comienzo de la primera y la finalización de la última actividad docente asignada al personal docente o investigador podrán transcurrir</p>	<p>MODIFICAR .5</p> <p>5. Las universidades podrán conceder al personal docente e investigador que tenga reconocida la dedicación a tiempo completo y haya cumplido sesenta años una reducción del tiempo de dedicación a las actividades académicas hasta un máximo del 30 por ciento de la dedicación máxima definida en el artículo 14; será solicitada por la persona interesada al Rector, se concederá atendiendo a los recursos humanos disponibles salvaguardando las necesidades docentes de cada universidad y no comportará una reducción de las retribuciones que le correspondan.</p> <p>.../...</p> <p>SUPRIMIR .7</p> <p>7. En ningún caso, entre el comienzo de la primera y la finalización de la última actividad docente asignada al personal docente o investigador podrán transcurrir más de ocho horas.</p>
--	---

más de ocho horas.	
Artículo 29. Jubilación	Comentarios
<p>1. La jubilación del personal docente e investigador de las universidades podrá ser:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Voluntaria, a solicitud del interesado.b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.c) Por la declaración de incapacidad permanente. <p>La jubilación voluntaria del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios podrá ser solicitada por el interesado siempre que tenga 30 años de servicio y haya cumplido 60 años de edad, o cuando haya cumplido 65 años de edad. En estos supuestos, la efectividad de la jubilación estará referida a la finalización del curso académico. La solicitud de jubilación voluntaria deberá ser dirigida por el interesado al Rector de la universidad a la que pertenezca.</p> <p>La jubilación forzosa del personal docente e investigador perteneciente a los cuerpos docentes universitarios se declarará de oficio al cumplir el funcionario 70 años de edad. En atención a las peculiaridades de las funciones docentes e investigadoras, el personal docente e investigador universitario podrá optar por jubilarse a la finalización del curso académico en el que hubiera cumplido la edad reglamentaria.</p> <p>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</p>	

docente e investigador y a los años de servicios prestados.	
<i>Artículo 30. Régimen de incompatibilidades.</i>	<i>Comentarios</i>
<p>1. El personal docente e investigador a que se refiere este real decreto está sujeto a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, y en sus disposiciones de desarrollo, sin perjuicio de lo establecido en este estatuto sobre obligaciones y realización de trabajos específicos de este personal.</p> <p>2. El personal docente e investigador de las universidades públicas en situación de activo no podrá ser contratado como profesor o investigador permanente por universidades privadas ni por centros privados de enseñanza universitaria adscritos a las universidades. A los efectos de este artículo, se considera profesor permanente el profesor que preste sus servicios en función de una relación de prestación de servicios docentes, de investigación o de gestión por cuenta de una universidad privada o centro privado adscrito a una universidad, para la realización de actividades con carácter regular.</p> <p>Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando la incorporación a la citada universidad o centro se realice con la finalidad de realizar estancias autorizadas de acuerdo con lo previsto en este estatuto y de duración inferior a un año, que no será renovable.</p> <p>En cualquier caso, la participación de personal docente e investigador en actividades de universidades privadas, que requerirá la previa autorización prevista en el apartado siguiente, no podrá ser computada a los efectos de la evaluación de la calidad de los centros y programas de la universidad privada, salvo que el programa se realizara en el marco de un convenio de</p>	

colaboración interuniversitaria.

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

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

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

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

<p>las Administraciones públicas.</p> <p>7. La compatibilidad prevista en el apartado 5 será denegada por el Rector en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Cuando los trabajos o enseñanzas de especialización no tengan el nivel científico, artístico o de desarrollo tecnológico exigible al profesorado universitario.b) Cuando la realización de los trabajos o la participación en los cursos de especialización puedan ocasionar un perjuicio cierto a la labor académica del personal docente e investigador participante, al desarrollo de los programas y actividades de la Universidad o cuando impliquen actuaciones impropias del profesorado universitario.c) Cuando el tipo de trabajo objeto del contrato esté atribuido en exclusiva a determinados profesionales en virtud de disposición legal y el profesor contratante carezca del título correspondiente.d) Cuando las obligaciones contraídas en el contrato impliquen, de hecho, la constitución de una relación laboral estable. <p>8. La remuneración que podrá percibir el personal docente e investigador anualmente por las actividades desarrolladas en ejercicio de las compatibilidades reconocidas al amparo del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, no podrá exceder del resultado de incrementar en el 50 por ciento la retribución anual que pudiera corresponder a la máxima categoría docente-académica en régimen de dedicación a tiempo completo por todos los conceptos retributivos previstos en este estatuto y en el Real Decreto 1986/1989, de 28 de agosto.</p>	
<p><i>Artículo 31. Vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>

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

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

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

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

2. 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

MODIFICAR:

1. Con independencia de la jornada de trabajo que corresponda al personal docente e investigador en función de su régimen de dedicación, y en la que vendrá obligado a desarrollar el conjunto de sus tareas docentes, investigadoras y de gestión, cada universidad, ~~previa negociación colectiva~~ **oída la representación sindical**, hará público, antes del comienzo de cada curso académico, los calendarios que le afectan. A tales efectos, se diferenciará entre calendario laboral, calendario académico y calendario lectivo

consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio, y en período no lectivo.

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

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- d) Para concurrir a concursos de plazas, exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.
- e) Para la realización de pruebas prenatales.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier otra causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
- h) Cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- i) Por ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado.
- j) Por matrimonio. Se asimilará matrimonio a la convivencia de hecho legalmente acreditada.

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

Estatuto Básico del Empleado Público.

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

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

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

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

aquellas otras consideradas de interés estratégico para la universidad.

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

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

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

Las licencias para períodos superiores a dos años o las sucesivas que, sumadas a las ya obtenidas durante los cinco últimos años, superen dicho período no darán lugar al reconocimiento de retribución alguna. Para este último cómputo no se tendrán en cuenta las licencias que no excedan de dos meses por curso.

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

5. Las universidades podrán regular las condiciones para la concesión de otras licencias por estudio, con una duración no superior a un año natural, a profesores e investigadores que se hagan acreedoras de ellas por su prolongada y cualificada dedicación a la universidad. En todo

<p>caso, el personal docente e investigador no podrá beneficiarse de estas licencias por estudio, que tendrán carácter extraordinario, hasta transcurridos un mínimo de siete años desde la última que le hubiera sido concedida.</p>	
<p>Artículo 32. Régimen disciplinario</p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. Corresponde al Rector de la universidad adoptar las decisiones relativas al régimen disciplinario de todo el personal docente e investigador que preste servicio en ella, a excepción de la de separación del servicio, que será acordada por el ministro competente en materia de universidades, previa iniciativa del Rector, a propuesta del Consejo de Universidades.</p> <p>2. El procedimiento y la aplicación de las sanciones se ajustarán a lo dispuesto en la legislación general de funcionarios en materia de régimen disciplinario y, en particular, a lo establecido en el título VII de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.</p>	
<p>Artículo 33. Plazas vinculadas</p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. El régimen de dedicación del profesorado con plaza vinculada se corresponderá con el establecido para el profesorado de los cuerpos docentes universitarios. También pueden vincularse personal docente e investigador contratado doctor y su régimen de dedicación será el establecido por los convenios colectivos y la normativa establecida por las Comunidades Autónomas.</p> <p>2. Los conciertos podrán establecer, según el artículo 105 de la Ley</p>	

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

<i>Disposición adicional primera. Del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. Sin perjuicio de las previsiones establecidas en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, serán aplicables al personal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y a sus órganos unipersonales las mismas obligaciones generales y régimen de compatibilidades establecidas para las demás universidades públicas. En atención a sus especiales características, su personal docente e investigador funcionario estará sujeto al siguiente régimen específico:</p>	<p><i>Adicional 1ª</i><i>Disposición adicional primera. Del personal docente e investigador de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.</i></p> <p>1. Sin perjuicio de las previsiones establecidas en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, serán aplicables al personal de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y a sus órganos unipersonales los mismos derechos y obligaciones generales y</p>

<p>a) Deberá desempeñar las tareas docentes e investigadoras y, en 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.</p> <p>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.</p> <p>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 este real decreto y el de dicho personal adscrito a la Universidad Nacional de Educación 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.</p> <p>d) Tendrá el derecho y el deber de recibir la formación específica precisa para el desarrollo de la actividad de enseñanza a distancia.</p> <p>e) Tendrá la obligación de realizar los desplazamientos que, por exigencia de participación en los tribunales de exámenes y de las obligaciones docentes y académicas inherentes a la enseñanza a distancia, deban efectuar en los centros asociados, centros de apoyo en el extranjero y cualesquiera otros lugares donde tenga lugar la celebración de pruebas presenciales.</p> <p>2. En tanto el Gobierno no establezca la regulación específica prevista en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, los profesores tutores de la UNED se registrarán por lo previsto en este estatuto, en el Real Decreto 2005/1986, de 25 de septiembre, sobre régimen de la función tutorial en los Centros Asociados de la</p>	<p>régimen de compatibilidades establecidos para las demás universidades públicas-</p> <p>2. El Consejo de Gobierno de la Universidad, previo informe de la representación sindical del personal docente e investigador, determinará los criterios de equiparación entre el régimen de dedicación establecido con carácter general en la legislación universitaria y el del personal docente e investigador de la UNED. Especialmente, en lo referido a la asignación de las tareas docentes e investigadoras y la determinación del régimen de sus obligaciones de permanencia, de asistencia a los estudiantes, de relación con los profesores tutores y demás actividades del personal docente e investigador de la Universidad.</p> <p>En atención a sus especiales características, su personal docente e investigador estará sujeto en todo caso al siguiente régimen específico:</p> <p>a) Deberá desempeñar las tareas docentes e investigadoras y, en 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.</p> <p>NUEVA REDACCIÓN</p> <p>b) Deberá atenerse a las directrices y plazos que, en orden al desarrollo de la metodología de enseñanza a distancia, se adopten por la Universidad para la elaboración y adecuación de los materiales didácticos, sin perjuicio del derecho de libertad de cátedra. En particular, deberá respetar el programa básico de cada asignatura y el principio de unidad de examen para todos los estudiantes matriculados en la misma.</p> <p>c) Deberá planificar y coordinar la actividad tutorial para garantizar el</p>
---	--

UNED, y en los estatutos de esta universidad, así como en las disposiciones de desarrollo que puedan ser dictadas por sus órganos competentes. La relación de los profesores tutores con los centros asociados y con la sede central de la UNED no tendrá, en ningún caso, carácter laboral, y se ajustará a las siguientes reglas:

- a) El Rector de la UNED, oídos el respectivo centro asociado y el departamento correspondiente, acreditará con la concesión de la *venia docendi* a los profesores tutores que realizarán su función en los respectivos centros asociados a los que quedarán adscritos. Los nombramientos se efectuarán por cursos académicos, renovables siempre que se superen las evaluaciones periódicas de desempeño que fije la universidad y lo requiera el servicio público educativo. En todo caso, los nombramientos quedarán extinguidos al finalizar el curso en que el interesado cumpla los setenta años de edad.
- b) Por el desempeño de las funciones tutoriales, los centros asociados abonarán una compensación económica, en concepto de asistencias por colaboración en actividades de formación y perfeccionamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 33, en relación con el artículo 2.2, del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.
- c) De acuerdo con la disposición adicional vigésima novena de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, los profesores de las universidades públicas y el personal de los organismos públicos de investigación podrán realizar funciones de tutoría en la UNED, con arreglo a las normas contenidas en los párrafos anteriores.
- d) La realización de las funciones tutoriales no se considerará como desempeño de un puesto de trabajo o actividad, a los efectos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, siempre que no suponga

correcto desarrollo de la planificación docente y la adecuada aplicación de los procedimientos de evaluación continua.

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

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

AÑADIR:

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

Sin perjuicio de las competencias de la Mesa Sectorial de Universidades de ámbito estatal, se constituirá una Mesa negociadora sobre materias relativas al personal docente e investigador de la UNED y sus condiciones de trabajo, compuesta por el Ministerio competente en materia universitaria, la Universidad y las Organizaciones Sindicales más representativas.

<p>una dedicación presencial superior a las setenta y cinco horas anuales y se efectúe con arreglo a las condiciones anteriormente establecidas.</p> <p>3. El desempeño de cargos académicos en los centros asociados de la UNED será compatible con la función docente y dará derecho al pago de un complemento retributivo en los términos que fijen los órganos competentes de la universidad y de sus centros asociados.</p>	<p>2- 4. En tanto el Gobierno no establezca la regulación específica prevista en la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, los profesores tutores de la UNED se registrarán por lo previsto en este estatuto, en el Real Decreto 2005/1986, de 25 de septiembre, sobre régimen de la función tutorial en los Centros Asociados de la UNED, y en los estatutos de esta universidad, así como en las disposiciones de desarrollo que puedan ser dictadas por sus órganos competentes. La relación de los profesores tutores con los centros asociados y con la sede central de la UNED no tendrá, en ningún caso, carácter laboral, y se ajustará a las siguientes reglas:</p> <p>a) El Rector de la UNED, oídos el respectivo centro asociado y el departamento correspondiente, acreditará con la concesión de la <i>venia docendi</i> a los profesores tutores que realizarán su función en los respectivos centros asociados a los que quedarán adscritos. Los nombramientos se efectuarán por cursos académicos, renovables siempre que se superen las evaluaciones periódicas de desempeño que fije la universidad y lo requiera el servicio público educativo. En todo caso, los nombramientos quedarán extinguidos al finalizar el curso en que el interesado cumpla los setenta años de edad.</p> <p>b) Por el desempeño de las funciones tutoriales, los centros asociados abonarán una compensación económica, en concepto de asistencias por colaboración en actividades de formación y perfeccionamiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 33, en relación con el artículo 2.2, del Real Decreto 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.</p> <p>c) De acuerdo con la disposición adicional vigésima novena de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, los profesores de las universidades públicas y el personal de los organismos públicos de</p>
--	--

	<p>investigación podrán realizar funciones de tutoría en la UNED, con arreglo a las normas contenidas en los párrafos anteriores.</p> <p>d) La realización de las funciones tutoriales no se considerará como desempeño de un puesto de trabajo o actividad, a los efectos de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, siempre que no suponga una dedicación presencial superior a las setenta y cinco horas anuales y se efectúe con arreglo a las condiciones anteriormente establecidas.</p> <p>3. 5. El desempeño de cargos académicos en los centros asociados de la UNED será compatible con la función docente y dará derecho al pago de un complemento retributivo en los términos que fijen los órganos competentes de la universidad y de sus centros asociados.</p>
<p><i>Disposición adicional segunda. Del personal de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) es un centro de alta cultura, investigación y especialización entre cuyas actividades se encuentran las de poder impartir enseñanzas oficiales orientadas a la obtención de títulos de posgrado y de Doctor. A tal fin, la universidad podrá suscribir convenios de colaboración y de movilidad con otras universidades y centros de investigación, a fin de garantizar la viabilidad y desarrollo de estas enseñanzas. Estos convenios podrán incluir el destino temporal de profesorado en la UIMP.</p>	

<p>2. El personal de la UIMP estará integrado por:</p> <ul style="list-style-type: none">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. <p>3. El nombramiento y condiciones del personal que desempeñe cargos unipersonales en esta universidad se regirán por lo establecido en sus estatutos. El ejercicio de cargos académicos en la UIMP será plenamente compatible con la continuidad como funcionarios en activo en sus universidades de procedencia, sin que en ningún caso se pueda percibir más de una retribución con cargo a los presupuestos de las Administraciones públicas.</p> <p>4. El Rector de la UIMP tendrá las atribuciones y tratamientos propios de los rectores de las universidades públicas españolas.</p> <p>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.</p>	
<p><i>Disposición adicional tercera. Formato del plan individual de dedicación académica.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este estatuto, el Consejo de Universidades fijará los elementos básicos para el diseño del plan individual de dedicación académica, en el marco de lo previsto en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, a los efectos de la comparabilidad de la</p>	

información.	
<i>Disposición adicional cuarta. Criterios generales para la elaboración de las relaciones de puestos de trabajo.</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. La relación de puestos de trabajo deberá contener tanto el listado de los puestos de trabajo como los principios, criterios y procedimientos para su modificación anual. En dichas relaciones se indicará la denominación y características esenciales de los puestos de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño, el nivel de complemento de destino y el complemento específico, cuando hayan de ser desempeñados por personal docente o investigador de los cuerpos docentes universitarios, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal docente o investigador contratado.</p> <p>Entre las características esenciales de los puestos de trabajo y los requisitos exigidos para su desempeño deberán figurar necesariamente el sistema de provisión, los grupos y cuerpos a los que se adscriben y, en su caso, la titulación académica y formación específica necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo, así como el campus, en su caso, al que se encuentra adscrito.</p> <p>Igualmente, y siempre en el marco de lo dispuesto en el artículo 37.1.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, podrán especificarse aquellas condiciones particulares que se consideren relevantes en el contenido del puesto o en su desempeño.</p> <p>2. Mediante acuerdo conjunto del Consejo de Universidades y de la Conferencia General de Política Universitaria, se fijarán los modelos a los que deberá ajustarse la confección de las relaciones de puestos de trabajo de las universidades.</p>	

<p><i>Disposición adicional quinta. Primera evaluación global de la actividad académica.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. La primera evaluación global de la actividad académica prevista en el artículo 16 de este estatuto para el personal docente e investigador que acceda a los cuerpos docentes universitarios será aplicable al profesorado que, a la entrada en vigor de este real decreto, tenga la condición de funcionario de los cuerpos docentes universitarios, en los mismos términos que los establecidos en el citado artículo.</p> <p>Para esta evaluación única global que permita situar al profesorado que, a la entrada en vigor de este real decreto, tenga la condición de funcionario de los cuerpos docentes universitarios en los grados de progresión que le correspondan en la carrera horizontal se valorarán los sexenios con 12 puntos y los quinquenios docentes con 8 puntos. Esta puntuación sólo será aplicable en dicha primera evaluación.</p> <p>2. La primera evaluación global de la actividad académica, basada en los criterios establecidos en el anexo, deberá tener en cuenta, tanto para el personal que acceda a los cuerpos docentes universitarios tras la entrada en vigor de este real decreto como para los que ya forma parte de ellos, el contexto y las condiciones en que se ha desarrollado la actividad docente, investigadora, de transferencia, innovación y gestión del candidato. Así, deberá valorarse la actividad académica desarrollada en las etapas previas a su acceso a dichos cuerpos.</p>	
<p><i>Disposición adicional sexta. Ámbito negociador.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>El Gobierno, en el seno de la Mesa Sectorial de Universidades, someterá a negociación anualmente los componentes del complemento específico</p>	

previstos en el artículo 17.2.b)2.º.	
<i>Disposición adicional séptima. Regulación de la carrera horizontal académica.</i>	<i>Comentario</i>
<p>El incremento retributivo relacionado con el grado de progresión de la carrera horizontal será determinado por el Gobierno, una vez recuperadas las retribuciones anteriores a las medidas previstas en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, fijando los mínimos, para cada grado de progresión, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, que, en uso de sus competencias, podrán ampliarlo. Este incremento, que será idéntico para los diferentes cuerpos docentes universitarios, será equivalente a un sexto del salario base en su cómputo anual.</p> <p>Asimismo, el Gobierno determinará en ese momento, previo informe del Consejo de Universidades y de la Conferencia General de Política Universitaria, el órgano competente al que hace referencia el artículo 16.6, así como los procedimientos para la evaluación de la carrera horizontal académica, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Universidades.</p>	
<i>Disposición adicional octava. Determinación de los complementos de destino.</i>	<i>Comentario</i>
<p>1. Las previsiones del artículo 17.4 serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2014, salvo que concurran las causas motivadoras de la aprobación del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y se mantengan o prorroguen las medidas salariales en él contenidas. En ese momento, el Gobierno establecerá los mecanismos para que los incrementos retributivos que implican dichos cambios de nivel de complemento de destino sean equiparables. A tal fin, y en el marco de lo</p>	

<p>dispuesto en la disposición adicional sexta, se incorporarán al complemento específico los incrementos que permitan equiparar las diferencias derivadas de los distintos cambios de nivel.</p> <p>2. En ese momento, los profesores titulares de escuela universitaria que sean doctores, o aquellos que con posterioridad obtengan el título de Doctor, y no hayan accedido al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, tendrán el régimen retributivo correspondiente al complemento de destino de nivel 27.</p>	
<p><i>Disposición adicional novena. Profesores de los cuerpos docentes universitarios que presten servicios en la Universidad de Navarra.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>Los profesores que pertenezcan a los cuerpos docentes universitarios y vayan a prestar servicios en la Universidad de Navarra podrán solicitar su pase a la situación de servicio en otras Administraciones públicas, de acuerdo con lo previsto en los apartados 1 y 4 del artículo 88 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. El reingreso al servicio activo se efectuará conforme a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.</p>	
<p><i>Disposición adicional décima. Contratación de personal laboral interino.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>Las universidades podrán, en las situaciones excepcionales definidas por el Consejo de Gobierno de la universidad previa negociación colectiva, contratar personal laboral interino para cubrir necesidades docentes. La duración de estos contratos se extenderá mientras se mantenga la situación excepcional que determina la contratación, hasta un máximo de un año académico, prorrogable por otro.</p>	<p>MODIFICACIÓN: Las universidades podrán, en las situaciones excepcionales definidas por el Consejo de Gobierno de la universidad previa negociación colectiva oída la representación sindical, contratar personal laboral interino para cubrir necesidades docentes. La duración de estos contratos se extenderá mientras se mantenga la situación excepcional que determina la contratación, hasta un máximo de un año académico, prorrogable por otro.</p>

<i>Disposición adicional undécima. Movilidad temporal.</i>	<i>Comentario</i>
Las universidades regularán, en el marco de este estatuto y de los acuerdos colectivos que se desarrollen, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este real decreto, los requisitos y los procedimientos para la concesión de la movilidad temporal del personal docente e investigador funcionario prevista en el artículo 21. En ningún caso, la universidad podrá obligar a su personal docente e investigador a acogerse a la movilidad temporal a otra universidad u organismo público de investigación.	
<i>Disposición adicional duodécima. Orientaciones en el desarrollo de la actividad del personal docente e investigador.</i>	<i>Comentario</i>
Las universidades, previa negociación con la representación sindical, establecerán, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este estatuto, las directrices y los criterios que permitan identificar y reconocer las diversas orientaciones previstas en el artículo 13, que en cada momento correspondan a su personal docente e investigador, garantizando la existencia de procedimientos que permitan, en todo momento, modificar su orientación, y de aquellos que hagan posible la progresión y obtención de méritos en cada una de las diferentes orientaciones.	MODIFICACIÓN Las universidades, previa negociación con oída la representación sindical, establecerán, en el plazo de un año a partir de la aprobación de este estatuto, las directrices y los criterios que permitan identificar y reconocer las diversas orientaciones previstas en el artículo 13, que en cada momento correspondan a su personal docente e investigador, garantizando la existencia de procedimientos que permitan, en todo momento, modificar su orientación, y de aquellos que hagan posible la progresión y obtención de méritos en cada una de las diferentes orientaciones
<i>Disposición adicional decimotercera Criterios comunes en materia de evaluación y acreditación del profesorado.</i>	<i>Comentario</i>
El Gobierno promoverá la adopción de acuerdos en el seno de la Conferencia General de Política Universitaria, previo informe del Consejo de Universidades, con el fin de que la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y los órganos de evaluación que determine la Ley de las Comunidades Autónomas establezcan	

<p>conjuntamente los protocolos necesarios que permitan la fijación de criterios y herramientas comunes en materia de acreditación y evaluación del profesorado universitario funcionario y contratado, así como la garantía de la promoción personal e investigadora en las diferentes orientaciones.</p>	
<p><i>Disposición adicional decimocuarta. Acciones en materia de igualdad de género.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>En el plazo de un año a partir de la aprobación de este estatuto, las universidades, previa negociación colectiva, concretarán y harán públicas las medidas y acciones que garanticen la previsión sobre igualdad de género contenida en el artículo 2.4.</p>	<p>MODIFICACIÓN: En el plazo de un año a partir de la aprobación de este estatuto, las universidades, oída la representación sindical previa negociación colectiva, concretarán y harán públicas las medidas y acciones que garanticen la previsión sobre igualdad de género contenida en el artículo 2.4.</p>
<p><i>Disposición adicional decimoquinta. Catedráticos y profesores titulares de escuelas universitarias.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>El Gobierno establecerá, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este real decreto, y previa negociación en la Mesa Sectorial de Universidades, los criterios y baremos para la promoción en la carrera horizontal de los catedráticos y profesores titulares de escuelas universitarias, diferenciando, en su caso, entre doctores y no doctores.</p>	
<p><i>Disposición adicional decimosexta. Mesas de negociación.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. Sin perjuicio de las competencias de las mesas negociadoras en materia de universidades de ámbito estatal y, en su caso, de ámbito autonómico, en cada universidad se constituirá una mesa negociadora sobre materias relativas al personal docente e investigador y sus condiciones de trabajo, en el ámbito de sus competencias.</p> <p>2. Las materias que podrán ser objeto de negociación en las citadas mesas</p>	

<p>serán aquellas que determine este real decreto y las que les encomienden expresamente las mesas sectoriales de universidades de ámbito estatal o autonómico.</p> <p>3. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 38.9 de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y con pleno respeto a las mesas negociadoras de ámbito autonómico, la Mesa Sectorial de Universidades de ámbito estatal podrá establecer, mediante pacto o acuerdo, la estructura de la negociación colectiva en el ámbito universitario, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre los procesos de negociación de distinto ámbito, así como los criterios de primacía y complementariedad entre las diferentes unidades negociadoras.</p>	
<p><i>Disposición transitoria única. Plazas vinculadas.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>El personal docente o investigador que ocupa plaza vinculada a servicios asistenciales de instituciones sanitarias se regirá por lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En tanto este precepto no sea desarrollado por el Gobierno, conforme a la disposición final quinta, continuará vigente el régimen aplicable a este personal establecido en el Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias. Dichas plazas se consideran, a todos los efectos, como un solo puesto de trabajo.</p>	
<p><i>Disposición derogatoria única. Vigencias.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>1. En todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y en este real decreto,</p>	

<p>mantiene su vigencia el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.</p> <p>2. Queda derogado el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.</p>	
<p><i>Disposición final primera. Eficacia diferida de la regulación de la carrera horizontal.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>En tanto no sea regulado por el Gobierno lo previsto en la disposición adicional séptima, no podrán iniciarse las evaluaciones para la progresión de la carrera horizontal del personal docente e investigador.</p>	
<p><i>Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>El apartado 5.6 del artículo 2 del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, queda redactado en los siguientes términos:</p> <p>“5.6. Las evaluaciones por cada Universidad y por la Comisión Nacional se realizarán una vez al año. El plazo de formulación de las solicitudes será determinado anualmente mediante resolución del presidente de la citada Comisión Nacional. En su caso, los correspondientes efectos económicos se iniciarán el 1 de enero del año siguiente, aun cuando la evaluación se efectúe con posterioridad a dicha fecha.”</p>	
<p><i>Disposición final tercera. Modificación del Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.</i></p>	<p><i>Comentario</i></p>
<p>El Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la</p>	

acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, se modifica en los siguientes términos:

Uno. El artículo 5 queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 5. *Composición de las comisiones.*

1. Las comisiones que valoren las solicitudes de acreditación para el

Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad deberán estar constituidas por catedráticos o catedráticas de universidad y por profesores o profesoras titulares de universidad. Asimismo, podrán formar parte de ellas expertos españoles, expertos nacionales de Estados miembros de la Unión Europea o expertos extranjeros, considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico.

2. Las comisiones que valoren las solicitudes de acreditación para el Cuerpo de Catedráticos de Universidad deberán estar constituidas por catedráticos o catedráticas de universidad. Asimismo, podrán formar parte de ellas expertos españoles, expertos nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea o expertos extranjeros, considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico.

3. Cada una de las comisiones a que se refieren los dos apartados anteriores estarán compuestas, al menos, por siete profesoras o profesores de reconocido prestigio docente e investigador contrastado pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Igualmente, tengan o no relación de servicios con la Universidad y con independencia del tipo de relación, podrán formar parte de aquellas, sin incrementar el número previsto de miembros,

hasta un máximo de dos expertos españoles, nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea o extranjeros, considerados profesionales de reconocido prestigio científico o técnico. Uno de los miembros actuará como presidente o presidenta y los demás como vocales.”

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

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

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

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

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

<p>Tres. Se añade una disposición adicional sexta con la siguiente redacción:</p> <p>“Disposición adicional sexta. <i>Reconocimiento automático de la acreditación.</i></p> <p>Los profesores titulares de universidad que obtengan el tercer grado de progresión en su carrera horizontal académica y tengan los puntos acumulados, especificados en el anexo, verán reconocida automáticamente la acreditación como catedrático de universidad.</p> <p>Para la emisión del correspondiente certificado de acreditación por el Consejo de Universidades, el interesado deberá comunicar a la secretaría del Consejo de Universidades la rama de conocimiento que deberá figurar en el certificado y justificar documentalmente la obtención del citado tercer grado de progresión.”</p>	
<p><i>Disposición final cuarta. Regulación del régimen retributivo.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>A propuesta conjunta de los Ministros de Educación y de Economía y Hacienda, el Gobierno, en el momento en que se cumplan las previsiones de la disposición adicional octava, aprobará un real decreto sobre retribuciones del profesorado universitario, que deberá contener su revisión completa al amparo del nuevo régimen jurídico del profesorado universitario contenido en este estatuto.</p>	
<p><i>Disposición final quinta. Regulación del régimen de plazas sanitarias vinculadas.</i></p>	<p><i>Comentarios</i></p>
<p>El Gobierno, en el plazo máximo de un año y a propuesta de los ministros competentes en materia de universidades y de sanidad, regulará las medidas necesarias para que las previsiones de este estatuto puedan aplicarse sin limitaciones a los profesores con plaza vinculada. Durante este período, el Gobierno regulará la posibilidad real y efectiva de</p>	

desvinculación de la plaza sanitaria de los profesores de los cuerpos docentes universitarios que, de forma justificada, lo soliciten.	
<i>Disposición final sexta. Facultad de desarrollo.</i>	<i>Comentarios</i>
Se faculta al Ministro de Educación para adoptar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de este real decreto.	
<i>Disposición final séptima. Entrada en vigor.</i>	<i>Comentarios</i>
El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.	
<i>ANEXO</i>	
<i>Criterios básicos para la evaluación de la carrera horizontal académica</i>	
1. Los criterios mencionados en el artículo 16, apartado 2, son los que tienen que determinar la carrera horizontal académica y se referirán a: a) Antigüedad en la función docente universitaria (en el empleo público docente universitario). b) Méritos docentes. c) Méritos de investigación. d) Méritos por innovación y transferencia de conocimiento. e) Méritos de dirección y gestión académica universitaria.	1.- Se debe eliminar la antigüedad, esto no es un criterio de calidad para la progresión de la carrera académica. 2.- Se propone una reducción a los aspectos esenciales al ser prolijos de los artículos 8, 9 y 10. Definir de forma tan detallada nos puede llevar a que se consideren para la adquisición de puntos muchos de los supuestos que no dejan de ser marginales. Las actividades docentes, investigadoras y de transferencia tienen unos criterios de valoración admitidos generalmente en otros procesos de evaluación y debemos basarnos en ellos ANEP;

<p>f) Formación.</p> <p>2. La valoración de los apartados b, c, d y e tienen que tener en cuenta la descripción detallada de las actividades del personal docente e investigador (art. 8), de las actividades docentes del personal docente e investigador (art. 9), de las actividades investigadoras del personal docente e investigador (art. 10), de las actividades de innovación y transferencia del conocimiento del personal docente e investigador (art. 11), de las actividades de dirección y gestión del personal docente e investigador (art. 12). El peso específico de cada una de las actividades en cada uno de los criterios establecidos será determinado en el protocolo que se defina para la solicitud del grado de ascenso.</p> <p>3. En la valoración de las diferentes actividades, definidas por el presente Estatuto, incluidos en los criterios generales hay que tener en cuenta que su distribución, en todo caso, debe garantizar que los solicitantes puedan obtener el máximo de puntos asignados a cada apartado sin que hayan tenido que desarrollar la totalidad de las actividades incluidas en él</p> <p>4. El criterio “Formación” tiene que hacer referencia a la participación del Personal Docente e Investigador en procesos formativos reconocidos o programados institucionalmente. A estos efectos se tendrá en cuenta el autoinforme del solicitante sobre las actividades formativas y los objetivos conseguidos.</p> <p>5. Los puntos acumulables a lo largo de la carrera académica en los distintos criterios de evaluación se definen a través de las siguientes puntuaciones:</p> <p>a) Antigüedad: un máximo de 20 puntos. Se propone un punto por año.</p>	<p>CENAI, ANECA y no generar un nuevo proceso evaluador. Se propone una evaluación en base a CV normalizados y es en los protocolos donde se definan las puntuaciones correspondientes..</p> <p>Si se establecen las intensificaciones, tampoco tiene sentido poner las limitaciones en puntuación de apartado 5.</p> <p>Pensamos que este proceso de evaluación no debe precisarse ahora, si establecer en el Estatuto la carrera horizontal, con cinco tramos (Tres por acumulación de puntos y dos por criterios de Excelencia) y dejar para desarrollar todo lo que es puntuación y criterio.</p> <p>Tal como está previsto, se pueden ir acumulando puntos por cosas marginales y no por actividad realmente académica.</p>
---	--

<p>b) Méritos docentes: un máximo de 50 puntos. La aportación de un periodo de actividad docente reconocida de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, modificado por el Real Decreto 75/2000, de 21 de enero, sobre retribuciones del profesorado universitario, dará lugar a 5 puntos. En el caso de someterse a la evaluación voluntaria de la actividad docente en el contexto de la evaluación global académica, como parte específica de la misma, dará lugar a una puntuación mínima de 5 puntos y máxima de 12 puntos.</p> <p>c) Méritos de investigación: Un máximo de 50 puntos. Se proponen 10 puntos por cada periodo de actividad investigadora reconocida de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, modificado por el Real Decreto 74/2000, de 21 de enero.</p> <p>d) Méritos por innovación y transferencia de conocimiento: un máximo de 40 puntos. Se tienen que ponderar las actividades relacionadas con la innovación y la transferencia, diferenciándolas claramente de las relacionadas con la actividad investigadora.</p> <p>e) Méritos de dirección y gestión académica universitaria: un máximo de 30 puntos. En su valoración tendrá que tenerse en cuenta, en primer lugar, el desempeño de cargos académicos unipersonales estatutarios, diferenciando la valoración según la implicación del cargo en relación a la dedicación. En segundo lugar, el desempeño de cargos académicos unipersonales reconocidos por la Universidad con una valoración diferente. En tercer lugar, otras actividades de gestión, descritas en el art. 12 del presente Real Decreto, con una valoración ajustada a la dedicación que implique para el personal docente e investigador. En este criterio hay que incorporar la participación en las actividades sindicales y su representación.</p> <p>f) Formación: un máximo de 10 puntos. Se refiere a lo que se plantea en el apartado 3 de este Anexo. La puntuación tiene que ajustarse a la dedicación y esfuerzo que implique para el personal docente e</p>	
--	--

<p>investigador.</p> <p>6. Los puntos acumulados, necesarios para los grados de progresión en la carrera horizontal serán los siguientes: Primer grado: 40 puntos. Segundo grado: 70 puntos Tercer grado: 100 puntos</p> <p>7. La obtención de 120 puntos en el baremo dará derecho a los profesores titulares de universidad a ser acreditados como catedráticos.</p> <p>8. La obtención de 140 puntos en el baremo dará derecho a la obtención de un cuarto grado de excelencia para catedráticos y titulares acreditados como catedráticos.</p>	
--	--