

¿En qué te afecta la LOSU compañero/a?



Servicios
Públicos

Enseñanza

www.ugt-sp.es/sectores/ensenanza/universidad
universidad.federal@ugt-sp.eu
91.589.72.01

facebook.com/ugtuniversidad/
twitter.com/universidad_ugt
linkedin.com/in/ugt-universidad

INDICE

Pag.

1.-	Introducción	4
2.-	Tasa de Reposición y Plazas de estabilización	6
3.-	Contratación en las UUPP de PDI y PTGAS laboral.	8
4.-	Personal Técnico de Gestión y Administración y Servicios	9
4.1.-	Regulación	9
4.2.-	Representación	9
4.3.-	Carrera Profesional	10
4.4.-	Provisión de Puestos de Trabajo	10
4.5.-	Retribuciones	10
4.6.-	Formación	11
4.7.-	Movilidad	11
4.8.-	Régimen	11
5.-	Personal Docente e Investigador	12
5.1.-	Regulación General	12
5.2.-	Función Docente	13
5.3.-	Actividad Investigadora y/o de Transferencia	14
5.3.1.-	Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana	15
5.3.2.-	Desarrollo de proyectos para la investigación y transferencia	15
5.3.3.-	Entidades o Empresas basadas en el Conocimiento	16
5.4.-	Movilidad	16
5.5.-	Formación	18
5.6.-	Cuerpos Docentes Universitarios	18
5.6.1.-	Acreditación a cuerpos docentes	18
5.6.2.-	Concursos de acceso a los cuerpos docentes	19
5.6.3.-	Régimen de dedicación	20
5.6.4.-	Retribuciones	21
5.6.5.-	Catedráticos/as de Universidad	21
5.6.6.-	Profesores/as Titulares de Universidad	21
5.6.7.-	Catedráticos/as de Escuela Universitaria	21
5.6.8.-	Profesores/as de Escuela Universitaria	21
5.6.9.-	PDI Funcionario con plaza vinculada	22
5.6.10.-	PDI Laboral	22
5.6.11.-	Acreditación	22
5.6.12.-	Concursos de acceso	22
5.6.13.-	Régimen de dedicación	23
5.6.14.-	Retribuciones	23

5.6.15.- Profesores/as Contratados/as Doctores/as	23
5.6.16.- Profesores/as Permanentes Laborales	24
5.6.17.- Profesores/as Ayudantes Doctores/as	24
5.6.18.- Profesores/as Asociados/as	26
5.6.19.- Profesores/as Sustitutos/as	28
5.6.20.- Profesores/as Visitantes	28
5.6.21.- Profesores/as Distinguidos/as	28
5.6.22.- Profesores/as Eméritos	29
5.6.23 – Profesores/as Colaboradores	29
5.6.24.- Ayudantes	29
5.6.25.- Otros Contratos de Investigador (Ley de la Ciencia)	30
5.6.26.- Profesorado de la Unión Europea	31
6.- UNED	32
7.- UIMP	32
8.- Otras UUPP con especificidades académicas	32
9.- Centros Universitarios de la Defensa, la Guardia Civil y la Policía Nacional	32
10.- Funciones de tutoría en las universidades no presenciales	33
11.- Internacionalización	33
12.- Órganos de Representación	34
12.1.- Órganos Colegiados	34
12.1.1.- El Claustro	34
12.1.2.- El Consejo de Gobierno	35
12.1.3.- El Consejo Social	35
12.1.4.- Otros órganos colegiados	35
12.2.- Órganos unipersonales	36
12.2.1.- Rector/a	36
12.2.2.- Otros órganos unipersonales	36
13.- Centros y Estructuras	37
14.- Financiación	38
15.- Autonomía Universitaria	40
16.- Estudiantado	40

1.- INTRODUCCIÓN

Las Cortes Generales han apostado, mediante la LOSU, por este nuevo sistema de Educación Superior.

En UGT venimos defendiendo desde hace tiempo, que para alcanzar los objetivos de calidad, la recuperación de la Universidad como ascensor social y espacio de aprendizaje, creación e innovación, es necesaria una reestructuración del sistema que abarque todas las cuestiones académicas, sociales y económicas, con vistas al futuro y a la globalización. El medio debía ser un gran “Pacto por la Universidad”, con representación de toda la comunidad universitaria.

La Universidad requiere un diseño responsable del Mapa de Titulaciones y un compromiso de financiación suficiente, a la instauración de un sistema de gobernanza y autonomía universitaria eficaz y eficiente, y, por supuesto, la regulación de las condiciones de sus trabajadores/as, eliminando la precariedad radicalmente y recuperando los derechos laborales, que en la última década han sufrido unos recortes brutales, sin ellos, la Universidad no existe.

Sin embargo, la publicación de esta nueva Ley, tan solo responde a la obligación, impuesta por la UE, de “Reforma integral del sistema universitario” que incluye el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Valoramos a continuación algunos aspectos que introduce.

La Ley, que se inspira en principios y valores del siglo XXI, tanto en su exposición de motivos, como en su articulado, introduce derechos y deberes, para toda la comunidad universitaria, incluida la propia institución, así:

Se da un impulso a la **igualdad de género**, reflejándose en la obligación de contar con planes de igualdad y de unidades básicas de asesoramiento, coordinación y evaluación; en la inclusión de medidas de discriminación positiva en la composición de órganos de representación y de comisiones de acreditación y concursos (habrá que esperar a la aprobación de la futura Ley de Paridad para comprobar si los porcentajes que la Ley estipula se corresponden). Incluso se prohíbe la adscripción a universidades públicas de los colegios mayores privados que tengan un régimen no mixto o segregado. Estas obligaciones se convierten en simples “peticiones” en lo que respecta a la contratación laboral, el acceso a la carrera profesional y la promoción de su personal.

Además, las referencias a la conciliación laboral y familiar, son breves, dejando demasiados aspectos, como la regulación del teletrabajo a la difícil negociación colectiva en estos temas, sin concretar.

La inclusión y la atención a la diversidad, reciben un tratamiento más acorde a la realidad, la Ley incluye mandatos a las universidades para que sean más accesibles, formal y materialmente, a las personas con discapacidad y atiendan a la diversidad, con la implantación de unidades básicas encargadas de coordinar e incluir el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Se incluyen medidas de discriminación positiva efectivas, estableciendo reservas de cupo, en las ofertas de empleo de la universidad.

Por otro lado, cumpliendo con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** advierte el texto que las universidades tendrán que definir e impulsar estrategias de Mitigación del Cambio Climático que incluyan planes de eficiencia energética, sustitución de sistemas obsoletos a energías renovables, de alimentación sostenible y de cercanía y movilidad, convirtiendo sus campus en sostenibles.

Lamentamos, el detrimento de la participación en los órganos de gestión de la universidad del PTGAS y del PDI Temporal y, las prerrogativas que se conceden a los rectorados, como la posibilidad de nombrar personal eventual, que choca con el principio constitucional de acceso al

empleo público; el nombramiento de un tercio de miembros en el Consejo de Gobierno; la decisión unipersonal de qué se debería mostrar en los portales de transparencia, etc, contrasta con esos valores democráticos.

Valoramos otros aspectos propugnados en la Ley, como la garantía de interrelación entre todas las etapas del sistema educativo; el énfasis que la Ley hace de la función docente, como pilar fundamental de la universidad pública, los sistemas de Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana, que complementan el esfuerzo por integrar la universidad en la sociedad, colaborando al desarrollo del territorio en el que se encuentre implementada y la prohibición de utilizar denominaciones en los títulos que puedan llevar a los estudiantes y sus familias a equívocos.

Es una **Ley europeísta e internacionalista**, incluye mecanismos que favorecerán la movilidad nacional e internacional de los trabajadores y estudiantes, vinculando al resto de las Administraciones Públicas en la consecución de estos fines, e intenta abogar por la atracción de talento. Es fácil concluir que para lograr estos objetivos, también los sueldos y salarios deberían tener carácter “europeísta”, lo que seguiremos reivindicando hasta su consecución.

Es importante la instauración definitiva de las **enseñanzas virtuales e híbridas**, que podrán servir para que las personas trabajadoras puedan acceder a estudios superiores, compatibilizándolos con su actividad laboral. Estaremos pendientes de cómo se desarrollan los planes de formación necesaria para la impartición y gestión de dichas enseñanzas por parte del personal de las universidades.

Aplaudimos la obligación que se impone al propio Gobierno de regular el Estatuto del PDI, en el plazo de 6 meses y la regulación del profesorado tutor de la UNED en un año, ambos desde la publicación de esta Ley, y esperamos que para esto se constituya definitivamente la Mesa Sectorial de Universidades. Así como las normas básicas sobre la situación del personal que se encuentra en los Centros Universitarios de la Defensa, de la Guardia Civil y de la Policía Nacional. Reivindicaciones constantes de UGT.

Por el contrario, se **pierde la oportunidad** en esta Ley de regular aspectos verdaderamente dañinos para el sistema, como la posibilidad de desburocratización de la actividad docente e investigadora, la eliminación de reintegro de las becas de los estudiantes, y la instauración de responsabilidades y/o sanciones en caso de incumplimiento de sus disposiciones.

En lo relativo a los y las trabajadores de la Universidad, nuestras preocupaciones son varias. Siendo realistas, desde las Universidades, sobre todo en la última década, se ha pisoteado la Ley de Universidades, con la excusa de las tasas de reposición impuestas a las Administraciones Públicas y se han buscado mecanismos para abaratar los costes de personal, malversando la Ley y/o incumpléndola, de modo que la precariedad creada ha superado en mucho el problema creado por dichas tasas de reposición.

La intención del Ministerio de Universidades, desde el principio fue la de establecer una **tasa de temporalidad** para el PDI del 20%. Entrados en razón y obligados por las Leyes de Función Pública, han establecido una tasa del 8%. Confiamos que en su desarrollo autonómico se cumpla en el caso del PTGAS, pero en el caso del PDI, al eliminar de su cómputo a varias figuras, con los datos que proporciona el Ministerio de Universidades en su informe anual –a falta de información por parte de las Universidades- intuimos que la tasa de temporalidad real se situará en torno al 20%.

Por otro lado, sí se introduce una carrera profesional para el PTGAS, que podría ser positiva si su desarrollo se hace con rigor, y respecto al PDI, aparte de la instauración de la carrera laboral, nada hace pensar que las cosas vayan a cambiar.

Consideramos un error la eliminación de la figura del Ayudante, ya que no hay suficientes becas predoctorales y esto puede dejar el acceso a la carrera para aquellos privilegiados que puedan permitirse un doctorado. Es cierto que en base a limitar la temporalidad y precariedad del PDI, se intentan estabilizar las plazas de PDI contratado fraudulentamente en precario y que la instauración de la promoción laboral, voluntaria, puede dar lugar a un desatascos en las plazas de carácter permanente. Pero al mismo tiempo, se crean otra serie de figuras docentes e investigadoras de carácter temporal, que sin un control eficaz, pueden ser la semilla para volver en breve a la situación de precariedad actual.

Aún entendiendo la competencia de las CC.AA en materia laboral, leyendo en detalle su contenido, apreciamos que, la renombrada equiparación entre PDI funcionario y PDI Permanente Laboral, es tan solo formal y no material.

La Ley articula una transitoriedad entendible al respecto de la adaptación de determinadas figuras docentes y su acreditación. La adaptación del régimen de dedicación de su personal docente e investigador permanente a lo previsto por esta Ley se implantará a partir del inicio del curso académico 2024-2025, lo que deja tiempo más que suficiente para que las Universidades lo cumplan.

Finalmente, el objetivo es alcanzar un 1% del gasto público en educación universitaria pública en el conjunto del Estado, para lo que se creará una comisión dentro de la Conferencia General de Política Educativa, es coherente con la situación, aunque en la Memoria de Impacto Normativo, el Ministerio valora que la repercusión económica tendrá un impacto positivo en las políticas sociales, lo cierto es que cerca del 90% del gasto público en universidades es gestionado por las CC.AA.

Es consecuencia, valoramos algunos aspectos e intenciones de la Ley, pero la experiencia nos hace preguntarnos si ¿Se cumplirá en todos sus términos o regresaremos a la actual precariedad en breve?

Esperamos que de una vez por todas, se acabe con la precariedad laboral e impulse la Universidad hacia la modernización y calidad educativa.

Estaremos atentos a su desarrollo reglamentario, a su implantación por las CC.AA, y a dejar que terminen sus plazos transitorios, para valorar su cumplimiento.

2.- TASA DE REPOSICIÓN Y ESTABILIZACIÓN DE PLANTILLAS

Os hemos reiterado en muchas ocasiones nuestra insistencia en la eliminación de las Tasas de Reposición impuestas en la última década, que contravienen la autonomía universitaria, y que obstaculizan en alto grado los procesos de estabilización que deben llevarse a cabo en todas las Administraciones Públicas, y especialmente en las UUPP donde la tasa de temporalidad es muy alta.

La obligación de las UUPP es reducir la temporalidad laboral al 8%, al igual que el resto de AAPP españolas. Sin embargo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 sigue estableciendo una tasa de reposición de efectivos del **120%**, tanto para PDI como para PTGAS.

Para poder cumplir el umbral máximo del 8% en materia de temporalidad, se han establecido algunos mecanismos, insuficientes, pero que deben ser tenidos en cuenta. Para el personal laboral exclusivamente, en virtud de la Disposición adicional 4ª del RDL 32/2021 (reforma laboral), se permite aprobar una **tasa adicional**, que las UUPP deberán solicitar al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Por otro lado, las AAPP podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y estas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

La configuración de estos procesos transitorios de estabilización conlleva requisitos diferentes respecto a la estructura del personal de las Universidades:

Respecto a la **estabilización del PTGAS**, antes del 31 de diciembre de 2024, las universidades públicas deberán articular procesos de estabilización de las plazas de su PTGAS. El sistema de selección en estos procesos será el de concurso o concurso-oposición garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia. Estas plazas no computarán en la tasa de reposición de efectivos. De la resolución de estos procesos no podrá resultar, en ningún caso, incremento de efectivos.

Insistimos que las plazas de promoción interna se deberían llevar a cabo mediante concursos, sin embargo, las de acceso, deberían ser por concurso-oposición

Respecto a la **estabilización del PDI**, la LOSU hace un juego de malabares para malversar la obligación de reducción de la temporalidad del PDI Laboral al 8%, ya que deja fuera del cómputo del mismo a los Ayudantes Doctores, al profesorado asociado de Ciencias de la Salud, al personal predoctoral, al personal propio de los institutos de investigación adscritos y de las escuelas de doctorado y a aquellos contratados a Capítulo VI de los Presupuestos. Con los datos que proporciona el Ministerio de Universidades en su informe anual –a falta de información por parte de las Universidades- intuimos que la tasa de temporalidad real se **situará en torno al 20%**.

La LOSU establece que el PDI Funcionario será “mayoritario” computado en equivalencias a tiempo completo, sobre el total de PDI de la universidad.

Se rebaja la proporción del 51% al 50,1%

Además, por virtud de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, se imponen una serie de condiciones en la convocatoria de las plazas:

- En los concursos de acceso a los cuerpos de Catedráticos, Titulares de Universidad y Profesor Permanente, la Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15% del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, a los Ramón y Cajal con certificado I3 (de no utilizarse todas las plazas, se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3).
- No computarán para la tasa de reposición las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos, que deben estar dotadas en el estado de gastos de su presupuesto. Estas plazas, que no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre, en ese mismo año, se convocarán para Profesores Titulares o Investigadores de los OPIS, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Los

funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos de Universidad.

Desafortunadamente, la falta de transparencia de las UUPP al respecto de sus gastos de personal, relación de puestos de trabajo estructurales y necesidades de recursos humanos por cuestiones puntuales, es total. En los casos en los que alguna universidad pública cuenta con RPT, esta no es veraz, ni actualizada, ni ha sido pactada con los representantes de los sindicatos. Nos encontramos, incluso, con la ocultación de contrataciones laborales.

La convocatoria de estas plazas debe ser transparente y justa, negociada con los representantes de los trabajadores, y para ello, será necesario que las universidades faciliten RPTs veraces, acordes y actualizadas.

La Ley incluye **un mecanismo adicional, transitorio**, por el que las universidades que tengan más de un 20% de su plantilla docente con contratos laborales de Profesores/as Sustitutos/as, Visitantes, Distinguidos/as y de Profesores y Asociados/as, excluyendo al profesorado asociado de CCSS, implantarán los siguientes mecanismos de adaptación, para quienes hayan desempeñado en la fecha de la publicación de la convocatoria actividades docentes en universidades públicas españolas durante al menos 5 cursos académicos de los últimos 7 años a través de los contratos de PA u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la LOU:

- Establecerán como mérito preferente, en los concursos de acceso a las plazas de Ayudante Doctor o figuras equivalentes de la normativa autonómica, Estas universidades determinarán el número de plazas sometidas a este régimen y las vincularán a los departamentos y centros que superen dicho porcentaje.
- Utilizarán la modalidad de contrato predoctoral para docentes no doctores.
- Establecerán un programa de promoción interna a Profesorado Permanente Laboral o figuras equivalentes de la normativa autonómica para quienes tengan contratos de carácter indefinido y cuenten con la acreditación. Estas plazas de promoción no computarán a efectos de tasa de reposición.

3.- CONTRATACIÓN EN LAS UUPP

Al estado de gastos corrientes en los Presupuestos, se acompañará la RPT de todo el personal universitario, especificando la totalidad de los costes de aquélla y los elementos recogidos en el EBEP, e incluyendo los puestos de nuevo ingreso que se proponen. Las universidades podrán modificar la RPT por ampliación de las plazas existentes o por minoración o cambio de denominación de las plazas vacantes, en la forma que indiquen sus Estatutos.

Reiteramos la necesidad de que las RPTs, además de transparentes, veraces y actualizadas, sean negociadas y consensuadas con los representantes de los trabajadores.

Los costes del PDI y de PTGAS, deberán ser autorizados por la CCAA, en el marco de la normativa básica sobre Oferta de Empleo Público, salvo en el caso de los contratos previstos en la Ley de la Ciencia. El nombramiento de personal funcionario interino y la

contratación de personal laboral temporal deberán respetar la normativa específica en la materia.

Tanto para el PDI como para el PTGAS, las universidades y las CCAA garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad en el EBEP: Un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos.

Del articulado de la Ley, en dispersas estipulaciones, se extrae la variedad de contrataciones laborales **temporales** de las que las Universidades Públicas pueden servirse.

- Figuras establecidas en esta Ley
- Figuras establecidas en la Ley de la Ciencia
- Figuras establecidas en el EBEP
- Figuras establecidas en el TRET

Estas figuras convivirán con las actuales durante el periodo transitorio de la implementación de la LOSU.

Esperamos que las Universidades respeten siempre el porcentaje del 8% de temporalidad

4.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

La regulación que de este colectivo se hacía en la LOU se ha visto sustancialmente modificada. Pasa a denominarse **Personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS)**, y estará formado por personal funcionario y laboral, suficiente para desarrollar adecuadamente los servicios y funciones de los centros. En la LOU, además podía formar parte el personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras AAPP.

Sin perjuicio de la regulación que corresponde a las **CCAA**:

- El **PTGAS Funcionario se rige** por lo establecido en esta Ley y en el EBEP, así como por los Pactos y Acuerdos de las Mesas de Negociación correspondientes, y los Estatutos de las Universidades. En el caso de la Comunidad Foral de Navarra se aplicará la Ley Orgánica de reintegración y mejoramiento del Régimen Foral de Navarra.
- El **PTGAS Laboral se rige** por lo establecido en esta Ley, por el Estatuto de los Trabajadores, así como por el EBEP, la demás legislación laboral y los convenios colectivos aplicables, y los Estatutos de las Universidades.

Las universidades podrán contratar **otro personal** con cargo a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad para la gestión científico-técnica rigiéndose por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de la Ley de la Ciencia.

La Ley se olvida de nuevo del PTGAS contratado en fundaciones y/u otras empresas basadas en el conocimiento de las UUPP, dejando a estos en un limbo laboral. UGT trabajará en cada territorio para que este agravio sea eliminado.

Las universidades deberán asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de su PTGAS, funcionario y laboral. A tal fin, adoptarán las medidas necesarias para, de conformidad con el principio de transparencia retributiva, asegurar la igualdad efectiva en la aplicación del régimen de dedicación, así como en la participación en los planes y programas de formación y movilidad.

Disposición escasa, la imposición de esta obligación a las UUPP debería estar más garantizada y además, el desarrollo del precepto debería incluir la necesidad de negociación colectiva en esta materia, así como un término.

Representación: El PTGAS, funcionario y laboral, tiene derecho a la participación libre y significativa en el diseño, implementación y evaluación de la política universitaria, y el derecho a su representación en los órganos de gobierno y representación de la universidad, de acuerdo con lo dispuesto por esta Ley y los Estatutos de las universidades.

Este precepto es meramente una formalidad, para guardar las apariencias, ya que en el articulado de la Ley, siguen siendo un colectivo infrarrepresentado (*vid. Apartado Órganos Colegiados de este texto*)

La LOSU regula una **carrera profesional** para el PTGAS, en los siguientes términos:

1. Las universidades establecerán escalas de PTGAS, de acuerdo con los grupos de titulación exigidos por la legislación general de la función pública, y atendiendo al nivel de especialización en los distintos ámbitos de la actividad universitaria.
2. Este personal podrá desarrollar su carrera profesional, mediante la progresión de grado, categoría, escala o nivel, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y con la remuneración correspondiente a cada uno de ellos, atendiendo a su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, la formación acreditada y la evaluación de su desempeño.

La falta de concreción del significado de “acreditada” puede conllevar a arbitrariedades y diferencias, tanto territoriales como institucionales. Estaremos pendientes de su desarrollo en cada territorio.

Asimismo, podrá desarrollar su carrera profesional, mediante el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, atendiendo a la valoración de sus méritos, su grado de especialización y las aptitudes por razón de la especificidad de la función que desempeña y la experiencia adquirida. En todo caso, en la carrera profesional de este personal se observarán los principios de transparencia retributiva y de igualdad efectiva en los procesos de promoción profesional.

Valoramos la instauración de la carrera horizontal, y esperamos que en su regulación, las CC.AA tengan en cuenta la necesaria homogeneidad de carreras si lo que se pretende es impulsar la movilidad interterritorial y fomentar la conciliación laboral y personal.

La **provisión de puestos** se realizará mediante el sistema de concurso y podrá concurrir su propio personal, el personal de otras universidades, y, en las condiciones que reglamentariamente se determinen, el personal perteneciente a cuerpos y escalas de las AAPP.

Además, se incluye un inciso que obliga a las universidades a garantizar la transparencia y objetividad de los procesos, la imparcialidad e independencia de los órganos de selección, así como una composición equilibrada entre mujeres y hombres en los mismos, la adecuación de los contenidos de las pruebas selectivas a las funciones y tareas a desarrollar, y la disponibilidad de mecanismos de revisión de los resultados de acuerdo con lo dispuesto por la normativa aplicable y la negociación colectiva.

Sólo podrán cubrirse por el sistema de libre designación aquellos puestos de personal funcionario que se determinen por las universidades atendiendo a la naturaleza de sus funciones, y de conformidad con la normativa general de la función pública.

Entre las prerrogativas del Rector/a, la de contratar “personal eventual”, dando una cobertura legal más amplia a estas contrataciones, que ya son una realidad en las Universidades, y que en muchos casos, obstaculizan la carrera y promoción del PTGAS permanente de las propias UUPP.

Las **retribuciones** del PTGAS se determinarán conforme a lo previsto en esta Ley, en el EBEP para funcionarios y el TRET para laborales, dentro de los límites máximos que determine la CCAA, mediante negociación colectiva y en el marco de las bases que fije el Estado.

El Gobierno, las CCAA y las universidades podrán establecer programas de incentivos, además de vinculados a sus méritos individuales y a su contribución en la mejora de la actividad que desempeña en relación la investigación y la transferencia e intercambio del conocimiento, la LOSU establece estos incentivos también por su méritos individuales respecto a la **docencia y/o la gestión y prestación de servicios especializados**.

En todo caso, los incentivos económicos se asignarán mediante un procedimiento que garantice su publicidad, y de acuerdo con los principios de objetividad e imparcialidad del órgano evaluador, y de transparencia retributiva.

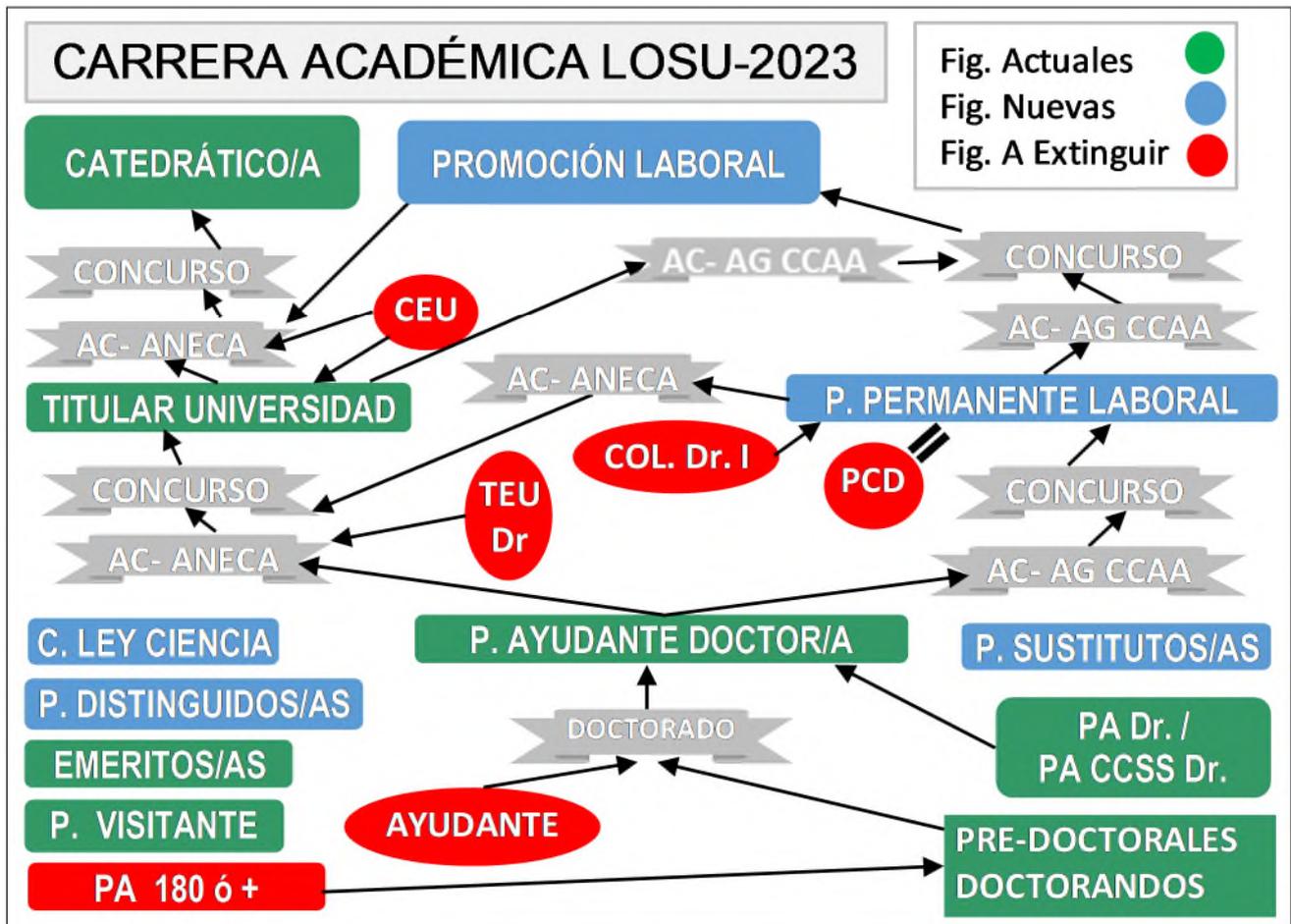
Los planes de **formación** tendrán carácter plurianual y se destinarán a garantizar la mejora profesional en los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria.

Los planes destinados a la **movilidad** para el desempeño de sus funciones en otras universidades o AAPP serán también plurianuales, e incluirán la movilidad internacional, mediante programas y convenios específicos incluidos aquellos que instituya la UE mediante estancias con fines formativos en instituciones de educación superior, entidades o empresas.

Sin embargo, la nueva Ley elimina la prerrogativa del Rector/a de adoptar las **situaciones administrativas y régimen disciplinario** (excepción de la separación del servicio), por lo que su regulación se corresponderá con los Estatutos de la Universidad y la normativa autonómica correspondiente, y en su defecto por la Legislación Estatal.

A efectos de este colectivo, queremos recordaros que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 se ha modificado la Disposición adicional 144ª de la Ley de Presupuestos de 2018 para hacer posible la negociación de una **jornada inferior a las 37.5 horas**, sin el obstáculo que suponía el tener que cumplir la regla de gasto+déficit público+deuda pública.

5.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR



5.1. Regulación General

Las universidades deberán adaptar el régimen de dedicación de su PDI permanente a lo previsto por esta Ley para su aplicación a partir del inicio del **curso académico 2024-2025**. Respecto del profesorado asociado antes del 31 de diciembre de 2024 (Ver pags. 26 y 27).

En el plazo de **seis meses** desde la entrada en vigor de esta Ley el Gobierno presentará al Congreso de los Diputados un proyecto de ley del **estatuto** del personal docente e investigador universitario.

Esperamos que sea negociado con los Sindicatos representativos del Sector, para lo que es indispensable que el Ministerio constituya formalmente la Mesa Sectorial de Universidades.

Se deroga el Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo (**R.D. Wert**), que regulaba la dedicación docente.

El PDI Funcionario y Laboral Permanente **no podrá ser profesorado de las universidades privadas ni de los centros privados adscritos a UUPP**. Excepto el profesorado incluido en los grupos de investigación reconocidos por la universidad, los departamentos y los institutos universitarios de investigación, dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, que celebren contratos con personas físicas, universidades, o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, tecnológico, humanístico o artístico, así como para actividades específicas de formación.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, la **ANECA acordará con las agencias de calidad de las CCAA** convenios de acreditación y de adaptación de los criterios de la acreditación a Profesor/a Titular de Universidad y a la figura de Profesor/a Permanente Laboral.

Todavía no nos ha quedado claro si existirá obligación por parte de todas las CCAA de crear agencias de calidad autonómicas, o si podrán convenir con ANECA y/u otras agencias autonómicas.

Se promoverá la equidad entre el PDI, mediante:

- El establecimiento de medidas de acción positiva en los concursos, para favorecer el acceso de las mujeres -se podrán establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate.
- Las universidades y las CCAA garantizarán que las ofertas de empleo en la Universidad se ajustan a las previsiones establecidas en materia de reserva de cupo para personas con discapacidad en el EBEP (Ver epígrafe contratación, pag 8).
- Todas las comisiones y órganos de concursos y acreditaciones garantizarán el principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres. Los procedimientos de acreditación del PDI deberán incorporar criterios que garanticen que la igualdad y la conciliación sean efectivas.
- Las universidades y las AAPP deberán favorecer la corresponsabilidad en los cuidados y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Aplicarán criterios que aseguren la igualdad efectiva de todas las personas en la aplicación del régimen de dedicación y el acceso a los programas de movilidad de su competencia, y analizarán y corregirán las desigualdades por razón de género, edad, discapacidad, origen nacional o etnicidad en los usos del tiempo académico.

5.2.- FUNCIÓN DOCENTE

La LOSU enfatiza la docencia y la formación, dedicándole una regulación mucho más extensa que la anterior Ley. Además, afirma las enseñanzas virtuales y/o híbridas.

Considera la innovación docente como un principio fundamental y obliga a las Universidades a desarrollar programas de renovación metodológica dirigidos a la formación inicial y continua para el desempeño de esta actividad y a proporcionar a los docentes las herramientas y recursos necesarios para lograr una docencia de calidad.

Habla de una evaluación permanente por parte de las Universidades de la calidad docente, en la que intervendrán los alumnos, a los que también se garantiza la participación en la elaboración, seguimiento y actualización de los planes de estudio y sus efectos en las guías docentes.

Valoramos el impulso dado a la función docente, y esperamos que en breve salga a la luz el esperado sexenio docente, que definitivamente dará a esta el realce que merece. Y por supuesto la prohibición de denominaciones que puedan conducir a confusión, que están desorientando a alumnos y familias. Sin embargo, nos preocupa, por los ya conocidos motivos, como se van a articular los mecanismos para que los alumnos evalúen con responsabilidad y sensatez la docencia y su participación en los planes de estudio. Además, es necesario implantar la formación necesaria para impartir enseñanza virtual y trabajar en una institución cada vez más digitalizada.

Regula por primera vez la implantación en las UUPP de los títulos propios, entre los que se incluirán los de formación a lo largo de la vida (se desarrollará reglamentariamente), mediante distintas modalidades de enseñanza, incluidas microcredenciales, micromódulos u otros programas de corta duración.

Las universidades y otros centros de estudios superiores deberán evitar que la denominación o el formato de sus títulos propios puedan inducir a confusión con respecto a los títulos universitarios oficiales.

5.3.- ACTIVIDAD INVESTIGADORA Y/O TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

Las universidades dedicarán un porcentaje de su presupuesto no inferior al 5% a programas propios de investigación, podrá desarrollarse conjuntamente con otras AAPP u OPIs y con entidades y empresas públicas y privadas y de economía social.

Deberá abarcar todos los ámbitos del conocimiento (científico, tecnológico, humanístico, artístico o cultural) y se desarrollara la investigación inter y transdisciplinar entre éstos.

El Ministerio de Universidades, el de Ciencia e Innovación, las CCAA y las propias universidades potenciarán la participación de investigadores/as, grupos y centros de investigación en redes internacionales de investigación, y la concurrencia competitiva de los mismos en proyectos de ámbito internacional.

Las actividades de investigación y de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación realizadas por el PDI se considerarán conceptos evaluables a efectos retributivos y de promoción. La interdisciplinariedad o multidisciplinariedad constituirá un mérito en la evaluación de estas actividades.

Entendemos que esta disposición afecta tanto al PDI Funcionario como Laboral y debe ser tomada en cuenta en las regulaciones autonómicas.
Por otro lado, parece consolidar el “sexenio de transferencia”, así que esperamos que pronto conozcamos sobre él.

5.3.1.- Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana

De entre la sonada regulación de la Ciencia Abierta y Ciencia Ciudadana, son varias las disposiciones que afectarán a la labor del personal de las Universidades.

El PDI deberá depositar una copia de la versión final aceptada para publicación –y en su caso, la digital- y los datos asociados a la misma en repositorios institucionales o temáticos de acceso abierto, de forma simultánea a la fecha de publicación. Los datos, fuentes primarias necesarias para validar los resultados de las investigaciones, deberán seguir los principios FAIR (datos fáciles de encontrar, accesibles, interoperables y reutilizables) y, siempre que sea posible, difundirse en acceso abierto.

Las agencias de calidad estatal y autonómicas incluirán entre sus criterios y requisitos de evaluación la accesibilidad en abierto de los resultados científicos del PDI, si bien, se tomarán las medidas oportunas para proteger, con carácter previo a la publicación científica, los derechos sobre los resultados de la actividad de investigación, desarrollo e innovación, de acuerdo con las normativas nacionales y europeas en materia de propiedad intelectual e industrial, obtenciones vegetales o secreto empresarial. Estas agencias utilizarán los repositorios institucionales para garantizar la agilidad en los procedimientos de evaluación.

Las universidades deberán promover la transparencia en los acuerdos de suscripción con editoriales científicas.

Insistimos en el que el Gobierno debe de una vez por todas intervenir en aras a proteger los derechos de los trabajadores que publican en estas editoriales. Y suponemos que en breve se recibirán por parte del Ministerio Instrucciones materiales y formales sobre este nuevo procedimiento.

5.3.2.- Desarrollo de proyectos para la investigación y transferencia del conocimiento

Se desarrolla asimismo, un conjunto de actuaciones mediante las cuales las AAPP fomentarán el desarrollo tecnológico en el ámbito universitario, sin perjuicio del desarrollo de programas propios de las universidades.

Estas actuaciones incluyen la cooperación con otras entidades educativas, científicas y/o culturales, la contratación de predoctorales, el impulso del liderazgo de jóvenes investigadores, el desarrollo de la de la investigación inter y transdisciplinar, la atracción de talento, la movilidad nacional e internacional y la promoción de políticas de creación de patentes y de generación de de entidades o empresas basadas en el conocimiento, así como el desarrollo de estructuras que sirvan de apoyo técnico a estas actividades.

La concesión de estos programas se llevará a cabo por comisiones de evaluación y selección de todas las convocatorias y proyectos de investigación, que se ajustarán al principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres, y se incluirán mecanismos para evitar los sesgos de género. Se incentivará la promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad de género en los equipos de investigación y los mecanismos que faciliten la promoción de un mayor número de mujeres IP.

5.3.3.- Entidades o Empresas basadas en el Conocimiento

Respecto a la participación en Entidades o Empresas basadas en el Conocimiento, las limitaciones establecidas en la Ley de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, no serán de aplicación a los profesores/as funcionarios/as de los cuerpos docentes universitarios, al profesorado laboral permanente y al personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario y laboral, siempre que exista un acuerdo explícito del Consejo de Gobierno de la universidad y se autorice por la Administración Pública competente.

Los instrumentos de creación de estas entidades o empresas, así como de fundaciones públicas y otras personas jurídicas públicas, determinarán el porcentaje de los derechos de propiedad industrial y propiedad intelectual cuya titularidad corresponderá a las universidades, así como la distribución de los rendimientos económicos que se obtengan, en su caso, por aquéllas. La administración y gestión de dichos bienes se ajustará a lo previsto a tal efecto en la Ley de la Ciencia.

Siempre que sean autónomos en su objeto, los proyectos de investigación, desarrollo e innovación que hayan sido encomendados a las universidades públicas mediante contratos, resoluciones de concesión de subvenciones o cualquier otro instrumento jurídico tendrán la consideración de unidades funcionales separadas dentro de dichas universidades, a los efectos del cálculo del valor estimado que establece la Ley de Contratos del Sector Público.

5.4.- MOVILIDAD

La LOSU considera la “movilidad” un derecho, aunque parece ser una obligación también, a partir de la publicación de esta Ley para la acreditación a figuras Permanentes (ver regulación figuras PDI Laboral) y se remite a la Ley de la Ciencia para su regulación. Nos centramos aquí en cuestiones que pueden afectar a la carrera profesional y la conciliación y os remitimos a dicho texto para el resto de cuestiones (Art. 17):

Se podrán autorizar adscripciones, previo informe favorable de la Universidad, a tiempo completo o parcial, independientemente de su régimen de dedicación, de PDI a otros agentes públicos y/o privados, nacionales y/o internacionales. El objeto será la realización de labores de investigación científica y técnica, desarrollo experimental, transferencia o difusión de conocimiento, o dirección de centros de investigación, instalaciones científicas o programas y proyectos científicos, durante el tiempo necesario para la ejecución del proyecto.

Se mantendrá la vinculación laboral o estatutaria con la universidad. En el caso de la adscripción parcial, se ostentará doble afiliación, la de la Universidad y la del centro al que esté adscrito parcialmente.

El PDI Funcionario y el Permanente con una antigüedad mínima de 5 años podrá ser declarado en situación de **excedencia temporal** para su incorporación a:

- a) Otros agentes públicos de ejecución del SECTI, siempre que no proceda la situación administrativa de servicio activo.
- b) A agentes privados de ejecución del SECTI o a agentes internacionales o extranjeros. La universidad deberá emitir un informe favorable que incluya la regulación de la vinculación jurídica con el agente de destino
- c) Realizar una actividad profesional por cuenta propia.

Su concesión se subordinará a las necesidades del servicio y al interés que la universidad tenga en la realización de los trabajos que se vayan a desarrollar en la entidad de destino. El vencimiento del plazo máximo para resolver la concesión de la excedencia o sus prórrogas sin haberse notificado resolución expresa tendrá carácter desestimatorio.

La duración de la excedencia no podrá ser superior a cinco años, sin que sea posible, la concesión de una nueva excedencia temporal por la misma causa hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde el reingreso al servicio activo o la incorporación al puesto de trabajo desde la anterior excedencia. No se percibirán retribuciones por su puesto de origen.

En los casos a) y b), se concederá, en régimen de contratación laboral durante el periodo que dure la excedencia. Respeto a la situación b), tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a la evaluación de los sexenios, en la a), además, a su cómputo a efectos de antigüedad y a la consolidación de grado personal.

En los casos b) y c), el excedente deberá proteger el conocimiento de los equipos de investigación conforme a la normativa de propiedad intelectual e industrial, a las normas aplicables a la universidad pública, y a los acuerdos y convenios que éstos hayan suscrito.

Si antes de finalizar el período de la excedencia, la persona excedente no solicitara el reingreso al servicio activo o, en su caso, la reincorporación a su puesto de trabajo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular o situación análoga para el personal laboral, lo que no conllevará reserva del puesto de trabajo, pero permitirá la posibilidad de solicitar la incorporación de nuevo a la universidad.

Las condiciones de concesión de las excedencias en el ámbito de los centros y estructuras de investigación de las CCAA se establecerán por éstas, en el ámbito de sus competencias. En su defecto, se aplicarán las condiciones mencionadas.

Excepcionalmente podrá autorizarse, la **compatibilidad** para el ejercicio de actividades de investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento e innovación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a sus funciones, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación en entidades públicas y privadas dedicadas a la investigación o la docencia. Dicha excepción se acreditará por la asignación del encargo en concurso público, o por requerir especiales calificaciones que sólo ostenten personas afectadas por el ámbito de aplicación de esta ley, y se adecuará a lo previsto en la Ley de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

El personal de investigación que preste servicios en universidades públicas vinculados o concertados con el **Sistema Nacional de Salud**, podrá ser autorizado por estos para la realización de estancias formativas en centros de reconocido prestigio, nacionales o extranjeros. Conservará su régimen retributivo. La duración acumulada de las autorizaciones concedidas a cada persona cada cinco años no podrá ser superior a dos años.

Las universidades y las Administraciones Públicas **dotarán** de la adecuada financiación presupuestaria a los planes de movilidad para el refuerzo de los conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos, artísticos, culturales, lingüísticos, la creatividad y el desarrollo profesional del PDI. Sus correspondientes programas de gasto tendrán en cuenta la singularidad de las universidades de los territorios insulares y la distancia al territorio peninsular.

5.5.- FORMACIÓN

En la LOSU se le dedica un artículo: “Las universidades garantizarán la formación docente inicial y continuada de su profesorado. Asimismo, establecerán planes de formación inicial y de formación a lo largo de la vida que garanticen la mejora profesional de su PDI, en los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria, en el marco de la planificación estratégica y de las prioridades de las propias universidades en materia de formación.”

5.6.- CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

5.6.1.- ACREDITACIÓN A CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

La ANECA acordará, mediante convenio, el desarrollo de la evaluación de los méritos y competencias por parte de las agencias de calidad de las CCAA. Por RD del Consejo de Ministros, previo informe del Consejo de Universidades, se regulará el procedimiento de acreditación. En estos procedimientos el sentido del silencio administrativo será desestimatorio.

En todo caso, una vez publicada la Ley, será requisito para obtener la acreditación, la realización de actividades de investigación o docencia en universidades y/o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral, de acuerdo con los criterios establecidos reglamentariamente, salvo excepciones. (vid. Condiciones de cada figura en su apartado correspondiente)

Nuestros intentos de convertir este requisito en un mérito han caído en saco roto.

El articulado, por lo demás, desarrolla un procedimiento muy garantista, que probablemente se reflejará en el futuro Real Decreto de Acreditaciones y Concursos que se está presentando a los distintos sectores de la universidad. Estaremos atentos a su cumplimiento en el desarrollo de los criterios específicos.

Contra las resoluciones de las comisiones de acreditación, las reclamaciones se presentaran ante una comisión del Consejo de Universidades. Su resolución pone fin a la

vía administrativa y serán impugnables directamente ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa

5.6.2.- CONCURSOS PARA EL ACCESO A PLAZAS DE LOS CUERPOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

Las plazas deberán estar dotadas en el estado de gastos del presupuesto de la universidad y contemplarán las siguientes condiciones:

- La experiencia docente, investigadora y de transferencia e intercambio del conocimiento. Las universidades podrán establecer en la convocatoria otros méritos a valorar, aunque “tendrán” una consideración análoga.
- Las comisiones de selección estarán integradas por una mayoría de miembros externos a la universidad convocante elegidos por sorteo público entre el conjunto del PDI de igual o superior categoría a la plaza convocada y que figure en una lista cualificada de PDI elaborada por la universidad, en los términos en los que se desarrolle en la normativa interna.
- Se aplicará una reserva en el cómputo anual, de un mínimo del 15% del total de plazas para los cuerpos docentes y el personal permanente laboral, para la incorporación de personal investigador doctor que haya superado la evaluación del I3, o que haya obtenido el certificado R3. Las plazas objeto de reserva que queden vacantes se podrán acumular a la convocatoria ordinaria de turno libre de ese mismo año.

Las universidades establecerán programas de promoción interna, dotados en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso desde la categoría de Titular de Universidad y Permanente Laboral a otra de superior categoría. Estas plazas no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de la Oferta de Empleo Público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes y de Profesorado Permanente Laboral. Sólo podrán acceder a dichas plazas profesoras/es que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos en el puesto de origen y que estén acreditados para la categoría a la que promocionan. La universidad regulará, en su normativa interna, el procedimiento a seguir en estos programas. En todo caso, el procedimiento de acceso será el de concurso de méritos.

Una pena que la LOSU ya no obligue a su publicidad en el BOE y Boletines Oficiales Autonómicos. Esperemos que se les siga dando publicidad.

Respecto a los concursos de movilidad del profesorado, las plazas vacantes deben estar dotadas en el estado de gastos de sus presupuestos y ser publicadas en el BOE y en el de la CCAA correspondiente, y contener criterios de valoración de carácter curricular para la adjudicación de éstas. Las plazas vacantes cubiertas en estos concursos, en tanto no suponen ingreso de nuevo personal, no computarán a los efectos de la Oferta de Empleo Público.

Podrán participar en los concursos de provisión de vacantes quienes hayan desempeñado durante al menos dos años el puesto de origen y sean funcionarios/as Profesores/as Titulares de Universidad para los puestos de Profesor/a Titular de Universidad y funcionarios/as Catedráticos/as para los puestos de Catedrático/a, así como el personal

investigador de los OPIs de las categorías que se determinen en las convocatorias, siempre que cuenten con la acreditación correspondiente.

Otra pena, se pierde una posibilidad de implantar la carrera horizontal, ¿por qué no se permite a los profesores permanentes acreditados a TU concursar a estas plazas? ¿Y a los profesores/as Titulares de Universidad acreditados/as a Catedrático/a de Universidad a las mismas?

La plaza obtenida deberá desempeñarse durante al menos dos años, antes de poder participar en un nuevo concurso para obtener una plaza distinta en esa u otra universidad. Las reclamaciones se presentaran ante el Rector/a. Una comisión, determinada estatariamente, aunque el Gobierno establecerá los requisitos que deban reunir sus miembros, valorará la reclamación, siendo vinculante su informe. Admitida a trámite la reclamación, se suspenderán los nombramientos hasta su resolución, que pondrá fin a la vía administrativa y serán impugnables directamente ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Las convocatorias para la cobertura de plazas de personal docente e investigador oficialmente publicadas antes del 31 de diciembre de 2023, podrán regirse por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta Ley.

5.6.3.- RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

Dejando de lado el derogado RD-Ley Wert por la LOSU, ésta establece un régimen de dedicación que difiere respecto a la LOU. Aunque para el PDI Funcionario sigue siendo a tiempo completo, se abre la posibilidad de ser a tiempo parcial por petición del interesado/a, compatible con la realización de trabajos científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos.

El PDI Funcionario tendrá asignada a la actividad docente un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico dentro de su jornada laboral anual. Si bien, la universidad podrá modificar esta horquilla para:

- Corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes.
- Hacerla compatible con el ejercicio de cargos unipersonales de gobierno y con las tareas de responsabilidad en proyectos de interés para la universidad en la forma en que lo determinen los Estatutos.
- Permitir las tareas del profesorado que represente los intereses de los empleados públicos.

Los planes de dedicación individual anuales reflejarán las actividades académicas encomendadas y respetarán el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades y de resultados del profesorado funcionario.

Las bases del régimen general de dedicación del personal docente e investigador funcionario se regularán en el Estatuto del PDI.

5.6.4.- RETRIBUCIONES

Seguimos en 1989, la única novedad respecto a la LOU es el establecimiento de retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, por parte de la Universidad mediante procedimientos negociados con la parte social y transparentes (además de las establecidas por el Gobierno y las CCAA).

Lógicamente seguimos reivindicando una norma nueva y actual, y por supuesto los niveles 30 para CU, 29 para TU y CEU y 28 para TEU.

5.6.5.- CATEDRÁTICOS/AS DE UNIVERSIDAD

La regulación de esta figura en la LOSU no sufre ningún cambio respecto a la LOU.

5.6.6.- PROFESORES/AS TITULARES DE UNIVERSIDAD

Quienes a la entrada en vigor de esta Ley dispongan de una acreditación para Profesor/a Titular de Universidad o hubieran iniciado el trámite para su obtención o estén contratados como Profesor/a Contratado/a Doctor/a Profesor/a Ayudante Doctor/a o Profesores/as Colaboradores/as con carácter indefinido, no tendrán que acreditar el requisito de estancias de movilidad en universidades y/o centros de investigación. Esta misma disposición será de aplicación a los Profesores/as Contratados/as Doctores/as interinos/as, así como a otros contratados temporales con acreditación para estas figuras.

5.6.7.- CATEDRÁTICOS/AS DE ESCUELA UNIVERSITARIA

Previa solicitud dirigida al Rector/a de la universidad, los funcionarios/as Doctores/as del Cuerpo de Catedráticos/as de Escuela Universitaria podrán integrarse en el Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad, en las mismas plazas que ocupen, manteniendo todos sus derechos, y computándose la fecha de ingreso la que tuvieran en el cuerpo de origen. Quienes no soliciten dicha integración mantendrán su condición de profesorado de las universidades y conservarán su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora, de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación.

Asimismo, podrán presentar la solicitud para obtener la acreditación para Catedrático de Universidad, aunque será requisito para obtener la acreditación, la realización estancias en universidades y/o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral.

Esto es un despropósito total, si a los actuales Titulares de Universidad no se les exige el requisito de la estancia para su acreditación a Catedrático/a, tampoco se les debería exigir a éstos.

5.6.8.- PROFESORES/AS TITULARES DE ESCUELA UNIVERSITARIA

Los Profesores/as Titulares de Escuela Universitaria que, a la entrada en vigor de esta Ley, posean el título de doctor/a o lo obtengan posteriormente, y se acrediten a Profesores/as Titulares de Universidad, accederán directamente a este Cuerpo, en sus propias plazas.

Para la acreditación, se valorará particularmente la docencia, la investigación y, en su caso, la gestión. No se les exigirá el requisito de estancia.

Quienes no accedan a la condición de Profesor/a Titular de Universidad permanecerán en su situación actual, manteniendo todos sus derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora, de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación.

5.6.9.- PDI FUNCIONARIO CON PLAZA VINCULADA A SERVICIOS ASISTENCIALES Y DE SALUD PÚBLICA EN INSTITUCIONES SANITARIAS

Se regirá por esta Ley y por la Ley General de Sanidad, que regulará sobre sus situaciones administrativas y régimen disciplinario. La plaza se considerará, a todos los efectos, como un solo puesto de trabajo. Su sistema de retribuciones se regulará a propuesta conjunta de los Ministerios de Sanidad y de Universidades y, en su caso, de Defensa,

5.6.10.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL

Las universidades públicas podrán contratar PDI Laboral, a través de las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario –reguladas en esta Ley- y, mediante financiación interna o externa: Personal investigador predoctoral; Personal con contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas, en los términos previstos por la Ley de la Ciencia.

5.6.11.- ACREDITACIÓN

Las CCAA deberán regular el procedimiento de acreditación, a través de las agencias de calidad autonómicas o, en su caso, de la ANECA.

Las agencias de calidad, en el marco de las competencias que tengan atribuida por la normativa estatal y por las respectivas CCAA, trabajarán en criterios mínimos comunes en materia de acreditación de la figura de Profesorado Permanente Laboral. Asimismo, establecerán acuerdos entre ellas para el pleno reconocimiento de las acreditaciones, para evitar cargas administrativas.

La ANECA, en aplicación de dichos criterios mínimos comunes, reconocerá la evaluación positiva de los méritos realizada por las agencias autonómicas, a los efectos de la acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

El articulado, por lo demás, desarrolla un procedimiento muy garantista, que probablemente se reflejará en el futuro Real Decreto de Acreditaciones y Concursos que se está presentando a los distintos sectores de la universidad. Estaremos atentos a su cumplimiento en el desarrollo de los criterios específicos. En estos procedimientos de acreditación el sentido del silencio administrativo será desestimatorio.

5.6.12.- CONCURSOS PARA EL ACCESO A PLAZAS DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL.

La selección de PDI laboral, excepto las modalidades de Profesoras/es Visitantes, Profesoras/es Distinguidos y Profesoras/es Eméritos, así como de las modalidades

previstas en la Ley de la Ciencia, se hará mediante concurso público, al que se dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con la suficiente antelación al registro público de concursos de PDI del Ministerio de Universidades.

En los procedimientos de selección se garantizarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, así como la posibilidad de recurso ante la propia universidad. Asimismo, la composición de las comisiones de selección garantizará los principios de objetividad, imparcialidad, neutralidad, transparencia y cualificación.

Las convocatorias deberán ajustarse a lo establecido para el PDI Funcionario (ver. pag 19), quedando excluida la selección de Profesoras/es Asociadas/os y la de PDI proveniente de los programas de excelencia que las CCAA reconozcan como tales, que se realizará mediante la evaluación de los méritos de las personas candidatas por una comisión compuesta por miembros de la universidad.

La comisión estará integrada mayoritariamente por miembros externos a la universidad elegidos a partir de una lista cualificada de profesorado y personal investigador, justificando debidamente su selección y garantizando, en todo caso, la publicidad de los criterios de selección de sus miembros y de los criterios de evaluación de las personas candidatas.

Las convocatorias para la cobertura de plazas de personal docente e investigador oficialmente publicadas antes del 31 de diciembre de 2023, podrán regirse por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta Ley.

5.6.13.- RÉGIMEN DE DEDICACIÓN

El régimen de dedicación del personal laboral se ajustará, en todo caso, a los principios previstos para el PDI Funcionario (ver pag. 20), salvo lo dispuesto respecto de la dedicación de las Profesoras y Profesores Asociados. (ver pag. 26).

5.6.14.- RETRIBUCIONES

Tendrá derecho a negociar sus condiciones retributivas con la universidad, quedando fijadas en los convenios y acuerdos específicos que se alcancen. Igualmente, tendrá derecho a tomar parte en las convocatorias que las CCAA establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión.

5.6.15.- PROFESORES/AS CONTRATADO/A DOCTOR/A

Los profesores y profesoras que, a la entrada en vigor de esta Ley, dispongan de un contrato de Profesor/a Contratado/a Doctor/a mantendrán los derechos y deberes recogidos en el contrato mencionado. Previa solicitud, podrán integrarse en la modalidad de Profesores/as Permanentes Laborales, en las mismas plazas que ocupen, y computándose como fecha de ingreso la que tuvieran en la modalidad de origen.

Asimismo, las universidades promoverán procesos de estabilización a la figura de Profesor/a Permanente Laboral para todas aquellas plazas de Profesor/a Contratado/a

Doctor/a interino/a en los términos explicados en este documento al respecto en el apartado 2, Plazas de Estabilización.

Las universidades públicas promoverán concursos a plazas de Profesores/as Titulares de Universidad para el acceso de los Profesores/as Contratado/as Doctor/as que hayan conseguido la correspondiente acreditación a Profesor/a Titular de Universidad. Esta misma disposición será aplicable a los Profesores/as Contratados/as Doctores/as interinos/as.

5.6.16.- PROFESORAS Y PROFESORES PERMANENTES LABORALES.

La contratación de Profesoras/es Permanentes Laborales se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de Doctor/a y que cuenten con la acreditación correspondiente, emitida por parte de la ANECA o de las agencias de calidad de las CCAA, de acuerdo con sus competencias.
- b) La finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes, de investigación, de transferencia e intercambio del conocimiento y, en su caso, de desempeño de funciones de gobierno de la universidad.
- c) El contrato será de carácter fijo e indefinido, con derechos y deberes de carácter académico y categorías comparables a los del PDI funcionario, y conllevará una dedicación a tiempo completo, aunque podrá ser a tiempo parcial a petición del interesado o interesada con los requisitos, condiciones y efectos establecidos reglamentariamente. La dedicación será, en todo caso, compatible con la realización de trabajos científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos.

El acceso del personal docente e investigador laboral a las plazas de Profesora y Profesor Permanente Laboral y, en su caso, la promoción dentro de dicha modalidad contractual, exigirá la obtención previa de una acreditación, de acuerdo con la normativa de la CCAA.

En todo caso, será requisito para obtener la acreditación, la realización de actividades de investigación o docencia en universidades y/o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral, de acuerdo con los criterios establecidos reglamentariamente.

La acreditación vigente de Profesor/a Contratado/a Doctor/a o de la figura equivalente en la normativa autonómica, será válida para la figura de Profesor/a Permanente Laboral.

El procedimiento de acreditación para la figura de Profesor/a Contratado/a Doctor/a continuará siendo aplicable hasta que la ANECA y las agencias de calidad autonómicas adapten los criterios de la acreditación a Profesor/a Titular de Universidad y a la figura de Profesor/a Permanente Laboral, para lo que cuentan con un año desde la entrada en vigor de esta Ley.

5.6.17.- PROFESORES/AS AYUDANTES DOCTORES/AS

Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de Doctora o Doctor sin necesidad de acreditación. El contrato será de carácter temporal y conllevará una dedicación a tiempo completo.

La finalidad del contrato será desarrollar las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento, y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad. Para el desarrollo de su capacidad docente, deberán realizar, en el primer año de contrato, un curso de formación docente inicial cuyas características serán establecidas por las universidades, de acuerdo con sus unidades responsables de la formación e innovación docente del profesorado.

Desarrollarán tareas docentes hasta un máximo de 180 horas lectivas por curso académico, de forma que la actividad docente resulte compatible con el desarrollo de tareas de investigación para atender a los requerimientos para su futura acreditación.

Ninguna persona podrá ser contratada mediante esta modalidad, en la misma o distinta universidad, por un tiempo superior a seis años. Transcurridos los tres primeros años del contrato, la universidad realizará una evaluación orientativa del desempeño, que podrá encargarse a las agencias de calidad competentes. Esta evaluación tendrá como objetivo valorar el progreso y la calidad de la actividad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento del profesorado, que deberán conducirlo a alcanzar los méritos requeridos para obtener la acreditación necesaria para concursar a una plaza de profesorado permanente una vez finalizado el contrato.

El cómputo del plazo límite de duración del contrato y de su evaluación se interrumpirá en las situaciones de IT y en los periodos de tiempo de disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes. Asimismo, cuando dichas situaciones dieran lugar a la reducción de la jornada, el contrato se prorrogará por el tiempo equivalente a la jornada que se hubiera reducido.

Cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, podrá alcanzar una duración máxima de ocho años teniendo en cuenta su finalidad y el grado de las limitaciones en la actividad.

UGT propuso que ya se establecía una evaluación intermedia, a medio modo de tenure track, lo mejor sería implantarla del todo, y al final del periodo de seis años, realizar una evaluación final, que siendo positiva, diera lugar automáticamente a un contrato como Profesor/a Permanente Laboral

La acreditación vigente de Profesor/a Ayudante Doctor/a o de la figura equivalente en la normativa autonómica, se considerará como un mérito preferente, durante los cuatro años posteriores a la aprobación de esta Ley, a efectos del acceso a la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a.

Otra disposición que no entendemos, la validez debería ser permanente, al igual que ocurre con la acreditación a Profesor/a Contratado/a Doctor/a

Los Ayudantes/as Doctores/as actuales permanecerán en su misma situación hasta la extinción del contrato y continuará siéndole de aplicación las normas específicas que correspondan a cada una de las modalidades contractuales vigentes en el momento en

que se concertó su contrato de trabajo. Si al finalizar su contrato, no han obtenido la acreditación para Profesor/a Permanente Laboral, se les prorrogará su contrato un año adicional.

5.6.18.- PROFESORES/AS ASOCIADOS/AS

Las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario cuando existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional.

La finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes que aporten conocimientos y experiencia profesional. Dichas tareas docentes no podrán incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación. Se podrá desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 120 horas lectivas por curso académico (excepto el PA con plaza vinculada, regulado por la LGSS).

El contrato será de carácter indefinido y conllevará una dedicación a tiempo parcial, sin que su convocatoria esté sujeta a la tasa de reposición de efectivos. La contratación de este profesorado no formará parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal que regula el EBEP.

El cese de la actividad principal será causa objetiva de extinción del contrato y su finalización se producirá una vez concluya el curso académico en el que se desarrolla la actividad docente. También será causa objetiva de extinción la finalización de las necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional.

Antes del 31 de diciembre de 2024, las universidades públicas deberán articular procesos de estabilización de las plazas de Profesores/as Asociados/as, de acuerdo con las condiciones profesionales y de dedicación docente previstas en esta Ley.

El sistema de selección en estos procesos será el de concurso garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia. Estas plazas no computarán en la tasa de reposición de efectivos. De la resolución de estos procesos no podrá resultar, en ningún caso, incremento de efectivos. (Ver planes de estabilización pág 7 y 8)

Los contratos de PA vigentes a la entrada en vigor de esta Ley, podrán renovarse en las mismas condiciones y con la misma dedicación docente hasta que las plazas estén incluidas en un proceso de estabilización de los previstos en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, y en cualquier caso antes del 31 de diciembre de 2024.

En el plazo establecido en el apartado anterior, y para el supuesto de plazas de PA con una dedicación docente superior a 120 h anuales, las universidades públicas podrán articular procesos de estabilización de estas plazas a través de actuaciones específicas que favorezcan el paso de PA con título de Doctor/a a la figura de Profesorado Ayudante Doctor/a.

PA VIGENTE	LOU	LOSU	UGT
P.A. LOSU Dr. No Dr.	Tareas Docentes C. Temporal tiempo parcial C. trimestral, semestral o anual, renovación sujeta a mantenimiento actividad principal	Tareas Docentes (<i>no gestión ni coordinación</i>) Acceso evaluación de los méritos (sin concurso) C. Indefinido tiempo parcial (no tasa de reposición) Máximo 120 h lectivas por curso académico. Extinción contrato si no cumple condiciones, en este caso finalizará con el curso Opción carrera académica igualdad condiciones resto PDI	Hemos reivindicado continuamente, que el máximo de horas lectivas debía ser de 180 horas. O en su caso, 120 sin disminución salarial.
P.A. 180 ó + Dr Acreditado a PCD o Titular	Negociación Individual con la Universidad	Antes del 31/12/24, las UUPP deberán articular procesos de estabilización de aquellas plazas de P.A que cumplan los requisitos, mediante concurso público. Programa de promoción interna a Profesorado Permanente Laboral o figuras equivalentes de la normativa autonómica para quienes, estando contratados con carácter indefinido (todos desde que promulgue la Ley) y cuenten con la acreditación, hayan desempeñado en la fecha de la publicación de la convocatoria actividades docentes en UUPP españolas durante al menos 5 cursos académicos de los últimos siete años a través de los contratos de P.A	Podrán acceder mediante el programa de promoción interna a las figuras de profesorado permanente, mediante un concurso en el que les contará como mérito preferente los años que se han desempeñado como PA. También se abre la posibilidad a acceder a un puesto de Ayudante Doctor
P.A. 180 ó + Dr	Negociación Individual con la Universidad	Antes del 31/12/24, las UUPP deberán articular procesos de estabilización de aquellas plazas de P.A que cumplan los requisitos, mediante concurso público.	Mérito preferente en el concurso para el acceso a las plazas de Ayudante Doctor (sin acreditación).
P.A. 180 ó + No Dr	Negociación Individual con la Universidad	Antes del 31/12/24, las UUPP deberán articular procesos de estabilización de aquellas plazas de P.A que cumplan los requisitos. Fomentarán las modalidades de contrato predoctoral para docentes no doctores que hayan estado vinculados a la universidad al menos 5 cursos académicos de los últimos 7 años a través de los contratos de P.A u otros contratos de duración igual o inferior a un año	Optarán a un contrato de 4 años de duración, a jornada completa, con el objeto de obtener su doctorado. Después podrán optar a concursas como Ayudantes Doctores

5.6.19.- PROFESORES/AS SUSTITUTOS/AS

La contratación de profesorado para sustituir al PDI, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente, incluidas las bajas médicas de larga duración, se regirá por la normativa general aplicable (TRET y Convenios Colectivos), con las siguientes peculiaridades:

- La contratación de profesorado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- La selección se producirá mediante los procedimientos de concurso público aplicables, pudiendo las universidades establecer instrumentos específicos para su gestión y cobertura, incluidas las bolsas de empleo.
- El contrato comprenderá la actividad docente lectiva y no lectiva, y no podrá superar la asignada a la profesor/a sustituido/a, ni podrá extenderse a actividades investigación o estructurales de gestión y coordinación, salvo que tengan directa relación con la actividad docente.
- La duración del contrato, incluidas sus renovaciones o prórrogas, se corresponderá con la de la causa objetiva que lo justificó.

5.6.20.- PROFESORAS Y PROFESORES VISITANTES.

Las novedades respecto a la figura vigente es que también podrá desarrollar tareas de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación, en la especialidad en la que la persona contratada haya destacado. Y que el contrato tendrá una duración máxima de dos años, improrrogable y no renovable.

El PDI con contrato de Profesor/a Visitante a la entrada en vigor de esta Ley permanecerá en su misma situación hasta la extinción del contrato y continuará siéndole de aplicación las normas específicas que correspondan a cada una de las modalidades contractuales vigentes en el momento en que se concertó su contrato de trabajo. Aunque, la duración del contrato no podrá superar los dos años desde la entrada en vigor de esta Ley.

Respecto a su estabilización, ver pags. 6 y 7

5.6.21.- PROFESORAS Y PROFESORES DISTINGUIDAS/OS.

La contratación de Profesores/as Distinguidos se ajustará a las siguientes reglas:

Las universidades, de acuerdo con sus Estatutos y los procedimientos de selección que establezcan, podrán contratar bajo esta modalidad a docentes e investigadores/as, tanto españoles como extranjeros, que estén desarrollando su carrera académica o investigadora en el extranjero, y cuya excelencia y contribución científica, tecnológica, humanística o artística, sean significativas y reconocidas internacionalmente,

determinándose la duración y condiciones de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de la Ciencia, para la modalidad de investigador distinguido, Art 22:

- “b) El contrato tendrá la duración que las partes acuerden.
 - c) La duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato.
 - d) El personal investigador contratado no podrá celebrar contratos de trabajo con otras entidades, salvo autorización expresa del empleador o pacto escrito en contrario, respetando en todo caso la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
 - e) El contrato estará sometido al sistema de seguimiento objetivo que el empleador establezca.
 - f) El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso, el personal investigador contratado tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del período incumplido.
- En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.”

La finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes, investigadoras, de transferencia e intercambio del conocimiento, de innovación o de dirección de grupos, centros de investigación y programas científicos y tecnológicos singulares. Podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas lectivas por curso académico.

5.6.22.- PROFESORES/AS EMERITOS/AS

Misma regulación, y cada universidad definirá el acceso a esta modalidad y los requisitos de su desempeño.

5.6.23.- PROFESORES /AS COLABORADORES

Quienes a la entrada en vigor de esta Ley estén contratados como Profesores/as Colaboradores/as con arreglo a la Ley Orgánica 6/2001, podrán continuar en el desempeño de sus funciones docentes e investigadoras de acuerdo con lo previsto en su contrato.

Asimismo, quienes estén contratados/as como Colaboradores/as con carácter indefinido, posean el título de Doctor/a o lo obtengan tras la entrada en vigor de esta Ley y la acreditación a PCD o Permanente Laboral, accederán directamente a la figura de Profesor/a Permanente Laboral, en sus propias plazas. Si ya estuviesen acreditados, no será requisito la estancia.

5.6.24.- AYUDANTES

Sin duda, su desaparición supone un agravio a la sociedad, ya que aunque es cierto que el número de ayudas predoctorales ha aumentado ligeramente, son muy insuficientes para cubrir las necesidades de personal con título de Doctor/a.

La mayor parte de los aspirantes a obtener un doctorado y sus familias no pueden soportar económicamente otros cuatro años de estudios, por lo que la carrera profesional del profesorado universitario se convertirá en elitista, eliminado el famoso espíritu de igualdad del que presume esta Ley.

5.6.25.- OTROS CONTRATOS DE INVESTIGADOR REGULADOS POR LA LEY DE LA CIENCIA

El régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contrato de trabajo será el que se establece en la ley de la Ciencia y en sus normas de desarrollo, en el TRET y en sus normas de desarrollo, así como en los convenios colectivos aplicables, y en su caso en el EBEP. La Ley de la Ciencia los define en sus artículos 20 y ss.

1. Contrato predoctoral.

Su régimen será el establecido en el Estatuto del Personal Investigador en Formación

2. Contrato de acceso de personal investigador doctor.

El personal laboral postdoctoral contratado en esta modalidad por las universidades públicas tendrá la consideración de personal docente e investigador a los efectos del desarrollo de la función investigadora.

El contrato se celebrará con personal con título de Doctor/a, para realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional. El contrato será de duración determinada (al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años- ocho en caso de contrato con persona con discapacidad. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año), y con dedicación a tiempo completo.

Ningún trabajador podrá ser contratado mediante esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un tiempo superior a seis años, incluidas las posibles prórrogas, salvo en el caso de las personas con discapacidad. Las situaciones de IT y los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos a tiempo completo por gestación, embarazo, riesgo durante la gestación, el embarazo y la lactancia, nacimiento, maternidad, paternidad, adopción por guarda con fines de adopción o acogimiento familiar, o lactancia acumulada a jornadas completas, o por situaciones análogas relacionadas con las anteriores así como el disfrute de permisos a tiempo completo por razones de conciliación o cuidado de menores, familiares o personas dependientes, y el tiempo dedicado al disfrute de excedencias por cuidado de hijo/a, de familiar o por violencia de género, incluidos los disfrutados a tiempo parcial, durante el período de duración del contrato interrumpirán el cómputo del plazo límite de duración del contrato.

Podrá realizar actividad docente hasta un máximo de 100 horas anuales. La retribución no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas, y será fijada, dentro de los límites establecidos por las leyes de presupuestos. A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

A la finalización del segundo año de contrato, podrá optar a una evaluación de la actividad investigadora desarrollada que, de ser positiva, obtendrá una certificación como investigador/a establecido/a (R3) de acuerdo a requisitos previamente establecidos, le podrá ser reconocida con los efectos previstos en el itinerario de

acceso estable al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el que se enmarca el contrato. Esta evaluación se utilizará únicamente a efectos de promoción y reconocimiento a lo largo del itinerario postdoctoral. La evaluación podrá ser realizada por la ANECA o las agencias de evaluación del profesorado de ámbito autonómico.

3. Contrato de investigador/a distinguido/a.

Ver Apartado Profesores/as Distinguidos/as, pag 28 de este documento

4. Contrato de actividades científico-técnicas.

El objeto será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica. Contratos de duración indefinida, no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el EBEP, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral.

Para su celebración se exigirán los siguientes requisitos:

- El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Arquitectura o Ingeniería Técnica, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor/a. Asimismo, se podrá celebrar con personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desempeñar en la posición que se vaya a cubrir.
- Los procedimientos de selección se regirán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.
- Cuando los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirán del trámite de autorización previa.

En referencia a sus derechos y obligaciones, serán de aplicación el EBEP y el TRET, correspondiendo al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral.

5.6.26.- PROFESORADO DE LA UNIÓN EUROPEA.

El profesorado de las universidades de los Estados miembros de la UE, a las personas extranjeras que se hallen regularmente en territorio español, y a las personas nacionales de terceros países miembros de la familia de personas españolas o de nacionales de otros Estados miembros de la UE, que haya alcanzado en aquéllas una posición comparable a la de Catedrático/a de Universidad, Profesor/a Titular de Universidad o Profesor/a Permanente Laboral será considerado acreditado a los efectos previstos en esta Ley, según el procedimiento y condiciones que se establezcan por orden del Ministro/a de Universidades, previo informe del Consejo de Universidades. Con carácter general, estos reconocimientos de acreditación con otros Estados miembros estarán sujetos al principio de reconocimiento mutuo.

A los efectos de la concurrencia a los procedimientos de acreditación, a los concursos de acceso a los cuerpos docentes y contratos de profesorado que prevé esta Ley, los

nacionales de los Estados miembros de la UE gozarán de idéntico tratamiento, y con los mismos efectos, que los nacionales españoles. Igual criterio se seguirá respecto a los nacionales españoles que hayan cursado sus estudios en la UE.

También se aplicará esta regulación a los nacionales de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la UE y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores y trabajadoras en los términos en que ésta se encuentra definida en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

6.- UNED

Las enseñanzas que imparte pasan de denominarse “a distancia” a ser “no presenciales e híbridas” y añade a su ámbito territorial “aquellos lugares del extranjero donde pueda desarrollar legalmente su actividad”.

Tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de las UUPP españolas, y se regirá por el principio de autonomía universitaria y por lo que estipulen sus Estatutos.

En el plazo de un año desde la aprobación de esta Ley, **el Gobierno regulará reglamentariamente el régimen del profesorado tutor** de los centros asociados a la Universidad Nacional de Educación a Distancia.

7.- UIMP

La colaboración de profesorado de universidades públicas para el desarrollo de las funciones de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo en los términos que se determinen en sus Estatutos, será compatible con la dedicación de dicho profesorado.

Dada su especificidad, el Gobierno regulará el mecanismo de elección y de nombramiento del Rector o de la Rectora de esta Universidad.

8.- OTRAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CON ESPECIFICIDADES ACADÉMICAS

1. La creación de universidades públicas con especificidad académica deberá regularse por su ley de creación, dentro de los principios generales que establece esta Ley, y regirse por el principio de autonomía universitaria.

2. Serán las CCAA en cuyo territorio estén ubicadas las que, en ejercicio de sus competencias en materia universitaria, regularán los mecanismos de elección y nombramiento del Rector o la Rectora de estas universidades, así como los mecanismos de gobernanza y el régimen económico y patrimonial.

9.- CENTROS UNIVERSITARIOS DE LA DEFENSA, DE LA GUARDÍA CIVIL Y DE FORMACIÓN DE LA POLICIA NACIONAL, ADSCRITOS A UU.PP.

UGT ha llevado esta reivindicación desde hace años, y por fin, se regulan por primera vez en una Ley Orgánica de Universidades. Será el Ministerio de Universidades el que regulará las particularidades de las enseñanzas a impartir, sin perjuicio de las competencias del Ministerio de Defensa –para los CUD- y de Interior –centros de la Guardia Civil y Policía Nacional- en cuanto a los regímenes del personal docente e investigador y del personal

técnico, de gestión y de administración y servicios de los Centros Universitarios de la Defensa. A tales efectos, las figuras del personal docente e investigador en estos Centros Universitarios serán las contempladas en esta Ley, junto con las del personal militar que reúna los requisitos exigibles (caso de los CUD y la Guardia Civil).

10.- FUNCIONES DE TUTORÍA EN LAS UNIVERSIDADES NO PRESENCIALES

Estas universidades dispondrán de profesorado propio y, en determinados casos en atención a sus especiales características, también de profesorado colaborador, que desarrolla funciones de apoyo docente y efectúa actividades de orientación y acompañamiento en el aprendizaje del estudiantado, a tiempo parcial, externamente, con plena independencia y autonomía organizativa, y con aportación de los medios necesarios y de su experiencia técnica y profesional. Estos colaboradores deben acreditar ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario.

Las universidades no presenciales, promovidas o participadas por el sector público, podrán acogerse a la modalidad de contratación laboral propia del profesorado asociado. El profesorado de universidades públicas podrá realizar funciones de tutoría en universidades no presenciales, públicas o parcialmente financiadas por las CCAA y que operen con precios públicos.

Si las Enseñanzas no presenciales, híbridas y/o virtuales son iguales a las Enseñanzas presenciales ¿por qué su personal tiene una regulación diferente?. Según la LOSU, el Gobierno regulará, en el plazo de un año, el régimen del profesorado-tutor de la UNED

¿No deberían también estas universidades, dependientes de las CCAA estar sujetas a un plazo de regulación por la CCAA correspondiente?

11.- INTERNACIONALIZACIÓN

Se hace un esfuerzo legislativo por impulsar la internacionalización de nuestras Universidades Públicas, incluso se activa la vinculación del Servicio Exterior del Estado, que deberá apoyar e implementar las actuaciones de las UUPP en los territorios en los que estén acreditadas. Además, podrán colaborar con otras Administraciones Públicas en su dimensión exterior, pero serán ellas mismas las que elaborarán sus propias estrategias o planes de internacionalización,

Se fomenta y facilita la creación y participación en alianzas interuniversitarias, y la participación en proyectos europeos e internacionales con instituciones de educación superior y organismos de investigación pertenecientes a otros países u organizaciones internacionales. Además, se elaboraran títulos y programas conjuntos con opción de uso de idiomas extranjeros.

Respecto a la atracción de talento internacional al SUE, se promoverán programas de información, acogida, orientación, acompañamiento y formación, y cualesquiera otras medidas que faciliten la incorporación del estudiantado, del PDI y el PTGAS. El Gobierno agilizará y simplificará los trámites de homologación y declaración de equivalencia de los títulos expedidos en el extranjero, los procedimientos de acceso a las universidades

atendiendo al principio de reciprocidad y los procedimientos migratorios legalmente establecidos para el estudiantado, el PDI y el PTGAS.

Sin duda, estas plausibles intenciones tendrán que ser desarrolladas reglamentariamente, esperamos que no se tropiecen con obstáculos económicos y/o políticos

12.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

Las universidades públicas tendrán un plazo máximo de dos años, a contar desde la entrada en vigor de esta Ley, para aprobar los **nuevos Estatutos y constituir el nuevo Claustro y Consejo de Gobierno**, de acuerdo con los preceptos de esta Ley.

Los Estatutos establecerán las normas electorales aplicables, que deberán garantizar en todos los órganos colegiados el principio de composición equilibrada, entre mujeres y hombres

La LOSU incorpora a su redacción una regulación del **Consejo de Estudiantes del Estado**, adscrito al Ministerio de Universidades, e introduce algunos cambios en la composición de órganos, tanto unipersonales como colegiados, y/o modifica alguna de sus instituciones:

El Consejo de Universidades se estructura igual que estaba, pero ahora, de los dos miembros cuyo nombramiento era de libre designación, la ley dice que uno será el titular de un órgano directivo del ministerio que ejercerá como secretario, y otro, un profesional de reconocido prestigio.

12.1.- ÓRGANOS COLEGIADOS

12.1.1.- Claustro Universitario

Las novedades que se introducen respecto al mismo es la eliminación de un número máximo de miembros (la LOU lo fijaba en 300) y su composición. El número de profesores doctores con vinculación permanente se fija en el 51%, y se deja a los Estatutos la fijación de los porcentajes correspondientes al PTGAS, PDI temporal y Estudiantes, eso sí, garantizando un mínimo de 25% para estos últimos.

UGT manifestó al Ministerio su desacuerdo, de este modo sólo se deja un 24% a repartir entre el PTGAS y el PDI temporal, lo que no casa con el espíritu participativo y democrático de la Universidad, y deja en manos de estudiantes, que tan solo pasarán por la Universidad unos años, la toma de decisiones importantes que afectarán en el futuro a esta misma.

La elección de sus miembros se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto. Por otra parte, el artículo establece una lista, no cerrada, de las funciones del Claustro.

12.1.2.- Consejo de Gobierno

En su desarrollo también se elimina el tope de miembros (la LOU lo fijaba en 50). Al respecto de su composición, existen diferencias notables. Por un lado, sigue siendo presidente el Rector/a y el Secretario/a General y Gerente/a, pero el resto de la composición cambia:

LOSU	LOU
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Estatutario, con mínimos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Representación del PDI. Elegidos por el Claustro. PDI con vinculación permanente compondrá la mayoría de miembros. ○ Representación del PTGAS. Elegidos por el Claustro, un 10% mínimo. ○ Representación del Alumnado. Elegidos por el Claustro, un 10% mínimo. ○ Si existiesen varios campus en distintas localidades, se “procurará” su representación. ○ En todo caso, un tercio de los miembros será elegido por el Rector/a 	<ul style="list-style-type: none"> • Vicerrectores • Representación, reflejando la composición del Claustro de Personal y estudiantes. • Representación de los Decanos y Directores • Podían ser miembros tres componentes del Consejo Social no pertenecientes a la propia comunidad universitaria

Por otra parte, el artículo establece una lista, no cerrada, de las funciones del Consejo de Gobierno.

A simple vista, asusta la falta de democracia, al adjudicar al Rector/a, ni más ni menos, que la elección de un tercio de los representantes, por lo que las facultades se pueden quedar sin representación y la falta de miembros del Consejo Social parece responder al deseo de estos de no injerencia. A lo que añadimos que, el llamativo espíritu de la Ley en las prerrogativas de gestión e intervención del estudiantado en todo el articulado y exposición de motivos, aquí se minora.

12.1.3.- Consejo Social

La LOSU introduce nuevas funciones del Consejo Social, entre las que nos interesa la establecida en el artículo 47.e): Supervisar y valorar el rendimiento de las actividades académicas y proponer acciones de mejora.

Desafortunadamente, en la regulación al respecto de su composición, la LOSU ha eliminado la exigencia de representación del PDI y el PTGAS (que elegía el Consejo de Gobierno de entre sus miembros), aunque se mantiene la representación del Consejo de Estudiantes.

12.1.4.- Otros órganos colegiados

En caso de contar con facultades, escuelas o departamentos, estas estructuras tendrán un Consejo como órgano de gobierno, presidido por el Decano/a, en el primer caso, o Director/a, en los restantes. Además, las universidades podrán crear otros órganos colegiados.

Los Estatutos determinarán sus funciones, su composición, la duración de su función y el procedimiento de elección de sus miembros, que deberán ser en su mayoría PDI permanente. Asimismo, establecerán las condiciones en las que sus miembros podrán compaginar sus tareas con el desarrollo de su formación, carrera docente e investigadora.

Se garantizará un funcionamiento efectivo del mismo y una representación del estudiantado que alcance como mínimo el 25% de su composición.

12.2.- ÓRGANOS UNIPERSONALES

El mandato de los titulares de órganos unipersonales de gobierno electos será, en todos los casos, de seis años improrrogables y no renovables. Para su desempeño, será requisito necesario la dedicación a tiempo completo del profesorado universitario. No podrá ejercerse la titularidad de más de un cargo simultáneamente.

Los cargos unipersonales electos que, a la entrada en vigor de esta Ley, estuvieran en su primer mandato de cuatro años, podrán finalizar el mismo y concurrir a la reelección por un periodo de seis años improrrogable y no renovable. En el caso de aquéllos que estuvieran en su segundo mandato de cuatro años podrán finalizar el mismo y, conforme a la limitación de mandatos que ya les era de aplicación, no podrán optar a una nueva reelección.

12.2.1.- Rector/a

Los candidatos/as deberán ser PDI permanente doctor a tiempo completo y reunir los méritos de investigación, docencia y experiencia de gestión universitaria que determinen los Estatutos, y que deberán garantizar una alta capacidad investigadora, una acreditada trayectoria docente así como una suficiente experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal. La duración de su mandato será de seis años improrrogables y no renovables. Los estatutos también fijarán el mecanismo de sustitución temporal del Rector/a.

Hasta que se produzca la adaptación de los Estatutos y se determinen por la universidad los méritos que deberán reunir los candidatos/as a Rector/a, se le exigirá como mínimo estar en posesión de 3 sexenios, 3 quinquenios y 4 años de experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal.

Será elegido/a mediante elección directa por sufragio universal ponderado por todos los miembros de la comunidad universitaria -los porcentajes se fijarán en los estatutos, asegurando el 51% al PDI permanente-.

La LOSU indica brevemente las funciones del Rector/a y sus prerrogativas, entre las que además, de nombrar y cesar a los miembros del equipo de gobierno, puede contratar personal eventual.

12.2.2.- Otros órganos unipersonales

Como unidad de apoyo al Rector/a se constituirá un Equipo de Gobierno, que será presidido por él o ella, y que estará integrado por:

- Vicerrectores/as. Las personas titulares serán nombradas de entre PDI Funcionario y/o Permanentes, para el desarrollo de las políticas universitarias.
- Secretario/a General. Nombrada de entre el PDI funcionario o el PTGAS funcionario con titulación universitaria que preste servicios en la universidad, actuará como fedatario/a y presidirá la Comisión Electoral.
- Gerente/a. Nombrada, de acuerdo con el Consejo Social, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia en la gestión, y tendrá como función la gestión de los servicios administrativos y económicos de la universidad y de recursos humanos. El o la Gerente no podrá, una vez asumido el cargo, ejercer funciones docentes ni investigadoras.
- Cualquier otro miembro que establezcan los Estatutos de cada universidad.

Las universidades que cuenten con facultades, escuelas o departamentos tendrán los órganos unipersonales, que ostentarán la representación de sus centros y ejercerán las funciones de dirección y gestión ordinaria de éstos: Decano/a de Facultad, Director/a de Escuela, y Director/a de Departamento.

Estos órganos unipersonales nombrarán a los miembros del Equipo de Dirección de sus centros, según lo dispuesto en los Estatutos, y elegirán un Secretario/a del centro que ejercerá como fedatario de las decisiones tomadas por el Consejo de Facultad, de Escuela o de Departamento.

Los Decanos/as de Facultad y los Directores/as de Escuela se elegirán mediante elección directa por sufragio universal en la forma en que se recoja estatutariamente, de entre el PDI Funcionario y/o Permanente Laboral.

Los Directores/as de Departamento se elegirán mediante elección directa por sufragio universal por todos los miembros del Consejo de Departamento de entre el el PDI Funcionario y/o Permanente Laboral.

Las universidades deberán contar, además, con directores/as en todas las estructuras que definan en sus Estatutos y con un Secretario/a que ejercerá como fedatario/a. La forma de su elección se recogerá estatutariamente, y en el caso de Institutos universitarios de investigación adscritos, prevalecerá lo dispuesto en el convenio de adscripción.

13.- CENTROS Y ESTRUCTURAS

El día 22 de febrero de 2023 se cerró el plazo para las aportaciones a la consulta pública previa al proyecto de **R.D por el que se establece la organización y funcionamiento de los departamentos universitarios y los ámbitos del conocimiento**. Según el Ministerio, esta reforma del R.D 2360/1984, se realiza para adaptar las estructuras universitarias al modelo que establece la LOSU y reforzar su papel en la incentivación de un conocimiento no compartimentado, así como favorecer una gestión administrativa eficiente.

Habrà que esperar a la publicación de este RD, ya que la LOSU no define los centros ni las estructuras

La LOSU hace referencia, en lugar de a “áreas de conocimiento”, a “**ámbitos de conocimiento**”. Así, dispone que “Todos los puestos de trabajo de PDI funcionario y laboral deberán adscribirse a los ámbitos de conocimiento que serán establecidos reglamentariamente por el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades”.

Por el momento, la LOSU tiene en cuenta “los Campus” por primera vez. Y deja entrever los mecanismos, que desarrollarán los estatus, para su creación, modificación y supresión, sus funciones y organización, mencionándose las creadas específicamente para desarrollar, transferir, intercambiar y promover la investigación científica, tecnológica, humanística, social, cultural o artística.

Dichos centros y estructuras deberán fomentar la cooperación, la multidisciplinariedad y la interdisciplinariedad, así como una gestión administrativa integrada, y contar con los medios necesarios para desarrollar adecuadamente y con eficacia las funciones que tengan asignadas.

Regula también las normas sobre adscripción de centros docentes universitarios de naturaleza pública o privada, que solo podrán adscribirse a una única universidad.

Novedad es la regulación de “Unidades básicas”, de igualdad y de diversidad y la defensoría universitaria. Y la obligación de las Universidades, en colaboración con las CCAA, de ofrecer servicios gratuitos dirigidos a la orientación psicopedagógica de prevención y fomento del bienestar emocional de su comunidad universitaria, así como servicios de orientación profesional.

Se instaura Inspección de Servicios, independiente y autónoma, que tendrá la función de incoación e instrucción de los expedientes disciplinarios que afecten a miembros de la comunidad universitaria (en el caso del PTGAS esta prerrogativa correspondía al Rector/a) y velará por el correcto funcionamiento de los servicios que presta la institución. Actuará motu proprio, a instancia de los distintos órganos de Gobierno de la Universidad o tras denuncia interpuesta por algún miembro de la comunidad universitaria. Estará dirigida por un PTGAS con los requisitos de titulación necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas.

14.- FINANCIACIÓN

De común acuerdo entre Estado y CCAA, en el marco de la Conferencia General de Política Universitaria-, se creará, en el plazo de un año, una **comisión que establecerá el plan de incremento** de la financiación al SUPE hasta alcanzar el objetivo de destinar como mínimo el **1% del PIB** al gasto público en educación universitaria pública en el conjunto del Estado. La financiación se establecerá en los Presupuestos de las CCAA, en los del conjunto de universidades y en los Presupuestos Generales del Estado.

La programación plurianual deberá incluir los siguientes ejes de financiación:

a) **Financiación estructural basal.** Suficiente para cubrir las necesidades plurianuales de gastos de personal, incluyendo los planes plurianuales de estabilización de las plantillas, gastos corrientes en bienes y servicios y de inversiones reales, la investigación estructural y las inversiones para garantizar la sostenibilidad medioambiental de las universidades.

b) **Financiación estructural por necesidades singulares.** Para determinadas universidades en función de necesidades singulares como la insularidad, la dispersión territorial y presencia en el medio rural de sus centros universitarios, nivel de especialización de las titulaciones impartidas, la pluralidad lingüística de los programas, incluyendo la promoción de las lenguas oficiales propias de las CCAA, la existencia de infraestructuras singulares, de patrimonio cultural o artístico o el tamaño de las instituciones.

c) **Financiación por objetivos.** En función del cumplimiento de objetivos estratégicos fijados en la programación plurianual, vinculados, entre otros, a la mejora de la docencia, la investigación (incluyendo los programas de Ciencia Abierta y Ciudadana), la transferencia e intercambio del conocimiento, la innovación, la formación a lo largo de la vida, la internacionalización, la cooperación interuniversitaria y la participación en proyectos y redes, la tasa de inserción laboral, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el reconocimiento de la diversidad y la accesibilidad universal.

Adicionalmente, las **AAPP fomentarán** programas competitivos de financiación para el fortalecimiento de la capacidad investigadora y la innovación docente. Y las universidades deberán dedicar **recursos suficientes** a los servicios de gestión y de apoyo a la investigación, transferencia e intercambio del conocimiento e innovación.

Respecto a las **Entidades o empresas basadas en el conocimiento**, en cuyo capital tengan participación mayoritaria las universidades quedan sometidas, en particular, a la obligación de transparencia y de rendición de cuentas en los mismos plazos y por el mismo procedimiento que las propias universidades.

El uso de los recursos económico-financieros de las universidades se someterá a los principios de **transparencia y de rendición de cuentas**, estando sometidas al régimen de auditoría pública que determine la normativa autonómica o, en su caso, estatal. Además, implantarán un sistema de **contabilidad analítica o equivalente** (en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley) y deberán desarrollar un régimen de control interno, que contará con un sistema de auditoría interna, a través de un órgano responsable con autonomía funcional en su labor y no podrá depender de los órganos de gobierno unipersonales de la universidad.

La Ley derogada ya establecía la obligación de llevar una contabilidad analítica, sin embargo, son pocas las UUPP que cumplen esta exigencia.

En el procedimiento de elaboración del presupuesto se incluirán **informes de impacto por razón de género y de impacto medioambiental**.

Las universidades deberán establecer en sus Estatutos los **mecanismos de rendición de cuentas** respecto a la gestión de los recursos económicos y de personal, la calidad y evaluación de la docencia y del rendimiento del estudiantado, las actividades de investigación y de transferencia e intercambio del conocimiento, la captación de recursos para su desarrollo, la política de internacionalización, y la calidad de la gestión y la disponibilidad de los servicios universitarios.

Las universidades deberán contar con un **portal de transparencia** y garantizar el derecho de acceso a la información que consideren institucionalmente relevante, de acuerdo con la normativa específica en la materia. Así mismo, velarán por el cumplimiento de los principios éticos, de **integridad académica** y directrices antifraude que deben guiar la función docente y la investigación

Muy buenas intenciones, lástima que sean las Universidades las que califiquen la información a publicar como relevante o no

15.- AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

Se amplía el catálogo de libertades y obligaciones de las UUPP a fin de acoplarlas a los nuevos conceptos introducidos por esta Ley

16.- ESTUDIANTADO

Se incrementa su participación en los órganos colegiados, y entre los derechos que se les reconocen, destacan:

- La promoción por parte de las UUPP en su participación en la creación del conocimiento y su concreción en los planes de estudios, la evaluación de los títulos universitarios y de la docencia, la gestión de los servicios vinculados a la vida universitaria, la promoción activa de la innovación docente....
- Su participación activa, libre y significativa en el diseño, implementación y evaluación de la política universitaria, el ejercicio efectivo de las libertades de expresión y los derechos de reunión, manifestación y asociación, en los términos establecidos en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico. Esto incluye el derecho al paro académico, que podrá ser total o parcial y deberá respetar el derecho a la educación de los estudiantes.
- Al acceso a formación para el desarrollo de las capacidades digitales, así como a recursos e infraestructuras digitales.
- A un diseño de las actividades académicas que facilite la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar
- Al reconocimiento académico y a favorecer la compatibilidad de su participación en actividades universitarias de mentoría, aprendizaje-servicio, Ciencia Ciudadana, culturales, deportivas, de representación estudiantil, asociacionismo universitario, solidarias, de cooperación y de creación de nuevas iniciativas sociales y empresariales.