
Segundo Borrador para consulta:

*Anteproyecto de Ley del Estatuto
del Personal docente e
investigador*



**Borrador del Anteproyecto de Ley por la que se modificaría la Ley
Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades en relación con el
estatuto del personal docente e investigador**

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

PREÁMBULO

La Universidad es la institución determinante para la riqueza de las naciones y para la igualdad de oportunidades entre las personas. En la economía del conocimiento, la productividad de las empresas y las organizaciones depende fundamentalmente de la investigación científica, la tecnología, la innovación y la capacidad de los y las trabajadoras de utilizar creativamente los recursos existentes en el proceso de producción e intercambio de bienes y servicios. La calidad y formación de los trabajadores y las trabajadoras de cualquier ámbito es función del sistema educativo en todos sus niveles y componentes. Y particularmente de la educación superior.

Por otro lado, la búsqueda perenne de la igualdad social tiene como instrumento principal la educación. Solo con educación pueden superarse las desigualdades derivadas del origen social.

Además, la comunidad universitaria ha sido a través de la historia un espacio de libertad intelectual, de tolerancia, de diálogo, de debate, de afirmación de valores éticos y humanistas y de preservación de la identidad cultural de los pueblos en el marco de una cultura abierta a la diversidad de expresiones del espíritu humano.

La Universidad es y debe ser fuente de bienestar material, de justicia social y de libertad cultural.

Por consiguiente, la Universidad es de toda la sociedad. Para cumplir las funciones señaladas al servicio del bien común debe responder con dinamismo, capacidad y liderazgo. Y para ello necesita un modelo de profesorado estable en el tiempo, desburocratizado, basado en la calidad científica y docente, la libertad de cátedra, no endogámico y que se materialice en una carrera profesional transparente y previsible, con una etapa de entrada, luego de consolidación y finalmente de promoción. Un modelo articulado mayoritariamente y preferentemente en el personal docente e investigador funcionario, pero que integre, dignificándola, la carrera laboral ya existente y que las Comunidades Autónomas puedan desarrollar conforme a sus competencias, nunca superando el límite del 49% de personal laboral entre el conjunto del personal docente e investigador de la Universidad ya establecido en la Ley. Esta Ley define los derechos, deberes y carrera del conjunto del profesorado, prestando atención particular a algunas situaciones de precariedad generadas como resultado del impacto presupuestario de la crisis económica.

Para avanzar hacia el futuro la Universidad debe partir de una reflexión sobre el pasado reciente. En esta perspectiva, desde el advenimiento de la democracia en España hace cuatro décadas, el sistema universitario ha experimentado un continuado proceso de transformación que ha cambiado profundamente tanto las funciones que desempeña para el desarrollo económico, cultural y social del país, como el papel de promoción de las personas que obtienen una titulación universitaria. Así, la Universidad se ha ido alejando de una concepción socialmente elitista para abarcar sectores cada vez más amplios de la población, y de una concepción intelectual cerrada y excluyente del saber, para entablar una relación de diálogo y colaboración, a través del conocimiento, el pensamiento crítico y la investigación, con el conjunto de la sociedad, con las empresas y con los agentes sociales, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad democrática avanzada en un marco constitucional caracterizado por la autonomía universitaria y el desarrollo competencial del estado de las autonomías.

En este largo camino ha tenido un profundo impacto el proceso de integración europea. Especialmente, desde 2007, el Espacio Europeo de Educación Superior se ha convertido en el marco de referencia para la necesaria adaptación de la Universidad española al cambio tecnológico, a la transición ecológica, a la globalización de la economía y del conocimiento y a la emergencia de nuevos valores, en un marco institucional crecientemente supranacional.

Más recientemente, la crisis económica iniciada en 2008 planteó desafíos inéditos a todas las instituciones educativas, sometiendo, particularmente a las Universidades públicas, a tensiones presupuestarias cuyos efectos persisten hasta la actualidad. Las disfunciones en la configuración de su profesorado derivadas de las bajas tasas de reposición y los recortes en la financiación pública, han conducido a la precarización y envejecimiento de las plantillas de personal docente e investigador y personal de administración y servicios. Asimismo, el incremento de las desigualdades sociales y el aumento de las tasas

universitarias desde el curso 2011-12 han puesto en riesgo el acceso igualitario del alumnado a los estudios superiores, contribuyendo al abandono escolar.

En 2020 la Universidad, aun no repuesta de las políticas de austeridad resultantes de la crisis financiera, ha sido puesta a prueba nuevamente como consecuencia de la pandemia de la COVID-19 y la situación de excepcionalidad en la que se ha visto obligada a desarrollar su tarea docente e investigadora de manera virtual, volcando todos sus esfuerzos en el mantenimiento de la docencia y en la implicación de su personal investigador en la lucha contra la pandemia.

Es este contexto social y económico el que aconseja con carácter de urgencia proceder a una reforma de la situación del personal docente e investigador mediante la elaboración de un nuevo Estatuto basado en cinco pilares.

Primero. Mejorar la calidad del profesorado para incrementar la contribución de la Universidad a la economía del conocimiento y de la innovación en estrecha relación con el tejido productivo y social del país mediante una relación sinérgica con los agentes sociales, con las empresas y con las instituciones, siempre manteniendo la más estricta autonomía de las Universidades en su proyecto científico y educativo y con pleno respeto a las competencias de las Comunidades Autónomas. Cuanto más autónomas sean las Universidades definiendo sus propios programas y objetivos, más útiles serán para ofrecer soluciones a los retos ambientales, sociales y económicos, como demuestra la experiencia internacional.

Segundo. Garantizar una carrera académica progresiva y predecible, tanto funcionarial como laboral, que incida en la incorporación, consolidación y promoción del personal docente e investigador, y en la garantía de sus derechos y deberes, así como en la equiparación de derechos y deberes del profesorado funcionario y contratado sin perjuicio de la legislación general en materia de empleo público. Al tiempo que se reafirma, tal y como la Ley establece en la actualidad, que la vía funcionarial debe ser mayoritaria y preferente como signo distintivo de la Universidad pública.

Tercero. Eliminar la precariedad hoy existente entre el personal docente e investigador mediante el despliegue de determinadas figuras contractuales encaminadas a la dignificación de sus condiciones de trabajo y a su promoción y consolidación en función de la calidad de su contribución.

Cuarto. Asegurar la calidad del sistema universitario reafirmando la importancia de la evaluación académica y los correspondientes procedimientos de acreditación a través de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) y del conjunto de agencias de evaluación autonómicas. Las agencias de evaluación deben seguir avanzando en la realización de mejoras en sus sistemas de evaluación; para ello deben ser apoyadas por las administraciones y modernizadas tecnológicamente. Asimismo, es necesario

mantener la transparencia de los criterios de evaluación y asegurar su estabilidad en el tiempo.

Quinto. Facilitar la movilidad, tanto interna como internacional, del personal docente e investigador. Y para ello, deberá definirse un Plan de Movilidad con recursos adecuados.

Estos pilares se desarrollan en esta Ley atendiendo a cuatro realidades:

En primer lugar, es necesario tomar conciencia de la transición demográfica por la que atraviesa el país. No podemos ignorar que el efecto combinado de la crisis económica con sus concomitantes limitaciones a la tasa de reposición, y de la evolución en el peso relativo de las diferentes cohortes de edad, determina la existencia de una plantilla universitaria notablemente envejecida, en especial en las categorías de profesorado Titular y Catedrático, lo que provocará una masiva jubilación en la próxima década. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, deben responder a este desafío demográfico con: a) un sistema adecuado de estímulos que permita adaptar la tasa de reposición de forma flexible y atendiendo a las necesidades existentes de las plantillas, b) medidas para atraer el talento más joven hacia la Universidad, y c) medidas para recuperar el profesorado que, cuando apenas iniciaba su carrera académica, se vio obligado a emigrar como consecuencia de la crisis económica y de las limitaciones presupuestarias. Estos cambios deberán garantizar al personal docente e investigador la posibilidad de un progresivo y predecible avance en su carrera profesional, facilitando especialmente a aquel profesorado más joven, que lleva años realizando una docencia, investigación y/o transferencia del conocimiento de calidad, el acceso a nuevas plazas que les proporcionen estabilidad. Este avance de la carrera del personal docente e investigador permitirá el rejuvenecimiento de las plantillas.

En segundo lugar, no es posible que la Universidad desempeñe con dignidad y eficacia sus funciones cuando una parte del personal docente e investigador está afectado por un grado alarmante de precariedad laboral. Precariedad que se manifiesta en varias figuras contractuales, y de manera muy significativa en un sector de docentes empleados como profesorado asociado sin que sus condiciones laborales respondan a la definición legal de dicha figura, a menudo con bajos salarios. Un porcentaje importante de este profesorado asociado, pese a su tipo de contrato, ha realizado tareas investigadoras y de gestión y aspira legítimamente a desarrollar su carrera profesional en la Universidad, pero con escasas perspectivas de poder hacerlo en su situación actual. Se trata en realidad de un uso inadecuado de una figura contractual creada para otros fines y a la que algunas Universidades se han visto obligadas a acudir como forma de supervivencia para cubrir las necesidades docentes ante la desinversión pública de los últimos años. Para ello es necesario, por un lado, reafirmar la importancia del profesorado asociado como profesionales que desempeñan su trabajo principal fuera del ámbito académico y que aportan experiencia y conocimiento a la formación del estudiantado. Por otro lado, para

aquel profesorado cuyo trabajo se desarrolla fundamentalmente en el ámbito académico bajo la figura de profesor asociado, y que aspira a una carrera académica, es necesario abrir perspectivas profesionales y de estabilización siempre que cumplan con los requisitos apropiados de calidad académica, que serán corroborados mediante la adecuada evaluación. La presente Ley establece las vías para que este profesorado, atendiendo a su situación, mérito y capacidad, pueda ser contratado a través de la nueva figura de profesorado doctor u otras de carácter permanente, si disponen de la acreditación necesaria, o para que, en el caso de que no ostente el título de doctor, pueda reconducir su carrera mediante el oportuno régimen transitorio.

En tercer lugar, es imprescindible que la Universidad se siga construyendo desde el principio de garantizar los derechos del conjunto de su profesorado. Es necesario asegurar que las condiciones de retribución, dedicación académica e investigadora del profesorado en todas las categorías sean justas, previsibles y proporcionales a la actividad, eliminando la precariedad e inseguridad que se dan en este momento. A su vez, queda pendiente promover en mayor medida la equiparación de derechos entre el personal funcionario y el laboral, respetando las competencias específicas de las Comunidades Autónomas en lo que se refiere a la carrera laboral. Asimismo, el cambio producido en nuestro país en los valores y las prácticas sociales que garantizan una mayor igualdad no ha terminado de hacerse realidad plena en el ámbito académico universitario. Persiste en la carrera académica un sesgo de género entre el personal docente e investigador, sobre todo en sus escalones superiores. Además, no han desaparecido las relaciones de desigualdad de género que permiten preservar unos injustos techos de cristal, y que contribuyen a la perpetuación de la brecha salarial de género entre el profesorado universitario. Frente a esta situación, la presente Ley refuerza las medidas destinadas a hacer efectiva la igualdad de género en el desempeño de la carrera académica. A su vez, garantiza la igualdad por cualquier otra circunstancia como la de origen nacional y/o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, religión o creencias, entre otras, evitando situaciones de discriminación múltiple.

Por último, los criterios y dinámicas existentes en la selección del profesorado en el sistema universitario y la escasa internacionalización de su profesorado, en el sentido de que son bajísimas las tasas de profesorado extranjero (el 2,2% del conjunto del personal docente e investigador de las Universidades públicas en el curso 2017-2018), y en especial de profesorado no comunitario dadas las limitaciones administrativas para su contratación, ha traído como resultado una reducida movilidad de su personal docente e investigador, en detrimento de la necesaria apertura de la Universidad al amplio intercambio de ideas. Frente a este problema, la presente Ley sienta las bases para que las condiciones de acceso y avance en la carrera académica fomenten, por un lado, la movilidad del personal docente e investigador, convirtiéndola en requisito para el acceso a las plazas permanentes y en un incentivo en determinadas fases de la carrera profesional; y, por otro, promuevan la internacionalización del sistema universitario atrayendo profesorado extranjero, incluyendo españoles y

españolas que actualmente enseñan en el extranjero, estimulando su incorporación a la carrera académica en nuestras Universidades a través de una nueva figura que exprese la excelencia del profesorado incorporado por esta vía.

II

La presente Ley no actúa en el vacío, viene a sumarse al impulso propiciado por las diversas administraciones públicas mediante un amplio abanico normativo previamente establecido.

Cabe destacar, a este respecto, la Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria, sustituida, más tarde, por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que a su vez fue modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.

Fue en esta última norma donde se asentó la idea de la Universidad entendida como un servicio a la sociedad, mediante las actividades formativas y de investigación, y donde se fijó una estructura de títulos (grado, máster, doctorado) en consonancia con el contemplado en el Espacio Europeo de Educación Superior. Se abrió, así, la puerta a la movilidad estudiantil y a la búsqueda de un ideal de formación permanente a lo largo de la vida.

Sin embargo, esta reforma no ha estado exenta de controversia y de complejidad y se contestó por parte del movimiento estudiantil y de otros actores del ámbito universitario. Su implantación y desarrollo han puesto de manifiesto la necesidad de incorporar mecanismos que garanticen la equidad y la inclusión, tanto en relación con el acceso y la continuidad del estudiantado en el sistema universitario, como respecto de la progresión y consolidación del personal docente e investigador, así como la mejora de la calidad de los programas docentes de grado, máster y doctorado y el énfasis en la rendición de resultados a través de procesos de acreditación ex post de dichos programas.

Esta europeización de nuestro sistema universitario también conllevó la adopción de nuevas metodologías docentes que pivotaban sobre tres ejes: la comprensión del binomio enseñanza-aprendizaje como un todo sistémico indisociable que tiene como protagonistas a docentes y estudiantado y como condicionantes activos a la administración y la propia sociedad; el valor del trabajo autónomo del estudiante; y a la incorporación de metodologías de aprendizaje distintas de la tradicional y exclusiva clase magistral. En particular, la incorporación de la docencia virtual en sus diversas modalidades debería traducirse en una digitalización creciente de las universidades, sin menoscabo de la enseñanza presencial que se considera inequívocamente como la que debe predominar en la docencia universitaria.

Para hacer frente a estas nuevas exigencias, pero también a las de una sociedad que demanda un proceso formativo en el que se garantice la calidad, y

en el que las decisiones se adopten asegurando la participación de todos los actores involucrados, el personal docente e investigador se ha visto obligado a realizar un extraordinario esfuerzo para asumir las nuevas estrategias docentes, y para que la producción científica se transfiera a los diferentes ámbitos sociales, culturales y económicos del país, actuando como motor de cambio. Adicionalmente, este mismo personal ha tenido que asumir tareas de gestión universitaria y de proyectos de creciente complejidad y que reclaman no sólo su dedicación plena, sino una formación específica, con la dificultad añadida de una insuficiente plantilla de personal docente e investigador y la escasez tanto de inversiones como de recursos humanos y materiales en la Universidad pública.

La presente Ley pretende crear el marco legal que facilite al personal docente e investigador su adaptación a este extraordinario conjunto de cambios y de exigencias sociales mediante la delimitación clara de sus funciones, la definición de su trayectoria profesional, la creación de los mecanismos de reconocimiento y acreditación de sus actividades, y la promoción de fórmulas que incentiven su mejora permanente a lo largo de su vida laboral. Todo ello, en consonancia con la relevancia de las Universidades como centros donde se genera más del 60% de la investigación que se desarrolla en España, lo que exige una política universitaria indisociable de la política de I+D+I y conectada con el tejido empresarial y social del país. En aras de continuar afianzando e incluso de incrementar la dedicación a la investigación, las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, deberían preservar un porcentaje de las horas de trabajo del personal docente para sus tareas de investigación. Asimismo, esta Ley incluye la necesidad de reservar plazas permanentes para la incorporación de personal investigador de programas de excelencia nacionales o internacionales en las Universidades.

III

Como parte de este complejo proceso de adaptación a las cambiantes necesidades de la sociedad, el propio modelo de profesorado ha experimentado una profunda transformación desde el viejo paradigma vertical y jerarquizado heredado de la dictadura.

La Ley Orgánica 11/1983, de Reforma Universitaria desarrolló, por primera vez, el derecho de autonomía universitaria reconocido en el artículo 27 de la Constitución Española y el ejercicio de competencias en la materia por parte de las Comunidades Autónomas.

Ello supuso la existencia de políticas diferenciadas en materia de personal docente e investigador, en función de las prioridades marcadas en cada Comunidad, y del concreto ejercicio de su autonomía por parte de las Universidades, que pasaban, entre otras competencias, a designar a una parte de los integrantes de las comisiones encargadas de evaluar a los aspirantes a incorporarse a los cuerpos docentes. En aquella Ley se reforzaba la doble vía, funcional y laboral, de desempeño en la Universidad. La primera, con los

procesos de consolidación y promoción; la segunda, a través de las categorías de profesorado ayudante y profesorado asociado. Este sistema permanecería inalterado durante casi dos décadas.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que la modificó, introdujeron algunas modificaciones importantes en este modelo organizativo del profesorado.

Por un lado, simplificaron los cuerpos docentes funcionariales al eliminar las categorías de Titular y Catedrático de Escuela Universitarias, consagrando a Titulares y Catedráticos de Universidad como las únicas figuras de profesorado funcionario. Por otro, sustituyeron la contratación administrativa por la contratación laboral, buscando dar una mayor flexibilidad al sistema y acercarlo a su efectivo funcionamiento como parte del mercado de trabajo. Finalmente, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, introdujo el sistema de habilitación como paso previo a la fase de concurso-oposición, que sería sustituido, en la Ley Orgánica 4/2007, por el hasta ahora vigente proceso de acreditación nacional. De esta forma, se hacía depender la promoción del profesorado de la valoración de sus méritos por parte de las agencias de calidad, y se separaba la obtención de la acreditación de la existencia de plazas vacantes. Estas novedades quedarían desarrolladas reglamentariamente en el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, y en el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. Además, se mantenían las figuras del profesorado asociado y del profesorado visitante, se reformaba la de profesorado emérito y se confirmaba la tendencia a establecer una vía laboral paralela a la funcionarial, salvo para el caso del cuerpo de catedráticos. Así, se introdujo la figura del profesorado contratado doctor como un tipo de contrato de carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo con la finalidad de desarrollar con plena capacidad tareas de docencia y de investigación. El contrato se celebra con doctores que reciban la evaluación positiva por parte de la ANECA o de la agencia de evaluación que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

Paralelamente, algunas Comunidades Autónomas también desarrollaron figuras laborales tanto de acceso, consolidación como promoción, incluyendo el nivel de catedrático.

Actualmente la calidad de los procedimientos llevados a cabo por la ANECA y las agencias de evaluación autonómicas se desarrollan siguiendo los criterios, guías y estándares de referencia del Espacio Europeo de Educación Superior. Esta Ley incorpora cambios en los procedimientos de acreditación con la finalidad de mejorarlos y simplificarlos, manteniendo estos estándares internacionales de calidad. Esto ha de revertir en una mayor agilización y eficacia del proceso, objetivo actual del conjunto de agencias de evaluación, que ponga el foco en los aspectos más relevantes y significativos del currículum en función de cada etapa de la carrera académica y del ámbito del conocimiento que se

evalúa. En primer lugar, esta Ley establece que las agencias de evaluación definan unos criterios con expertos en cada ámbito de conocimiento de forma que sean mayoritariamente aceptados por la comunidad universitaria. Dichos indicadores serán publicitados para permitir a los solicitantes evaluar si cumplen con los requisitos mínimos para obtener dicha acreditación. Tales criterios han de permanecer inalterables durante un tiempo prudencial con objeto de dar seguridad procedimental a los candidatos y candidatas a conseguir la acreditación. En segundo lugar, esta agilización se traducirá en una simplificación de la documentación a aportar por los solicitantes, que se basará en un currículum abreviado y una acreditación de los requisitos que demuestre la obtención de unos indicadores mínimos indispensables para alcanzar estas plazas.

IV

A este desarrollo que podemos considerar interno del sistema de profesorado universitario ha venido a sumarse una serie de condicionamientos externos y de diferente naturaleza.

En primer lugar, la profunda crisis fiscal en las cuentas públicas provocada por la recesión económica que inició a finales de la década pasada, se tradujo normativamente para el sector universitario en la aprobación del Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de Medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo. Allí, se modificaba el régimen de dedicación del profesorado del artículo 68 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, se introducían correcciones presupuestarias, se establecía un sistema de horquillas para la fijación de los precios públicos universitarios y se incidía sobre el binomio precios públicos-becas.

Estos cambios, junto con la propia realidad social de la crisis económica, alteraron radicalmente los ritmos de acceso a los diferentes cuerpos y escalas, la consolidación y promoción de las plantillas y las horas de dedicación que se les exigía.

En segundo lugar, el régimen del profesorado también se ha visto afectado por la normativa más general de regulación de las diferentes formas de trabajo.

Así, la aprobación del Real Decreto-ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado, y del Real Decreto ley 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ha venido no sólo a establecer el régimen jurídico general de la función pública aplicable al profesorado universitario, sino, muy particularmente, a consolidar las directrices emanadas de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo en materia de negociación colectiva del personal funcionario y personal contratado públicos, estableciendo sus principios generales, su estructura

organizativa, las materias objeto de negociación y los instrumentos en virtud de los cuales aquélla se hace efectiva.

Por último, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, al considerar al profesorado universitario como personal investigador (artículo 12 y 13), ha venido a establecer en sus artículos 14 al 15 sus derechos y deberes, además de incidir sobre cuestiones tales como los criterios de selección del personal investigador, su movilidad, la prestación de servicios en sociedades mercantiles o la colaboración entre organismos y entidades mediante la adscripción temporal de su personal.

V

El legislador fijó en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, la necesidad de que el Gobierno aprobase mediante un Real Decreto un Estatuto del personal docente e investigador universitario, cuyos objetivos prioritarios debían ser la regulación de los hitos de su carrera profesional (incorporación, consolidación y promoción), así como las posibilidades y límites de su participación en la gestión y explotación de los resultados de los proyectos de investigación. Esta previsión legal nunca se ha visto satisfecha.

Esta Ley modifica determinadas disposiciones ordinarias de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, en lo relativo al estatuto del personal docente e investigador para establecer el marco legal que responda al contexto anteriormente expuesto. Así, se posibilita el desarrollo de la carrera profesional y del estatuto del personal docente e investigador del sistema universitario español, que establezca una carrera profesional del personal docente e investigador coherente con el modelo de profesorado y con el sistema universitario que necesita el país, en un escenario social en el que el conocimiento debe ser uno de sus pilares esenciales; que delimite las características, los deberes y los derechos, y los mecanismos de movilidad del personal docente e investigador en el desarrollo de sus tareas; y, finalmente, que fije las vías para la gestión, explotación, difusión y transferencia de la investigación que realiza el personal docente e investigador de nuestras Universidades, y que como se ha señalado ya, representa más del 60% de la investigación que se lleva a cabo en el país.

La presente Ley consta de un artículo único de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y supone la reforma de los artículos 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 54 bis, 55, 57, 62, 66, 68, 70, 83 y 89. Se añaden, asimismo, los artículos 47 bis y 47 ter que enuncian, respectivamente, los derechos y deberes del personal docente e investigador.

El nuevo régimen del personal docente e investigador reconoce la existencia de una carrera laboral que ha sido consolidada en algunas

Comunidades Autónomas en ejercicio de sus competencias. Asimismo, reconoce el derecho de todas las Comunidades Autónomas para desarrollar la vía contractual, respetando, los criterios mínimos de evaluación y acreditación de la carrera docente definidos en esta Ley. Sin embargo, se considera que, en el conjunto del Estado, la carrera funcional debe ser mayoritaria y preferente. En particular, tal y como está legalmente establecido en la actualidad, las plantillas docentes permanentes de cada Universidad pública deben contar con un mínimo de 51% de personal funcionario, computado en equivalencias a tiempo completo. Las Comunidades Autónomas podrán utilizar las figuras contractuales para la incorporación del personal docente e investigador siempre y cuando respeten el límite mencionado en cada Universidad.

Teniendo en cuenta la existencia de la carrera laboral y funcional, esta Ley define figuras de progresión de carrera en ambas vías: dos funcionariales (Titular y Catedrático/a de Universidad) y tres laborales (Profesor/a Doctor/a, Titular Contratado/a de Universidad y, Catedrático/a Contratado/a de Universidad). Ahora bien, aquellas Comunidades Autónomas que desarrollen, en el ejercicio de sus competencias, la carrera laboral, deben asegurar que los criterios mínimos de evaluación y acreditación de profesorado permanente sean equivalentes a los de las figuras correspondientes en la carrera funcional. En ambas vías, la carrera académica se desarrolla en tres fases sucesivas: incorporación, consolidación y promoción, estableciendo el doctorado como condición previa para el desarrollo de ésta. En su fase inicial, la figura del Profesor/a Doctor/a se crea bajo la filosofía de atraer talento y rejuvenecer el profesorado, y conduce a una posterior contratación permanente, previa evaluación de méritos. Esta figura es la entrada al sistema para todas aquellas personas que hayan finalizado su etapa formativa con un título de doctor y deseen desarrollar su carrera académica. En su fase de consolidación se accede a Profesor/a Titular. En su fase de promoción, se accede a la figura de Catedrático/a.

Adicionalmente, a esta carrera académica se añaden otras figuras complementarias que responden a situaciones específicas que son: la de Profesor/a Distinguido/a, Profesor/a Emérito/a, Profesor/a Sustituto/a, y Profesor/a Asociado/a. Cabe señalar aquí que, mientras la figura de Profesor/a Distinguido/a sirve para impulsar la internacionalización, la del Profesor/a Asociado/a sirve para fortalecer la complementariedad de la enseñanza superior con las aportaciones de aquellos y aquellas profesionales que ejercen su actividad fuera del sistema universitario.

De forma transitoria, las Universidades podrán ofertar plazas bajo la figura de Profesor/a Contratado/a no Doctor/a, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la disposición transitoria quinta de esta Ley, permitiendo con ello que aquel profesorado actualmente sin doctorado pueda realizarlo y acceder posteriormente a la carrera académica.

Con el conjunto de cambios que introduce esta Ley, se sientan las bases de un modelo de carrera académica que asegure la progresividad, elimine la precariedad, equipare derechos y deberes entre el conjunto del personal docente e investigador, respetando los derechos específicos del personal funcionario, y adecúe cada figura a su verdadera naturaleza y funciones, al tiempo que respetando y promoviendo la integración social y la igualdad de género.

Igualmente, se modifican los artículos 57, 62 y 66 relativos al sistema de acreditación del profesorado y de acceso a los cuerpos docentes universitarios, para garantizar su máximo rigor, equidad y eficacia.

El artículo 89, relativo al profesorado en el marco Europeo de Educación Superior, y las disposiciones adicionales décima, sobre la movilidad temporal del personal de las Universidades, y duodécima, sobre régimen de conciertos entre las Universidades y las instituciones sanitarias, se modifican también para adaptar su contenido a las nuevas categorías.

La Ley incluye un régimen transitorio para la adaptación al nuevo modelo de las figuras del personal docente e investigador contratado, de las vigentes en relación con el profesorado asociado y con la figura transitoria del personal Contratado/a no Doctor/a, y tres disposiciones finales sobre el título competencial, régimen de conciertos entre Universidades e instituciones sanitarias, y habilitación para desarrollo reglamentario, respectivamente.

Desde el plano formal, esta Ley, procede a depurar y mejorar la técnica normativa de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, eliminando incoherencias internas, remisiones normativas erróneas, adaptando las denominaciones de determinadas instituciones y organismos, e introduciendo un lenguaje más inclusivo.

De esta forma, en consonancia con las directrices del conjunto de la legislación vigente en la materia, y con pleno respeto del ámbito competencial de las administraciones autonómicas y la autonomía de las Universidades, se conforman los elementos esenciales del modelo de profesorado del conjunto del sistema universitario público del país, a la par que se configura el modelo de profesorado de referencia para la totalidad del sistema universitario.

Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se modifica en los siguientes términos:

Uno. Se añade el artículo 47 bis, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 47 bis. Derechos del personal docente e investigador universitario.

1. El personal docente e investigador universitario tendrá los siguientes derechos:

a) Al ejercicio de sus funciones con libertad académica, de acuerdo con la libertad de pensamiento y expresión, libertad de investigación y libertad de cátedra y con sujeción a lo previsto en la Constitución Española y en el resto del ordenamiento jurídico.

b) A la evaluación y reconocimiento de su actividad académica de conformidad con criterios objetivos, transparentes y públicos, de acuerdo con los procedimientos establecidos en esta Ley, las normas de las Comunidades Autónomas, la normativa laboral y sus normas de desarrollo.

c) A participar en jornadas, seminarios, reuniones, congresos o encuentros científicos, humanísticos, artísticos o técnicos relacionados con su actividad académica, conforme a lo que estatutaria o reglamentariamente disponga su Universidad, y a participar en los programas y convocatorias para la mejora y desarrollo de la investigación y de la educación universitaria y la innovación docente.

d) A la plena integración en las estructuras docentes e investigadoras de la Universidad.

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

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

g) Al respeto del principio de igualdad de género en el desempeño de sus funciones académicas y representativas, en el nombramiento y contratación de personal y en el desarrollo de la carrera profesional. A la igualdad y no discriminación por razones de raza, identidad de género u orientación sexual, religión, creencias, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como a la discriminación interseccional de cualquiera de estas circunstancias.

h) A contar con las instalaciones y medios adecuados para el desarrollo de sus funciones docentes e investigadoras, en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias y condiciones generales de la Universidad.

i) Al reconocimiento y amparo de la autoría o coautoría de los trabajos en los que participe de acuerdo con la normativa en materia de propiedad intelectual o industrial.

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

2. Estos derechos se entenderán sin perjuicio de aquellos reconocidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto del ordenamiento jurídico.

Dos. Se añade el artículo 47 ter, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 47 ter. Deberes del personal docente e investigador universitario.

1. El personal docente e investigador universitario tendrá los siguientes deberes:

a) Desarrollar las tareas docentes, de investigación, de transferencia de conocimiento, de innovación y de gestión que le asigne la Universidad en la que realiza su actividad.

b) Concebir e implementar métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje de las y los estudiantes y su evaluación y para la consecución de los objetivos educativos marcados.

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

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

e) Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y gestión de los que forme parte, así como participar, cuando se les requiera, en los procesos y comisiones para la acreditación del profesorado universitario, los concursos para la selección del profesorado universitario, y los procesos de admisión de estudiantes en las enseñanzas que se impartan en la Universidad.

f) Intervenir en los procesos de evaluación y de mejora en el ámbito científico y en el de la calidad universitaria.

g) Promover la difusión del conocimiento y fomentar los Derechos Humanos y la cultura científica, tecnológica, humanística, artística y de la sostenibilidad en la sociedad.

h) Participar, cuando se les requiera, en todas aquellas otras actividades académicas que hayan sido aprobadas por los correspondientes órganos de gobierno de la Universidad.

2. Estos deberes se entenderán sin perjuicio de aquellos establecidos en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el resto del ordenamiento jurídico.

Tres. Se modifica el artículo 48, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 48. Normas generales.

1. Las Universidades públicas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través de un contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación.

Asimismo, podrán contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de: Profesores/as Doctores/as, Profesores/as Titular Contratados/as de Universidad, Profesores/as Catedráticos/as Contratados/as de Universidad, Profesores/as Asociados, Profesores/as Sustitutos/as y Profesores/as Distinguidos/as.

Asimismo, las Universidades podrán nombrar a Profesores/as Emeritos/as en las condiciones previstas en esta Ley. Solo de manera excepcional, las Universidades podrán contratar a Profesores/as Contratados/as no Doctores/as por un período máximo de cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley.

El régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo. Supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en sus normas de desarrollo.

3. La contratación de personal docente e investigador, excepto las figuras de Profesores/as Distinguidos/as, Eméritos/as y Sustitutos/as, 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 personal docente e investigador del Ministerio de Universidades. La selección, que deberá fundamentarse en criterios académicos, se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como, los de publicidad de las convocatorias y sus bases, la transparencia, la imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, la paridad entre mujeres y hombres en su composición, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas, y se ajustará a lo dispuesto en esta Ley, así como a lo dispuesto, en su caso, por las Comunidades Autónomas y las normas laborales.

Asimismo, las convocatorias deberán ajustarse a lo establecido en el apartado 1 del artículo 62 de esta Ley respecto de la reserva de plazas a determinado personal.

4. El personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la Universidad. No se computará como profesorado contratado a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales, así como al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la Universidad y de las escuelas de doctorado.

5. El personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40 por ciento de la plantilla docente, computado en equivalencias a tiempo completo.

6. El conjunto de las agencias de evaluación, en el marco de las competencias de política universitaria autonómica establecidas por la regulación estatal vigente, establecerán criterios mínimos comunes en materia de acreditación de las distintas figuras de profesorado contratado por vía laboral que establece esta Ley. Estos criterios serán públicos, se adaptarán a los criterios del espacio europeo de educación superior, y serán consensuados con expertos y expertas en cada ámbito de conocimiento. Los criterios mínimos de acreditación de las figuras de profesorado Titular y Catedrático laboral serán equivalentes a los criterios establecidos para las figuras de Titular y Catedrático/a de Universidad, respectivamente.

7. El régimen disciplinario, de incompatibilidades, de vacaciones, permisos, licencias y conciliación familiar, de jornada laboral y de jubilación del personal docente e investigador contratado deberá respetar el principio de no discriminación entre personal docente e investigador contratado y funcionario, en los términos que se establezcan a través de las normas, respetando las salvedades propias de la negociación colectiva.

8. El régimen de dedicación regulado en el artículo 68 de esta Ley será también de aplicación al personal docente e investigador contratado en los términos que se establezca por las normas de las Comunidades Autónomas, laborales, estatutarias y reglamentarias.

9. En los términos de la presente Ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las Universidades.

Cuatro. Se modifica el artículo 49, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 49. Profesores y Profesoras Asociados/as

La contratación de Profesores y Profesoras Asociados/as se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional principal fuera del ámbito académico universitario.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad. El profesorado asociado podrá desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 120 horas por curso académico.

c) El contrato será de carácter temporal y conllevará una dedicación a tiempo parcial.

d) La duración del contrato será trimestral, semestral, anual o bianual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, mientras siga existiendo la necesidad académica y siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional principal fuera del ámbito académico universitario. En caso de pérdida de actividad profesional se podrá prorrogar el contrato del profesorado asociado con la misma duración del contrato anterior, y nunca excediendo dos años académicos.

Cinco. Se modifica el artículo 50, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 50. Profesores y Profesoras Doctores/as.

La contratación de Profesores y Profesoras Doctores/as se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de doctora o doctor y que estén acreditados para tal fin por ANECA o la agencia de evaluación autonómica correspondiente.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia del conocimiento y de innovación. Las profesoras y profesores doctores desarrollarán tareas docentes por una extensión entre 180 y 240 horas por curso académico y podrán desempeñar, asimismo, funciones de gestión en la institución universitaria.

c) El contrato será de carácter temporal y conllevará una dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a tres años ni superior a seis. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o paternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpirán su cómputo. A los tres años de duración del contrato se realizará una evaluación orientativa del desempeño docente e investigador por parte de la Universidad. Esta evaluación tendrá como objetivo evaluar el progreso y la calidad de la actividad docente, investigadora y/o de transferencia de conocimiento e innovación del profesorado, que deberán conducirlo a alcanzar los méritos requeridos para obtener una plaza de profesorado permanente una vez finalizado el contrato.

Seis. Se modifica el artículo 51, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 51. Profesores y Profesoras Titulares Contratados/as de Universidad.

La contratación de Profesoras y Profesores Titulares Contratados/a de Universidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que estén en posesión del título de doctora o doctor que reciban la acreditación por parte de la ANECA o de las agencias de evaluación autonómicas. Asimismo, será requisito que hayan realizado una estancia única de mínimo nueve meses o varias estancias que acumuladas sumen al menos nueve meses en Universidades y/o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de aquella institución en la que presentó su tesis doctoral y en la que lleve a cabo la contratación.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar plenamente su capacidad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia de

conocimiento y de innovación, así como participar en la gestión de la Universidad en cualquiera de sus niveles organizativos.

c) El contrato será de carácter indefinido y conllevará dedicación a tiempo completo.

Siete. Se modifica el artículo 52, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 52. Catedráticos y Catedráticas Contratados/as de Universidad.

La contratación de Catedráticos y Catedráticas Contratados/as de Universidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de doctor o doctora que reciban la acreditación por parte de la ANECA o de las agencias de evaluación autonómicas competentes y que demuestren capacidad de impulsar la innovación docente y de liderar grupos de investigación y/o de transferencia del conocimiento.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar plenamente su capacidad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia de conocimiento y de innovación, así como participar en la gestión de la Universidad en cualquiera de sus niveles organizativos.

c) El contrato será de carácter indefinido y conllevará una dedicación a tiempo completo.

Ocho. Se modifica el artículo 53, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 53. Profesores y Profesoras Distinguidos/as

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

a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a docentes, investigadoras e investigadores y/o profesionales, tanto españoles como extranjeros, cuya excelencia científica, tecnológica, humanística o artística sea reconocida internacionalmente.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes y/o investigadoras, así como, en su caso, de transferencia de conocimiento y de innovación, a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia

docente, investigadora e innovadora de los indicados profesores y profesoras a la Universidad. Las profesoras y profesores distinguidos/as podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas por curso académico.

c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a tres años, pudiendo prorrogarse o renovarse por dos años adicionales, siempre y cuando la duración total no exceda los cinco años y conllevará una dedicación a tiempo parcial o completo, según lo que acuerden las partes.

Nueve: Se modifica el artículo 54, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 54. Profesores y Profesoras Eméritos/as.

El nombramiento de Profesores y Profesoras Eméritos/as se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades, de acuerdo con sus estatutos, podrán nombrar a Profesoras y Profesores eméritos entre personal docente e investigador funcionario o contratado jubilado que hayan prestado servicios destacados en el ámbito docente, de investigación y/o de transferencia de conocimiento e innovación en la misma Universidad.

b) La finalidad de este nombramiento será contribuir desde su experiencia a mejorar la docencia e impulsar la investigación y/o la transferencia de conocimiento e innovación.

c) Los requisitos de desempeño y acceso a esta figura, así como las funciones que podrá desempeñar y la duración máxima del nombramiento serán definidos por cada Universidad.

Diez. Se modifica el artículo 54 bis, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 54 bis: Profesoras y Profesores Sustitutos/as

La contratación de Profesoras y Profesores Sustitutos/as se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a docentes para sustituir al personal docente e investigador 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 distinta a la de servicio activo o que impliquen una

reducción de la actividad docente. A estas plazas se accederá mediante una bolsa de trabajo después de superar un concurso.

b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes por una extensión entre 60 y 240 horas por curso académico y en ningún caso el número de horas docentes podrá superar el número de horas de docencia asignadas a la figura docente sustituida.

c) La duración del contrato abarcará el tiempo en que esté vigente la causa objetiva que lo justificó, pero la duración nunca será superior a tres años en un único contrato incluyendo sus renovaciones o prorrogas. Este contrato conllevará una dedicación a tiempo parcial. Dicho contrato podrá ampliarse a tiempo completo cuando se realicen actividades de investigación y/o transferencia de conocimiento.

Once. Se modifica el artículo 55, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 55. Retribuciones del personal docente e investigador contratado.

1. El régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas se regulará bajo la normativa laboral correspondiente, y será como mínimo equivalente al que corresponda al personal docente e investigador funcionario que realice idénticas o análogas actividades, sin perjuicio de lo que se pueda establecer respecto de las Profesores/as Distinguidos/as.

2. Las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad docente, investigación, transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos y artísticos, innovación y gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos. Los complementos retributivos establecidos en este apartado se asignarán mediante un procedimiento transparente previa valoración por parte del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno, las Comunidades Autónomas y las propias Universidades podrán establecer programas de incentivos para el personal docente e investigador contratado para el ejercicio de las funciones de docencia, de investigación, de transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos y artísticos, de innovación y de gestión. Los complementos retributivos establecidos en este apartado se asignarán mediante un procedimiento transparente previa evaluación de la agencia de evaluación autonómica

correspondiente. Dichos incentivos tendrán por objetivo garantizar la calidad universitaria.

4. Las Universidades elaborarán y publicarán análisis sobre brecha salarial por razón de género, y de otras causas de discriminación pertinentes, y adoptarán las medidas correctoras de la misma con una planificación acotada en el tiempo, publicitada y realizada coordinadamente con las Unidades de Igualdad.

Doce. Se modifica el artículo 56, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 56. Cuerpos docentes universitarios

1. El profesorado universitario funcionario pertenecerá a los siguientes cuerpos docentes:

- a) Catedráticos de Universidad.
- b) Profesores Titulares de Universidad.

El profesorado perteneciente a ambos cuerpos tendrá plena capacidad docente e investigadora. Para el acceso al cuerpo de Titulares de Universidad será requisito que se haya realizado una estancia única de mínimo nueve meses o varias estancias que acumuladas sumen al menos nueve meses en Universidades y/o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de aquella institución en la que presentó su tesis doctoral y en la que lleve a cabo la contratación.

2. El profesorado funcionario se regirá por las bases establecidas en esta Ley y en su desarrollo, por las disposiciones que, en virtud de sus competencias, dicten las Comunidades Autónomas, por la legislación general de funcionarios que les sea de aplicación y por los estatutos.

Trece. Se modifica el artículo 57, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 57. Acreditación.

1. El acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el artículo 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación estatal que, valorando los méritos y competencias de los aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario.

El Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, regulará el procedimiento de acreditación que, en todo caso, estará regido por los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como los de publicidad, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de acreditación junto con la paridad entre mujeres y hombres en su composición, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas,

debidamente motivadas, para garantizar una selección eficaz, eficiente, transparente y objetiva del profesorado funcionario, de acuerdo con los estándares internacionales para la evaluación de la calidad docente e investigadora.

2. La acreditación será llevada a cabo mediante el examen y juicio por comisiones sobre la documentación presentada por los solicitantes. Esta documentación incluirá un currículum abreviado y los documentos mínimos necesarios que acrediten la obtención de los criterios fijados por la ANECA para Profesor/a Titular y Catedrático/a de Universidad. Estas comisiones estarán compuestas por al menos diez profesores y profesoras de reconocido prestigio docente e investigador pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios. Tales profesores y profesoras deberán ser Catedráticos/as en el caso de la acreditación al cuerpo de Catedráticos/as de Universidad, y Catedráticos/as y Profesores/as Titulares para la acreditación al cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad.

Igualmente, tengan o no una relación de servicios con la Universidad y con independencia del tipo de relación, podrán formar parte de estas comisiones expertos/as nacionales como internacionales. Estos expertos deberán ser profesionales de reconocido prestigio científico, tecnológico, humanístico o artístico.

Los currículos de los miembros de las comisiones de acreditación se harán públicos tras su nombramiento.

Reglamentariamente se establecerá la composición de las comisiones reguladas en este apartado, la forma de designación de sus componentes, así como su procedimiento de actuación y los plazos de resolución. En todo caso, deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, asegurando una composición paritaria entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

3. En los supuestos de evaluación negativa, y con carácter previo a la resolución de la comisión, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas en los términos establecidos reglamentariamente.

4. Una vez finalizado el procedimiento, se expedirá a favor del aspirante el correspondiente documento de acreditación.

Catorce. Se modifica el segundo párrafo del artículo 61, que queda redactado de la siguiente forma:

En atención a las peculiaridades de estas plazas se regirán, también, en lo que les sea de aplicación, por la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y demás legislación sanitaria, así como por las normas que el Gobierno, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Sanidad y de

Universidades y, en su caso, de Defensa, establezca en relación con estos funcionarios. En particular, en estas normas se determinará el ejercicio de las competencias sobre situaciones administrativas, se concretará el régimen disciplinario de este personal y se establecerá, a propuesta del Ministro de Hacienda, a iniciativa conjunta de los Ministros indicados en el inciso anterior, el sistema de retribuciones aplicable al mencionado personal.

Quince. Se modifica el artículo 62, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 62. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.

1. Las Universidades, de acuerdo con lo que establezca su normativa interna, convocarán concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto. La convocatoria deberá ser publicada en el "Boletín Oficial del Estado", en el de la Comunidad Autónoma, así como en el registro público de concursos de personal docente e investigador del Ministerio de Universidades. Los plazos para la presentación de solicitudes en relación con los concursos contarán desde el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

En dichas convocatorias, las Universidades reservarán, en cómputo anual, un 15 por ciento, como mínimo, del total de plazas que oferte para los Cuerpos de Profesores/as Titulares de Universidad y de Catedráticos/as de Universidad, así como de Profesores/as Titular Contratados/as de Universidad y Profesores/as Catedráticos/as Contratados/a de Universidad, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya finalizado programas de excelencia, nacionales e internacionales, y que hayan obtenido el certificado I3. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva por inexistencia de suficientes personas candidatas, estas plazas se podrán convocar en el ejercicio siguiente.

2. A los concursos podrán presentarse quienes hayan sido acreditados de acuerdo con lo regulado, para cada caso, en los artículos 59 y 60, así como los funcionarios del Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad y del Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad.

Asimismo, las Universidades podrán convocar plazas de promoción interna, que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso al Cuerpo de Catedráticos/as de Universidad. 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, para el acceso a los

cuerpos docentes del artículo 56 de esta misma Ley, se convocarán para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores/as Titulares de Universidad o de la Escala de Investigadores/as Científicos/as de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Las y los funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos/as de Universidad.

3. La normativa de cada Universidad regulará la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizarán, en todo caso, la aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición garantizará una presencia, física o telemática, mayoritaria de miembros externos a la Universidad convocante elegidos por sorteo público entre el conjunto del profesorado de igual o superior categoría que figuren en un registro de ámbito estatal, en la forma en que se desarrolle reglamentariamente. Deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y asegurará la paridad entre mujeres y hombres en su composición, salvo que ésta no sea posible por razones fundadas y objetivamente motivadas. En cualquier caso, los miembros de las comisiones deberán reunir los requisitos indicados en el artículo 57.2 y sus currículos deberán hacerse públicos.

4. Igualmente, la normativa interna de cada Universidad regulará el procedimiento que ha de regir en los concursos, que deberá valorar, en todo caso, el historial académico, docente e investigador del candidato o candidata, su proyecto docente e investigador, así como contrastar sus capacidades para la exposición en la correspondiente materia o especialidad en sesión pública.

5. El proceso podrá concluir con la decisión de la comisión de no proveer la plaza convocada.

Dieciséis. Se modifica el artículo 66, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 66. Comisiones de reclamaciones.

1. Contra las propuestas de las comisiones de acreditación, los solicitantes podrán presentar una reclamación ante el Consejo de Universidades. Admitida la reclamación, será valorada por una comisión, cuya composición se determinará reglamentariamente. Esta comisión examinará el expediente relativo a la acreditación para velar por las garantías establecidas y podrá ratificar la propuesta o, en su caso, admitir la reclamación, todo ello en un plazo máximo de tres meses. El transcurso del plazo establecido sin resolver se entenderá como rechazo de la reclamación presentada.

2. Contra las propuestas de las comisiones de los concursos de acceso, los concursantes podrán presentar una reclamación ante el Rector o Rectora. Admitida a trámite la reclamación, se suspenderán los nombramientos hasta su resolución.

La reclamación será valorada por una comisión compuesta por siete Catedráticos de Universidad pertenecientes a diversos ámbitos del conocimiento, designados en la forma que establezcan los estatutos, con amplia experiencia docente e investigadora.

Esta comisión examinará el expediente relativo al concurso para velar por las garantías establecidas y ratificará o no la propuesta reclamada en el plazo máximo de dos meses, tras lo que el Rector o Rectora dictará la resolución en congruencia con lo que indique la comisión. El transcurso del plazo establecido sin resolver se entenderá como rechazo de la reclamación presentada.

3. Las resoluciones del Consejo de Universidades y del Rector o Rectora a que se refieren los apartados anteriores agotan la vía administrativa y serán impugnables directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, de acuerdo con lo establecido en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.

Diecisiete. Se modifica el artículo 68, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 68. Régimen de dedicación.

1. El profesorado de las Universidades públicas ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, aunque en determinadas condiciones pueda ser a tiempo parcial. La dedicación será, en todo caso, compatible con la realización de trabajos científicos, técnicos, humanísticos o artísticos a que se refiere el artículo 83.

La dedicación a tiempo completo del profesorado universitario será requisito necesario para el desempeño de órganos unipersonales de gobierno que, en ningún caso, podrán ejercerse simultáneamente.

2. Las actividades académicas encomendadas individualmente al personal docente e investigador quedarán anualmente reflejadas en los planes individuales de dedicación académica.

3. Con carácter general, el personal docente e investigador funcionario de las Universidades en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente un máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico dentro de su jornada laboral anual. Aquí se incluye la dirección de los trabajos de fin de grado y fin de máster,

así como la dirección de tesis doctorales y el seguimiento de las prácticas externas.

Asimismo, con carácter general, dicho personal docente e investigador en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente no lectiva un número de horas por curso académico integrada dentro de su jornada laboral anual.

No obstante, la dedicación a la actividad docente de este personal podrá variar en función de la actividad investigadora, de transferencia de conocimiento e innovación, así como de actividades de dirección y gestión, sin limitar el desarrollo de la carrera profesional y la promoción del personal docente e investigador y sin incurrir en la desigualdad de género o de cualquier otra circunstancia, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

4. El Gobierno, previo informe de las Comunidades Autónomas y del Consejo de Universidades, regulará las bases del régimen general de dedicación del personal docente e investigador funcionario.

Dieciocho. Se modifica el artículo 70, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 70. Relaciones de puestos de trabajo del profesorado.

1. Cada Universidad pública establecerá anualmente, en el estado de gastos de su presupuesto la relación de puestos de trabajo de su profesorado, en la que se describirán, debidamente clasificadas, todas las plazas de profesorado, incluyendo al personal docente e investigador contratado.

2. Las relaciones de puestos de trabajo de la Universidad deberán adaptarse, en todo caso, a lo establecido en el apartado 4 del artículo 48.

3. Las Universidades podrán modificar la relación de puestos de trabajo de su profesorado por ampliación de las plazas existentes o por minoración o cambio de denominación de las plazas vacantes, en la forma que indiquen sus estatutos u otra normativa interna y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.

4. Las Comunidades Autónomas dispondrán de un registro de personal docente e investigador contratado de las Universidades presentes en su territorio.

Diecinueve. Se modifica el artículo 83, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 83. Colaboración con otras entidades, organizaciones o instituciones

1. Los grupos de investigación reconocidos por la Universidad, los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación, y su profesorado a través de los mismos o de los órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas similares de la Universidad dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, podrán celebrar contratos con personas, Universidades, o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico, humanístico o artístico, así como para actividades específicas de formación.

2. Los Estatutos o normas internas, en el marco de las normas básicas que dicte el Gobierno, establecerán los procedimientos de autorización de los trabajos y de celebración de los contratos previstos en el apartado anterior, así como los criterios para fijar el destino de los bienes y recursos que con ellos se obtengan.

3. Siempre que una entidad o empresa basada en el conocimiento sea creada o desarrollada a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en Universidades, el profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios y el contratado con vinculación permanente a la Universidad que fundamente su participación en los mencionados proyectos podrán solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa o entidad, mediante una excedencia temporal.

El Gobierno, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria, regulará las condiciones y el procedimiento para la concesión de dicha excedencia que, en todo caso, sólo podrá concederse por un límite máximo de cinco años. Durante este período, el personal en situación de excedencia tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo y a su cómputo a efectos de antigüedad. Si con anterioridad a la finalización del período por el que se hubiera concedido la excedencia la profesora o profesor no solicitara el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Veinte. Se modifica el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 85, que queda redactado de la siguiente forma:

En todo caso, su creación y supresión será acordada por el Gobierno, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de Universidades, a propuesta de Consejo Social de la Universidad, y previo informe del Consejo de

Gobierno de la Universidad, aprobada por la Comunidad Autónoma competente, previo informe de la Conferencia General de Política Universitaria.

Veintiuno. Se modifica el artículo 89, que queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 89. Del profesorado.

1. El profesorado de las Universidades de los Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado en aquellas una posición equivalente a las de Catedrática/o de Universidad, Catedrático/a Contratado/a de Universidad, Profesor/a Titular de Universidad y Profesor/a Titular Contratado/a de Universidad será considerado acreditado a los efectos previstos en esta Ley, según el procedimiento y condiciones que se establezcan reglamentariamente por el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades.

2. El profesorado al que se refiere el apartado 1 podrá formar parte de las comisiones a que se refiere el artículo 57 y, si las Universidades así lo establecen en sus estatutos, de las comisiones encargadas de resolver los concursos para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

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

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

4. El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las Universidades fomentarán la movilidad del profesorado en el espacio europeo de enseñanza superior a través de programas y convenios específicos y de los programas de la Unión Europea.

5. El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las Universidades impulsarán la realización de programas dirigidos a la renovación metodológica de la enseñanza universitaria para el cumplimiento de los objetivos de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior.

Veintidós. Se modifica la disposición adicional décima, que queda redactada de la siguiente forma:

Disposición adicional décima. De la movilidad temporal del personal de las Universidades.

1. Los poderes públicos promoverán mecanismos de movilidad geográfica, tanto nacional como internacional, intersectorial e interdisciplinaria, entre las Universidades y otros centros de investigación, con sus correspondientes programas de financiación. Asimismo, promoverán medidas de fomento y colaboración entre las Universidades, centros de enseñanzas no universitarias, Administraciones públicas, empresas y otras entidades, públicas o privadas, para favorecer la movilidad temporal entre su personal y el que presta sus servicios en estas entidades.

1 bis. Será de aplicación al personal docente e investigador de las Universidades públicas la regulación de movilidad del personal de investigación prevista en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, se tendrá en cuenta la singularidad de las Universidades de los territorios insulares y la distancia al territorio peninsular. El Gobierno, las Comunidades Autónomas y las Universidades establecerán, coordinadamente, una línea de fomento para la movilidad del personal docente e investigador.

3. El personal docente e investigador podrá ocupar puestos de trabajo adscritos a Organismos Públicos de Investigación para realizar labores relacionadas con la investigación, mediante los mecanismos de movilidad previstos reglamentariamente, así como en la normativa sobre empleo público y laboral.

Veintitrés. Se modifica la disposición adicional duodécima, que queda redactada de la siguiente forma:

Disposición adicional duodécima. Del profesor/a asociado/a conforme al artículo 105 de la Ley General de Sanidad.

Las normas recogidas en esta Ley sobre dedicación del profesorado asociado no se dan para los y las Profesores/as Asociados/as cuya plaza y nombramiento traigan causa del apartado 2 del artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. En cuanto a las peculiaridades de duración de sus contratos se regulará por las autoridades competentes.

El número de plazas de Profesores/as Asociados/as que se determine en los conciertos entre las Universidades y las instituciones sanitarias no

será tomado en consideración a los efectos del porcentaje que establece el apartado 4 del artículo 48.

Disposición adicional única. Referencias.

Las referencias que la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, hace al Ministerio de Educación en el artículo 8.4, al Ministerio de Educación y Ciencia en el artículo 28.c) y en la disposición adicional vigésima, al ministerio competente en materia de Universidades en el artículo 29 y al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en las disposiciones adicionales tercera y decimosexta, se sustituirán por referencias al «Ministerio de Universidades».

Disposición transitoria primera. Adaptación de las figuras del personal docente e investigador contratado vigentes

1. Continuarán siendo de aplicación a los contratos del personal docente e investigador de carácter temporal celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley las normas específicas aplicables a cada una de las modalidades contractuales que estuvieran vigentes en el momento en que dichos contratos se concertaron.

2. Dichos contratos, cuando tuvieran duración determinada, podrán ser renovados o prorrogados, conforme a la normativa que les resultaba aplicable, durante un período transitorio máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera

3. Con la entrada en vigor de esta Ley, los contratos de Profesor/a Contratado/a Doctor/a pasarán a considerarse a efectos contractuales como Profesores/as Titulares Contratados/as de Universidad.

Disposición transitoria segunda. Adaptación de las acreditaciones vigentes

Las acreditaciones vigentes para acceder a una plaza de Profesor/a Contratado/a Doctor y Profesor/a Ayudante Doctor tendrán validez para poder acceder a una plaza de Profesor/a Titular Contratado/a de Universidad y Profesor/a Doctor/a, respectivamente.

Disposición transitoria tercera. Contratos de Profesoras y Profesores Asociados/as vigentes.

Los contratos de Profesoras y Profesores Asociados/as vigentes podrán ser renovados, conforme a la normativa que les resultaba aplicable, por un período transitorio máximo de cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria cuarta. Programas de selección.

1. Durante un período transitorio de cinco años, las Universidades públicas promoverán programas de selección específicos para contratar personal docente e investigador bajo las modalidades previstas en esta Ley.

2. Estos procesos de selección se llevarán a cabo conforme a los procedimientos previstos en esta Ley, y será condición necesaria que la experiencia docente tenga igual consideración que la experiencia investigadora en los criterios de valoración de los méritos.

Disposición transitoria quinta. Profesores y Profesoras Contratados/as no Doctores/as

1. La contratación de Profesoras y Profesores Contratados/as no Doctores/as tendrá un carácter transitorio. Las Universidades sólo podrán contratar bajo esta modalidad por un período máximo de cinco años desde la entrada en vigor de esta Ley.

2. Dicha contratación se ajustará a las siguientes reglas:

a) Las Universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que hayan sido admitidas o estén en condiciones de ser admitidas en los estudios de doctorado y que hayan tenido una relación contractual como docente durante un mínimo de tres años con alguna Universidad pública.

b) La finalidad principal del contrato será la de formar y desarrollar la capacidad docente e investigadora de dichas personas, así como, en su caso, de transferencia del conocimiento y de innovación. El profesorado Contratado no Doctor podrán desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 180 horas por curso y desempeñar, asimismo, funciones de gestión en la institución universitaria.

c) Este contrato será de carácter temporal y conllevará una dedicación a tiempo completo.

d) La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpirán su cómputo.

Disposición derogatoria única.

Queda derogado el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.

Disposición final primera. Título competencial.

La presente Ley se aprueba al amparo de la competencia que corresponde al Estado conforme al artículo 149.1.1ª, 15ª, 18ª y 30ª de la Constitución.

Disposición final segunda. Modificación de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

El artículo 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, queda redactado como sigue:

"Artículo 105.

1. En el marco de la planificación asistencial y docente de las Administraciones públicas, el régimen de conciertos entre las Universidades y las instituciones sanitarias podrá establecer la vinculación de determinadas plazas asistenciales de la institución sanitaria con cualquiera de las modalidades de profesorado incluidas en esta Ley.

2. En el caso del profesorado de los cuerpos docentes universitarios, las plazas vinculadas se proveerán por concurso entre quienes hayan sido seleccionados en los concursos de acceso a los correspondientes cuerpos de funcionarios docentes universitarios, conforme a las normas que les son propias.

Quienes participen en los procesos de acreditación nacional, previos a los mencionados concursos, además de reunir los requisitos exigidos en las indicadas normas, acreditarán estar en posesión del título de Especialista en Ciencias de la Salud que proceda y cumplir las exigencias que, en cuanto a su cualificación asistencial, se determinen reglamentariamente. Asimismo, las comisiones deberán valorar los méritos e historial académico e investigador y los propios de la labor asistencial de los candidatos y candidatas, en la forma que reglamentariamente se establezca.

En las comisiones que resuelvan los mencionados concursos de acceso, dos de sus miembros serán elegidos por sorteo público por la institución sanitaria correspondiente.

3. El número de plazas de Profesores/as Asociados/as que se determine en estos conciertos no será tenido en cuenta a los efectos del porcentaje de contratados que rige para las universidades públicas en el apartado 4 del artículo 48. Este profesorado asociado se registrará por las normas propias de los profesores/a asociados/as de la universidad, a excepción de la dedicación horaria, con las peculiaridades que reglamentariamente se establezcan en cuanto al régimen temporal de sus contratos.

Disposición final tercera. Habilitación para el desarrollo reglamentario.

Corresponde al Gobierno y a las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus respectivas competencias dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de la presente Ley.

SEGUNDO BORRADOR CONSULTA