

¿Com t'afecta la LOSU?



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

ÍNDEX

Pàg.

1.-	Introducció	4
2.-	Taxa de Reposició i places d'estabilització	6
3.-	Contractació a les UUPP de PDI i PTGAS laboral.	8
4.-	Personal tècnic de gestió i administració i serveis	9
4.1.-	Regulació	9
4.2.-	Representació	9
4.3.-	Carrera professional	10
4.4.-	Provisió de llocs de treball	10
4.5.-	Retribucions	10
4.6.-	Formació	11
4.7.-	Mobilitat	11
4.8.-	Règim	11
5.-	Personal docent i investigador	12
5.1.-	Regulació general	12
5.2.-	Funció docent	13
5.3.-	Activitat investigadora i/o de transferència	14
5.3.1.-	Ciència oberta i ciència ciutadana	15
5.3.2.-	Desenvolupament de projectes per a la investigació i transferència	15
5.3.3.-	Entitats o empreses basades en el coneixement	16
5.4.-	Mobilitat	16
5.5.-	Formació	18
5.6.-	Cossos docents universitaris	18
5.6.1.-	Acreditació a cossos docents	18
5.6.2.-	Concursos d'accés als cossos docents	19
5.6.3.-	Règim de dedicació	20
5.6.4.-	Retribucions	21
5.6.5.-	Catedràtics/es d'universitat	21
5.6.6.-	Professors/es titulars d'universitat	21
5.6.7.-	Catedràtics/es d'escola universitària	21
5.6.8.-	Professors d'escola universitària	21
5.6.9.-	PDI funcionari amb plaça vinculada	22
5.6.10.-	PDI laboral	22
5.6.11.-	Acreditació	22
5.6.12.-	Concursos d'accés	22
5.6.13.-	Règim de dedicació	23
5.6.14.-	Retribucions	23
5.6.15.-	Professors/es contractats doctors/es	23
5.6.16.-	Professors/es permanents laborals	24
5.6.17.-	Professors/es ajudants doctors/es	24
5.6.18.-	Professors/es associats/des	26

5.6.19.- Professors/es substituïts/tes	28
5.6.20.- Professors/es visitants	28
5.6.21.- Professors/es distingits/des	28
5.6.22.- Professors/es emèrits	29
5.6.23 – Professors/es col·laboradors	29
5.6.24.- Ajudants	29
5.6.25.- Altres contractes d'investigador (Llei de la Ciència)	30
5.6.26.- Professorat de la Unió Europea	31
6.- UNED	32
7.- UIMP	32
8.- Altres UUPP amb especificitats acadèmiques	32
9.- Centres universitaris de la Defensa, la Guàrdia Civil i la Policia Nacional	32
10.- Funcions de tutoria a les universitats no presencials	33
11.- Internacionalització	33
12.- Òrgans de representació	34
12.1.- Òrgans col·legiats	34
12.1.1.- El Claustre	34
12.1.2.- El Consell de Govern	35
12.1.3.- El Consell Social	35
12.1.4.- Altres òrgans col·legiats	35
12.2.- Òrgans unipersonals	36
12.2.1.- Rector/a	36
12.2.2.- Altres òrgans unipersonals	36
13.- Centres i estructures	37
14.- Finançament	38
15.- Autonomia Universitària	40
16.- Estudiants	40

1.- INTRODUCCIÓ

Les Corts Generals han apostat, mitjançant la LOSU, per aquest nou sistema d'Educació Superior.

UGT defensem des de fa temps que per a aconseguir els objectius de qualitat, la recuperació de la universitat com a ascensor social i espai d'aprenentatge, creació i innovació, és necessària una reestructuració del sistema que abasti totes les qüestions acadèmiques, socials i econòmiques, amb vista al futur i a la globalització. El mitjà havia de ser un gran "Pacte per la Universitat", amb representació de tota la comunitat universitària.

La universitat requereix un disseny responsable del mapa de titulacions i un compromís de finançament suficient, la instauració d'un sistema de governança i autonomia universitària eficaç i eficient, i, per descomptat, la regulació de les condicions dels seus treballadors/as, eliminant la precarietat radicalment i recuperant els drets laborals, que en l'última dècada han sofert unes retallades brutals. Sense això, la Universitat no existeix.

No obstant això, la publicació d'aquesta nova llei respon únicament a l'obligació, imposada per la UE, de "Reforma integral del sistema universitari" que inclou el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència. Valorem a continuació alguns aspectes que introdueix.

La llei, que s'inspira en principis i valors del segle XXI, tant en la seva exposició de motius, com en el seu articulat, introdueix drets i deures, per a tota la comunitat universitària, inclosa la pròpia institució, així:

Es dona un impuls a la igualtat de gènere, que es reflecteix en l'obligació de comptar amb plans d'igualtat i d'unitats bàsiques d'assessorament, coordinació i avaluació; en la inclusió de mesures de discriminació positiva en la composició d'òrgans de representació i de comissions d'acreditació i concursos (caldrà esperar a l'aprovació de la futura llei de paritat per comprovar si els percentatges que la llei estipula es corresponen). Fins i tot es prohibeix l'adscripció a universitats públiques dels col·legis majors privats que tinguin un règim no mixt o segregat. Aquestes obligacions es converteixen en simples "peticions" pel que fa a la contractació laboral, l'accés a la carrera professional i la promoció del seu personal.

A més, les referències a la conciliació laboral i familiar són breus, deixant massa aspectes, com ara la regulació del teletreball a la difícil negociació col·lectiva en aquests temes, sense concretar.

La inclusió i l'atenció a la diversitat reben un tractament més d'acord amb la realitat, la llei inclou mandats a les universitats perquè siguin més accessibles, formal i materialment, a les persones amb discapacitat i atenguin la diversitat, amb la implantació d'unitats bàsiques encarregades de coordinar i incloure el desenvolupament de les polítiques universitàries d'inclusió i antidiscriminació en el conjunt d'activitats i funcions de la universitat. S'inclouen mesures de discriminació positiva efectives, establint reserves de contingent en les ofertes d'ús de la universitat.

D'altra banda, complint amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible, adverteix el text que les universitats hauran de definir i impulsar estratègies de mitigació del canvi climàtic que incloguin plans d'eficiència energètica, substitució de sistemes obsolets per energies renovables, d'alimentació sostenible i de proximitat i mobilitat, convertint els seus campus en sostenibles.

Lamentem la disminució de la participació en els òrgans de gestió de la universitat del PTGAS i del PDI temporal i les prerrogatives que es concedeixen als rectorats, com ara la possibilitat de nomenar personal eventual, un fet que xoca amb el principi constitucional d'accés a l'ocupació pública. El nomenament d'un terç de membres en el Consell de Govern, la decisió unipersonal de què s'hauria de mostrar en els portals de transparència, etc, contrasta amb aquests valors democràtics.

Valorem altres aspectes propugnats en la llei, com ara la garantia d'interrelació entre totes les etapes del sistema educatiu; l'èmfasi que la llei fa en la funció docent, com a pilar fonamental de la universitat pública, els sistemes de ciència oberta i ciència ciutadana, que complementen l'esforç per integrar la universitat en la societat, col·laborant al desenvolupament del territori en el qual es trobi implementada i la prohibició d'utilitzar denominacions en els títols que puguin portar a equívocs als estudiants i les seves famílies.

És una Llei europeïsta i internacionalista, inclou mecanismes que afavoriran la mobilitat nacional i internacional dels treballadors i estudiants, vinculant la resta de les administracions públiques en la consecució d'aquests objectius, i intenta advocar per l'atracció de talent. És fàcil concloure que per a aconseguir aquests objectius, també els sous i els salaris haurien de tenir caràcter "europeïsta", la qual cosa continuarem reivindicant fins que ens en sortim.

És important la instauració definitiva dels ensenyaments virtuals i híbrids, que podran servir perquè les persones treballadores puguin accedir a estudis superiors, compatibilitzant-los amb la seva activitat laboral. Estarem pendents de com es desenvolupen els plans de formació necessaris per a la impartició i gestió d'aquests ensenyaments per part del personal de les universitats.

Aplaudim l'obligació que s'imposa al propi Govern de regular l'estatut del PDI en el termini de 6 mesos i la regulació del professorat tutor de la UNED en un any, tots dos des de la publicació d'aquesta Llei, i esperem que per a això es constitueixi definitivament la taula sectorial d'universitats. Així com les normes bàsiques sobre la situació del personal que ens trobem als Centres Universitaris de la Defensa, de la Guàrdia Civil i de la Policia Nacional. Reivindicacions constants d'UGT.

Per contra, es perd l'oportunitat en aquesta Llei de regular aspectes veritablement nocius per al sistema, com ara la possibilitat de desburocratització de l'activitat docent i investigadora, l'eliminació del reintegrament de les beques dels estudiants, i la instauració de responsabilitats i/o sancions en cas d'incompliment de les seves disposicions.

Pel que fa als i les treballadors de la universitat, les nostres preocupacions són diverses. Sent realistes, des de les universitats, sobretot en l'última dècada, s'ha trepitjat la Llei d'Universitats, amb l'excusa de les taxes de reposició imposades a les administracions públiques i s'han buscat mecanismes per abaratir els costos de personal, malversant la llei i/o incomplint-la, de manera que la precarietat creada ha superat de llarg el problema creat per aquestes taxes de reposició.

La intenció del Ministeri d'Universitats va ser des del principi la establir una taxa de temporalitat per al PDI del 20%. Entrats en raó i obligats per les lleis de funció pública, han establert una taxa del 8%. Confiam que en el seu desenvolupament autonòmic es compleixi en el cas del PTGAS, però en el cas del PDI, en eliminar del seu còmput a diverses figures, amb les dades que proporciona el Ministeri d'Universitats en el seu informe anual –mancant informació per part de les Universitats- intuïm que la taxa de temporalitat real se situarà entorn del 20%.

D'altra banda, sí que s'introdueix una carrera professional per al PTGAS, que podria ser positiva si se'n fa un desenvolupament amb rigor, i respecte al PDI, a part de la instauració de la carrera laboral, res fa pensar que les coses hagin de canviar.

Considerem un error l'eliminació de la figura de l'ajudant, ja que no hi ha suficients beques predoctorals i això pot deixar l'accés a la carrera per a aquells privilegiats que puguin permetre's un doctorat. És cert que sobre la base de limitar la temporalitat i la precarietat del PDI, s'intenten estabilitzar les places de PDI contractat fraudulentament en precari i que la instauració de la promoció laboral, voluntària, pot donar lloc a desbloquejar les places de caràcter permanent. Però alhora es creen un altre seguit de figures docents i investigadores de caràcter temporal, que sense un control eficaç, poden ser la llavor per a tornar en breu a la situació de precarietat actual.

Tot i entenent la competència de les CC.AA en matèria laboral, llegint detalladament el seu contingut, apreciem que, el canvi de nom de l'equiparació entre PDI funcionari i PDI Permanent Laboral és tan sols formal i no material.

La Llei articula una transitorietat comprensible referent a l'adaptació de determinades figures docents i la seva acreditació. L'adaptació del règim de dedicació del seu personal docent i investigador permanent segons preveu aquesta Llei s'implantarà a partir de l'inici del curs acadèmic 2024-2025, la qual cosa deixa temps més que suficient perquè les universitats ho compleixin.

Finalment, l'objectiu és aconseguir un 1% de la despesa pública en educació universitària pública al conjunt de l'Estat, per la qual cosa es crearà una comissió dins la Conferència General de Política Educativa, un fet que és coherent amb la situació, tot i que a la Memòria d'Impacte Normatiu el Ministeri valora que la repercussió econòmica tindrà un impacte positiu en les polítiques socials, la veritat és que prop del 90% de la despesa pública en universitats és gestionat per les CC.AA.

En conseqüència valorem alguns aspectes i intencions de la Llei, però l'experiència ens fa preguntar-nos si es complirà en tots els seus termes o tornarem ràpidament a la precarietat actual.

Esperem que d'una vegada per totes es posi fi a la precarietat laboral i s'impulsi la universitat cap a la modernització i la qualitat educativa.

Estarem atents al seu desenvolupament reglamentari, la implantació a les CC.AA, i estarem atents als terminis transitoris per valorar-ne el grau de compliment.

2.- TAXA DE REPOSICIÓ I ESTABILITZACIÓ DE PLANTILLES

Us hem reiterat en moltes ocasions la nostra insistència en l'eliminació de les taxes de reposició imposades en l'última dècada, que contravenen l'autonomia universitària, i que obstaculitzen en laire grau els processos d'estabilització que han de dur-se a terme en totes les administracions públiques, i especialment en les UUPP on la taxa de temporalitat és molt alta.

L'obligació de les UUPP és reduir la temporalitat laboral al 8%, igual que la resta de les AAPP espanyoles. No obstant això, la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2023 continua establint una taxa de reposició d'efectius del 120%, tant per a PDI com per a PTGAS.

Per a poder complir el líndar màxim del 8% en matèria de temporalitat, s'han establert alguns mecanismes, insuficients, però que han de ser tinguts en compte. Per al personal laboral exclusivament, en virtut de la Disposició addicional 4a del RDL 32/2021 (reforma laboral), es permet aprovar una **taxa addicional**, que les UUPP hauran de sol·licitar al Ministeri d'Hisenda i Funció Pública.

D'altra banda, les AAPP podran cedir taxa a les universitats de la seva competència i aquestes podran cedir-se taxa entre elles, amb autorització de les administracions públiques de les quals depenguin.

La configuració d'aquests processos transitoris d'estabilització comporta requisits diferents respecte a l'estructura del personal de les universitats:

Respecte a l'**estabilització del PTGAS**, abans del 31 de desembre de 2024 les universitats públiques hauran d'articular processos d'estabilització de les places de la seva PTGAS. El sistema de selecció en aquests processos serà el de concurs o concurs oposició garantint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i concurrència. Aquestes places no computaran en la taxa de reposició d'efectius. De la resolució d'aquests processos no podrà resultar, en cap cas, increment d'efectius.

Insistim que les places de promoció interna s'haurien de dur a terme mitjançant concursos, no obstant això, les d'accés, haurien de ser per concurs oposició.

Respecte a l'estabilització del PDI, la LOSU fa un joc de mans per obviar l'obligació de reducció de la temporalitat del PDI Laboral al 8%, ja que deixa fora del còmput els ajudants doctors, el professorat associat de ciències de la salut, el personal predoctoral, el personal propi dels instituts de recerca adscrits i de les escoles de doctorat i aquells contractats en el Capítol VI dels Pressupostos. Amb les dades que proporciona el Ministeri d'Universitats en el seu informe anual -mancant informació per part de les Universitats- intuïm que la taxa de temporalitat real se situarà entorn del 20%.

La LOSU estableix que el PDI funcionari serà "majoritari" computat en equivalències a temps complet, sobre el total de PDI de la universitat.

Es rebaixa la proporció del 51% al 50,1%.

A més, per virtut de la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, s'imposen una sèrie de condicions en la convocatòria de les places:

- En els concursos d'accés als cossos de catedràtics, titulars d'universitat i professor permanent, la universitat estarà obligada a destinar, com a mínim, un 15% del total de places que ofereixi, a la incorporació, en aquella categoria per a la qual estigui acreditat, als Ramón y Cajal amb certificat I3 (de no utilitzar-se totes les places, es podran oferir a altres investigadors de programes d'excel·lència, nacionals o internacionals i que hagin obtingut el certificat I3).
- No computaran per a la taxa de reposició les places que es convoquin per promoció interna, ni els cessaments derivats d'aquests processos, excepte els supòsits d'accés per aquest sistema al cos de catedràtics, que han d'estar dotades en l'estat de despeses del seu pressupost. Aquestes places, que no podran superar el nombre màxim de places que siguin objecte d'oferta d'ocupació pública de torn lliure, en aquest mateix any, es convocaran per a professors titulars o Investigadors dels OPIS, que hagin prestat, com a mínim, dos anys de serveis efectius sota aquesta condició. Els funcionaris que participin en aquests concursos hauran d'estar acreditats per al cos docent de catedràtics d'universitat.

Desafortunadament, la falta de transparència de les UUPP referent a les seves despeses de personal, relació de llocs de treball estructurals i necessitats de recursos humans per qüestions puntals, és total. En els casos en els quals alguna universitat pública compta

amb RPT, aquesta no és veraç, ni actualitzada, ni ha estat pactada amb els representants dels sindicats. Ens trobem, fins i tot, amb l'ocultació de contractacions laborals.

La Llei inclou un **mecanisme addicional, transitori**, pel qual les universitats que tinguin més d'un 20% de la seva plantilla docent amb contractes laborals de professors/as substituïts/as, visitants, distingits/as i de professors i associats/as, excloent al professorat associat de CCSS, implantaran els següents mecanismes d'adaptació, per als qui hagin exercit en la data de la publicació de la convocatòria activitats docents en universitats públiques espanyoles durant almenys 5 cursos acadèmics dels últims 7 anys a través dels contractes de PA o altres contractes de durada igual o inferior a un any previstos en la LOU:

- Establiran com a mèrit preferent, en els concursos d'accés a les places d'ajudant doctor o figures equivalents de la normativa autonòmica, Aquestes universitats determinaran el nombre de places sotmeses a aquest règim i les vincularan als departaments i centres que superin aquest percentatge.
- Utilitzaran la modalitat de contracte predoctoral per a docents no doctors.
- Establiran un programa de promoció interna a professorat permanent laboral o figures equivalents de la normativa autonòmica per als qui tinguin contractes de caràcter indefinit i comptin amb l'acreditació. Aquestes places de promoció no computaran a l'efecte de taxa de reposició.

3.- CONTRACTACIÓ A LES UUPP

A l'estat de despeses corrents en els Pressupostos, s'acompanyarà la RPT de tot el personal universitari, especificant la totalitat dels costos d'aquella i els elements recollits en l'EBEP, i incloent els llocs de nou ingrés que es proposen. Les universitats podran modificar la RPT per ampliació de les places existents o per minoració o canvi de denominació de les places vacants, en la forma que indiquin els seus estatuts.

Reiterem la necessitat que les RPTs, a més de transparents, veraces i actualitzades, siguin negociades i consensuades amb els representants dels treballadors.

Els costos del PDI i de PTGAS, hauran de ser autoritzats per la CCAA, en el marc de la normativa bàsica sobre oferta pública d'ocupació, excepte en el cas dels contractes previstos en la Llei de la Ciència. El nomenament de personal funcionari interí i la contractació de personal laboral temporal hauran de respectar la normativa específica en la matèria.

Tant per al PDI com per al PTGAS, les universitats i les CCAA garantirán que les ofertes d'ocupació en la universitat s'ajusten a les previsions establertes en matèria de reserva de contingent per a persones amb discapacitat a l'EBEP: Un contingent no inferior al 7%

de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques, de manera que progressivament s'aconsegueixi el 2% dels efectius.

De l'articulat de la Llei, en disperses estipulacions, s'extreu la varietat de contractacions laborals temporals de les quals les Universitats Públiques poden servir-se.

- Figures establertes en aquesta Llei
- Figures establertes en la Llei de la Ciència
- Figures establertes a l'EBEP
- Figures establertes en el TRET

Aquestes figures conviuran amb les actuals durant el període transitori de la implementació de la LOSU.

Esperem que les universitats respectin sempre el percentatge del 8% de temporalitat.

4.- PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS

La regulació que feia la LOU d'aquest col·lectiu s'ha vist substancialment modificada. Passa a denominar-se **personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS)**, i estarà format per personal funcionari i laboral, suficient per a desenvolupar adequadament els serveis i funcions dels centres. En la LOU, a més podia formar part el personal funcionari pertanyent als cossos i escales d'altres AAPP.

Sense perjudici de la regulació que correspon a les CCAA:

- **El PTGAS funcionari es regeix** pel que s'estableix en aquesta Llei i a l'EBEP, així com pels pactes i acords de les taules de negociació corresponents, i els estatuts de les universitats. En el cas de la Comunitat Foral de Navarra s'aplicarà la Llei orgànica de reintegració i millora del Règim Foral de Navarra.
- **El PTGAS Laboral es regeix** pel que s'estableix en aquesta Llei, per l'Estatut dels Treballadors, així com per l'EBEP, la resta de legislació laboral i els convenis col·lectius aplicables i els estatuts de les universitats.

Les universitats podran contractar un **altre personal** amb càrrec a finançament extern o finançament procedent de convocatòries d'ajudes públiques en concurrència competitiva íntegrament per a la gestió científicotècnica regint-se pel que es preveu en l'Estatut dels Treballadors i en la Llei de la Ciència.

La Llei s'oblida de nou del PTGAS contractat en fundacions i/o altres empreses basades en el coneixement de les UUPP, i els abandona en uns llimbs laborals. La UGT treballarà en cada territori perquè aquest greuge sigui eliminat.

Les universitats hauran d'assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar del seu PTGAS, funcionari i laboral. A tal fi, adoptaran les mesures necessàries per a, de conformitat amb el principi de transparència retributiva, assegurar la igualtat efectiva en l'aplicació del règim de dedicació, així com en la participació en els plans i programes de formació i mobilitat.

Disposició escassa, la imposició d'aquesta obligació a les UUPP hauria d'estar més garantida i a més, el desenvolupament del precepte hauria d'incloure la necessitat de negociació col·lectiva en aquesta matèria, així com un terme.

Representació: El PTGAS, funcionari i laboral, té dret a la participació lliure i significativa en el disseny, implementació i avaluació de la política universitària, i el dret a la seva representació en els òrgans de govern i representació de la universitat, d'acord amb el que es disposa per aquesta Llei i els estatuts de les universitats.

Aquest precepte és merament una formalitat, per guardar les aparences, ja que en l'articulat de la Llei, continuen sent un col·lectiu infrarepresentat (consulteu apartat "òrgans col·legiats" d'aquest text)

La LOSU regula una **carrera professional** per al PTGAS, en els següents termes:

1. Les universitats establiran escales de PTGAS, d'acord amb els grups de titulació exigits per la legislació general de la funció pública, i tenint en compte el nivell d'especialització en els diferents àmbits de l'activitat universitària.
2. Aquest personal podrà desenvolupar la seva carrera professional, mitjançant la progressió de grau, categoria, escala o nivell, sense necessitat de canviar de lloc de treball i amb la remuneració corresponent a cadascun d'ells, atenent la seva trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits, la formació acreditada i l'avaluació del seu acompliment.

La falta de concreció del significat de "acreditada" pot conduir a arbitrarietats i diferències, tant territorials com institucionals. Estarem pendents del seu desenvolupament en cada territori.

Així mateix, podrà desenvolupar la seva carrera professional, mitjançant l'ascens en l'estructura de llocs de treball, atesa la valoració dels seus mèrits, el seu grau d'especialització i les aptituds per raó de l'especificitat de la funció que exerceix i l'experiència adquirida. En tot cas, en la carrera professional d'aquest personal s'observaran els principis de transparència retributiva i d'igualtat efectiva en els processos de promoció professional.

Valorem la instauració de la carrera horitzontal, i esperem que en la seva regulació, les CC.AA tinguin en compte la necessària homogeneïtat de carreres si el que es pretén és impulsar la mobilitat interterritorial i fomentar la conciliació laboral i personal.

La provisió de llocs es realitzarà mitjançant el sistema de concurs i podrà concórrer el seu propi personal, el personal d'altres universitats, i, en les condicions que reglamentàriament es determinin, el personal pertanyent a cossos i escales de les AAPP.

A més, s'inclou un incís que obliga les universitats a garantir la transparència i objectivitat dels processos, la imparcialitat i independència dels òrgans de selecció, així com una composició equilibrada entre dones i homes en aquests, l'adequació dels continguts de les proves selectives a les funcions i tasques a desenvolupar, i la disponibilitat de mecanismes de revisió dels resultats d'acord amb el que es disposa per la normativa aplicable i la negociació col·lectiva.

Només podran cobrir-se pel sistema de lliure designació aquells llocs de personal funcionari que es determinin per les universitats atesa la naturalesa de les seves funcions, i de conformitat amb la normativa general de la funció pública.

Entre les prerrogatives del rector/a hi ha la de contractar "personal eventual", donant una cobertura legal més àmplia a aquestes contractacions, que ja són una realitat en les universitats, i que en molts casos, obstaculitzen la carrera i promoció de PTGAS permanent de les pròpies UAPP.

Les retribucions del PTGAS es determinaran conforme al que es preveu en aquesta Llei i l'EBEP per a funcionaris i el TRET per a laborals, dins dels límits màxims que determini la CCAA, mitjançant negociació col·lectiva i en el marc de les bases que fixi l'Estat.

El Govern, les CCAA i les universitats podran establir programes d'incentius, a més de vinculats als seus mèrits individuals i a la seva contribució en la millora de l'activitat que exerceix en relació la recerca i la transferència i intercanvi del coneixement, la LOSU estableix aquests incentius també pel seu mèrits individuals respecte a la **docència i/o la gestió i prestació de serveis especialitzats**.

En tot cas, els incentius econòmics s'assignaran mitjançant un procediment que garanteixi la seva publicitat, i d'acord amb els principis d'objectivitat i imparcialitat de l'òrgan avaluador, i de transparència retributiva.

Els plans de **formació** tindran caràcter pluriennal i es destinaran a garantir la millora professional en els diferents àmbits d'especialització de l'activitat universitària.

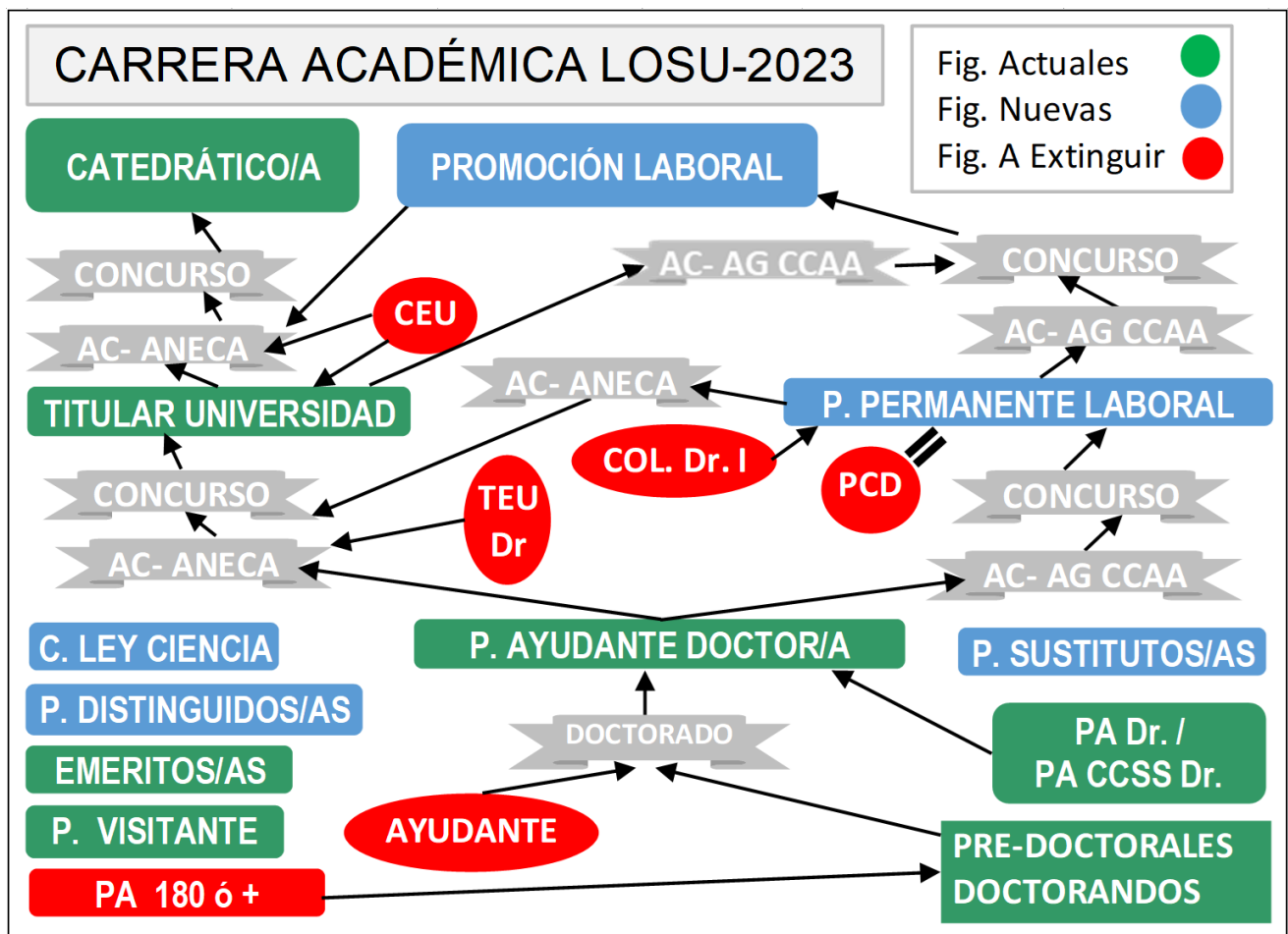
Els plans destinats a la **mobilitat** per a l'acompliment de les seves funcions en altres universitats o AAPP seran també pluriennals, i inclouran la mobilitat internacional, mitjançant programes i convenis específics inclosos aquells que institueixi la UE

mitjançant estades amb finalitats formatives en institucions d'educació superior, entitats o empreses.

No obstant això, la nova Llei elimina la prerrogativa del rector/a d'adoptar les **situacions administratives i règim disciplinari** (excepció de la separació del servei), per la qual cosa la seva regulació es correspondrà amb els estatuts de la universitat i la normativa autonòmica corresponent, i en defecte d'això per la legislació estatal.

A l'efecte d'aquest col·lectiu, volem recordar-vos que en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2023 s'ha modificat la Disposició Addicional 144a de la Llei de Pressupostos de 2018 per a fer possible la negociació d'una **jornada inferior a les 37.5 hores**, sense l'obstacle que suposava l'haver de complir la regla de despesa+dèficit públic+deute públic.

5.- PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR



5.1. Regulació General

Les universitats hauran d'adaptar el règim de dedicació del seu PDI permanent al que es preveu per aquesta Llei per a la seva aplicació a partir de l'inici del **curs acadèmic 2024-2025**. Respecte del professorat associat abans del 31 de desembre de 2024 (Veure pàgs. 26 i 27).

En el termini de **sis mesos** des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei el Govern presentarà al Congrés dels Diputats un projecte de Llei de **l'estatut** del personal docent i investigador universitari.

Esperem que sigui negociat amb els sindicats representatius del sector. És indispensable que el Ministeri constitueixi formalment la Taula Sectorial d'Universitats.

Es deroga el Reial decret Llei 14/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents de racionalització de la despesa pública en l'àmbit educatiu (**RD Wert**), que regulava la dedicació docent.

El PDI Funcionari i Laboral Permanent **no podrà ser professorat de les universitats privades ni dels centres privats adscrits a UUPP**. Excepte el professorat inclòs en els grups de recerca reconeguts per la universitat, els departaments i els instituts universitaris de recerca, dedicats a la canalització de les iniciatives investigadores del professorat i a la transferència dels resultats de la recerca, que celebrin contractes amb persones físiques, universitats, o entitats públiques i privades per a la realització de treballs de caràcter científic, tecnològic, humanístic o artístic, així com per a activitats específiques de formació.

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, l'**ANECA acordarà amb les agències de qualitat de les CCAA** convenis d'acreditació i d'adaptació dels criteris de l'acreditació a professor/a titular d'universitat i a la figura de professor/a permanent laboral.

Encara no ens ha quedat clar si existirà obligació per part de totes les CCAA de crear agències de qualitat autonòmiques, o si podran convenir amb ANECA i/o altres agències autonòmiques.

Es promourà l'equitat entre el PDI, mitjançant:

- L'establiment de mesures d'acció positiva en els concursos, per a afavorir l'accés de les dones -es podran establir reserves i preferències en les condicions de contractació de manera que, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència les persones del sexe menys representat en el cos docent o categoria de què es tracti.
- Les universitats i les CCAA garantiran que les ofertes d'ocupació de la universitat s'ajusten a les previsions establertes en matèria de reserva de contingent per a persones amb discapacitat a l'EBEP (veure epígraf contractació, pàg. 8).
- Totes les comissions i òrgans de concursos i acreditacions garantiran el principi de composició equilibrada entre dones i homes. Els procediments d'acreditació del PDI

hauran d'incorporar criteris que garanteixin que la igualtat i la conciliació siguin efectives.

- Les universitats i les AAPP hauran d'afavorir la coresponsabilitat en les cures i assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar. Aplicaran criteris que assegurin la igualtat efectiva de totes les persones en l'aplicació del règim de dedicació i l'accés als programes de mobilitat de la seva competència, i analitzaran i corregiran les desigualtats per raó de gènere, edat, discapacitat, origen nacional o etnicitat en els usos del temps

5.2.- FUNCIO DOCENT

La LOSU emfatitza la docència i la formació, dedicant-li una regulació molt més extensa que l'anterior Llei. A més, afirma els ensenyaments virtuals i/o híbrides.

Considera la innovació docent com un principi fonamental i obliga les universitats a desenvolupar programes de renovació metodològica dirigits a la formació inicial i contínua per a l'acompliment d'aquesta activitat i a proporcionar als docents les eines i recursos necessaris per a aconseguir una docència de qualitat.

Parla d'una avaluació permanent per part de les universitats de la qualitat docent, en la qual intervindran els alumnes, als quals també es garanteix la participació en l'elaboració, seguiment i actualització dels plans d'estudi i els seus efectes en les guies docents.

Valorem l'impuls donat a la funció docent, i esperem que en breu surti a la llum l'esperat sexenni docent, que definitivament donarà a aquesta la importància que mereix. I per descomptat la prohibició de denominacions que puguin conduir a confusió, que estan desorientant alumnes i famílies. No obstant això, ens preocupa, pels ja coneguts motius, com s'articularen els mecanismes perquè els alumnes avaluin amb responsabilitat i sensatesa la docència i la seva participació en els plans d'estudi. A més, és necessari implantar la formació necessària per a impartir ensenyament virtual i treballar en una institució cada vegada més digitalitzada.

Regula per primera vegada la implantació a les UUPP dels títols propis, entre els quals s'inclouran els de formació al llarg de la vida (es desenvoluparà reglamentàriament), mitjançant diferents modalitats d'ensenyament, incloses microcredencials, micromòduls o altres programes de curta durada.

Les universitats i altres centres d'estudis superiors hauran d'evitar que la denominació o el format dels seus títols propis puguin induir a confusió respecte als títols universitaris oficials.

5.3.- ACTIVITAT INVESTIGADORA I/O TRANFERÈNCIA DEL CONEIXEMENT

Les universitats dedicaran un percentatge del seu pressupost no inferior al 5% a programes propis de recerca, podrà desenvolupar-se conjuntament amb altres AAPP o OPIs i amb entitats i empreses públiques i privades i d'economia social.

Haurà d'abastar tots els àmbits del coneixement (científic, tecnològic, humanístic, artístic o cultural) i es desenvoluparà la recerca inter i transdisciplinària entre aquests.

El Ministeri d'Universitats, el de Ciència i Innovació, les CCAA i les pròpies universitats potenciaran la participació d'investigadors/as, grups i centres de recerca en xarxes internacionals de recerca, i la concurrència competitiva dels mateixos en projectes d'àmbit internacional.

Les activitats de recerca i de transferència i intercanvi del coneixement i innovació realitzades pel PDI es consideraran conceptes avaluable a efectes retributius i de promoció. La interdisciplinarietat o multidisciplinarietat constituirà un mèrit en l'avaluació d'aquestes activitats.

Entenem que aquesta disposició afecta tant al PDI Funcionari com Laboral i ha de ser tinguda en compte en les regulacions autonòmiques. D'altra banda, sembla consolidar el "sexenni de transferència", així que esperem poder-ne saber alguna cosa aviat.

5.3.1.- Ciència oberta i ciència ciutadana

D'entre la sonada regulació de la ciència oberta i ciència ciutadana, són diverses les disposicions que afectaran la tasca del personal de les Universitats.

El PDI haurà de dipositar una còpia de la versió final acceptada per a publicació –i en el seu cas, la digital- i les dades associades a la mateixa en repositoris institucionals o temàtics d'accés obert, de manera simultània a la data de publicació. Les dades, fonts primàries necessàries per a validar els resultats de les recerques, hauran de seguir els principis FAIR (dades fàcils de trobar, accessibles, interoperables i reutilitzables) i, sempre que sigui possible, difondre's en accés obert.

Les agències de qualitat estatal i autonòmiques inclouran entre els seus criteris i requisits d'avaluació l'accessibilitat en obert dels resultats científics del PDI, si bé, es prendran les mesures oportunes per a protegir, amb caràcter previ a la publicació científica, els drets sobre els resultats de l'activitat de recerca, desenvolupament i innovació, d'acord amb les normatives nacionals i europees en matèria de propietat intel·lectual i industrial, obtencions vegetals o secret empresarial. Aquestes agències utilitzaran els repositoris institucionals per a garantir l'agilitat en els procediments d'avaluació.

Les universitats hauran de promoure la transparència en els acords de subscripció amb editorials científiques.

Insistim en el que el Govern ha d'intervenir d'una vegada per totes amb l'objectiu de protegir els drets dels treballadors que publiquen en aquestes editorials. I suposem que ben aviat es rebran per part del Ministeri Instruccions materials i formals sobre aquest nou procediment.

5.3.2.- Desenvolupament de projectes per a la investigació i la transferència del coneixement

Es desenvolupa així mateix, un conjunt d'actuacions mitjançant les quals les AAPP fomentaran el desenvolupament tecnològic en l'àmbit universitari, sense perjudici del desenvolupament de programes propis de les universitats.

Aquestes actuacions inclouen la cooperació amb altres entitats educatives, científiques i/o culturals, la contractació de predoctorals, l'impuls del lideratge de joves investigadors, el desenvolupament de la de la recerca inter i transdisciplinar, l'atracció de talent, la mobilitat nacional i internacional i la promoció de polítiques de creació de patents i de generació de de entitats o empreses basades en el coneixement, així com el desenvolupament d'estructures que serveixin de suport tècnic a aquestes activitats.

La concessió d'aquests programes es durà a terme per comissions d'avaluació i selecció de totes les convocatòries i projectes de recerca, que s'ajustaran al principi de composició equilibrada entre homes i dones, i s'inclouran mecanismes per a evitar els biaixos de gènere. S'incentivarà la promoció de projectes científics amb perspectiva de gènere, la paritat de gènere en els equips de recerca i els mecanismes que facilitin la promoció d'un major nombre de dones IP.

5.3.3.- Entitats o empreses basades en el coneixement

Respecte a la participació en entitats o empreses basades en el coneixement, les limitacions establertes en la Llei d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques, no seran aplicable als professors/as funcionaris/as dels cossos docents universitaris, al professorat laboral permanent i al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis funcionari i laboral, sempre que existeixi un acord explícit del Consell de Govern de la universitat i s'autoritzi per l'administració pública competent.

Els instruments de creació d'aquestes entitats o empreses, així com de fundacions públiques i altres persones jurídiques públiques, determinaran el percentatge dels drets de propietat industrial i propietat intel·lectual la titularitat de la qual correspondrà a les universitats, així com la distribució dels rendiments econòmics que s'obtinguin, en el seu cas, per aquelles. L'administració i gestió d'aquests béns s'ajustarà al que es preveu a aquest efecte en la Llei de la Ciència.

Sempre que siguin autònoms en el seu objecte, els projectes de recerca, desenvolupament i innovació que hagin estat encomanats a les universitats públiques mitjançant contractes, resolucions de concessió de subvencions o qualsevol altre instrument jurídic tindran la consideració d'unitats funcionals separades dins d'aquestes universitats, a l'efecte del càlcul del valor estimat que estableix la Llei de Contractes del Sector Públic.

5.4.- MOBILITAT

La LOSU considera la “mobilitat” un dret, encara que sembla ser una obligació també, a partir de la publicació d'aquesta Llei per a l'acreditació a figures permanents (veure regulació figures PDI Laboral) i es remet a la Llei de la Ciència per a la seva regulació. Ens centrem aquí en qüestions que poden afectar la carrera professional i la conciliació i us remetem a aquest text per a la resta de qüestions (Art. 17):

Es podran autoritzar adscripcions, previ informe favorable de la universitat, a temps complet o parcial, independentment del seu règim de dedicació, de PDI a altres agents públics i/o privats, nacionals i/o internacionals. L'objecte serà la realització de tasques de recerca científica i tècnica, desenvolupament experimental, transferència o difusió de coneixement, o direcció de centres de recerca, instal·lacions científiques o programes i projectes científics, durant el temps necessari per a l'execució del projecte.

Es mantindrà la vinculació laboral o estatutària amb la universitat. En el cas de l'adscripció parcial, s'ostentarà doble afiliació, la de la universitat i la del centre al qual estigui adscrit parcialment.

El PDI funcionari i el permanent amb una antiguitat mínima de 5 anys podrà ser declarat en situació d'excedència temporal per a la seva incorporació a:

- a) Altres agents públics d'execució del SECTI, sempre que no procedeixi la situació administrativa. de servei actiu.
- b) A agents privats d'execució del SECTI o a agents internacionals o estrangers. La universitat haurà d'emetre un informe favorable que inclogui la regulació de la vinculació jurídica amb l'agent de destí
- c) Realitzar una activitat professional per compte propi.

La seva concessió se subordinarà a les necessitats del servei i a l'interès que la universitat tingui en la realització dels treballs que s'hagin de desenvolupar en l'entitat de destí. El venciment del termini màxim per a resoldre la concessió de l'excedència o les seves pròrrogues sense haver-se notificat resolució expressa tindrà caràcter desestimatori.

La durada de l'excedència no podrà ser superior a cinc anys, sense que sigui possible, la concessió d'una nova excedència temporal per la mateixa causa fins que hagin transcorregut almenys dos anys des del reingrés al servei actiu o la incorporació al lloc de treball des de l'anterior excedència. No es percebran retribucions pel seu lloc d'origen .

En els casos a) i b), es concedirà, en règim de contractació laboral durant el període que duri l'excedència. Respecte a la situació b), tindrà dret a la reserva del lloc de treball i a l'avaluació dels sexennis, en l'a), a més, al seu còmput a l'efecte d'antiguitat i a la consolidació de grau personal.

En els casos b) i c), l'excedent haurà de protegir el coneixement dels equips de recerca conforme a la normativa de propietat intel·lectual i industrial, a les normes aplicables a la universitat pública, i als acords i convenis que aquests hagin subscrit.

Si abans de finalitzar el període de l'excedència, la persona excedent no sol·licités el reingrés al servei actiu o, en el seu cas, la reincorporació al seu lloc de treball, serà declarat d'ofici en situació d'excedència voluntària per interès particular o situació anàloga per al personal laboral, la qual cosa no comportarà reserva del lloc de treball, però permetrà la possibilitat de sol·licitar la incorporació de nou a la universitat.

Les condicions de concessió de les excedències en l'àmbit dels centres i estructures de recerca de les CCAA s'establiran per aquestes, en l'àmbit de les seves competències. En defecte d'això, s'aplicaran les condicions esmentades.

Excepcionalment podrà autoritzar-se, la **compatibilitat** per a l'exercici d'activitats de recerca, desenvolupament experimental, transferència de coneixement i innovació de caràcter no permanent, o d'assessorament científic o tècnic en supòsits concrets, que no corresponguin a les seves funcions, així com per al desenvolupament d'ensenyaments d'especialització o activitats específiques de formació en entitats públiques i privades dedicades a la recerca o la docència. Aquesta excepció s'acreditarà per l'assignació de l'encàrrec en concursos públics, o per requerir especials qualificacions que només ostentin persones afectades per l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei, i s'adequarà al que es preveu en la Llei d'Incompatibilitats del Personal al Servei de les Administracions Públiques.

El personal de recerca que presti serveis en universitats públiques vinculats o concertats amb el **Sistema Nacional de Salut**, podrà ser autoritzat per aquests per a la realització d'estades formatives en centres de reconegut prestigi, nacionals o estrangers. Conservarà el seu règim retributiu. La durada acumulada de les autoritzacions concedides a cada persona cada cinc anys no podrà ser superior a dos anys.

Les universitats i les administracions públiques **dotaran** de l'adequat finançament pressupostari als plans de mobilitat per al reforç dels coneixements científics, tecnològics, humanístics, artístics, culturals, lingüístics, la creativitat i el desenvolupament professional del PDI. Els seus corresponents programes de despesa tindran en compte la singularitat de les universitats dels territoris insulars i la distància al territori peninsular.

5.5.- FORMACIÓ

La LOSU li dedica un article: "Les universitats garantiran la formació docent inicial i continuada del seu professorat. Així mateix, establiran plans de formació inicial i de formació al llarg de la vida que garanteixin la millora professional del seu PDI, en els diferents àmbits d'especialització de l'activitat universitària, en el marc de la planificació estratègica i de les prioritats de les pròpies universitats en matèria de formació."

5.6.- COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS

5.6.1.- ACREDITACIÓ A COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS

L'ANECA acordarà, mitjançant conveni, el desenvolupament de l'avaluació dels mèrits i competències per part de les agències de qualitat de les CCAA. Per rD del Consell de Ministres, previ informe del Consell d'Universitats, es regularà el procediment d'acreditació. En aquests procediments el sentit del silenci administratiu serà desestimatori.

En tot cas, una vegada publicada la Llei, serà requisit per a obtenir l'acreditació, la realització d'activitats de recerca o docència en universitats i/o centres de recerca diferents d'aquella institució en la qual es va presentar la tesi doctoral, d'acord amb els criteris establerts reglamentàriament, excepte excepcions. (Consulteu condicions de cada figura en el seu apartat corresponent)

Els nostres intents de convertir aquest requisit en un mèrit no han tingut èxit.

L'articulat, d'altra banda, desenvolupa un procediment molt garantista, que probablement es reflectirà en el futur Reial decret d'Acreditacions i Concursos que s'està presentant als diferents sectors de la universitat. Estarem atents al seu compliment en el desenvolupament dels criteris específics.

Contra les resolucions de les comissions d'acreditació, les reclamacions es presentaran davant una comissió del Consell d'Universitats. La seva resolució posa fi a la via administrativa i seran impugnables directament davant la Jurisdicció contenciosa administrativa.

5.6.2.- CONCURSOS PER A L'ACCÉS A PLACES DELS COSSOS DOCENTS UNIVERSITARIS

Les places hauran d'estar dotades en l'estat de despeses del pressupost de la universitat i contemplaran les següents condicions:

- L'experiència docent, investigadora i de transferència i intercanvi del coneixement. Les universitats podran establir en la convocatòria altres mèrits a valorar, encara que "tindran" una consideració anàloga.
- Les comissions de selecció estaran integrades per una majoria de membres externs a la universitat convocant triats per sorteig públic entre el conjunt del PDI d'igual o superior categoria a la plaça convocada i que figuri en una llista qualificada de PDI elaborada per la universitat, en els termes en els quals es desenvolupi en la normativa interna.

- S'aplicarà una reserva en el còmput anual, d'un mínim del 15% del total de places per als cossos docents i el personal permanent laboral, per a la incorporació de personal investigador doctor que hagi superat l'avaluació de l'I3, o que hagi obtingut el certificat R3. Les places objecte de reserva que quedin vacants es podran acumular a la convocatòria ordinària de torn lliure d'aquest mateix any.

Les universitats establiran programes de promoció interna, dotats en l'estat de despeses del seu pressupost, per a l'accés des de la categoria de titular d'universitat i permanent laboral a una altra de superior categoria. Aquestes places no podran superar el nombre màxim de places que siguin objecte de l'Oferta Pública d'Ocupació de torn lliure, en aquest mateix any, per a l'accés als cossos docents i de professorat permanent laboral. Només podran accedir a aquestes places professors/és que hagin prestat, com a mínim, dos anys de serveis efectius en el lloc d'origen i que estiguin acreditats per a la categoria a la qual promocionen. La universitat regularà, en la seva normativa interna, el procediment a seguir en aquests programes. En tot cas, el procediment d'accés serà el de concurs de mèrits.

Una llàstima que la LOSU ja no obligui a donar publicitat al BOE i butlletins oficials autonòmics. Esperem que se'ls continuï donant publicitat.

Respecte als concursos de mobilitat del professorat, les places vacants han d'estar dotades en l'estat de despeses dels seus pressupostos i ser publicades al BOE i el butlletí de la CCAA corresponent, i ha de contenir criteris de valoració de caràcter curricular per a l'adjudicació d'aquestes. Les places vacants cobertes en aquests concursos, en tant no suposen ingrés de nou personal, no computaran a l'efecte de l'Oferta Pública d'Ocupació.

Podran participar en els concursos de provisió de vacants aquells que hagin exercit durant almenys dos anys el lloc d'origen i siguin funcionaris/as professors/es titulars d'universitat per als llocs de professor/a titular d'universitat i funcionaris/as catedràtics/as per als llocs de catedràtic/a, així com el personal investigador dels OPIs de les categories que es determinin en les convocatòries, sempre que comptin amb l'acreditació corresponent.

Una llàstima també: es perd una possibilitat d'implantar la carrera horitzontal, per què no es permet als professors permanents acreditats al TEU concursar a aquestes places? I als professors/as titulars d'universitat acreditats/as a catedràtic/a d'universitat a aquestes?

La plaça obtinguda haurà d'exercir-se durant almenys dos anys, abans de poder participar en un nou concurs per a obtenir una plaça diferent en aquesta o una altra universitat. Les reclamacions es presentessin davant el Rector/a. Una comissió, determinada estatuàriament, encara que el Govern establirà els requisits que hagin de reunir els seus membres, valorarà la reclamació, sent vinculant el seu informe. Admesa a tràmit la reclamació, se suspendran els nomenaments fins a la seva resolució, que

posarà fi a la via administrativa i seran impugnables directament davant la Jurisdicció contenciosa administrativa.

Les convocatòries per a la cobertura de places de personal docent i investigador oficialment publicades abans del 31 de desembre de 2023, podran regir-se per la normativa vigent abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

5.6.3.- RÈGIM DE DEDICACIÓ

Deixant de costat el derogat RD-Llei Wert per la LOSU, aquesta estableix un règim de dedicació que difereix respecte a la LOU. Encara que per al PDI Funcionari continua sent a temps complet, s'obre la possibilitat de ser a temps parcial per petició de l'interessat/a, compatible amb la realització de treballs científics, tecnològics, humanístics o artístics.

El PDI Funcionari tindrà assignada a l'activitat docent un màxim de 240 i un mínim de 120 hores lectives per curs acadèmic dins de la seva jornada laboral anual. Si bé, la universitat podrà modificar aquesta forqueta per a:

- Corregir les desigualtats entre dones i homes derivades de les responsabilitats de cura de persones dependents.
- Fer-la compatible amb l'exercici de càrrecs unipersonals de govern i amb les tasques de responsabilitat en projectes d'interès per a la universitat en la forma en què ho determinin els Estatuts.
- Permetre les tasques del professorat que representi els interessos dels empleats públics.

Els plans de dedicació individual anuals reflectiran les activitats acadèmiques encomanades i respectaran el desenvolupament professional i la igualtat d'oportunitats i de resultats del professorat funcionari.

Les bases del règim general de dedicació del personal docent i investigador funcionari es regularan en l'estatut del PDI.

5.6.4.- RETRIBUCIONS

Seguim a 1989, l'única novetat respecte a la LOU és l'establiment de retribucions addicionals lligades a mèrits individuals, per part de la universitat mitjançant procediments negociats amb la part social i transparents (a més de les establertes pel Govern i les CCAA).

Lògicament continuem reivindicant una norma nova i actual, i per descomptat els nivells 30 per a CU, 29 per a LA TEVA i CEU i 28 per a TEU.

5.6.5.- CATEDRÀTICS/QUES D'UNIVERSITAT

La regulació d'aquesta figura a la LOSU no pateix cap canvi en relació a la LOU.

5.6.6.- PROFESSORS/ES TITULARS D'UNIVERSITAT

Els qui a l'entrada en vigor d'aquesta Llei disposin d'una acreditació per a professor/a titular d'universitat o haguessin iniciat el tràmit per a la seva obtenció o estiguin contractats com a professor/a contractat/a doctor/a professor/a ajudant doctor/a o professors/as col·laboradors/as amb caràcter indefinit, no hauran d'acreditar el requisit d'estades de mobilitat en universitats i/o centres de recerca. Aquesta mateixa disposició serà aplicable als professors/as contractats/as doctors/as interins/as, així com a altres contractats temporals amb acreditació per a aquestes figures.

5.6.7.- CATEDRÀTICS D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA

Prèvia sol·licitud dirigida al rector/a de la universitat, els funcionaris/as doctors/as del cos de catedràtics/as d'escola universitària podran integrar-se en el cos de professors/as titulars d'universitat, en les mateixes places que ocupin, mantenint tots els seus drets, i computant-se la data d'ingrés la que tinguessin en el cos d'origen. Els qui no sol·licitin aquesta integració mantindran la seva condició de professorat de les universitats i conservaran la seva plena capacitat docent i, en el seu cas, investigadora, de transferència i intercanvi del coneixement i innovació.

Així mateix, podran presentar la sol·licitud per a obtenir l'acreditació per a catedràtic d'universitat, encara que serà requisit per a obtenir l'acreditació, la realització estades en universitats i/o centres de recerca diferents d'aquella institució en la qual es va presentar la tesi doctoral.

Això és un despropòsit total, si als actuals titulars d'universitat no se'ls exigeix el requisit de l'estada per a la seva acreditació a Catedràtic/a, tampoc se'ls hauria d'exigir a aquests.

5.6.8.- PROFESORS/ES TITULARS D'ESCOLA UNIVERSITÀRIA

Els professors/as titulars d'escola universitària que, a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, posseeixin el títol de doctor/a o l'obtinguin posteriorment, i s'acreditin a professors/as titulars d'universitat, accediran directament a aquest cos, en les seves pròpies places. Per a l'acreditació, es valorarà particularment la docència, la recerca i, en el seu cas, la gestió. No se'ls exigirà el requisit d'estada.

Els qui no accedeixin a la condició de professor/a titular d'universitat romandran en la seva situació actual, mantenint tots els seus drets i conservant la seva plena capacitat docent i, en el seu cas, investigadora, de transferència i intercanvi del coneixement i innovació.

5.6.9.- PDI FUNCIONARI AMB PLAÇA VINCULADA A SERVEIS ASSISTENCIALS I DE SALUT PÚBLICA A INSTITUCIONS SANITÀRIES

Es regirà per aquesta Llei i per la Llei General de Sanitat, que regularà sobre les seves situacions administratives i règim disciplinari. La plaça es considerarà, amb caràcter general, com un sol lloc de treball. El seu sistema de retribucions es regularà a proposta

conjunta dels Ministeris de Sanitat i d'Universitats i, en el seu cas, de Defensa.

5.6.10.- PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR LABORAL

Les universitats públiques podran contractar PDI laboral, a través de les modalitats de contractació específiques de l'àmbit universitari –regulades en aquesta Llei- i, mitjançant finançament intern o extern: personal investigador predoctoral; personal amb contracte d'accés de personal investigador doctor, contracte d'investigador/a distingit/a i contracte d'activitats científicotècniques, en els termes previstos per la Llei de la Ciència.

5.6.11.- ACREDITACIÓ

Les CCAA hauran de regular el procediment d'acreditació, a través de les agències de qualitat autonòmiques o, en el seu cas, de l'ANECA.

Les agències de qualitat, en el marc de les competències que tinguin atribuïda per la normativa estatal i per les respectives CCAA, treballaran en criteris mínims comuns en matèria d'acreditació de la figura de professorat permanent laboral. Així mateix, establiran acords entre elles per al ple reconeixement de les acreditacions, per a evitar càrregues administratives.

L'ANECA, en aplicació d'aquests criteris mínims comuns, reconeixerà l'avaluació positiva dels mèrits realitzada per les agències autonòmiques, a l'efecte de l'acreditació per a l'accés als cossos docents universitaris.

L'articulat, d'altra banda, desenvolupa un procediment molt garantista, que probablement es reflectirà en el futur Reial decret d'Acreditacions i Concursos que s'està presentant als diferents sectors de la universitat. Estarem atents al seu compliment en el desenvolupament dels criteris específics. En aquests procediments d'acreditació el sentit del silenci administratiu serà desestimatori.

5.6.12.- CONCURSOS PER A L'ACCÉS A PLACES DE PERSONAL DOCENT I INVESTIGADORA LABORAL.

La selecció de PDI laboral, excepte les modalitats de professores/és visitants, professores/és distingits i professors/és emèrits, així com de les modalitats previstes en la Llei de la Ciència, es farà mitjançant concurs públic, al qual es donarà la necessària publicitat i la convocatòria de la qual serà comunicada amb la suficient antelació al registre públic de concursos de PDI del Ministeri d'Universitats.

En els procediments de selecció es garantiran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i concurrència, així com la possibilitat de recurs davant la pròpia universitat. Així mateix, la composició de les comissions de selecció garantirà els principis d'objectivitat, imparcialitat, neutralitat, transparència i qualificació.

Les convocatòries hauran d'ajustar-se al que s'estableix per al PDI Funcionari (veure. Pàg. 19), quedant exclosa la selecció de professores/és associades/us i la de PDI provinent dels programes d'excel·lència que les CCAA reconeixin com a tals, que es realitzarà mitjançant Llei Orgànica del Sistema Universitari

l'avaluació dels mèrits de les persones candidates per una comissió composta per membres de la universitat.

La comissió estarà integrada majoritàriament per membres externs a la universitat triats a partir d'una llista qualificada de professorat i personal investigador, justificant degudament la seva selecció i garantint, en tot cas, la publicitat dels criteris de selecció dels seus membres i dels criteris d'avaluació de les persones candidates.

Les convocatòries per a la cobertura de places de personal docent i investigador oficialment publicades abans del 31 de desembre de 2023, podran regir-se per la normativa vigent abans de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

5.6.13.- RÈGIM DE DEDICACIÓ

El règim de dedicació del personal laboral s'ajustarà, en tot cas, als principis previstos per al PDI Funcionari (veure pàg. 20), exceptuant el que està disposat respecte de la dedicació de les Professores i Professors Associats. (veure pàg. 26).

5.6.14.- RETRIBUCIONS

Tindrà dret a negociar les seves condicions retributives amb la universitat, quedant fixades en els convenis i acords específics que s'aconsegueixin. Igualment, tindrà dret a prendre part en les convocatòries que les CCAA estableixin per a fixar retribucions addicionals lligades a mèrits individuals per l'exercici d'activitats docents, investigadores, de transferència del coneixement, innovació o gestió.

5.6.15.- PROFESORS/ES CONTRATAT/DA DOCTOR/A

Els professors i professores que, a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, disposin d'un contracte de professor/a contractat/a doctor/a mantindran els drets i deures recollits en el contracte esmentat. Prèvia sol·licitud, podran integrar-se en la modalitat de professors/as permanents laborals, en les mateixes places que ocupin, i computant-se com a data d'ingrés la que tinguessin en la modalitat d'origen.

Així mateix, les universitats promouran processos d'estabilització a la figura de professor/a permanent laboral per a totes aquelles places de professor/a contractat/a doctor/a interí/a en els termes explicats en aquest document sobre aquest tema en l'apartat 2, Places d'Estabilització.

Les universitats públiques promouran concursos a places de professors/as titulars d'universitat per a l'accés dels professors/as contractat/as doctor/as que hagin aconseguit la corresponent acreditació a professor/a titular d'universitat. Aquesta mateixa disposició serà aplicable als Professors/as Contractats/as Doctors/as interins/as.

5.6.16.- PROFESSORES I PROFESSORS PERMANENTS LABORALS.

La contractació de Professores/és Permanents Laborals s'ajustarà a les següents regles:

a) Les universitats podran contractar sota aquesta modalitat a les persones que ostentin el títol de Doctor/a i que comptin amb l'acreditació corresponent, emesa per part de l'ANECA o de les agències de qualitat de les CCAA, d'acord amb les seves competències.

b) La finalitat del contracte serà desenvolupar tasques docents, de recerca, de transferència i intercanvi del coneixement i, en el seu cas, d'acompliment de funcions de govern de la universitat.

c) El contracte serà de caràcter fix i indefinit, amb drets i deures de caràcter acadèmic i categories comparables als del PDI funcionari, i comportarà una dedicació a temps complet, encara que podrà ser a temps parcial a petició de l'interessat o interessada amb els requisits, condicions i efectes establerts reglamentàriament. La dedicació serà, en tot cas, compatible amb la realització de treballs científics, tecnològics, humanístics o artístics.

L'accés del personal docent i investigador laboral a les places de professora i professor permanent laboral i, en el seu cas, la promoció dins d'aquesta modalitat contractual, exigirà l'obtenció prèvia d'una acreditació, d'acord amb la normativa de la CCAA.

En tot cas, serà requisit per a obtenir l'acreditació, la realització d'activitats de recerca o docència en universitats i/o centres de recerca diferents d'aquella institució en la qual es va presentar la tesi doctoral, d'acord amb els criteris establerts reglamentàriament.

L'acreditació vigent de professor/a contractat/a doctor/a o de la figura equivalent en la normativa autonòmica, serà vàlida per a la figura de professor/a permanent laboral.

El procediment d'acreditació per a la figura de professor/a contractat/a doctor/a continuarà sent aplicable fins que l'ANECA i les agències de qualitat autonòmiques adaptin els criteris de l'acreditació a professor/a titular d'universitat i a la figura de professor/a permanent laboral, per al que compten amb un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

5.6.17.- PROFESSORS/ES AJUDANTS DOCTORS/ES

Les universitats podran contractar sota aquesta modalitat a les persones que ostentin el títol de doctora o doctor sense necessitat d'acreditació. El contracte serà de caràcter temporal i comportarà una dedicació a temps complet. La finalitat del contracte serà desenvolupar les capacitats docents i de recerca i, en el seu cas, de transferència i intercanvi del coneixement, i d'acompliment de funcions de govern de la universitat. Per al desenvolupament de la seva capacitat docent, hauran de realitzar, en el primer any de contracte, un curs de formació docent inicial les característiques de la qual seran establertes per les universitats, d'acord amb les seves unitats responsables de la formació i innovació docent del professorat.

Desenvoluparan tasques docents fins a un màxim de 180 hores lectives per curs acadèmic, de manera que l'activitat docent resulti compatible amb el desenvolupament de tasques de recerca per a atendre els requeriments per a la seva futura acreditació.

Cap persona podrà ser contractada mitjançant aquesta modalitat, en la mateixa o diferent universitat, per un temps superior a sis anys. Transcorreguts els tres primers anys del contracte, la universitat realitzarà una avaluació orientativa de l'acompliment, que podrà encarregar-se a les agències de qualitat competents. Aquesta avaluació tindrà com a objectiu valorar el progrés i la qualitat de l'activitat docent i investigadora i, en el seu cas, de transferència i intercanvi del coneixement del professorat, que hauran de conduir-li a aconseguir els mèrits requerits per a obtenir l'acreditació necessària per a concursar a una plaça de professorat permanent una vegada finalitzat el contracte

El còmput del termini límit de durada del contracte i de la seva avaluació s'interromprà en les situacions d'IT i en els períodes de temps de gaudi de permisos, llicències, flexibilitats horàries i excedències per gestació, embaràs, naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, lactància, risc durant la gestació, embaràs o lactància, violència de gènere i altres formes de violència contra la dona, així com per raons de conciliació o cura de familiars o persones dependents. Així mateix, quan aquestes situacions donessin lloc a la reducció de la jornada, el contracte es prorrogarà pel temps equivalent a la jornada que s'hagués reduït.

Quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, podrà aconseguir una durada màxima de vuit anys tenint en compte la seva finalitat i el grau de les limitacions en l'activitat.

UGT va proposar que ja s'establís una avaluació intermèdia, a mitja manera de *tenure track*, el millor seria implantar-la del tot, i al final del període de sis anys, realitzar una avaluació final, que sent positiva, donés lloc automàticament a un contracte com a professor/a permanent laboral.

L'acreditació vigent de Professor/a Ajudant Doctor/a o de la figura equivalent en la normativa autonòmica, es considerarà com un mèrit preferent, durant els quatre anys posteriors a l'aprovació d'aquesta Llei, a l'efecte de l'accés a la figura de Professor/a Ajudant Doctor/a.

Una altra disposició que no entenem, la vàlida hauria de ser permanent, igual que ocorre amb l'acreditació a Professor/a Contractat/a Doctor/als.

Ajudants/es Doctors/es actuals romandran en la seva mateixa situació fins a l'extinció del contracte i continuarà sent-li aplicable les normes específiques que corresponguin a cadascuna de les modalitats contractuals vigents en el moment en què es va concertar el seu contracte de treball. Si en finalitzar el seu contracte, no han obtingut l'acreditació per a Professor/a Permanent Laboral, se'ls prorrogarà el seu contracte un any addicional.

5.6.18.- PROFESSORS/ES ASSOCIATS/DES

Las universitats podran contractar sota aquesta modalitat a especialistes i professionals de reconeguda competència que acreditin exercir la seva activitat principal fora de l'àmbit acadèmic universitari quan existeixin necessitats docents específiques relacionades amb el seu àmbit professional.

La finalitat del contracte serà desenvolupar tasques docents que aportin coneixements i experiència professional. Aquestes tasques docents no podran incloure l'acompliment de funcions estructurals de gestió i coordinació. Es podrà desenvolupar tasques docents fins a un màxim de 120 hores lectives per curs acadèmic (excepte el PA amb plaça vinculada, regulat per la LGSS).

El contracte serà de caràcter indefinit i comportarà una dedicació a temps parcial, sense que la seva convocatòria estigui subjecta a la taxa de reposició d'efectius. La contractació d'aquest professorat no formarà part de l'oferta Pública d'Ocupació ni dels instruments similars de gestió de les necessitats de personal que regula l'EBEP.

El cessament de l'activitat principal serà causa objectiva d'extinció del contracte i la seva finalització es produirà una vegada conclouï el curs acadèmic en el qual es desenvolupa l'activitat docent. També serà causa objectiva d'extinció la finalització de les necessitats docents específiques relacionades amb el seu àmbit professional.

Abans del 31 de desembre de 2024, les universitats públiques hauran d'articular processos d'estabilització de les places de professors/as associats/as, d'acord amb les condicions professionals i de dedicació docent previstes en aquesta Llei.

El sistema de selecció en aquests processos serà el de concurs garantint els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i concurrència. Aquestes places no computaran en la taxa de reposició d'efectius. De la resolució d'aquests processos no podrà resultar, en cap cas, increment d'efectius. (Veure plans d'estabilització pàg. 7 i 8)

Els contractes de PA vigents a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, podran renovar-se en les mateixes condicions i amb la mateixa dedicació docent fins que les places estiguin incloses en un procés d'estabilització dels previstos en la Llei 20/2021 de 28 de desembre, i en qualsevol cas abans del 31 de desembre de 2024.

En el termini establert en l'apartat anterior, i per al supòsit de places de PA amb una dedicació docent superior a 120h anuals, les universitats públiques podran articular processos d'estabilització d'aquestes places a través d'actuacions específiques que afavoreixin el pas de PA amb títol de doctor/a a la figura de professorat ajudant doctor/a.

PA VIGENT	LOU	LOSU	UGT
P.A. LOSU Dr. No Dr.	Tasques Docents C. Temporal temps parcial C. trimestral, semestral o anual, renovació subjecta a manteniment activitat principal	Tasques docents (no gestió ni coordinació) Accés avaluació dels mèrits (sense concurs) C. Indefinit temps parcial (no taxa de reposició) Màxim 120 h lectives per curs acadèmic. Extinció contracte si no compleix condicions, en aquest cas finalitzarà amb el curs Opció carrera acadèmica igualtat condicions resta PDI	Hem reivindicat contínuament, que el màxim d'hores lectives havia de ser de 180 hores. O en el seu cas, 120 sense disminució salarial.

P.A. 180 ó + Dr Acreditat a PCD o Titular	Negociació Individual amb la universitat	Abans del 31/12/24, les UUPP hauran d'articular processos d'estabilització d'aquelles places de P. al fet que compleixin els requisits, mitjançant concurs públic. Programa de promoció interna a professorat permanent laboral o figures equivalents de la normativa autonòmica per als qui, estant contractats amb caràcter indefinit (tots des que promulgui la Llei) i comptin amb l'acreditació, hagin exercit en la data de la publicació de la convocatòria activitats docents en UUPP espanyoles durant almenys 5 cursos acadèmics dels últims set anys a través dels contractes de P.A	Podran accedir mitjançant el programa de promoció interna a les figures de professorat permanent, mitjançant un concurs en el qual els comptarà com a mèrit preferent els anys que s'han exercit com a PA. També s'obre la possibilitat a accedir a un lloc d'ajudant doctor
P.A. 180 ó + Dr	Negociació Individual amb la universitat	Abans del 31/12/24, les UUPP hauran d'articular processos d'estabilització d'aquelles places de P. al fet que compleixin els requisits, mitjançant concurs públic.	Mèrit preferent en el concurs per a l'accés a les places d'ajudant doctor (sense acreditació).
P.A. 180 ó + No Dr	Negociació Individual amb la universitat	Abans del 31/12/24, les UUPP hauran d'articular processos d'estabilització d'aquelles places de P. al fet que compleixin els requisits. Fomentaran les modalitats de contracte predoctoral per a docents no doctors que hagin estat vinculats a la universitat almenys 5 cursos acadèmics dels últims 7 anys a través dels contractes de P.A o altres contractes de durada igual o inferior a un any	Optaran a un contracte de 4 anys de durada, a jornada completa, a fi d'obtenir el seu doctorat. Després podran optar a concursos com a ajudants doctors

5.6.19.- PROFESSORS/ES SUBSTITUTS/ES

La contractació de professorat per substituir el PDI, amb dret a reserva de lloc de treball, que suspengui temporalment la prestació dels seus serveis en aplicació del règim de treball, que suspengui la prestació dels seus serveis per aplicació del règim de permisos, llicències o situacions administratives, diferents a les del servei actiu o que impliquin una reducció de l'activitat docent, incloses les baixes mèdiques de llarga durada, es regiran per la normativa general aplicable (TRET i convenis col·lectius), amb les peculiaritats següents:

- La contractació de professorat per cobrir temporalment un lloc de treball fins que finalitzi el procés de selecció per a la seva cobertura definitiva es realitzarà d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat i en els termes establerts en la Llei de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.
- La selecció es produirà mitjançant els procediments de concurs públic aplicables, podent les universitats establir instruments específics per a la seva gestió i cobertura, incloses les borses d'ocupació.

- El contracte comprendrà l'activitat docent lectiva i no lectiva, i no podrà superar l'assignada a la professor/a substituït/a, ni podrà estendre's a activitats de recerca o estructurals de gestió i coordinació, tret que tinguin directa relació amb l'activitat docent.
- La durada del contracte, incloses les seves renovacions o pròrrogues, es correspondrà amb la de la causa objectiva que el va justificar.

5.6.20.- PROFESSORS I PROFESSORES VISITANTS.

Les novetats respecte a la figura vigent és que també podrà desenvolupar tasques de transferència i intercanvi del coneixement i innovació, en l'especialitat en la qual la persona contractada hagi destacat. I que el contracte tindrà una durada màxima de dos anys, improrrogable i no renovable.

El PDI amb contracte de professor/a visitant a l'entrada en vigor d'aquesta Llei romandrà en la seva mateixa situació fins a l'extinció del contracte i continuarà sent-li aplicable les normes específiques que corresponguin a cadascuna de les modalitats contractuals vigents en el moment en què es va concertar el seu contracte de treball. La durada del contracte no podrà superar els dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Respecte a la seva estabilització, consulteu les pàg. 6 i 7

5.6.21.- PROFESSORS I PROFESSORES DISTINGITS/DES

La contractació de Professors/as Distingits s'ajustarà a les següents regles:

Les universitats, d'acord amb els seus estatuts i els procediments de selecció que estableixin, podran contractar sota aquesta modalitat a docents i investigadors/as, tant espanyols com estrangers, que estiguin desenvolupant la seva carrera acadèmica o investigadora a l'estranger, i l'excel·lència i la contribució del qual: científica, tecnològica, humanística o artística, siguin significatives i reconegudes internacionalment, determinant-se la durada i condicions d'acord amb el que es disposa per la Llei de la Ciència, per a la modalitat d'investigador distingit, Art 22:

“b) El contracte tindrà la durada que les parts acordin.

c) La durada de la jornada laboral, els horaris, festes, permisos i vacances seran els fixats en les clàusules del contracte.

d) El personal investigador contractat no podrà celebrar contractes de treball amb altres entitats, excepte autorització expressa de l'ocupador o pacte escrit en contra, respectant en tot cas la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques.

e) El contracte estarà sotmès al sistema de seguiment objectiu que l'ocupador estableixi.

f) El contracte podrà extingir-se per desistiment de l'ocupador, comunicat per escrit amb un preavís de tres mesos, sense perjudici de les possibilitats de rescissió del contracte per part de l'ocupador per causes procedents. En el supòsit d'incompliment total o parcial del preavís, el personal investigador contractat tindrà dret a una indemnització equivalent als salaris corresponents a la durada del període incomplet.

En cas de desistiment de l'ocupador, el personal investigador contractat tindrà dret a percebre la indemnització prevista per a l'acomiadament improcedent en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, sense perjudici de la qual pogués correspondre-li per incompliment total o parcial del preavís.”

La finalitat del contracte serà desenvolupar tasques docents, investigadores, de transferència i intercanvi del coneixement, d'innovació o de direcció de grups, centres de recerca i programes científics i tecnològics singulars. Podran desenvolupar tasques docents per una extensió màxima de 180 hores lectives per curs acadèmic.

5.6.22.- PROFESSORS/ES EMÈRITS/ES

La mateixa regulació i cada universitat definirà l'accés a aquesta modalitat i els requisits per dur-la a terme.

5.6.23.- PROFESSORS/ES COL·LABORADORS/ES

Els qui a l'entrada en vigor d'aquesta Llei estiguin contractats com a professors/as col·laboradors/as de conformitat amb la Llei orgànica 6/2001, podran continuar en l'acompliment de les seves funcions docents i investigadores d'acord amb el que es preveu en el seu contracte.

Així mateix, els qui estiguin contractats/des com a col·laboradors/as amb caràcter indefinit, posseeixin el títol de doctor/a o l'obtinguin després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei i l'acreditació a PCD o permanent laboral, accediran directament a la figura de professor/a permanent laboral, en les seves pròpies places. Si ja estiguessin acreditats, no serà requisit l'estada.

5.6.24.- AJUDANTS

Sens dubte, la seva desaparició suposa un greuge a la societat, ja que encara que és cert que el nombre d'ajudes predoctorals ha augmentat lleugerament, són molt insuficients per cobrir les necessitats de personal amb títol de Doctor/a.

La major part dels aspirants a obtenir un doctorat i les seves famílies no poden suportar econòmicament quatre anys d'estudis, per la qual cosa la carrera professional del professorat universitari es convertirà en elitista, un cop eliminat el famós esperit d'igualtat del qual presumeix aquesta Llei.

5.6.25.- ALTRES CONTRACTES D'INVESTIGADOR REGULATS PER LA LLEI DE LA CIÈNCIA

El règim jurídic aplicable a aquestes modalitats de contracte de treball serà el que s'estableix en la Llei de la Ciència i en les seves normes de desenvolupament, en el TRET i en les seves normes de desenvolupament, així com en els convenis col·lectius aplicables, i en el seu cas l'EBEP. La Llei de la Ciència els defineix en els seus articles 20 i següents.

1. Contrate predoctoral.

El seu règim serà l'establert en l'Estatut del Personal Investigador en Formació

2. Contracte d'accés de personal investigador doctor.

El personal laboral postdoctoral contractat en aquesta modalitat per les universitats públiques tindrà la consideració de personal docent i investigador a l'efecte del desenvolupament de la funció investigadora.

El contracte se celebrarà amb personal amb títol de doctor/a, per a realitzar

primordialment tasques de recerca, desenvolupament, transferència de coneixement i innovació, orientades a l'obtenció pel personal investigador d'un elevat nivell de perfeccionament i especialització professional. El contracte serà de durada determinada (almenys de tres anys, i podrà prorrogar-se fins al límit màxim de sis anys -vuit en cas de contracte amb persona amb discapacitat. Les pròrrogues no podran tenir una durada inferior a un any).i amb dedicació a temps complet.

Cap treballador podrà ser contractat mitjançant aquesta modalitat, en la mateixa o diferent entitat, per un temps superior a sis anys, incloses les possibles pròrrogues, excepte en el cas de les persones amb discapacitat. Les situacions d'IT i els períodes de temps dedicats al gaudi de permisos a temps complet per gestació, embaràs, risc durant la gestació, l'embaràs i la lactància, naixement, maternitat, paternitat, adopció per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar, o lactància acumulada a jornades completes, o per situacions anàlogues relacionades amb les anteriors així com el gaudi de permisos a temps complet per raons de conciliació o cura de menors, familiars o persones dependents, i el temps dedicat al gaudi d'excedències per cura de fill/a, de familiar o per violència de gènere, inclosos els gaudits a temps parcial, durant el període de durada del contracte interrompan el còmput del termini límit de durada del contracte.

Podrà realitzar activitat docent fins a un màxim de 100 hores anuals. La retribució no podrà ser inferior a la que correspongui al personal investigador que realitzi activitats anàlogues, i serà fixada, dins dels límits establerts per les lleis de pressupostos. A la finalització del contracte per expiració del temps convingut, la persona treballadora tindrà dret a rebre una indemnització de dotze dies de salari per cada any de servei.

A la finalització del segon any de contracte, podrà optar a una avaluació de l'activitat investigadora desenvolupada que, de ser positiva, obtindrà una certificació com a investigador/a establert/a (R3) d'acord amb requisits prèviament establerts, li podrà ser reconeguda amb els efectes previstos en l'itinerari d'accés estable al Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació en el qual s'emmarca el contracte. Aquesta avaluació s'utilitzarà únicament a l'efecte de promoció i reconeixement al llarg de l'itinerari postdoctoral. L'avaluació podrà ser realitzada per l'ANECA o les agències d'avaluació del professorat d'àmbit autonòmic.

3. Contracte d'investigador/a distingit/a.

Veure apartat professors/as distingits/as, pàg. 28 d'aquest document

4. Contracte d'activitats científicotècniques.

L'objecte serà la realització d'activitats vinculades a línies de recerca o de serveis científicotècnics, incloent-hi la gestió científicotècnica. Contractes de durada indefinida,

no formaran part de l'Oferta d'Ocupació Pública ni dels instruments similars de gestió de les necessitats de personal a què es refereix l'EBEP, ni la seva convocatòria estarà limitada per la massa salarial del personal laboral.

Per a la seva celebració s'exigiran els següents requisits:

- El contracte es podrà celebrar amb personal amb títol de llicenciatura, enginyeria, arquitectura, diplomatura, arquitectura o enginyeria tècnica, grau, màster universitari, tècnic/a superior o tècnic/a, o amb personal investigador amb títol de doctor/a. Així mateix, es podrà celebrar amb personal la formació del qual, experiència i competències siguin concordes amb els requisits i tasques a exercir en la posició que es vagi a cobrir.
- Els procediments de selecció es regiran en tot cas a través de convocatòries públiques en les quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i concurrència.
- Quan els contractes estiguin vinculats a finançament extern o finançament procedent de convocatòries d'ajudes públiques en concurrència competitiva íntegrament, no requeriran del tràmit d'autorització prèvia.

En referència als seus drets i obligacions, seran aplicable l'EBEP i el TRET, corresponent al personal contractat la indemnització que resulti procedent després de la finalització de la relació laboral.

5.6.26.- PROFESORAT DE LA UNIÓ EUROPEA.

El professorat de les universitats dels estats membres de la UE, a les persones estrangeres que es trobin regularment en territori espanyol, i a les persones nacionals de tercers països membres de la família de persones espanyoles o de nacionals d'altres Estats membres de la UE, que hagi aconseguit en aquelles una posició comparable a la de catedràtic/a d'universitat, professor/a titular d'universitat o professor/a permanent laboral serà considerat acreditat als efectes previstos en aquesta Llei, segons el procediment i condicions que s'estableixin per ordre del Ministre/a d'Universitats, previ informe del Consell d'Universitats. Amb caràcter general, aquests reconeixements d'acreditació amb altres estats membres estaran subjectes al principi de reconeixement mutu.

A l'efecte de la concurrència als procediments d'acreditació, als concursos d'accés als cossos docents i contractes de professorat que preveu aquesta Llei, els nacionals dels estats membres de la UE gaudiran d'idèntic tractament, i amb els mateixos efectes, que els nacionals espanyols. Igual criteri se seguirà respecte als nacionals espanyols que hagin cursat els seus estudis a la UE.

També s'aplicarà aquesta regulació als nacionals d'aquells estats als quals, en virtut de tractats internacionals celebrats per la UE i ratificats per Espanya, sigui aplicable la lliure circulació de treballadors i treballadores en els termes en què aquesta es troba definida en el Tractat de Funcionament de la Unió Europea.

6.- UNED

Els ensenyaments que imparteix passen de denominar-se “a distància” a ser “no presencials i híbrides” i afegeix al seu àmbit territorial “aquells llocs de l'estranger on pugui desenvolupar legalment la seva activitat”.

Tindrà els mateixos drets i obligacions que la resta de les UUPP espanyoles, i es regirà pel principi d'autonomia universitària i pel que estipulin els seus Estatuts.

En el termini d'un any des de l'aprovació d'aquesta Llei, **el Govern regularà reglamentàriament el règim del professorat tutor** dels centres associats a la Universitat Nacional d'Educació a Distància.

7.- UIMP

La col·laboració de professorat d'universitats públiques per al desenvolupament de les funcions de la Universitat Internacional Menéndez Pelayo en els termes que es determinin en els seus estatuts, serà compatible amb la dedicació d'aquest professorat.

Donada la seva especificitat, el Govern regularà el mecanisme d'elecció i de nomenament del rector o de la rectora d'aquesta Universitat.

8.- ALTRES UNIVERITATS PÚBLIQUES AMB ESPECIFICITATS ACADÈMIQUES

1. La creació d'universitats públiques amb especificitat acadèmica haurà de regular-se per la seva llei de creació, dins dels principis generals que estableix aquesta Llei, i regir-se pel principi d'autonomia universitària.

2. Seran les CCAA en el territori de les quals estiguin situades les que, en exercici de les seves competències en matèria universitària, regularan els mecanismes d'elecció i nomenament del Rector o la Rectora d'aquestes universitats, així com els mecanismes de governança i el règim econòmic i patrimonial.

9.- CENTRES UNIVERSITARIS DE LA DEFENSA, DE LA GUÀRDIA CIVIL I DE FORMACIÓ DE LA POLICIA NACIONAL, ADSCRITS A UU.PP.

UGT ha portat aquesta reivindicació des de fa anys i per fi es regulen per primera vegada en una Llei orgànica d'Universitats. Serà el Ministeri d'Universitats el que regularà les particularitats dels ensenyaments a impartir, sense perjudici de les competències del Ministeri de Defensa –per als CUD- i d'Interior –centres de la Guàrdia Civil i Policia Nacional- quant als règims del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis dels Centres Universitaris de la Defensa. A tals efectes, les figures del personal docent i investigador en aquests Centres Universitaris seran les contemplades en aquesta Llei, juntament amb les del personal militar que reuneixi els requisits exigibles (cas dels CUD i la Guàrdia Civil).

10.- FUNCIONS DE TUTORIA A LES UNIVERSITATS NO PRESENCIALS

Aquestes universitats disposaran de professorat propi i, en determinats casos en atenció als seus especials característiques, també de professorat col·laborador, que desenvolupa funcions de suport docent i efectua activitats d'orientació i acompanyament en l'aprenentatge dels estudiants, a temps parcial, externament, amb

plena independència i autonomia organitzativa, i amb aportació dels mitjans necessaris i de la seva experiència tècnica i professional. Aquests col·laboradors han d'acreditar exercir la seva activitat principal fora de l'àmbit acadèmic universitari.

Les universitats no presencials, promogudes o participades pel sector públic, podran acollir-se a la modalitat de contractació laboral pròpia del professorat associat. El professorat d'universitats públiques podrà realitzar funcions de tutoria en universitats no presencials, públiques o parcialment finançades per les CCAA i que operin amb preus públics.

Si els ensenyaments no presencials, híbrids i/o virtuals són iguals als ensenyaments presencials, per què el seu personal té una regulació diferent?. Segons la LOSU, el Govern regularà, en el termini d'un any, el règim del professorat-tutor de la UNED.

No haurien d'estar subjectes també aquestes universitats dependents de les CCAA a un termini de regulació per la CCAA corresponent?

11.- INTERNACIONALITZACIÓ

Es fa un esforç legislatiu per impulsar la internacionalització de les nostres universitats públiques, fins i tot s'activa la vinculació del Servei Exterior de l'Estat, que haurà de secundar i implementar les actuacions de les UUPP en els territoris en els quals estiguin acreditades. A més, podran col·laborar amb altres administracions públiques en la seva dimensió exterior, però seran elles mateixes les que elaboraran les seves pròpies estratègies o plans d'internacionalització,

Es fomenta i facilita la creació i participació en aliances interuniversitàries, i la participació en projectes europeus i internacionals amb institucions d'educació superior i organismes de recerca pertanyents a altres països o organitzacions internacionals. A més, s'elaboren títols i programes conjunts amb opció d'ús d'idiomes estrangers.

Respecte a l'atracció de talent internacional al SUE, es promouran programes d'informació, acolliment, orientació, acompanyament i formació, i qualssevol altres mesures que facilitin la incorporació dels estudiants, del PDI i el PTGAS. El Govern agilitzarà i simplificarà els tràmits d'homologació i declaració d'equivalència dels títols expedits a l'estranger, els procediments d'accés a les universitats atès el principi de reciprocitat i els procediments migratoris legalment establerts per als estudiants, el PDI i el PTGAS.

Sens dubte, aquestes plausibles intencions hauran de ser desenvolupades reglamentàriament, esperem que no s'ensopeguin amb obstacles econòmics i/o polítics.

12.- ÒRGANS DE REPRESENTACIÓ

Les universitats públiques tindran un termini màxim de dos anys, a comptar des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, per a aprovar els **nous estatuts i constituir el nou Claustre i Consell de Govern**, d'acord amb els preceptes d'aquesta Llei.

Els estatuts establiran les normes electorals aplicables, que hauran de garantir en tots els òrgans col·legiats el principi de composició equilibrada, entre dones i homes.

La LOSU incorpora a la seva redacció una regulació del **Consell d'Estudiants de l'Estat**, adscrit al Ministeri d'Universitats, i introdueix alguns canvis en la composició d'òrgans, tant unipersonals com col·legiats, i/o modifica alguna de les seves institucions:

El **Consell d'Universitats** s'estructura igual que estava, però ara, dels dos membres el nomenament dels quals era de lliure designació, la llei diu que un serà el titular d'un òrgan directiu del ministeri que exercirà com a secretari, i un altre, un professional de reconegut prestigi.

12.1.- ÒRGANS COL·LEGIATS

12.1.1.- Claustre Universitari

Les novetats que s'introdueixen respecte al mateix és l'eliminació d'un nombre màxim de membres (la LOU el fixava en 300) i la seva composició. El nombre de professors doctors amb vinculació permanent es fixa en el 51%, i es deixa als Estatuts la fixació dels percentatges corresponents al PTGAS, PDI temporal i estudiants, això sí, garantint un mínim de 25% per a aquests últims.

UGT va manifestar al Ministeri el seu desacord, d'aquesta manera només es deixa un 24% a repartir entre el PTGAS i el PDI temporal, la qual cosa no casa amb l'esperit participatiu i democràtic de la universitat, i deixa en mans d'estudiants, que tan sols passaran per la Universitat uns anys, la presa de decisions importants que afectaran en el futur a aquesta mateixa.

L'elecció dels seus membres es realitzarà mitjançant sufragi universal, lliure, igual, directe i secret. D'altra banda, l'article estableix una llista, no tancada, de les funcions del Claustre.

12.1.2.- Consell de Govern

En el seu desenvolupament també s'elimina el topall de membres (la LOU el fixava en 50). Referent a la seva composició, existeixen diferències notables. D'una banda, continua sent president el Rector/a i el Secretari/a General i Gerent/a, però la resta de la composició canvia:

LOSU	LOU
<ul style="list-style-type: none">Desenvolupament estatutari, amb mínims:	<ul style="list-style-type: none">Vicerrectors

<ul style="list-style-type: none"> ○ Representació del PDI. Triats pel Claustre. PDI amb vinculació permanent compondrà la majoria de membres. ○ Representació del PTGAS. Triats pel Claustre, un 10% mínim. ○ Representació de l'alumnat. Triats pel Claustre, un 10% mínim. ○ Si existissin diversos campus en diferents localitats, es "procurarà" la seva representació. ○ En tot cas, un terç dels membres serà triat pel rector/a 	<ul style="list-style-type: none"> • Representació, reflectint la composició del claustre de personal i els estudiants. • Representació dels degans i directors • En podien ser membres tres components del Consell Social que no pertanyien a la pròpia universitat • Per altra banda, l'article estableix una llista, no tancada, de les funcions del Consell de Govern
--	---

A simple vista, espanta la falta de democràcia, en adjudicar al rector/a, ni més ni menys que l'elecció d'un terç dels representants, per la qual cosa les facultats es poden quedar sense representació i la falta de membres del Consell Social sembla respondre al desig d'aquests de no ingerència. Al que afegim que, el cridaner esperit de la Llei en les prerrogatives de gestió i intervenció dels estudiants en tot l'articulat i exposició de motius, aquí es minora.

12.1.3.- Consell Social

La LOSU introdueix noves funcions del Consell Social, entre les quals ens interessa l'establerta en l'article 47.e): Supervisar i valorar el rendiment de les activitats acadèmiques i proposar accions de millora.

Desafortunadament, en la regulació referent a la seva composició, la *LOSU ha eliminat l'exigència de representació del PDI i el PTGAS (que triava el Consell de Govern d'entre els seus membres), encara que es manté la representació del Consell d'Estudiants.

12.1.4.- Altres òrgans col·legiats

En cas de comptar amb facultats, escoles o departaments, aquestes estructures tindran un consell com a òrgan de govern, presidit pel degà/a, en el primer cas, o director/a, en els restants. A més, les universitats podran crear altres òrgans col·legiats.

Els estatuts determinaran les seves funcions, la seva composició, la durada de la seva funció i el procediment d'elecció dels seus membres, que hauran de ser en la seva majoria PDI permanent. Així mateix, establiran les condicions en les quals els seus membres podran compaginar les seves tasques amb el desenvolupament de la seva formació, carrera docent i investigadora.

Es garantirà un funcionament efectiu del mateix i una representació dels estudiants que abasti com a mínim el 25% de la seva composició.

12.2.- ÒRGANS UNIPERSONALS

El mandat dels titulars d'òrgans unipersonals de govern electes serà, en tots els casos, de sis anys improrrogables i no renovables. Per al seu acompliment, serà requisit necessari la dedicació a temps complet del professorat universitari. No podrà exercir-se la titularitat de més d'un càrrec simultàniament.

Els càrrecs unipersonals electes que, a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, estiguessin en el seu primer mandat de quatre anys, podran finalitzar el mateix i concórrer a la reelecció per un període de sis anys improrrogable i no renovable. En el cas d'aquells que estiguessin en el seu segon mandat de quatre anys podran finalitzar el mateix i, conforme a la limitació de mandats que ja els era aplicable, no podran optar a una nova reelecció.

12.2.1.- Rector/a

Els candidats/as hauran de ser PDI permanent doctor a temps complet i reunir els mèrits de recerca, docència i experiència de gestió universitària que determinin els estatuts, i que hauran de garantir una alta capacitat investigadora, una acreditada trajectòria docent així com una suficient experiència de gestió universitària en algun càrrec unipersonal. La durada del seu mandat serà de sis anys improrrogables i no renovables. Els estatuts també fixaran el mecanisme de substitució temporal del rector/a.

Fins que es produeixi l'adaptació dels estatuts i es determinin per la universitat els mèrits que hauran de reunir els candidats/as a rector/a, se li exigirà com a mínim estar en possessió de 3 sexennis, 3 quinquennis i 4 anys d'experiència de gestió universitària en algun càrrec unipersonal.

Serà elegit/a mitjançant elecció directa per sufragi universal ponderat per tots els membres de la comunitat universitària -els percentatges es fixaran en els estatuts, assegurant el 51% al PDI permanent-.

La LOSU indica breument les funcions del rector/a i les seves prerrogatives, entre les quals a més, de nomenar i destituir els membres de l'equip de govern, pot contractar personal eventual.

12.2.2.- Altres òrgans unipersonals

Com a unitat de suport al Rector/a se constituirà un Equip de Govern, que serà presidit per ell o ella, i que estarà integrat per:

- Vicerectors/as. Les persones titulars seran nomenades d'entre PDI funcionari i/o permanents, per al desenvolupament de les polítiques universitàries.
- Secretari/a general. Nomenada d'entre el PDI funcionari o el PTGAS funcionari amb titulació universitària que presti serveis en la universitat, actuarà com a fedatari/a i presidirà la Comissió Electoral.
- Gerent/a. nomenada, d'acord amb el Consell Social, atenent criteris de competència professional i experiència en la gestió, i tindrà com a funció la gestió dels serveis administratius i econòmics de la universitat i de recursos humans. L'o la Gerent no podrà, una vegada assumit el càrrec, exercir funcions docents ni investigadores.
- Qualsevol altre membre que estableixin els Estatuts de cada universitat.

Les universitats que comptin amb facultats, escoles o departaments tindran els òrgans unipersonals, que ostentaran la representació dels seus centres i exerciran les funcions de

direcció i gestió ordinària d'aquests: degà/a de facultat, director/a d'escola, i director/a de departament.

Aquests òrgans unipersonals nomenaran els membres de l'equip de direcció dels seus centres, segons el que es disposa en els Estatuts, i elegiran un Secretari/a del centre que exercirà com a fedatari de les decisions preses pel Consell de Facultat, d'Escola o de Departament.

Els degans/as de facultat i els directors/as d'escola s'elegiran mitjançant elecció directa per sufragi universal en la forma en què es reculli estatutàriament, d'entre el PDI Funcionari i/o Permanent Laboral.

Els Directors/as de Departament s'elegiran mitjançant elecció directa per sufragi universal per tots els membres del Consell de Departament d'entre l'el PDI Funcionari i/o Permanent Laboral.

Les universitats hauran de comptar, a més, amb directors/as en totes les estructures que defineixin en els seus Estatuts i amb un Secretari/al fet que exercirà com a fedatari/a. La forma de la seva elecció es recollirà estatutàriament, i en el cas d'Instituts universitaris de recerca adscrits, prevaldrà el que es disposa en el conveni d'adscripció.

13.- CENTRES I ESTRUCTURES

El dia 22 de febrer de 2023 es va tancar el termini per a les aportacions a la consulta pública prèvia al projecte de **R.D pel qual s'estableix l'organització i funcionament dels departaments universitaris i els àmbits del coneixement**. Segons el Ministeri, aquesta reforma del R.D 2360/1984, es realitza per a adaptar les estructures universitàries al model que estableix la LOSU i reforçar el seu paper en la incentivació d'un coneixement no compartimentat, així com afavorir una gestió administrativa eficient.

Caldrà esperar a la publicació d'aquest RD, ja que la LOSU no defineix els centres ni les estructures

La LOSU fa referència, en lloc de a "àrees de coneixement", a "**àmbits de coneixement**". Així, disposa que "Tots els llocs de treball de PDI funcionari i laboral hauran d'adscriure's als àmbits de coneixement que seran establerts reglamentàriament pel Govern, previ informe del Consell d'Universitats".

De moment, la LOSU té en compte "els campus" per primera vegada. I deixa entreveure els mecanismes, que desenvoluparan els estatus, per a la seva creació, modificació i supressió, les seves funcions i organització, esmentant-se les creades específicament per a desenvolupar, transferir, intercanviar i promoure la recerca científica, tecnològica, humanística, social, cultural o artística.

Aquests centres i estructures hauran de fomentar la cooperació, la multidisciplinarietat i la interdisciplinarietat, així com una gestió administrativa integrada, i comptar amb els mitjans necessaris per a desenvolupar adequadament i amb eficàcia les funcions que tinguin assignades.

Regula també les normes sobre adscripció de centres docents universitaris de naturalesa pública o privada, que només podran adscriure's a una única universitat.

És novetat la regulació de “unitats bàsiques”, d'igualtat i de diversitat i la defensora universitària. I l'obligació de les Universitats, en col·laboració amb les CCAA, d'oferir serveis gratuïts dirigits a l'orientació psicopedagògica de prevenció i foment del benestar emocional de la seva comunitat universitària, així com serveis d'orientació professional.

S'instaura la Inspecció de Serveis, independent i autònoma, que tindrà la funció d'incoació i instrucció dels expedients disciplinaris que afectin membres de la comunitat universitària (en el cas del PTGAS aquesta prerrogativa corresponia al rector/a) i vetllarà pel correcte funcionament dels serveis que presta la institució. Actuarà motu proprio, a instàncies dels diferents òrgans de Govern de la Universitat o després de denúncia interposada per algun membre de la comunitat universitària. Estarà dirigida per un PTGAS amb els requisits de titulació necessaris per a l'acompliment de les funcions encomanades.

14.- FINANÇAMENT

De comú acord entre Estat i CCAA, en el marc de la Conferència General de Política Universitària-, es crearà, en el termini d'un any, una **comissió que establirà el pla d'increment** del finançament al SUPE fins a aconseguir l'objectiu de destinar com a mínim l'**1% del PIB** a la despesa pública en educació universitària pública en el conjunt de l'Estat. El finançament s'establirà en els Pressupostos de les CCAA, en els del conjunt d'universitats i en els Pressupostos Generals de l'Estat.

La programació pluriennal haurà d'incloure els següents eixos de finançament:

a) **Finançament estructural basal.** Suficient per a cobrir les necessitats pluriennals de despeses de personal, incloent-hi els plans pluriennals d'estabilització de les plantilles, despeses corrents en béns i serveis i d'inversions reals, la recerca estructural i les inversions per a garantir la sostenibilitat mediambiental de les universitats.

b) **Finançament estructural per necessitats singulars.** Per a determinades universitats en funció de necessitats singulars com la insularitat, la dispersió territorial i presència en el medi rural dels seus centres universitaris, nivell d'especialització de les titulacions impartides, la pluralitat lingüística dels programes, incloent-hi la promoció de les llengües oficials pròpies de les CCAA, l'existència d'infraestructures singulars, de patrimoni cultural o artístic o la grandària de les institucions.

c) **Finançament per objectius.** En funció del compliment d'objectius estratègics fixats en la programació pluriennal, vinculats, entre altres, a la millora de la docència, la recerca (incloent els programes de Ciència Oberta i Ciutadana), la transferència i intercanvi del Llei Orgànica del Sistema Universitari

coneixement, la innovació, la formació al llarg de la vida, la internacionalització, la cooperació interuniversitària i la participació en projectes i xarxes, la taxa d'inserció laboral, la igualtat efectiva entre dones i homes, el reconeixement de la diversitat i l'accessibilitat universal.

Adicionalment, les **AAPP fomentaran** programes competitius de finançament per a l'enfortiment de la capacitat investigadora i la innovació docent. I les universitats hauran de dedicar **recursos suficients** als serveis de gestió i de suport a la recerca, transferència i intercanvi del coneixement i innovació.

Respecte a les **entitats o empreses basades en el coneixement**, en el capital del qual tinguin participació majoritària les universitats queden sotmeses, en particular, a l'obligació de transparència i de rendició de comptes en els mateixos terminis i pel mateix procediment que les pròpies universitats.

L'ús dels recursos economicofinancers de les universitats se sotmetrà als principis de **transparència i de rendició de comptes**, estant sotmeses al règim d'auditoria pública que determini la normativa autonòmica o, si escau, estatal. A més, implantaran un sistema de **comptabilitat analítica o equivalent** (en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei) i hauran de desenvolupar un règim de control intern, que comptarà amb un sistema d'auditoria interna, a través d'un òrgan responsable amb autonomia funcional en la seva labor i no podrà dependre dels òrgans de govern unipersonals de la universitat.

La Llei derogada ja establia l'obligació de portar una comptabilitat analítica, no obstant això, són poques les UUPP que compleixen aquesta exigència.

En el procediment d'elaboració del pressupost s'inclouran informes d'impacte per raó de gènere i d'impacte mediambiental.

Les universitats hauran d'establir en els seus estatuts els **mecanismes de rendició de comptes** respecte a la gestió dels recursos econòmics i de personal, la qualitat i avaluació de la docència i del rendiment dels estudiants, les activitats de recerca i de transferència i intercanvi del coneixement, la captació de recursos per al seu desenvolupament, la política d'internacionalització, i la qualitat de la gestió i la disponibilitat dels serveis universitaris.

Les universitats hauran de comptar amb un **portal de transparència** i garantir el dret d'accés a la informació que considerin institucionalment rellevant, d'acord amb la normativa específica en la matèria. Així mateix, vetllaran pel compliment dels principis ètics, d'**integritat acadèmica** i directrius antifrau que han de guiar la funció docent i la recerca

Molt bones intencions, llàstima que siguin les universitats les que qualifiquin la informació a publicar com a rellevant o no.

15.- AUTONOMÍA UNIVERSITÀRIA

S'amplia el catàleg de llibertats i obligacions de les UUPP a fi d'acoblar-les als nous conceptes introduïts per aquesta Llei.

16.- ESTUDIANTS

S'incrementa la seva participació en els òrgans col·legiats, i entre els drets que se'ls reconeixen, destaquen:

- La promoció per part de les UUPP en la seva participació en la creació del coneixement i la seva concreció en els plans d'estudis, l'avaluació dels títols universitaris i de la docència, la gestió dels serveis vinculats a la vida universitària, la promoció activa de la innovació docent, etc.
- La seva participació activa, lliure i significativa en el disseny, implementació i avaluació de la política universitària, l'exercici efectiu de les llibertats d'expressió i els drets de reunió, manifestació i associació, en els termes establerts en la Constitució i en la resta de l'ordenament jurídic. Això inclou el dret a l'atur acadèmic, que podrà ser total o parcial i haurà de respectar el dret a l'educació dels estudiants.
- A l'accés a formació per al desenvolupament de les capacitats digitals, així com a recursos i infraestructures digitals.
- A un disseny de les activitats acadèmiques que faciliti la conciliació dels estudis amb la vida laboral i familiar.
- Al reconeixement acadèmic i a afavorir la compatibilitat de la seva participació en activitats universitàries de mentoría, aprenentatge-servei, Ciència Ciutadana, culturals, esportives, de representació estudiantil, associacionisme universitari, solidàries, de cooperació i de creació de noves iniciatives socials i empresarials.