

# LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD (\*)

CONSUELO DE LOS REYES MARZAL RAGA

**SUMARIO:** I. INTRODUCCIÓN.– II. LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL DOCENTE AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA: 1. La protección social en la prestación del servicio educativo: A. La dedicación, la carga docente y la jornada laboral del PDI. B. El descanso retribuido: las vacaciones. 2. La protección social vinculada a la formación del PDI: A) Los permisos y licencias vinculados a la formación del PDI. B) La movilidad del PDI por cambio de puesto de trabajo. C) La formación universitaria vinculada al desarrollo de la carrera docente del PDI. D) Las ayudas económicas para la formación e investigación del PDI. E) La situación administrativa de Comisión de Servicios. 3. La protección social vinculada al derecho a la igualdad entre hombres y mujeres: A) Los instrumentos de naturaleza orgánica. B) Los Planes de igualdad y otras medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres. 4. La protección social por motivo de la conciliación de la vida personal y familiar: A) El horario flexible y la adaptación de la jornada. B) Las vacaciones. C) Los permisos por razón de la conciliación. D) La situación administrativa de Excedencia. E) La movilidad del PDI para garantizar la conciliación. 5. La protección social por razón de la violencia de género: A) La concesión de permisos. B) La movilidad por cambio del puesto de trabajo y los derechos preferentes. C) La situación administrativa de Excedencia. D) Los Programas específicos y los Protocolos de actuación. 6. La protección social en el ámbito de las prestaciones sociales: A) El régimen de Seguridad Social. B) Las medidas de asistencia social. C) Las medidas de salud laboral. 7. La protección social tras el cese de la relación de servicio: A) La jubilación y la condición de profesor emérito. B) Las aportaciones a Planes para la contingencia de jubilación. C. Los permisos vinculados al momento de la jubilación. 8. La protección social de contenido económico: A) Los complementos por méritos docentes (quinquenios). B) Los complementos por méritos de investigación (sexenios). C) Los complementos por cargo académico.– III. CONCLUSIONES.– IV. BIBLIOGRAFÍA.

**SUMARIO:** La condición de profesor al servicio de la Universidad conlleva una serie de singularidades en el empleo y salud laboral, que se ven directamente afectadas por la autonomía universitaria constitucionalmente reconocida.

---

(\*) Trabajo recibido en esta REVISTA el 20 de mayo de 2014 y evaluado favorablemente para su publicación el 10 de julio de 2014.

Nuestro interés se detiene en analizar cuáles son los ámbitos en que este colectivo encuentra un adecuado nivel de protección respetuoso con el Estado social que proclama el artículo 1 de la Constitución, y por tanto garante de actuaciones mucho más satisfactorias que las amparadas por los derechos sociales legalmente reconocidos.

Desde este enfoque metodológico, ofrecemos una visión general de los distintos ámbitos sobre los que puede proyectarse la protección social del PDI comenzando por la propia prestación del servicio educativo; aunque también identificamos ámbitos más sensibles a la protección social, algunos de los cuales son específicos para el PDI de las Universidades y otros son comunes a todos los empleados públicos.

Además, la sistemática de la exposición permite mostrar las dificultades del sistema de fuentes en este ámbito, caracterizado por un marco normativo específico, sin perjuicio de la variedad de posiciones que la autonomía universitaria permite, fundamentalmente, por la capacidad normativa que concede a cada Universidad.

*Palabras clave:* protección social; personal docente e investigador; autonomía universitaria.

*ABSTRACT: The teacher provided the service of the University has a number of peculiarities in employment and health, which are directly affected by the constitutionally recognized university autonomy.*

*Our interest is stopped to analyze what are the areas in which this group is an adequate level of social protection with eco State proclaimed in Article 1 of the Constitution, and therefore much more satisfactory guarantor of the rights protected by the social actions legally recognized.*

*From this methodological approach, we provide an overview of the different areas that can be projected on the social protection of IDPs starting with the very provision of educational services; but also identify more sensitive to social protection areas, some of which are specific to the POI Universities and others are common to all public employees.*

*In addition, systematic exposure allows the system to show the difficulties of sources in this area, characterized by a specific regulatory framework, notwithstanding the variety of positions that university autonomy allows mainly by the regulatory power granted to each university.*

*Key words:* social protection; teaching and research; university autonomy.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La condición de profesor al servicio de la Universidad pública conlleva una serie de singularidades en el empleo y salud laboral, que se ven directamente afectadas por la autonomía universitaria constitucionalmente reconocida, sin perjuicio de otras peculiaridades derivadas de las reglas de acceso y carrera que caracterizan a las distintas tipologías de personal docente e investigador (PDI) de la Universidad.

Nuestro interés se detiene en analizar cuáles son los ámbitos en que este colectivo encuentra un adecuado nivel de protección respetuoso con el Estado social que proclama el artículo 1 de la Constitución, y por tanto garante de actuaciones mucho más satisfactorias que las amparadas por los derechos sociales legalmente reconocidos; sin perjuicio de que en algunos casos podamos identificar verdaderos derechos subjetivos del profesorado universitario.

Desde este enfoque metodológico, ofrecemos una visión general de los distintos ámbitos sobre los que puede proyectarse la protección social del PDI comenzando por la propia prestación del servicio educativo; aunque también identificamos ámbitos más sensibles a la protección social, algunos de los cuales son específicos para el PDI de las Universidades como por ejemplo los vinculados a su formación y los de contenido económico, y otros son comunes a todos los empleados públicos, sin perjuicio de resaltar algunas diferencias como por ejemplo las que afectan a la igualdad entre hombres y mujeres, a la conciliación de la vida personal y familiar o a la protección frente a la violencia de género.

La sistemática de la exposición permite mostrar las dificultades del sistema de fuentes en este ámbito, caracterizado por un marco normativo específico (1) que exige la convivencia entre las competencias del Estado y de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de la variedad de posiciones que la autonomía universitaria permite, fundamentalmente, por la capacidad normativa que concede a cada Universidad (2).

En esta tarea, uno de los elementos clave son los Estatutos de cada una de las correspondientes Universidades, en su condición de reglamentos independientes en que se plasma la potestad de autonormación de cada una de ellas (STC 55/1989) (3).

---

(1) MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Eva M<sup>o</sup> (2011): pp. 7-34.

(2) La STC 235/1991, respecto del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario dirá que no sólo al acceso del profesorado sino su completo régimen jurídico es competencia del Estado, pues dado el carácter de funcionarios estatales de que gozan los profesores universitarios, son inmunes al esquema de aplicación del artículo 149.1.18 CE, o sea, a unas bases fijadas por el Estado y un posible desarrollo por las Comunidades Autónomas, puesto que la dicotomía bases-desarrollo sirve exclusivamente para los funcionarios autonómicos.

En definitiva, tratándose de funcionarios estatales, la competencia exclusiva para la regulación de su régimen jurídico pertenece al Estado con el límite —claro está— de la autonomía universitaria, que actúa como garante de que las propias Universidades puedan ejercer competencias dentro de los espacios de libertad en los que el legislador estatal y el autonómico no hayan agotado su regulación, de acuerdo con los distintos títulos competenciales.

(3) GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo (1988): pp. 7-22, expone que la consideración de cada Universidad como una organización independiente y autocéfala, con personalidad jurídica propia, no ha de ser un puro dato formal sino que debe apoyarse en un sustrato real y

Pero también en el marco de la negociación colectiva, la autonomía universitaria concede un amplio margen de actuación en el seno del diálogo con los representantes de los sectores educativos implicados —cualquiera que sea la denominación que los Estatutos atribuyan al órgano correspondiente— mediante el cual puede ampliarse la protección social del correspondiente personal (4).

Precisamente esta amplitud dificulta la sistemática de nuestra exposición; pues la autonomía universitaria se predica de cada una de las Universidades y por tanto permite una extensa variedad de situaciones, a las que haremos referencia por remisión a la concreta regulación universitaria, en la medida en que se precise.

## **II. LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL PERSONAL DOCENTE AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA**

Para sistematizar la exposición que pretendemos hemos escogido un criterio material, que nos permite una mejor comprensión de los distintos ámbitos sobre los que se proyectan los instrumentos de protección social; sin perjuicio de las oportunas referencias a su aplicación subjetiva, atendida la dualidad de regímenes a que se somete este personal docente e investigador, por referencia a los cuerpos de la función pública docente y al profesorado en régimen de Derecho laboral (5).

---

positivo y, además, ha de expresarse en una capacidad de autoorganización y autodecisión. A una organización de estos rasgos suele reservarse el calificativo de autónoma en el sentido originario del término (autonormación). En este mismo sentido, FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Tomás Ramón (1982): pp. 46 ss.

(4) Los Estatutos de la correspondiente Universidad recogerán la distinción entre los órganos de representación de los profesores que pertenecen a los Cuerpos docentes (normalmente denominados Juntas de Personal Docente e Investigador) y la representación de los profesores vinculados con contrato laboral (Mesa de Negociación de la correspondiente Universidad). No obstante, en ambos casos, como declaró la STC 222/2005, tales órganos deben contar con la presencia de todos los sindicatos legitimados.

(5) Aunque todos los profesores participan de la consideración de empleado público en los términos de la Ley 7/07, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), el artículo 47 LOU distingue entre los cuerpos de funcionarios docentes, que concreta en el Cuerpo de Catedráticos de Universidad y en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, una de cuyas especialidades es la posibilidad de vinculación de plazas a los servicios asistenciales de instituciones sanitarias en áreas de conocimiento de carácter clínico.

En cuanto al profesorado universitario contratado en régimen de Derecho laboral, la LOU reconoce un amplio catálogo que comprende las figuras de Profesores Ayudantes; Profesores Ayudantes Doctores; Profesores Contratados Doctores; Profesores Asociados; Profesores Visitantes; Profesores colaboradores; Profesores eméritos y Profesorado con contrato por obra o servicio, que comprenderá al personal docente investigador, técnico u otro personal de duración determinada, que se contrata a través de programas nacionales o autonómicos específicos o

El criterio material nos permite ofrecer un amplio abanico de posibilidades para garantizar la protección social del profesorado universitario que, sin vocación de exclusividad, recae sobre aspectos tan diversos como la prestación del servicio docente; la formación del profesorado en su condición de empleado; la conciliación de la vida personal y familiar; la violencia de género u otras prestaciones sociales que pueden reconocerse a este colectivo, aun después del cese de su relación de servicio con la correspondiente Universidad.

No obstante, conviene precisar desde el inicio que a los profesores universitarios que ostenten la condición de funcionarios les son de aplicación los derechos que con carácter general se reconocen a este tipo de empleados públicos. Y lo mismo se ha de decir respecto de los profesores en régimen de Derecho laboral, a quienes les son de aplicación los derechos reconocidos a este tipo de personal con carácter general.

Por ello, en la medida en que la exposición lo requiera, recordaremos la aplicación de la normativa general del empleado público a todo el PDI aunque nuestra atención se detiene en mostrar las peculiaridades que en uso de su autonomía rigen para las distintas Universidades.

## **1. La protección social en la prestación del servicio educativo**

El ejercicio de la función docente en el ámbito de la Universidad goza de ciertas peculiaridades, que analizamos con el objeto de conocer en qué medida el profesorado encuentra un nivel adecuado de protección social.

La exigencia de un profesorado que combine de forma simultánea la docencia y la investigación es una característica inherente a la educación superior que imparte la Universidad (6), y que por tanto determina las condiciones en que se presta el servicio educativo.

---

para el desarrollo de proyectos de investigación científica, técnica o artística, de innovación pedagógica, transferencia del conocimiento, encargos docentes especializados de duración limitada y otras actividades académicas.

Estas tipologías se han de completar con las reconocidas en la Ley 14/2011, de 4 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

(6) La importancia de la función investigadora o libertad del científico como manifestación de la autonomía universitaria se analiza por GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo (1988): pp. 11-13.

La necesaria vinculación entre enseñanza e investigación o estudio como algo específico de la Universidad se ha destacado por FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Tomás Ramón (1982): p. 46, al señalar que «aquí radica el por qué siempre, bajo cualquier régimen y sistema organizativo, salvo excepciones de imposición totalitaria sostenida con firmeza, ha sido consustancial a la Universidad la autonomía como expresión de la libertad académica». En la Universidad se enseña porque se investiga, ya que una cosa es «dar clase», para lo cual es evidente que no se precisa de la investigación, y otra es enseñar, actividad esta última en la que la labor

Para el análisis que pretendemos detenemos la atención en el régimen de dedicación y carga lectiva; en la jornada laboral y el descanso retribuido, que son ámbitos específicos en la prestación del servicio por parte este colectivo; dejando de lado otros aspectos del régimen jurídico del PDI como puede ser el sistema de acceso y las posibilidades de promoción o integración en los distintos cuerpos de la función pública docente.

Avanzamos ya que las recientes modificaciones en este ámbito han supuesto un retroceso en el reconocimiento de derechos sociales del PDI aunque, no obstante, la autonomía de las Universidades reconocida en el artículo 27.10 CE permite forzar algunos aspectos mejorando las disposiciones que, con carácter general, son de aplicación a todos los profesores (7).

---

investigadora del docente resulta esencial para dar cumplimiento a su fin: «Lo específico de la Universidad, y lo que la distingue y diferencia de las demás instituciones integrantes del sistema educativo, es que en ella es donde se hace la Ciencia buena o mala, de un país».

En esta misma dirección, DEL VALLE PASCUAL, Juan Manuel y CHAVES GARCÍA, José Ramón (1998): p. 37, apuntan que la investigación es lo único que diferencia a la Universidad de un Instituto de Enseñanza Media.

Con una referencia a las distintas intervenciones gubernamentales, PIÑAR MAÑAS, José Luis (1989): pp. 137-144.

Véase también CARRO FERNÁNDEZ-VALMAYOR, José Luis, «Libertad científica y organización universitaria» (1977): p. 215; y CUETO PÉREZ, Miriam (2003): pp. 479-512, quien insiste en que docencia e investigación constituyen un binomio indisoluble en el ámbito universitario. Véase también CUETO PÉREZ, Miriam (2002).

Un estudio histórico, en DE LA CRUZ AGUILAR, Emilio (1987): pp. 57 ss., quien destaca que desde el origen de la institución universitaria, el estudio y la docencia fueron unidos y se complementaron.

(7) El reconocimiento constitucional de la autonomía universitaria que proclama el artículo 27 CE en los términos que la Ley establezca, o lo que es lo mismo, su consideración como derecho fundamental de configuración legal, remite al legislador ordinario la disponibilidad normativa para configurar el marco o modelo de ejercicio de este derecho fundamental que, en un sistema descentralizado como el nuestro, implica que la regulación que el Estado o las Comunidades Autónomas hagan de la Universidad no puede ser tan exhaustiva que no deje campo para la participación de las Universidades.

En este contexto, el artículo 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) conforma el núcleo esencial de la autonomía universitaria de modo tal que, en lo relativo al personal docente e investigador (PDI), comprenderá aspectos tales como la selección, formación y promoción de dicho personal, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades (artículo 2.5); el establecimiento y modificación de las relaciones de puestos de trabajo (artículo 2.9); y también el establecimiento de relaciones con otras entidades para la promoción y desarrollo de sus fines institucionales (artículo 2.10).

Los límites de la autonomía universitaria ordenada en el artículo 27.10 CE han quedado precisados en SSTC 26/1987, 55/1989, 106/1990, 130/1991, 187/1991, 156/1994, 179/1996 y 75/1997. Y por las más recientes SSTC 141/2013, 134/2013 y 131/2013.

Sobre el alcance de la autonomía universitaria, además de la doctrina citada en las notas anteriores véase EMBID IRUJO, Antonio (1993): pp. 9-28. Una sucinta comparación entre la auto-

## **A) La dedicación, la carga docente y la jornada laboral del PDI**

El artículo 68.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) establece que el profesorado ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, de acuerdo con la carga docente que más adelante se dirá; o bien a tiempo parcial. No obstante, la dedicación será en todo caso compatible con la realización de trabajos científicos, técnicos o artísticos de acuerdo con el artículo 83 de la LOU, relativo a la transferencia de los resultados a través de la colaboración con otras entidades o personas físicas.

Por su parte, el artículo 68.2 de la LOU, en la redacción introducida por el Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo establece que, con carácter general, el PDI funcionario de las Universidades a tiempo completo dedicará a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS aunque la dedicación puede variar en función de la actividad investigadora realizada por el profesor, cuando le haya sido reconocida de conformidad con el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, y por tanto haya dado lugar a la percepción del complemento de productividad.

En concreto, el artículo 2.4 del citado Real Decreto-Ley 14/2012 establece las reglas generales para fijar la dedicación, que se determina en función del cuerpo de la función docente al que pertenezca el profesor (catedráticos o profesores titulares de Universidad o de Escuela universitaria) y el número de evaluaciones positivas de la actividad investigadora que se hubieren obtenido y así se refleje en el complemento salarial de productividad reconocido (8).

---

nomía de las instituciones universitarias y no universitarias en DEL VALLE PASCUAL, Juan Manuel y GURREA CASAMAYOR, Fernando (2000): pp. 213-232. El distinto alcance de la autonomía en atención al nivel educativo de los establecimientos se destaca por MARTÍNEZ LÓPEZ-MUÑOZ, José Luis (2004): pp. 454-455.

(8) Las reglas fijadas en el Real Decreto-Ley 14/2012 para los cuerpos de la función pública universitaria determinan que: a) Deberá dedicar a la función docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 16 créditos ECTS quien se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: Profesores Titulares de Universidad, Profesores Titulares de Escuelas Universitarias o Catedráticos de Escuela Universitaria con tres o más evaluaciones positivas consecutivas, habiéndose superado la más reciente en los últimos seis años. Catedráticos de Universidad con cuatro o más evaluaciones positivas consecutivas, habiéndose superado la más reciente en los últimos seis años. En todo caso, cuando se hayan superado favorablemente cinco evaluaciones. b) Deberá dedicar a la función docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 32 créditos ECTS, quien se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: Que no haya sometido a evaluación el primer período de seis años de actividad investigadora o que haya obtenido una evaluación negativa de dicho período. Que hayan transcurrido más de seis años desde la última evaluación positiva.

Estas previsiones también son de aplicación al personal laboral indefinido (profesor contratado Doctor y profesor colaborador, de acuerdo con la legislación básica del Estado; o figuras autonómicas similares como por ejemplo profesor agregado previsto para las Universidades catalanas) cuyo régimen se asimila en este punto al de los cuerpos de funcionarios docentes, en tanto que se les reconocen los complementos salariales por productividad a que se refiere el Real Decreto 1086/1989, sobre retribuciones del profesorado universitario.

El personal laboral en formación mantendrá una carga docente de 240 horas anuales, dado que no puede acceder al reconocimiento de su actividad investigadora en los términos previstos en el citado Real Decreto 1086/1989. Y para el profesorado asociado, la carga docente será el resultado de multiplicar treinta semanas lectivas por las horas de docencia semanales que se hubieren contratado (tres, seis o nueve horas).

Como podrá advertirse, en verdad, la nueva disposición normativa no ofrece ninguna protección social al PDI sino más bien empeora la situación preexistente, que estaba fijada con carácter general en 22 créditos ECTS; elevando la carga docente de todo el PDI aunque en algunos casos, para quienes no tienen reconocido el complemento salarial correspondiente a los méritos por investigación (sexenios), el incremento en la dedicación llega a ser mucho mayor.

Las disposiciones del Real Decreto-ley 14/2012 muestran una clara desviación de poder en la medida en que el reconocimiento salarial de los sexenios como parámetro para la determinación de la carga lectiva del profesor se separa de la finalidad para la que fueron establecidos tales complementos, más aun si tenemos en cuenta que este complemento salarial se reconoce a solicitud del interesado, sólo si es de su interés.

No obstante, hemos de recordar que la reforma del artículo 68 de la LOU operada por el citado Real Decreto-ley 14/2012 deja intacta la competencia de las Universidades para que, en uso de su autonomía, puedan organizar y concretar en cada caso el régimen de dedicación de su PDI. A tal fin, la negociación colectiva se ha mostrado como una de las fuentes más importantes para aligerar la carga docente que impone el nuevo marco estatal, aunque nada impide el uso de la potestad normativa de que también gozan las Universidades (9).

En esta dirección, algunas Universidades han aprobado ciertas disposiciones que permiten la aplicación transitoria del citado Real Decreto-Ley, por

---

(9) LINDE PANIAGUA, Enrique (1977): pp. 368-369, identifica la autonomía universitaria como «auténtica descentralización administrativa» comprensiva de la competencia normativa (capacidad para integrar el ordenamiento jurídico) y la competencia de índole ejecutiva.

ejemplo a quienes estén pendientes del reconocimiento de sexenios por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa (ANECA) —que es el organismo que, bajo la forma de fundación, tiene encomendada esta tarea, entre otras (10)— permitiéndoles una rebaja a 29 créditos ECTS, que es una carga docente muy inferior a los 32 créditos que de acuerdo con la norma estatal les correspondería impartir, y lo mismo se dispone con el fin de incentivar la investigación.

En otras ocasiones se contempla una moratoria de un año en la aplicación del Real Decreto-Ley, durante el cual se mantendrá la carga docente de 24 créditos cuando el PDI hubiere disfrutado de permiso por maternidad o adopción; por acumulación de la reducción por lactancia; o de períodos de excedencia para el cuidado de los hijos (11).

Con todo, la regulación estatal supone una limitación importante que difícilmente puede moderarse por las Universidades a través de la autonomía constitucionalmente reconocida.

Asimismo, se ha de resaltar como peculiaridad en la carga docente del profesorado universitario la exención o reducción de las tareas docentes que, los correspondientes Estatutos o reglamentos recogen para quienes ostenten cargos universitarios de representación (Rector, Vicerrector...), en función de las responsabilidades asumidas y con el alcance que más adelante se dirá.

Por otra parte, la carga lectiva del PDI no sólo se conforma con la atribución de la docencia de acuerdo con las reglas expuestas sino que ha de añadirse la correspondiente a la atención de tutorías (12), sin perjuicio de la labor investigadora que no sigue estos mecanismos para su cómputo.

En cuanto a la jornada laboral, de acuerdo con el artículo 9.4 A) del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, la jornada laboral del profesorado, computada semanalmente, será de ocho horas lectivas y seis horas de tutorías o asistencia al alumnado para los profesores con dedicación a tiempo completo, aunque en el caso del personal

---

(10) La configuración de un órgano con unas funciones tan importantes en materia de educación universitaria bajo la cobertura del Derecho privado y no de Derecho público ha sido contestada por la doctrina.

Sobre la cuestión, véase NOGUEIRA LÓPEZ, Alba (2009): pp. 129-166. Y también NOGUEIRA LÓPEZ, Alba (2004): pp. 47-81.

(11) En este sentido se ha pronunciado, por ejemplo, la Universitat de València, según Acuerdo del Consejo de Gobierno de 8 de junio de 2012 (AGUV 112/2012).

(12) Nótese que la carga lectiva no sólo incluye la docencia propiamente dicha, sino también la atención al alumnado a través de tutorías que, en algunas Universidades como por ejemplo la de Valencia, pueden atenderse de forma presencial o, en parte, a través de medios electrónicos, en los términos que recoge el Acuerdo del Consejo de Gobierno 200/2011 (ACGUV 200/2011, Implantació tutories virtuals i Gestió de la Dedicació del PDI).

sanitario con plaza vinculada podrán realizarse en hospitales concertados, salvo para los Profesores Titulares de Escuela Universitaria, que será de doce horas lectivas y seis de tutorías o asistencia al alumnado.

Para los profesores en régimen de dedicación a tiempo parcial, la jornada semanal se fija entre un máximo de seis y un mínimo de tres horas lectivas, y un número igual de horas de tutoría y asistencia al alumnado; todo ello en función de las necesidades docentes e investigadoras de la Universidad.

En todo caso, las Universidades, en uso de su autonomía, pueden concretar el régimen de jornada para las distintas categorías de PDI, en función de su dedicación (completa o parcial), fundamentalmente a través de la negociación colectiva; de modo que se ofrezca una mayor protección social. Así, por ejemplo, se admite la acumulación de horas docentes en un semestre, cuando las necesidades del servicio así lo exijan; o la adecuación de la jornada por motivo de la conciliación de la vida personal y familiar, en el caso de que se obtenga una reducción o adaptación, en los términos que más adelante se dirán.

En estos casos, es la ordenación académica dispuesta en cada Universidad a través del plan de ordenación académica (POD) o instrumento similar, lo que puede facilitar una adaptación de la jornada y por tanto garantizar mayores cotas de protección social al PDI.

## **B) El descanso retribuido: las vacaciones**

Otro de los ámbitos donde la vertiente organizativa de la autonomía universitaria se muestra claramente es la concreción del derecho al descanso retribuido del PDI, que cada Universidad fijará en desarrollo del calendario escolar (STC 235/1991) (13), y donde advertimos una amplia variedad de medidas encaminadas a la protección social del PDI.

Así, aunque con carácter general las vacaciones se han de disfrutar durante el mes de agosto; excepcionalmente y por razones de interés académico o para promover la conciliación de la vida laboral y familiar, las Uni-

---

(13) En relación con el calendario académico, la STC 235/1991 declaró inconstitucionales algunos preceptos del Real Decreto 898/1985, relativos a la previsión de dar publicidad a dicho calendario, que debe considerarse básica pues la finalidad es dar a conocer una información esencial para el ejercicio del derecho a la educación por parte de los alumnos; aunque el contenido concreto del calendario académico no puede calificarse de básico, pues, dada la naturaleza de las actividades que con él se dan a conocer (horario de clases, seminarios, tutorías y otros posibles), es inseparable de la organización de la docencia y la investigación, por lo que su fijación debe corresponder a cada Universidad y a la Comunidad Autónoma respectiva. También considera el Tribunal Constitucional que la referencia al tablón de anuncios en que debe publicarse el calendario es una intromisión en la potestad de organización de la Universidad.

versidades pueden autorizar su disfrute en otros períodos, siempre que estén cubiertas las necesidades del servicio (14).

En otros casos, además de estas circunstancias excepcionales, se admite que las vacaciones puedan disfrutarse en un mes distinto al de agosto, cuando el PDI se encuentre de baja por enfermedad o maternidad, siempre que sea compatible con las necesidades del servicio y, en particular, con la docencia (15).

También las vacaciones pueden verse prolongadas por acumulación de distintos permisos y licencias a dicho período de descanso, con el fin de asegurar la protección social del PDI, impidiendo todo tipo de discriminación por razón de sexo, el favorecimiento de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; cuyo alcance analizamos más adelante (16).

## **2. La protección social vinculada a la formación del PDI**

En este apartado nos referimos a los distintos instrumentos por los cuales se reconocen ámbitos de protección social vinculados a la formación del profesorado universitario en su doble condición de docente e investigador; que se justifican en el reconocimiento de la investigación como un derecho y un deber, de acuerdo con los fines generales de la Universidad y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico (artículo 40 LOU).

Para hacer efectivo dicho derecho, el precepto proclama que la actividad y dedicación investigadora será criterio relevante para determinar la eficiencia en el desarrollo de la actividad profesional del docente; facilitándose la compatibilidad entre el ejercicio de la docencia y la investigación (apartado 3). Más

---

(14) A título de ejemplo, véase el Reglamento de permisos, licencias, vacaciones y situaciones administrativas de la Universitat de València, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno nº 21/2003, de 4 de marzo, en la redacción dada por el Acuerdo 257/2011, de 29 de noviembre, cuyo artículo 12 admite, además, que los días adicionales de vacaciones a que pueda tenerse derecho se disfruten preferentemente durante la segunda quincena del mes de julio y la primera de septiembre, siempre que los interesados no tengan asignados exámenes u otras obligaciones de enseñanza en estas fechas aunque, excepcionalmente y previa justificación, el Director del Departamento podrá autorizar su disfrute en otros períodos, siempre que estén cubiertas las necesidades del servicio.

(15) Véase, por ejemplo, la Normativa sobre permisos y licencias del PDI de la Universidad de Castilla-La Mancha, aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de marzo de 2005.

(16) En este sentido, véase el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Vigo de 23 de julio de 2007, por el que se autoriza la acumulación al período de vacaciones de distintos permisos y licencias como el permiso por parto, adopción o acogimiento; el de paternidad o la licencia por razón de matrimonio; así como la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

concretamente, se proclama que las Universidades fomentarán la movilidad del PDI mediante las oportunas convocatorias, con el fin de mejorar su formación y actividad investigadora, a través de la concesión de los oportunos permisos y licencias en el marco de la legislación estatal y autonómica aplicable, y de acuerdo con las previsiones estatutarias consignadas al efecto (apartado 4).

De este modo, los Estatutos de las Universidades se ofrecen como cuerpo normativo garante de la formación y perfeccionamiento del PDI, permitiendo una variedad de posibilidades para la mejora de la protección social de su PDI aunque no obstante, a los efectos de nuestra exposición, tales instrumentos pueden sistematizarse por relación al reconocimiento de permisos y licencias para la formación; a la movilidad del PDI por cambio de puesto de trabajo; a la posibilidad de formación universitaria vinculada al desarrollo de la carrera docente; a la obtención de ayudas económicas y al reconocimiento de situaciones administrativas.

### **A) Los permisos y licencias vinculados a la formación del PDI**

Con carácter general, se reconocen un conjunto de licencias que puede solicitar todo el PDI funcionario y laboral, con el objeto de facilitar su formación y perfeccionamiento por lo que en esencia, esas medidas pueden considerarse como un elemento de protección social del profesorado universitario.

En efecto, el artículo 8.1 del Real Decreto 898/1985 establece ciertas licencias a efectos de docencia o de investigación, conocidas como licencias por estudios que, en la línea de los permisos por exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud reconocidos a todos los empleados públicos en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), actúan ahora como norma especial en el ámbito de la docencia universitaria (17). Además, para el caso de profesores que al menos durante dieciocho meses hubieren permanecido ausentes de la docencia o la investigación por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicios para entidad no académica o en situación de servicios especiales; se reconoce el derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docentes e investigadoras, por un tiempo no superior a tres meses (artículo 8.2).

El propio precepto se encarga de reconocer, con carácter básico y en función de la duración de la licencia (inferior a tres meses o a un año, o supe-

---

(17) El artículo 8.1 del Real Decreto 898/1985 establece que las Universidades podrán conceder licencias por estudios a sus profesores para realizar actividades docentes o investigadoras vinculadas a una Universidad, institución o centro, nacional o extranjero, de acuerdo con los requisitos y con la duración establecidos en sus Estatutos, en el marco de las disponibilidades presupuestarias.

rior a un año o sucesivas que sumadas durante los cinco últimos años superen dicho período), el derecho a las retribuciones que en cada caso generará la correspondiente licencia por estudios; dejando que las Universidades, en uso de su autonomía, puedan concretar tales retribuciones.

En este sentido, por ejemplo, el *II Convenio Colectivo del PDI laboral de la Universidad de Castilla-La Mancha* establece que las licencias de estudios inferiores a 3 meses generarán la totalidad de retribuciones; las superiores a dicho período, el 80% de la correspondiente retribución; las licencias superiores a 1 año o las sucesivas que sumadas a los últimos 5 años superen dicho período no darán lugar al reconocimiento de retribución alguna, sin tener en cuenta en este cómputo las licencias que no excedan de 2 meses. Cuando las licencias sean de 1 año, se deberán realizar en semestres de 2 cursos académicos distintos. Para el caso de licencia no superior a 3 meses, si el profesor hubiere estado ausente de la docencia e investigación durante 18 meses por causa de enfermedad, accidente, comisión de servicio para entidad no académica o en servicios especiales, se tendrá derecho a la totalidad de sus retribuciones (18).

Otras muchas Universidades contemplan regulaciones semejantes que, en lo que ahora interesa, garantizan una cierta protección social al PDI encaminada a mejorar las funciones docentes e investigadoras que le son propias (19).

Pero junto a esta tipología general de licencia, se contemplan también las licencias por año sabático, que el Real decreto 898/1985 reconoce sólo a favor del personal docente e investigador Doctor a tiempo completo —por tanto se excluyen de inicio los profesores ayudantes y los asociados, por ejemplo—, que podrán disfrutarse por período de un curso académico o de un semestre del curso académico, según los términos de la correspondiente convocatoria.

Los Estatutos de las Universidades suelen recoger expresamente este tipo de licencias remitiéndose a lo que dispongan los correspondientes Reglamentos internos y a la convocatoria que en su caso se efectúe, y por tanto la variedad de regulación es amplia.

Por ejemplo, los Estatutos de la Universidad de Málaga establecen en su artículo 91 que el personal docente e investigador, con dedicación ininterrumpida a tiempo completo, tendrá derecho a un año sabático por cada siete

---

(18) Resolución de 15 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda la inscripción y se dispone la publicación del *II Convenio Colectivo para el Personal Laboral Docente e Investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha* (Diario oficial de Castilla La Mancha de 26 de octubre de 2009).

(19) Por ejemplo, la normativa sobre Licencias por estudios e investigación, aprobada por el Consejo de Gobierno de la Universitat de Alacant, con fecha 29 de mayo de 2012 (Boletín Oficial de la Universitat de 4 de junio de 2012).

años de servicio, con exención de tareas docentes, para realizar trabajos de investigación o docencia en alguna otra Universidad, centro o institución nacional o extranjera (20).

También los Estatutos de la Universitat de València reconocen este tipo de licencias, cuya regulación se desarrolla en el Reglamento de permisos, licencias, vacaciones y situaciones administrativas de dicha Universidad, aprobado por el citado Acuerdo del Consejo de Gobierno 21/2003, de 4 de marzo, en la redacción dada por el Acuerdo 257/2011, de 29 de noviembre.

En concreto, el artículo 5 de dicha disposición contempla una convocatoria anual de estas licencias por año sabático, que serán retribuidas y se adjudicarán mediante concurso cuando el número de solicitudes sea superior al de licencias convocadas; en cuyo caso sólo se concederá una licencia anual por año sabático, o dos semestrales, por cada dieciocho profesores.

Con todo, dejando de lado la amplitud de regulaciones que la autonomía universitaria garantiza, lo importante a destacar desde la perspectiva de la protección social es que la concesión de esta licencia no incide en otros derechos sociales del PDI, pues además de conservar las retribuciones íntegras durante todo el tiempo de la licencia; el profesorado mantiene los derechos derivados de la situación de servicio activo, aunque cesará en el ejercicio de los cargos académicos unipersonales que pudiere ostentar y obviamente en el ejercicio de la función docente.

Por otra parte, también el PDI goza de algunos permisos vinculados a su formación, en correspondencia con los permisos que el EBEP reconoce a todos los empleados públicos, como por ejemplo los relativos al tiempo necesario para la realización de exámenes y pruebas.

Además, las Universidades suelen completar este régimen general por la vía reglamentaria o negocial, reconociendo al PDI funcionario y laboral estable el derecho a permisos para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico o profesional.

## **B) La movilidad del PDI por cambio de puesto de trabajo**

También para el fomento de la formación de todo el PDI (funcionario y laboral) el artículo 5.5 del Real Decreto 898/1985, sobre régimen del pro-

---

(20) Véanse los Estatutos de la Universidad de Málaga aprobados por Decreto 145/2003, de 3 de junio, de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, que alude a licencias cada siete años para reconocer la posibilidad de licencias sabáticas para el profesorado universitario.

esorado universitario, permite que las Universidades autoricen el desarrollo de su actividad en instituciones docentes o investigadoras con las que tengan establecidos convenios de colaboración.

Dicha autorización podrá obtenerse por períodos definidos de tiempo, previa aprobación por los órganos de Gobierno correspondientes y en los términos que establezca el convenio. Igualmente, las Universidades podrán acoger a los investigadores/profesores de las otras instituciones en los mismos términos y condiciones.

Es pues, el convenio entre instituciones un presupuesto para la movilidad de los profesores universitarios con el fin de garantizar su formación o perfeccionamiento, y ofrecer así un ámbito de protección social que refuerza la prestación del servicio universitario. Corresponde a la Universidad determinar el interés y alcance de estos convenios.

No obstante, la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y las herramientas que a tal fin se han introducido en la LOU y en el Derecho comunitario, han extendido la movilidad en el ámbito de la Unión europea a través de distintos programas, algunos de los cuales están muy consolidados como por ejemplo el Programa Erasmus-PDI, creado por la Decisión nº 1720/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un Programa de Aprendizaje Permanente (PAP) para financiar, entre otras medidas, programas de intercambio, cooperación y movilidad en los sistemas de educación y formación en la Unión Europea.

### **C) La formación universitaria vinculada al desarrollo de la carrera docente del PDI**

Otra de las medidas de protección social relativa a la formación del PDI es la que permite el desarrollo de la carrera docente, de acuerdo con las distintas tipologías del PDI.

En síntesis, se trata de facilitar a estas tipologías de PDI la obtención de los títulos universitarios oficiales que, no siéndoles exigidos para el acceso a los cuerpos de la función pública universitaria, les permita el desarrollo y promoción de su carrera docente (21).

El artículo 12 del Real Decreto 898/1985 prohíbe, con carácter general, que los profesores universitarios se matriculen como alumnos en cualquiera

---

(21) A juicio de DEL VALLE PASCUAL, Juan Manuel (1993): pp. 187, no existe un concepto jurídico de carrera docente, de la misma manera que tampoco hay elementos secuencializados de los diferentes pasos que permita la promoción profesional del profesorado, de acuerdo con la Ley de Reforma Universitaria de 1983. Véase también DEL VALLE PASCUAL, Juan Manuel (1995): pp. 443-449 y ALEGRE ÁVILA, Juan Manuel (2001): pp. 15-21.

de los centros donde impartan docencia aunque no obstante —y esto es lo importante— los profesores pertenecientes al extinto Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas universitarias (TEU), previa autorización expresa del Rector podrán matricularse en los cursos de Licenciatura cuando posean únicamente el Título de Diplomado; y lo mismo se admite para la matriculación en los Programas de doctorado, cuando sean Licenciados y con el fin de obtener el Título de Doctor.

En iguales términos se pronuncia el artículo 25 del Real Decreto 898/1985, en relación con los profesores asociados y visitantes, que no pertenecen a los cuerpos de la función pública docente.

#### **D) Las ayudas económicas para la formación e investigación del PDI**

Como complemento a las medidas anteriores, las Universidades suelen conceder ayudas económicas al PDI para la realización de las actividades de formación, sin las cuales perderían efectividad.

Nuevamente, es la autonomía universitaria en su manifestación presupuestaria la que permite reconocer este tipo de ayudas a la investigación aunque en otros casos, dichas ayudas responden al citado Programa europeo Erasmus-PDI o a otras fuentes de financiación, públicas o privadas (22).

#### **E) La situación administrativa de comisión de servicios**

La garantía de la formación del PDI también requiere regularizar su vínculo jurídico con la Universidad, para lo cual se han de reconocer las oportunas situaciones administrativas, que amparen la modificación en la relación de servicio en la correspondiente Universidad.

En este caso, la situación administrativa reconocida a los profesores universitarios que pertenecen a los cuerpos de la función pública docente es la comisión de servicios, de acuerdo con el artículo 6 del Real Decreto 898/1985, sobre régimen del profesorado universitario, por el que se prevé una especialidad para esta situación administrativa, al disponer que a petición de una Universidad u organismo público, los Rectores podrán conceder comisiones de servicio al profesorado por un curso académico, renovable conforme a lo dispuesto en las normas estatutarias de la respectiva Universidad. La retribu-

---

(22) En aplicación del citado Programa Erasmus, por ejemplo, se ha publicado el Acuerdo del Rectorado de la Universidad de Málaga de 20 de noviembre de 2012, por el que se convocan ayudas de movilidad de formación para PDI durante el curso 2012-2013, con arreglo a las previsiones del Programa Erasmus.

ción de los profesores correrá siempre a cargo de la Universidad u organismo público receptor.

Ciertamente se trata de un reconocimiento limitado a los profesores que ostentan la condición de funcionarios de los correspondientes cuerpos docentes, aunque la aplicación a los profesores con contrato laboral indefinido podría encontrar acomodo a través de la suscripción del oportuno convenio entre la Universidad y el centro en que el PDI laboral desarrollará su formación. Es obvio que dicha situación no puede reconocerse unilateralmente por parte de la Universidad de origen, atendida la naturaleza jurídica de la relación laboral que une al PDI con esa concreta Universidad; lo cual es una diferencia con el PDI funcionario, cuya pertenencia a cuerpos estatales de carácter interuniversitario o comunicable admite la situación administrativa de comisión de servicios (STC 26/1987, 146/1989 y 235/1991) (23).

### **3. La protección social vinculada al derecho a la igualdad entre hombres y mujeres**

En este apartado nos referimos a los instrumentos que, más allá de las disposiciones generales en materia de igualdad entre hombres y mujeres, son de especial incidencia en la protección social del PDI. En esta dirección, la previsión de ciertas estructuras orgánicas creadas en el seno de las Universidades y la adopción de otras medidas de promoción, son dos ámbitos a destacar.

#### **A) Los instrumentos de naturaleza orgánica**

La creación de estructuras orgánicas para la protección del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres se reconoce, con carácter general, en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), por relación a la creación de Unidades de Igualdad, Observatorios y otras estructuras orgánicas destinadas al mismo fin.

En el ámbito de la Universidad, la Disposición Adicional duodécima de la LOU concreta este mandato general al exigir a todas las Universidades la creación de una estructura orgánica, concebida en la Ley como *Unidades de Igualdad*, para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

---

(23) La STC 26/1987 afirma el carácter de funcionarios interuniversitarios o comunicables de los miembros de los cuerpos docentes universitarios por ser inherente la existencia de un régimen uniforme de acceso y selección del profesorado en todas las Universidades.

Más tarde, la STC 146/1989 reiteró la anterior doctrina en relación a la provisión de plazas de los cuerpos docentes universitarios.

Hoy, todas las Universidades públicas españolas cuentan con una *Unidad de Igualdad*, que se rige por los correspondientes Estatutos.

Pero además, en uso de su autonomía, distintas Universidades han previsto otras estructuras orgánicas encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres. Es el caso, por ejemplo, de la Universidad Autónoma de Madrid, que ya en 1993 constituyó el *Instituto Universitario de Estudios de la Mujer* (IUEM) y más tarde, en 2007, el *Observatorio de Género*.

También cuentan con un *Observatorio para la Igualdad de Género* la Universidad de Zaragoza; la *Universitat Autònoma de Barcelona* y la *Universitat Rovira i Virgili de Tarragona*, por ejemplo.

Otras Universidades han desarrollado estructuras orgánicas de más amplia composición como la *Oficina para la Igualdad* de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla; la *Comissió per a la igualtat de gènere* de la *Universitat de Barcelona*; o el *Centre d'Igualtat d'oportunitats i promoció de les dones* de la *Universitat de Lleida*.

Mayor trascendencia tiene la creación de la *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria* (RUIGEU), que reúne todas las unidades, oficinas, observatorios, comisiones, secretariados de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de las Universidades españolas que voluntariamente se han adherido a la Red.

En definitiva, las previsiones orgánicas son determinantes para garantizar la implantación de otras medidas garantes de la igualdad, que seguidamente analizamos.

## **B) Los Planes de igualdad y otras medidas encaminadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres**

Las Universidades, en su consideración de Administraciones públicas están obligadas a respetar la igualdad entre hombres y mujeres mediante la implantación de un Plan de igualdad, que es una de las medidas más importantes de las que prevé la Ley Orgánica 3/2007.

En efecto, la obligación de negociar el Plan de igualdad es clara, de acuerdo con la Disposición Adicional octava del EBEP, por referencia a todas las Administraciones y lo único que singulariza a las Universidades es su concreto ámbito de aplicación a la comunidad educativa y, en lo que ahora interesa, la necesidad de negociación con todos los colectivos afectados (24).

---

(24) FABREGAT MONFORT, Gemma (2013): pp. 133-134, sostiene la adecuación de negociación conjunta de los Planes de Igualdad para los colectivos de funcionarios y laborales en el seno de las Mesas Generales de Negociación.

También garantizan el derecho a la igualdad las disposiciones encaminadas a lograr la paridad entre hombres y mujeres en los distintos órganos y estructuras de la Universidad.

En este ámbito, el artículo 13 de la LOU remite a los Estatutos de las Universidades la determinación de las normas electorales aplicables a los órganos de gobierno y representación de las Universidades públicas, con la previsión de que deberán propiciar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados.

Este mismo fin se encuentra en el artículo 41.1 de la LOU, al establecer que la investigación de calidad y la gestión eficaz de la transferencia de conocimiento y tecnología deberán garantizar el fomento y la consecución de la igualdad.

Y en esta dirección, por ejemplo, puede destacarse la elaboración de una *Guía del lenguaje no sexista* realizada por la Oficina de Igualdad de la UNED; o de la *Guía de tratamiento no sexista de la información y la comunicación*, elaborada por la Universidad Jaume I de Castellón.

También la RUIGEU ha creado una revista digital —«Con la A»— en que se publican artículos científicos elaborados desde un tratamiento no sexista de la información que fomente la paridad; lo cual abunda en la consecución de la igualdad como una manifestación más de la protección social del PDI.

#### **4. La protección social por motivo de la conciliación de la vida personal y familiar**

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en su desarrollo, la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, han introducido ciertos instrumentos de protección social que son de aplicación a todo el PDI en su condición de trabajadores o empleados (25).

No obstante, más allá de estas disposiciones de general aplicación y aunque la autonomía universitaria permite otras opciones, las Universidades han escogido el acuerdo social para reconocer un conjunto de medidas enca-

---

(25) Véase la Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos (BOE de 16 de diciembre de 2005).

minadas a facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de su personal docente, aunque en algunos casos se extiende al personal no docente (26).

Estas medidas, que pueden ser de distinto alcance, se articulan a través de los denominados *Plan Concilia*, y se proyectan sobre ámbitos tales como el horario flexible o los permisos y licencias que, aun respetando lo que se ha dicho en los apartados anteriores, permiten su concreción de acuerdo con la finalidad de conciliar la vida personal y familiar con la profesional al servicio de la Universidad.

Dos ejemplos muy tempranos de este instrumento no sirven para mostrar el alcance del acuerdo social en este ámbito. Nos referimos al *Plan Concilia* de la Universidad de Cantabria, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 7 de junio de 2007; y al *Plan Concilia* de la Universidad de Zaragoza, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 22 de noviembre de 2006, sin perjuicio de otros muchos más recientes (27).

## **A) El horario flexible y la adaptación de la jornada**

Para la conciliación de la vida laboral y personal, el PDI puede tener un horario flexible, que se calculará sobre la jornada docente del profesor, entendida como el horario fijo de la jornada, en la forma que se ha dicho en los apartados anteriores.

A tal efecto, es imprescindible conocer las disposiciones del plan de ordenación docente (POD) que la Universidad ha dispuesto para el curso académico en que se solicite la flexibilidad horaria.

Ciertamente, atendiendo a las peculiaridades del sistema para la concreción del horario del PDI, la aplicación del horario flexible resulta compleja en la medida en que responde a la oferta académica de cada Universidad, que es cambiante. No obstante, lo que nos parece importante, desde la perspectiva de la protección social del profesorado es que se garantice al PDI la opción de disfrutar de un horario flexible.

Por otra parte, también la posibilidad de adaptación de la jornada laboral es un instrumento adecuado para la conciliación de la vida laboral y

---

(26) La extensión al personal no docente debe adaptarse a las previsiones del Real Decreto Legislativo 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; y a la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, en lo que sea de aplicación.

(27) En la actualidad, la mayoría de Universidades tiene su correspondiente Plan. Véanse entre otros, el Plan Concilia del PDI de la Universidad de Murcia, aprobado por Acuerdo de 19 de junio de 2006, entre la Gerencia y las organizaciones sindicales CC.OO., CSI.CSIF y FETE-UGT; o el Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 18 de mayo de 2010.

familiar. Así, por ejemplo, el *Plan Concilia* de la Universidad de Zaragoza reconoce que la reducción de la jornada constituye un derecho individual de todo empleado público; aunque contempla situaciones concretas como por ejemplo la reducción de jornada por razones de guarda legal de un menor de doce años o de un anciano, discapacitado físico, psíquico o sensorial o de un familiar hasta el segundo grado. También cabe la reducción de jornada por razones de enfermedad muy grave de familiares de primer grado y por razón de violencia de género (28).

## **B) Las vacaciones**

Como se ha dicho en los apartados anteriores, con objeto de promover la conciliación de vida laboral y familiar es posible autorizar el disfrute de las vacaciones en períodos distintos del mes de agosto —que es la regla general en el ámbito de la Universidad, de acuerdo con el calendario lectivo—, siempre que estén cubiertas las necesidades del servicio.

## **C) Los permisos por razón de la conciliación**

El reconocimiento de permisos en favor del PDI por razón de la conciliación de la vida laboral y personal comprende las ausencias retribuidas, que son aquellas en que se solicita permiso para abandonar el puesto de trabajo por un período de tiempo inferior a la jornada completa, siempre que la ausencia afectase a la impartición de la docencia de los estudiantes de acuerdo con el plan de ordenación docente (POD); en cuyo caso deberá justificarse la necesidad de su realización en el horario en que estuvieran previstas dichas actividades docentes.

En uso de su autonomía, las Universidades han concretado las causas que justifican este tipo de permisos, Así, por ejemplo, el *Plan Concilia* de la Universidad de Zaragoza prevé el permiso para acompañar al médico a hijos y parientes de primer grado; para cumplir un deber inexcusable de carácter público, personal o familiar; para asistir a reuniones de coordinación en los centros de educación especial; para recibir atención médica general o sometimiento a técnicas de fecundación asistida; para asistir a las clases de preparación al parto y realización de exámenes prenatales; y por hospitalización de hijos prematuros.

---

(28) También el citado Plan Concilia de la Universitat Politècnica de València aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 18 de mayo de 2010, contempla la posibilidad de reducir la jornada, con disminución proporcional de la retribución, para el caso de guarda legal de un menor de 12 años, o por tener a cargo persona que necesite especial dedicación o que tenga una discapacidad superior al 33%.

Pero junto a las ausencias retribuidas, el PDI goza asimismo de los permisos y licencias que por razón de conciliación se reconocen a todos los empleados públicos; aunque las Universidades pueden mejorar estas previsiones a través de la negociación colectiva o de la potestad de autonormación.

Siguiendo con el ejemplo que hemos tomado como referencia, el *Plan Concilia* de la Universidad de Zaragoza recoge los permisos retribuidos por maternidad, que pueden disfrutarse a tiempo completo o parcial; por lactancia; para desplazamiento previo por adopción internacional; por paternidad; por adopción o acogimiento; por interrupción del embarazo con distinción entre el caso de no supervivencia del recién nacido o aborto de un feto viable y el caso de interrupción del embarazo sin Incapacidad Transitoria; por fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta primer grado y hermanos o de familiares hasta segundo grado.

#### **D) La situación administrativa de Excedencia**

La conciliación de la vida familiar y laboral también se articula a través del reconocimiento de la situación administrativa de excedencia en favor del PDI. De nuevo, la modificación de la relación laboral con la Universidad encuentra acomodo a través del reconocimiento de situaciones administrativas aunque en este caso, y al contrario que la situación de servicios especiales, la excedencia puede reconocerse no sólo al PDI funcionario sino también al laboral, pues en ambos casos sólo se ve afectada la Universidad en que se presta el servicio docente.

Las fuentes para la adopción de esta medida pueden ser de variada naturaleza, y se admite tanto la potestad normativa de la Universidad como su capacidad de negociación colectiva.

Así, por ejemplo, el *Plan Concilia* de la Universidad de Zaragoza reconoce la situación de excedencia por cuidado de hijos y familiares; la excedencia voluntaria por agrupación familiar y la excedencia por violencia de género, en mejores condiciones que la regulación básica contemplada en el EBEP para todos los empleados públicos.

#### **E) La movilidad del PDI para garantizar la conciliación**

Por último, con motivo de garantizar la conciliación entre la vida laboral y profesional, las Universidades reconocen la movilidad del PDI a través del cambio de puesto de trabajo.

Es el caso del citado *Plan Concilia* de la Universidad de Zaragoza, que concreta la movilidad mediante el cambio de puesto de trabajo —sea por violencia de género o para la protección a la salud— y el traslado de

la empleada pública por protección a la maternidad o por motivos de salud propios, del cónyuge o de los hijos.

No obstante, dadas las singularidades del PDI, que se ordena en cuerpos de la función pública o en personal laboral adscrito a distintas áreas de conocimiento, estas garantías pueden ser de difícil aplicación en la medida en que debe haber una vacante que pueda proveerse por el profesor del área correspondiente. En estos casos, la autonomía universitaria, a través de su potestad de autoorganización, debe desplegar todo su ingenio en la creación de estructuras capaces de garantizar este tipo de movilidad para el PDI.

## **5. La protección social por razón de la violencia de género**

Algunas de las medidas para la protección social por razón de la violencia de género previstas para el PDI se engloban en otros ámbitos de protección, a los que hemos hecho referencia a lo largo de la exposición.

No obstante, en este apartado sistematizamos todas estas medidas para su mejor comprensión, por referencia a la concesión de permisos; a la movilidad por cambio de puesto de trabajo y al derecho preferente; a la situación administrativa de excedencia y a la aprobación de programas específicos y protocolos de actuación por razón de la violencia de género.

### **A) La concesión de permisos**

En su condición de empleadas públicas, las profesoras de Universidad gozan de los permisos que con carácter general se prevén para este tipo de trabajadoras en el caso de violencia de género, en los términos reconocidos en el artículo 49 del EBEP (29).

No obstante, como se ha dicho, la autonomía universitaria permite ampliar estos permisos; y así se reconoce en algunas disposiciones universitarias a las que nos hemos referido en el apartado relativo a la conciliación de la vida personal y familiar, que permiten justificar ausencias y faltas de puntualidad, además de permisos específicos por razón de la violencia de género.

### **B) La movilidad por cambio del puesto de trabajo y los derechos preferentes**

También la situación de violencia de género otorga cierta protección social al PDI, por ejemplo, en el marco de los Acuerdos que puedan suscribirse por las Universidades.

---

(29) Con mayor detalle, BELANDO GARÍN, Beatriz (2008).

Es el caso contemplado en el *Plan Concilia* de la Universidad de Zaragoza, por referencia al cambio de puesto de trabajo por violencia de género como una forma de movilidad geográfica de las empleadas públicas; lo cual se mejora permitiendo a la empleada hacer uso del derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo en diferente unidad administrativa, en la misma o distinta localidad, siempre que sea de la misma categoría o nivel profesional, en los casos en que así los determine el órgano judicial correspondiente por ostentar la condición de víctima de violencia de género.

En todo caso, el puesto de trabajo al que opte tendrá carácter provisional, pudiendo la trabajadora volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Al igual que hemos dicho en el apartado anterior, estas previsiones son de difícil encaje para el PDI en la medida en que el puesto de trabajo responde a distintas áreas de conocimiento.

### **C) La situación administrativa de Excedencia**

El Estatuto Básico de Empleado Público ha introducido para todas las empleadas públicas la posibilidad de obtener una excedencia por razón de violencia de género, aunque ya el artículo 29.8 de la Ley Orgánica 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconocía el derecho a una excedencia por razón de violencia de género de la mujer, limitado entonces a la mujer funcionaria.

No obstante, es el acuerdo social el que ha facilitado en mayor medida el reconocimiento de situaciones administrativas del PDI. De nuevo, el Plan Concilia se ofrece como un instrumento muy adecuado para la protección social que, por ejemplo, en el caso de la Universidad de Cantabria permite reconocer esta situación administrativa sin necesidad de haber prestado un tiempo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Además, durante los seis primeros meses, la profesora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

### **D) Los Programas específicos y los Protocolos de actuación**

La LOU, en su Disposición Adicional cuarta prevé la coordinación entre las Universidades y las Administraciones competentes para establecer Programas Específicos destinados a las víctimas de violencia de género, entre otras situaciones de riesgo como pueden ser el terrorismo o la discapacidad.

Con ello se pretenden desarrollar medidas encaminadas a garantizar que las víctimas puedan recibir ayuda personalizada y las adaptaciones necesarias en el régimen docente, a través de la coordinación interadministrativa.

En verdad, esta disposición de la Ley es una especialidad que se proclama para el ámbito universitario, a modo de concreción de las previsiones que con carácter general recogen el artículo 62 y la Disposición final sexta de la citada Ley 3/2007, por referencia al compromiso que deben asumir las Administraciones Públicas de negociar con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En esencia, y sin perjuicio de la coordinación interadministrativa que permitiría extender los protocolos y demás programas aprobados por la Administración competente a las Universidades; la autonomía universitaria facilita la concreción de esta tarea en cada una de ellas.

Este es el caso, por ejemplo, del Protocolo para la Prevención y Protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la Universidad de Cádiz, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 22 de junio de 2011.

No obstante, también el acuerdo social es cauce adecuado para este fin; y así se ha reconocido a través de los correspondientes *Plan Concilia* que, en algunos casos, incorporan en su seno el correspondiente Protocolo (30). En otras ocasiones, el Protocolo forma parte de los correspondientes Planes de Igualdad, como es el caso de la Universidad del País Vasco (31).

Lo que con todo esto se evidencia es la versatilidad de la autonomía universitaria en la elección de la fuente normativa que permitirá la adopción de las correspondientes medidas.

## **6. La protección social en el ámbito de las prestaciones sociales**

De acuerdo con la sistemática de nuestra exposición, bajo el epígrafe relativo a las prestaciones sociales incluimos las medidas de asistencia a la salud laboral o de protección vinculadas a la seguridad social, deteniendo la atención únicamente en las singularidades de interés para la exposición.

---

(30) Véanse, por ejemplo, los citados Plan Concilia de las Universidades de Cantabria y de Zaragoza, entre otros.

(31) Véase el punto 3.3. del *I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la UPV/EHU* (2010/13).

## **A) El régimen de Seguridad Social**

La protección social que ofrece el sistema de seguridad social responde a las distintas relaciones del PDI, en función de su pertenencia a los cuerpos de la función pública universitaria o a su relación contractual de naturaleza laboral.

La extensión y particularidades de este régimen exceden de nuestras pretensiones, por lo que únicamente queremos resaltar la trascendencia que para el PDI tienen las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de enero, que prevé la integración en el régimen general de seguridad social de todos los empleados públicos de nuevo ingreso con independencia de su carácter de funcionario o personal laboral, a partir del 1 de enero de 2011 (32).

En efecto, la inclusión obligatoria de todo el PDI en el Régimen General de la Seguridad Social puede afectar muy directamente a quienes accedan a la condición de funcionario, en la medida en que les serán de aplicación las condiciones de protección en materia de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad y jubilación propias de este régimen general, lo cual puede tener importantes consecuencias.

En primer lugar, se produce una dualidad de regímenes de protección social para personas de un mismo cuerpo docente de la función pública; que se suma a la dualidad entre profesores funcionarios y con contrato laboral que caracteriza a los docentes universitarios.

Pero lo que parece más importante es que este nuevo sistema incrementará los costes de Seguridad Social con cargo a los presupuestos de la correspondiente Universidad, que hasta el momento eran asumidos por la Administración del Estado cuando se trataba de profesores pertenecientes a los cuerpos de la función pública; y ello puede suponer una precarización laboral del PDI, que verá afectado el derecho a la carrera docente porque desde un enfoque puramente económico, poco incentivo pueden tener ahora las Universidades en la contratación de profesores funcionarios o en la promoción de los profesores en régimen laboral hacia las figuras propias de la función pública docente, si han de asumir un mayor coste en concepto de Seguridad Social del PDI.

## **B) Las medidas de asistencia social**

La adopción de medidas de asistencia social en favor del PDI muestra el alcance de la autonomía universitaria en todo su esplendor, al dar entrada a

---

(32) Con más detalle, véase MAGALLÓN ORTÍN, Moisés (2013): pp. 213-234; y PÉREZ ALONSO, M<sup>o</sup> Antonia (2013): pp. 235-278.

un amplio abanico de medidas de asistencia o ayuda social para todo el PDI, funcionario y laboral.

Estas medidas pueden ser muy variadas y comprenden aspectos tales como anticipos, ayudas económicas para la formación, para material de apoyo docente o para tratamientos médicos.

La propia finalidad justifica que estas medidas atiendan no sólo a las situaciones personales del PDI sino también de sus hijos o familiares, cuando se den las circunstancias de necesidad que en cada caso se determinen.

Así se reconoce, por ejemplo, en el Reglamento y Plan de Acción Social de la Universidad de Granada, aprobado por la Comisión de Acción Social con fecha 8 de marzo de 2004; y en la Resolución del Rectorado de la Universitat de València de 26 de junio de 2012, relativa a la asistencia social correspondiente al ejercicio 2009; en cuyo marco se conceden ayudas al PDI y su unidad familiar para la formación universitaria y no universitaria; para prótesis oculares, auditivas o cocleares; o para cirugía o tratamientos dentales, entre otras muchas situaciones de necesidad (33).

### **C) Las medidas de salud laboral**

Desde la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo contenido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; las Universidades deben garantizar la prevención y vigilancia de la salud de la comunidad universitaria.

De acuerdo con la citada Ley 31/1995, el objetivo de protección de la salud laboral se cumple con la creación de una estructura orgánica, los *Gabinetes de Salud*, a los que se encomiendan dos tareas fundamentales: la promoción de la seguridad y la salud de la comunidad universitaria mediante la aplicación de medidas; y el desarrollo de todo tipo de actividades preventivas de los riesgos derivados del trabajo, en este caso, del ejercicio de la docencia e investigación en el seno de la Universidad.

Así, en el área de Prevención de tales Gabinetes se asesora e informa a la comunidad universitaria; pero también se diseñan y coordinan planes y programas de actuación preventiva en que se evalúan los factores de riesgo derivados del trabajo del PDI.

---

(33) Otras muchas Universidades se pronuncian en igual sentido. Véase, por ejemplo, la Resolución rectoral de 22 de enero de 2014, por la que se publica la convocatoria de ayuda, asistencia y situación de especial dificultad a favor del personal de la Universidad de Sevilla.

Por su parte, el área de Medicina del Trabajo se ocupa de la vigilancia y control de la salud en el trabajo, de acuerdo con las exigencias contenidas en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22) y en el Reglamento de los Servicios de Prevención (artículo 37).

En este ámbito, la norma legal fija ciertas exigencias para la protección de la salud laboral, de obligado cumplimiento, sin perjuicio de su mejora a través de la negociación colectiva o de la potestad reglamentaria atribuida como manifestación de la autonomía universitaria.

Por otra parte, también la discapacidad del PDI goza de un ámbito específico de protección social que no sólo se atiende desde la perspectiva de la asistencia social o ayuda laboral, sino también desde la propia prestación del servicio educativo a que nos hemos referido en el primer apartado, y que por ejemplo admite una reducción en la carga lectiva o ajustes en el modo en que se ofrece la docencia (material pedagógico específico, por ejemplo).

## **7. La protección social tras el cese de la relación de servicio**

La contingencia de jubilación se encuentra sometida al régimen general del empleado público. No obstante, en ejercicio de la autonomía universitaria podemos identificar ciertos ámbitos con un régimen singular de protección social para el PDI.

Entre estas peculiaridades se encuentra la regulación de la jubilación y la posibilidad de ostentar la condición de profesor emérito; la suscripción de Planes de jubilación por parte de las Universidades, con objeto de realizar aportaciones en favor del PDI; y el reconocimiento de ciertos permisos vinculados a la edad de jubilación.

### **A) La jubilación y la condición de profesor emérito**

La primera de las singularidades que podemos identificar afecta a la edad de jubilación del PDI.

Frente al régimen general, que tiene fijada la edad de jubilación forzosa en 70 años de edad, sin perjuicio de la aplicación transitoria de la nueva regulación estatal (34), el PDI puede jubilarse voluntariamente con carácter

---

(34) No obstante, véase la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, con las modificaciones introducidas por Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social y por Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

anticipado a los 65 años (Disposición Adicional vigésimo tercera de la LOU), aunque el cese de la relación laboral puede producirse a la finalización del curso académico en el que se hubiere cumplido la correspondiente edad, si así lo solicita el interesado.

Ahora bien, el artículo 54 Bis de la LOU permite que las Universidades, de acuerdo con sus Estatutos, puedan nombrar como profesores eméritos al profesorado jubilado que haya prestado servicios destacados a la Universidad.

Ciertamente, la prolongación de la docencia después de cumplir la edad de jubilación no puede calificarse de una situación de protección social en estrictos términos; aunque para valorar la medida debe atenderse al beneficio que estos profesores pueden aportar a la Universidad por sus méritos, historial académico y servicios. Precisamente por ello, la condición de profesor emérito lleva consigo un régimen especial, en el que se limita la carga docente y otras responsabilidades académicas (35).

Por otra parte, se ha resaltar que la LOU se refiere a profesorado sin distinción entre profesores funcionarios y en régimen laboral, por lo cual ha de admitirse igualmente la condición de profesor emérito al PDI laboral perteneciente a las categorías docentes estables (contratado Doctor y colaborador). Algunas Universidades así lo han reconocido expresamente a través de la negociación colectiva (36).

## **B) Las aportaciones a Planes para la contingencia de jubilación**

También en el ámbito de la negociación colectiva, las Universidades pueden mejorar la protección social del PDI ante la contingencia de la jubilación a través de la suscripción de Planes de pensiones o contratos de seguro colectivos que permiten una mejor cobertura de la contingencia.

---

(35) En desarrollo del artículo 54 Bis de la LOU, véase el artículo 22 del Real Decreto 898/1985, en relación con el nombramiento de los profesores eméritos, que tendrá carácter honorífico y les permite realizar todo tipo de colaboraciones con la Universidad que los nombre, en la forma que establezcan sus Estatutos; así como tener obligaciones docentes y de permanencia diferentes a los regímenes de dedicación del resto del profesorado y, preferentemente, la impartición de seminarios y cursos monográficos y de especialización. No obstante, no podrán desempeñar ningún cargo académico universitario.

(36) Por ejemplo, véase el artículo 15 del I Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las Universidades públicas de Castilla y León, aprobado por Resolución de 22 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el Depósito y la publicación del I Convenio Colectivo del Personal Laboral Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León, con el Código 7800435 [BOCYL de 16 de junio de 2008].

No obstante, se trata de un ámbito que ha sufrido importantes modificaciones en el actual contexto de crisis económica, de acuerdo con el Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre, por el que se prohíbe a las Universidades realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de la jubilación (37).

### **C) Los permisos vinculados al momento de la jubilación**

Otra de las medidas de protección social vinculadas a la contingencia de jubilación es el reconocimiento por parte de las Universidades, en el marco de la negociación colectiva, de ciertos permisos retribuidos para el PDI al que falte poco tiempo para su jubilación o que estén en procesos de recuperación por enfermedad.

## **8. La protección social de contenido económico**

Junto al salario base, la existencia de ciertos complementos económicos previstos para el PDI puede considerarse como una medida de protección social de los profesores universitarios, sin perjuicio de su articulación técnica a través de la estructura salarial propia de todo empleado público (38).

En este sentido y como una manifestación más de la autonomía universitaria, la LOU prevé que las Comunidades Autónomas puedan establecer retribuciones adicionales para el profesorado, que serán concedidas por el Consejo Social a propuesta del Consejo de Gobierno de cada Universidad y dentro de los límites que para este fin establezcan las Comunidades Autónomas (artículos 55.2 y 69.3) (39).

---

(37) El Real Decreto-Ley 20/2011 es mucho más preciso al disponer que en el año 2012 no se incrementarán las cuantías de la masa salarial, en su caso, establecidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, sin perjuicio de las que correspondan conforme las previsiones establecidas en el precepto (artículos 2, 3 y 4).

(38) Sobre las peculiaridades del sistema retributivo de los profesores pertenecientes a los cuerpos de la función docente universitaria ALEGRE ÁVILA, Juan Manuel (1989): p. 466, sostiene que puede conducir a claras distorsiones que desnaturalicen la esencia de los conceptos retributivos correspondientes a los complementos de destino y específico.

(39) De acuerdo con el artículo 55.2 de la LOU, las Comunidades Autónomas podrán establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos. En la misma dirección, el artículo 69.3 de la LOU establece que las Comunidades Autónomas podrán, asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes,

Se trata de una competencia autonómica en desarrollo de la normativa estatal básica en materia retributiva en virtud de la cual las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo que las Universidades dispongan en uso de su autonomía, pueden mejorar las retribuciones del PDI ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión.

Entre estas retribuciones se encuentran los complementos específicos vinculados a los méritos docentes (quinquenios) o a los méritos de investigación (sexenios) que, en esencia, tratan de reconocer las singularidades en la prestación del servicio de la educación superior, que comprende la docencia, la investigación y la gestión universitaria.

### **A) Los complementos por méritos docentes (quinquenios)**

De acuerdo con el artículo 2.3 c) del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, el PDI funcionario podrá someter a evaluación ante el Rector de la Universidad la actividad docente realizada durante el período de cinco años.

La evaluación sólo podrá ser objeto de dos calificaciones, favorable o no favorable; y por cada tramo docente evaluado favorablemente se adquirirá y consolidará un componente por méritos docentes del complemento específico con una cuantía anual que dependerá del cuerpo de la función pública docente al que pertenezca.

No obstante, la mayoría de las Universidades han ampliado el ámbito subjetivo de este complemento específico al profesorado indefinido en régimen de Derecho laboral a tiempo completo, lo cual es una medida de protección social de amplio calado para el PDI (40).

Lo que el quinquenio reconoce a través del complemento salarial es la calidad de la docencia impartida por el PDI aunque sorprendentemente, también permite valorar la docencia impartida en otros cuerpos de la función pública

---

investigadores, de desarrollo tecnológico, de transferencia de conocimiento y de gestión por el ejercicio de las funciones a las que se refieren los artículos 33, 41.2 y 3. Dentro de los límites que para este fin fijen las Comunidades Autónomas, el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno de la universidad, podrá acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos.

(40) Véase, por ejemplo, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2010, por el que se aprueba el Reglamento para el reconocimiento de complementos salariales al profesorado contratado doctor y colaborador de la Universitat de València por méritos docentes e investigadores (ACGUV 44/2010). Véase asimismo la Resolución de 2 de diciembre de 2002, de la Dirección General de Enseñanzas Universitarias, por la cual se publica el Acuerdo de la Comisión Valenciana de Acreditación y Evaluación de la Calidad del sistema universitario valenciano.

docente, muy concretamente, en los niveles de educación secundaria; para dar clara respuesta al PDI que con anterioridad impartió este tipo de enseñanza.

La valoración de estos méritos exige, además del período de cinco años, la implantación de mecanismos objetivos de acreditación de la calidad de la enseñanza, para cuyo fin, la ANECA ha elaborado el *Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario* (DOCENTIA), con el objeto de ayudar a las Universidades en el diseño de mecanismos propios para gestionar la calidad de la actividad docente del profesorado universitario y favorecer su desarrollo y reconocimiento (41).

La autonomía universitaria admite una pluralidad de sistemas de evaluación de la calidad cuya dificultad se encuentra, principalmente, en la fijación de criterios objetivos para la evaluación individual de los méritos docentes del profesor; uno de los cuales es la satisfacción del alumnado, que se ha de medir a través de sistemas que incorporen evaluadores externos, para garantizar la objetividad. Junto a este parámetro, se encuentran otros más objetivos, como el transcurso del período de cinco años o el cumplimiento de las obligaciones por parte del PDI.

## **B) Los complementos por méritos de investigación (sexenios)**

También el Real Decreto 1086/89, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario contempla un complemento de productividad derivado de la evaluación de la actividad investigadora realizada cada seis años por el PDI; con el límite de que en ningún caso la cuantía del complemento podrá superar el número correspondiente a seis evaluaciones (42).

Se trata de un complemento establecido para los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios, aunque algunas Universidades lo han extendido a los profesores sujetos a Derecho laboral mediante contrato indefinido (43). Otras Universidades han ido más allá al extenderlo también al profesorado contratado no permanente e interino (44); lo cual es un elemento importante para la protección social del PDI laboral.

---

(41) Las indicaciones de la ANECA a través del Programa DOCENCIA pueden consultarse en la dirección electrónica de la Agencia.

(42) Sobre la complejidad del control jurídico de las decisiones adoptadas por la ANECA o la CNAI en materia de valoración de la investigación véase LASAGABASTER HERRARTE, Iñaki (2013): p. 32.

Véase también RODRÍGUEZ DE SANTIAGO, José M<sup>o</sup> (2012): pp. 225-252.

(43) Es el caso, por ejemplo, de la Universitat de València, cuyo Acuerdo del Consejo de Gobierno 44/2010, de 16 de febrero aprobó el Reglamento para el reconocimiento de complementos salariales al profesorado contratado doctor y colaborador.

(44) Es el caso de la Universidad de Oviedo, que mediante Acuerdo de colaboración entre la Universidad y la Agencia autonómica de evaluación de 10 de febrero de 2009 ha extendido el citado complemento autonómico a todo el personal laboral.

En todo caso, la evaluación de la actividad investigadora corresponde a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), que anualmente establece la oportuna convocatoria y los criterios específicos para cada uno de los campos de evaluación, de acuerdo con los cuales se reconocerán los correspondientes sexenios (45).

### **C) Los complementos por cargo académico**

Otro tipo de complementos salariales propios del PDI son los devengados por el ejercicio de cargos académicos en el ámbito de la Universidad, que tiene su reconocimiento económico en función de las responsabilidades que se asuman (Rector, Decano, Director de Escuela, Director de Departamento...) en el seno de la correspondiente Universidad.

A tal fin, los Estatutos de la Universidad o el posterior desarrollo reglamentario establecerán cuáles son los cargos académicos que tienen asignado el correspondiente complemento, así como su cuantía, devengo y régimen de incompatibilidades.

En esencia, este complemento trata de reconocer la dedicación a la gestión universitaria, que es una tarea más del PDI de las Universidades, por lo que la compensación económica, como medida de protección social, se ha de valorar muy positivamente.

## **III. CONCLUSIONES**

La autonomía universitaria ofrece amplias posibilidades para la protección social del PDI, atendidas las singularidades de la función docente e investigadora del profesorado al servicio de la Universidad pública.

Ciertamente, la pertenencia a los distintos cuerpos de la función pública universitaria ofrece un mayor ámbito de protección social que, no obstante, la autonomía universitaria se encarga de ampliar al personal sujeto a Derecho laboral.

La negociación colectiva se ha mostrado en este ámbito como herramienta basal aunque también las potestades normativa y de autoorganización de las Universidades permiten alcanzar cotas importantes en garantía de la protección social del profesorado.

La variedad de situaciones que se han mostrado a lo largo de la exposición es buen ejemplo del reconocimiento de la autonomía universitaria a cada una

---

(45) La última convocatoria se ha publicado mediante Resolución de 21 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la CNEAI (BOE de 2 de diciembre de 2013).

de las Universidades y nos ha permitido detectar ciertos ámbitos en los que el PDI está necesitado de protección social.

#### IV. BIBLIOGRAFÍA

- ALEGRE ÁVILA, Juan Manuel (1989), «El régimen retributivo del personal funcionario docente universitario: ámbito y extensión del complemento específico», *Revista Española de Derecho Administrativo*, n° 63, pp. 457-472.
- ALEGRE ÁVILA, Juan Manuel (2001), «El sistema de carrera administrativa: El llamado derecho al cargo», *Revista de estudios locales, CUNAL*, n° 49, pp. 15-21.
- BELANDO GARÍN, Beatriz (2008), «La violencia de género en el nuevo estatuto básico del empleado público», *La Ley*, 26 de febrero de 2008.
- CARRO FERNÁNDEZ-VALMAYOR, José Luis (1977), «Libertad científica y organización universitaria», *Revista Española de Derecho Administrativo*, n° 13, pp. 211-217.
- CUETO PÉREZ, Miriam (2002), *Régimen jurídico de la investigación científica: la labor investigadora en la Universidad*, Editorial CEDECS.
- CUETO PÉREZ, Miriam (2003), «Régimen Jurídico de la Investigación en la Universidad: Novedades de la LOU», *Revista de Administración Pública*, n° 161, pp. 479-512.
- DE LA CRUZ AGUILAR, Emilio (1987), *Lecciones de Historia de las Universidades*, Civitas.
- DEL VALLE PASCUAL, Juan Manuel (1995), «La Función Pública docente universitaria: diferencias entre Catedráticos y Profesores Titulares», *Revista Española de Derecho Administrativo*, n° 87, pp. 443-449.
- DEL VALLE PASCUAL Juan Manuel (1993), «El profesorado universitario y la carrera docente», *Actualidad Administrativa*, n° 12, pp. 183-191.
- DEL VALLE PASCUAL, Juan Manuel y CHAVES GARCÍA, José Ramón (1998), «Un enfoque jurídico sobre la investigación universitaria», *Actualidad Administrativa*, n° 56, pp. 945-975.
- DEL VALLE PASCUAL, Juan Manuel y GURREA CASAMAYOR, Fernando (2000), «La autonomía en el sistema educativo español», *Actualidad Administrativa*, n° 7, pp. 213-232.
- EMBIID IRUJO, Antonio (1993), «La autonomía universitaria: límites y posibilidades a través de la reciente jurisprudencia constitucional y ordinaria», *Autonomías: Revista Catalana de Derecho Público*, n° 17, pp. 9-28.
- FABREGAT MONFORT, Gemma (2013), «La implantación de los planes de igualdad en la Administración Pública», en PÉREZ ALONSO, M<sup>o</sup> Antonia, BELANDO GARÍN,

- Beatriz y FABREGAT MONFORT, Gemma (Dir.), *Derecho del empleo público*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 125-149.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Tomás Ramón (1982), *La autonomía universitaria. Ámbito y límites*, Civitas, Madrid.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo (1988), «La Autonomía Universitaria», *Revista de Administración Pública*, n° 117, pp. 7-22.
- LASAGABASTER HERRARTE, Iñaki (2013), «Reflexiones sobre la universidad, su crisis, la educación y la crisis económica», *Revista Catalana de Dret Públic*, n° 47, pp. 21-39.
- LINDE PANIAGUA, Enrique (1977), «La autonomía universitaria», *Revista de Administración Pública*, n° 84, pp. 355-370.
- MAGALLÓN ORTÍN, Moisés (2013), «Especialidades en la cotización de las Administraciones Públicas», en PÉREZ ALONSO, M<sup>o</sup> Antonia, BELANDO GARÍN, Beatriz y FABREGAT MONFORT, Gemma (Dir.), *Derecho del empleo público*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 213-234.
- MARTÍNEZ LÓPEZ-MUÑIZ, José Luis (2004), «Autonomía de los centros escolares y derecho a la educación en libertad», *Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, n° 50, pp. 454-455.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Eva M<sup>o</sup> (2011), «Confluencia de normas y principios en el régimen jurídico del PDI funcionario y laboral», *Justicia Administrativa*, n° 51, pp. 7-34.
- NOGUEIRA LÓPEZ, Alba (2004), «La evaluación de la actividad docente e investigadora del profesorado de las Universidades públicas», en esta REVISTA, n° 25, pp. 47-81.
- NOGUEIRA LÓPEZ, Alba (2009), «Distribución de competencias y organización administrativa en materia de Universidades», en GONZÁLEZ GARCÍA, Julio V. (Dir.), *Comentario a la Ley Orgánica de Universidades*, Madrid, Civitas.
- PÉREZ ALONSO, M<sup>o</sup> Antonia (2013), «La protección del empleado público encuadrado en el régimen general de la seguridad social», en PÉREZ ALONSO, M<sup>o</sup> Antonia, BELANDO GARÍN, Beatriz y FABREGAT MONFORT, Gemma (Dir.), *Derecho del empleo público*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 235-278.
- PÉREZ ALONSO, M<sup>o</sup> Antonia, BELANDO GARÍN, Beatriz y FABREGAT MONFORT, Gemma (Dir.) (2013), *Derecho del empleo público*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- PIÑAR MAÑAS, José Luis (1989), «El sistema institucional de investigación científica y la Universidad. Una aproximación al modelo español», *Revista de Administración Pública*, n° 118, pp. 137-173.
- RODRÍGUEZ DE SANTIAGO, José M<sup>o</sup> (2012), «Libertad de investigación científica y sexenios», *Revista Catalana de Dret Públic*, n° 44, pp. 225-252.