



Normativa sobre el profesorado

ÍNDICE

I. Principios generales	1
II. El profesorado	4
III. Criterios para la incorporación y promoción de catedráticos y profesores titulares	6
IV. Reconocimiento de méritos académicos	8
V. Criterios para el nombramiento del profesorado en formación	10
VI. Acceso a otras figuras de profesorado	11
VII. Incorporación como catedráticos y profesores titulares de profesores desde otros sistemas universitarios	11
VIII. Disposiciones finales	13

Anexo I. Situaciones transitorias

Anexo II. Régimen de dedicación del profesorado

Anexo III. Plan docente



Normativa sobre el profesorado

Fecha de aprobación: septiembre de 2011

Fecha de modificación: mayo de 2025

La presente Normativa se aprueba en el ejercicio del derecho a la autonomía universitaria, y del poder de dirección contemplado en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

La selección y formación del profesorado es fundamental para que la Universidad cumpla las funciones que le son propias. Es la tarea de gobierno más importante de las juntas departamentales, juntas directivas y del rectorado.

I. PRINCIPIOS GENERALES

1. Definiciones

1.1. A los efectos de la presente Normativa se entenderá por:

- a) «Incorporación»: acceso por primera vez a la carrera académica del profesorado en la Universidad de Navarra.
- b) «Nombramiento»: acto que determina la posición o figura del profesorado y que compete al rector o, en caso de que esté delegado, a la junta directiva del centro.
- c) «Nombramiento académico»: cada una de las posiciones académicas que puede ocupar el profesorado, y que habitualmente coinciden con las categorías laborales previstas en el sistema de clasificación profesional.
- d) «Renovación de nombramiento de profesorado ayudante doctor»: acto que posibilita seguir el desarrollo profesional del profesorado en formación y que compete al rectorado.
- e) «Profesorado estable»: profesores titulares y catedráticos.
- f) «Reconocimiento de méritos»: sucesivos estadios de desarrollo profesional en las figuras de titular y catedrático, en función de su contribución académica, y que se realiza con arreglo a lo dispuesto en esta Normativa.
- g) «Promoción del profesorado»: ascenso en la carrera del profesorado que lleva consigo un nombramiento académico superior.

- h) «Necesidad docente»: conjunto de actividades docentes, materias o asignaturas en volumen suficiente que se determinen en el plan docente anual regulado en el Anexo III de esta Normativa.
 - i) «Mentoría»: proceso de orientación y asesoramiento personal de los estudiantes a cargo de un mentor.
 - j) «Departamento»: unidad organizativa dentro de un centro que agrupa personas y medios para el ejercicio de la docencia e investigación en el campo de una o varias áreas de conocimiento.
 - k) «Junta directiva»: órgano colegiado de dirección de un centro y compuesto, al menos, por un decano o director, un vicedecano o subdirector, un director de desarrollo y un gerente.
 - l) «Junta departamental»: órgano colegiado de dirección del departamento y compuesto, al menos, por un director, un subdirector y un secretario.
 - m) «Servicios»: estructuras compuestas por equipos de profesionales, encargadas de realizar y gestionar las diferentes tareas inherentes al funcionamiento global de la Universidad.
 - n) «Actividades de gestión y servicio»: funciones vinculadas a la organización de la actividad universitaria, asignadas al profesorado por un periodo determinado, que comprenden tanto cargos de gobierno como otras responsabilidades encomendadas.
 - o) «Personal técnico, de gestión y de administración y servicios»: personas que, de acuerdo con la denominación del convenio colectivo, desempeñan funciones operativas, organizativas y de soporte a la docencia e investigación.
- 1.2. El empleo de términos como, entre otros, profesor o catedrático se refiere al género tanto masculino como femenino.

2. Condiciones.

- 2.1. La incorporación y promoción del profesorado requiere una cuidadosa selección que pasa por asegurar que los candidatos poseen las condiciones necesarias de competencia y vocación universitaria, y pueden desarrollarlas en el futuro.
- 2.2. Se entienden como condiciones necesarias, entre otras, la capacidad adecuada al correspondiente nombramiento académico, la calidad docente e investigadora, y la disposición para desempeñar con lealtad actividades de gestión y servicio.
- 2.3. La Universidad espera de su profesorado una actitud de constante mejora en su desempeño.

3. Identidad

Para desarrollar su proyecto formativo, la Universidad de Navarra, como institución de inspiración cristiana, espera que su profesorado asuma libremente el compromiso de vivir los

finés de la Universidad y transmitir, en el desarrollo de sus funciones, la identidad, misi3n y valores que le son propios seg3n se plasman en su *Ideario*.

4. Libertad

La Universidad reconoce y garantiza la libertad acad3mica del profesorado y espera de 3l la lealtad debida, que se manifiesta tanto en la docencia y en la investigaci3n como en la mentoría y ejercicio de sus actividades de gesti3n y servicio.

5. Respeto y convivencia

5.1. Dentro de la Universidad ha de evitarse la utilizaci3n de la actividad docente con fines políticos o partidistas.

5.2. En cuanto a las actividades que los profesores puedan emprender fuera del 3mbito universitario, procurar3n dejar siempre claro que de ning3n modo representan a la Universidad ni act3an como sus portavoces.

6. Formaci3n continua

6.1. El profesorado universitario precisa formaci3n continua para la mejor realizaci3n de la tarea docente e investigadora. Los centros, departamentos y servicios promover3n iniciativas de formaci3n en diferentes campos: entre otros, institucional, humanístico, científcico, metodol3gico y pedag3gico.

6.2. La experiencia y calidad en el desempeño de las actividades docentes e investigadoras, la formaci3n continua y el desarrollo de actividades de gesti3n constituir3n méritos evaluables en la promoci3n y reconocimiento de méritos.

7. Marco normativo

El profesorado de la Universidad de Navarra se rige por lo dispuesto en sus documentos contractuales y las disposiciones legales vigentes de car3cter general o colectivo que, en su caso, les resulte de aplicaci3n, así como por las disposiciones propias que puedan adoptar las autoridades acad3micas en el 3mbito de su competencia.

8. Principio de igualdad

8.1. La Universidad fomenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evita toda discriminaci3n, directa o indirecta, por raz3n de sexo, y promueve mediante sus políticas de conciliaci3n la atenci3n adecuada a las situaciones derivadas de las obligaciones familiares.

8.2. Como instituci3n familiarmente responsable, adopta las medidas necesarias para conciliar la vida laboral y familiar, así como para lograr la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, en las tareas de docencia, investigaci3n y gobierno, y en su retribuci3n.

8.3. Se procurar3 la participaci3n equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, en los 3rganos de selecci3n y valoraci3n, y en todos los niveles de las funciones de gobierno.

9. Principio de no discriminación y atención a la discapacidad
 - 9.1. La Universidad rechaza toda discriminación, directa o indirecta, de las personas.
 - 9.2. La Universidad entiende que aquellas personas que padecen algún tipo de discapacidad en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales deben tener, en razón de la dignidad que les es propia, las mismas oportunidades para su completa realización personal y su integración social. Por lo tanto, el personal docente e investigador que presente algún tipo de discapacidad recibirá el apoyo necesario para la realización de sus tareas. Asimismo, se proporcionará la orientación necesaria para atender debidamente a los estudiantes que padezcan algún tipo de discapacidad.

II. EL PROFESORADO

10. Catedráticos

- 10.1. Catedráticos son aquellos doctores que, dotados de plena capacidad docente e investigadora, ocupan la posición más alta en el profesorado de la Universidad. Deben distinguirse por haber desarrollado una significativa actividad investigadora y docente, y tener la capacidad de impulsar la actividad académica en su entorno.
- 10.2. Para acceder a esta posición se requiere haber impartido docencia relevante durante al menos diez cursos académicos posteriores a la obtención del grado de doctor y haber realizado una reconocida labor de investigación.
- 10.3. El nombramiento de catedráticos se regirá por lo dispuesto en el título III de esta Normativa.

11. Profesores titulares

- 11.1. Profesores titulares son aquellos doctores que consolidan y desarrollan su tarea académica con plena capacidad docente e investigadora. Se espera de ellos el logro de los méritos académicos necesarios para su promoción como catedráticos.
- 11.2. Con el fin de promover la internacionalización de la actividad de los profesores titulares, para acceder a este nombramiento académico se requiere tener experiencia internacional relevante. Por lo general, se entiende que hay experiencia internacional relevante cuando se hayan realizado estancias de investigación predoctoral o posdoctoral de al menos 12 meses en total en uno o varios centros extranjeros de reconocido prestigio en su área. Dicho requisito se considerará cumplido cuando el profesor provenga de una universidad o centro de investigación extranjeros de prestigio internacional en el que haya realizado su investigación.
- 11.3. El nombramiento de profesores titulares se regirá por lo dispuesto en el título III de esta Normativa.

12. Profesores ayudantes doctores

- 12.1. Profesores ayudantes doctores son doctores que se inician o afianzan en la actividad docente e investigadora en la Universidad de Navarra. Se espera que, durante el tiempo

de permanencia como profesorado en formación, lleguen a reunir las condiciones para ser promocionados como profesorado estable de la Universidad de Navarra. Con este fin, se les facilitará la necesaria formación docente, así como la conveniente ayuda y el seguimiento que se establezca.

- 12.2. Los profesores ayudantes doctores podrán permanecer como profesorado en formación hasta un máximo de seis años, sin perjuicio de que, en atención a sus circunstancias, pueda prorrogarse excepcionalmente uno o dos años más, como máximo. En todo caso, no se computarán los permisos por bajas de maternidad o paternidad, y situaciones análogas legalmente protegidas, así como las bajas por incapacidad temporal de larga duración.
- 12.3. El nombramiento de profesores ayudantes doctores se regirá por lo dispuesto en el título V de esta Normativa.

13. Otros nombramientos docentes

La Universidad cuenta también con la colaboración de diversos profesionales, en función de su actividad y del área de conocimiento. Su colaboración se articula a través de las siguientes figuras:

- 13.1. Profesores colaboradores: son profesionales que ejercen como investigadores o como personal técnico, de gestión y de administración y servicios en la Universidad y sus centros de investigación, así como profesionales de la medicina, enfermería y otros ámbitos de la salud pertenecientes a la plantilla de la Clínica Universidad de Navarra, que reciben encargos docentes como parte de las funciones de su puesto de trabajo. Pueden ser responsables de asignaturas. Su nombramiento exige que posean el grado de doctor. Se rigen por su normativa específica.
- 13.2. Profesores asistentes: son personas con ejercicio profesional relevante y reconocido prestigio que se incorporan para cubrir necesidades específicas de docencia y realizar una tarea en consonancia con su titulación y experiencia profesional, conforme a la normativa interna que regula esta figura. Para entender que concurre el requisito de ejercicio profesional relevante y reconocido prestigio, será preciso desempeñar una actividad destacada en su sector.
- 13.3. Profesores de idiomas: desempeñan funciones de enseñanza y, si procede, de investigación en su ámbito, en el Instituto de Idiomas o en el Instituto de Lengua y Cultura Españolas. Se rigen por su normativa específica.
- 13.4. Colaboradores docentes: son personas vinculadas laboralmente a la Universidad de Navarra que contribuyen en la docencia. Se rigen por su normativa específica.

14. Colaboraciones extraordinarias

La Universidad también cuenta con la colaboración de profesionales de reconocido prestigio y amplia experiencia práctica, quienes pueden aportar sus conocimientos en beneficio de la comunidad universitaria. Su colaboración se articula a través de las siguientes figuras:

- 14.1. Profesores eméritos: podrán recibir este nombramiento académico los catedráticos y titulares jubilados que gocen de un destacado prestigio profesional, hayan prestado

reconocidos servicios a la Universidad de Navarra y estén en condiciones de seguir desarrollando alguna colaboración. Se rigen por su normativa propia.

- 14.2. Profesores visitantes: son profesores de otras universidades o instituciones científicas, generalmente de otros países, que asumen temporalmente la realización de funciones docentes de acuerdo con el nivel académico que posean en su institución de procedencia.
- 14.3. Profesores invitados: son profesionales que aportan su experiencia práctica y colaboran en las tareas docentes universitarias. Se rigen por su normativa propia.
- 14.4. Profesores clínicos asociados: son profesionales de la medicina, enfermería y otros ámbitos de la salud que colaboran en la enseñanza de titulaciones del ámbito biosanitario.
- 14.5. Profesores asociados de prácticas de centros educativos: son profesores de educación en sus distintos niveles no universitarios que colaboran en la docencia práctica.

III. CRITERIOS PARA LA INCORPORACIÓN Y PROMOCIÓN DE CATEDRÁTICOS Y PROFESORES TITULARES

15. Requisitos

La incorporación y la promoción del profesorado requieren la existencia de una necesidad docente de acuerdo con el régimen de dedicación correspondiente, y que el candidato posea las condiciones requeridas para la figura de que se trate. Ambas exigirán la previa evaluación positiva de un organismo externo.

16. Procedimiento

El nombramiento corresponde al rector, previo informe favorable de la comisión permanente de la junta de gobierno, a propuesta de la junta directiva del centro y previa solicitud de la junta departamental correspondiente.

17. Inicio

La propuesta de la junta directiva deberá incluir su propia valoración, la solicitud motivada de la junta departamental, el documento de evaluación o acreditación por el organismo externo correspondiente, así como la definición de la necesidad docente.

18. Evaluación externa

Para la propuesta de nombramiento de catedrático y profesor titular será necesario, aunque no suficiente, haber obtenido previamente una evaluación positiva que consiste en:

- 18.1. Para el nombramiento como catedrático: pertenecer al cuerpo de catedráticos de universidad o haber obtenido la acreditación o certificación emitida por una entidad pública o privada de reconocido prestigio evaluadora de la calidad de la investigación y docencia que se requieren para acceder a este nombramiento académico.

18.2. Para el nombramiento como profesor titular: pertenecer al cuerpo de profesores titulares de universidad o haber obtenido la acreditación o certificación emitida por una entidad pública o privada de reconocido prestigio evaluadora de la calidad de la investigación y docencia que se requieren para acceder a este nombramiento académico.

19. Propuesta

Previa solicitud motivada de la junta departamental correspondiente, la propuesta de la junta directiva del centro debe referirse, razonadamente, a los siguientes aspectos:

19.1. Para la incorporación:

- a) Docencia: experiencia y calidad acreditada, participación en proyectos o grupos de innovación docente, capacidad de impartición en otros idiomas y otros elementos relevantes.
- b) Investigación: calidad y relevancia de las publicaciones, dirección y participación en proyectos competitivos, dirección de trabajos fin de máster y de tesis doctorales, tramos de investigación oficialmente reconocidos, estancias en centros de investigación relevantes, colaboración con entidades nacionales e internacionales, existencia de acuerdos formales o contratos de investigación, actividades de innovación y transferencia de conocimiento, divulgación de la investigación, y otros méritos.
- c) Actividades de gestión y servicio: entidad y calidad, así como su capacidad para desempeñar cargos.
- d) Cultura corporativa: capacidad de asumir y transmitir la misión y los valores propios de la Universidad.
- e) Otros méritos relevantes.
- f) Para los profesores con actividad asistencial: valoración de su calidad según el informe que realice, en su caso, el organismo en que presta los servicios.

19.2. Para la promoción:

- a) Docencia: experiencia y calidad acreditadas, participación en proyectos o grupos de innovación docente, formación y liderazgo para la docencia, capacidad de impartición en otros idiomas y otros elementos relevantes; para acreditar la calidad de la docencia se requerirá la obtención, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Universidad, de una valoración positiva que abarque al menos tres cursos académicos en los últimos seis años, y que no haya sido empleada para una promoción o reconocimiento de méritos anteriores.
- b) Investigación: calidad y relevancia de las publicaciones, dirección y participación en proyectos competitivos y en convocatorias propias de la Universidad de Navarra, dirección de trabajos fin de máster y de tesis doctorales, tramos de investigación oficialmente reconocidos, estancias en centros de investigación relevantes, colaboración con otros centros o entidades nacionales e internacionales, existencia

de acuerdos formales o contratos de investigación, actividades de innovación y transferencia de conocimiento, divulgación de la investigación, y otros méritos.

- c) Mentoría de estudiantes: número, calidad y continuidad de las entrevistas de los últimos seis cursos, así como formación para su ejercicio.
- d) Actividades de gestión y servicio: entidad y calidad, y disponibilidad para asumir responsabilidades.
- e) Cultura corporativa: capacidad de asumir y transmitir la misión y los valores propios de la Universidad.
- f) Otros méritos relevantes.
- g) Para los profesores con actividad asistencial: valoración de su calidad según el informe que realice, en su caso, el organismo en que presta los servicios.

20. Congruencia

En sus propuestas, las juntas directivas deberán tener en cuenta la etapa de la carrera académica en la que se encuentra el profesorado, con el fin de razonar los méritos que pudiese esperarse en cada caso.

21. Vigencia

Los nombramientos del profesorado tendrán efectos de 1 de septiembre del siguiente curso académico.

IV. RECONOCIMIENTO DE MÉRITOS ACADÉMICOS

22. Objeto y finalidad

22.1. Con el fin de fomentar la mejora en la actividad del profesorado, se distinguen estadios de desarrollo profesional en las figuras de titular y catedrático, en función de su contribución académica.

22.2. La contribución académica se basará en la constatación de la efectiva obtención de las cualidades y condiciones que se esperan, en cada caso, del profesor titular y del catedrático. En particular, a estos efectos, se precisa haber impartido una amplia docencia distinguida por su calidad, haber dirigido investigaciones doctorales y haber participado en proyectos de investigación competitivos acordes con el momento de desarrollo de su carrera, así como ser capaz de impulsar la investigación en su entorno. Al proponer el reconocimiento de méritos, las juntas directivas deberán motivar razonadamente los fundamentos que lo justifican.

23. Número

23.1. En el caso de profesores titulares se establecen tres estadios de reconocimiento de méritos. En el caso de catedráticos, no se limita su número.

- 23.2. Dicho reconocimiento de méritos dará lugar a un incremento salarial en la cuantía que se determine.
24. Requisitos
- 24.1. Los profesores titulares y catedráticos podrán solicitar el reconocimiento de méritos cuando se hallen en el sexto curso académico de cada estadio o desde su nombramiento en dichas figuras.
- 24.2. Los profesores titulares, cumplido el plazo de diez años previsto en el art. 10.2, podrán solicitar la promoción como catedrático cuando se hallen en el sexto curso académico desde su nombramiento. En tal caso, se procederá como se regula en el título III de esta Normativa.
25. Procedimiento
- 25.1. El profesor titular o el catedrático que aspire al reconocimiento de méritos presentará su solicitud a la junta departamental, acompañada de una autoevaluación, en la que destaque, de acuerdo con lo descrito en el artículo 22, sus aportaciones relevantes en docencia e investigación.
- 25.2. La junta departamental valorará la solicitud, y emitirá un informe motivado sobre la procedencia del reconocimiento que, acompañado de la autoevaluación del profesor, enviará a la junta directiva.
- 25.3. Si la junta directiva considera que se cumplen requisitos suficientes para el reconocimiento de méritos, enviará al rectorado una propuesta razonada, que deberá referirse expresamente a cómo el profesor ha desarrollado una significativa actividad investigadora y docente, así como a su capacidad de impulsar la actividad académica en su entorno, de acuerdo con lo previsto en el artículo 22.
- 25.4. El rectorado decidirá sobre el reconocimiento de méritos. En caso de que el resultado final sea negativo, el profesor podrá presentar una nueva solicitud transcurridos dos años, con la aportación de nuevos méritos.
- 25.5. Además de las cualidades y condiciones señaladas, la valoración de los méritos en este procedimiento se basará en los siguientes aspectos:
- a) Calidad de la docencia: informe basado en la obtención de una valoración favorable, de acuerdo con el procedimiento establecido, que abarque al menos tres cursos académicos en los últimos seis años.
 - b) Investigación: informe basado en la obtención de un tramo de investigación oficialmente reconocido, que abarque al menos uno de los últimos seis años.
 - c) Mentoría: informe basado en el número, calidad y continuidad de las entrevistas de los últimos seis cursos, así como en la formación para su ejercicio.
 - d) Actividades de gestión y servicio: valoración sobre el cumplimiento de los objetivos en las funciones asignadas.

- e) Cultura corporativa: información sobre la capacidad de asumir y transmitir la misión y los valores propios de la Universidad.
- f) Actividad asistencial, en su caso: informe que realice el centro u organismo en que presta sus servicios.
- g) Otros méritos relevantes.

V. CRITERIOS PARA EL NOMBRAMIENTO DEL PROFESORADO EN FORMACIÓN

26. Profesorado en formación

- 26.1. El nombramiento como profesor ayudante doctor requiere la existencia de una necesidad docente y que el candidato reúna condiciones para iniciar la carrera académica.
- 26.2. Durante el tiempo de permanencia en esta figura de profesorado en formación ha de constatarse una progresiva mejora en su actividad académica, con el fin de poder continuar su promoción.

27. Procedimiento

- 27.1. Corresponde al rector el nombramiento como profesor ayudante doctor, a propuesta de la junta directiva, previo informe motivado de la junta departamental correspondiente.
- 27.2. La junta directiva deberá remitir al rectorado su propuesta razonada, que debe incluir el informe que emita el departamento sobre las cualidades del candidato para la carrera académica.

28. Nombramiento

- 28.1. El nombramiento del profesorado ayudante doctor podrá efectuarse en cualquier momento del año, una vez cumplidos los requisitos para esta figura.
- 28.2. A la vista de la propuesta de la junta directiva, la renovación del nombramiento será anual, con fecha 1 de septiembre.

29. Evaluación

- 29.1. Antes del 1 de octubre de cada año la junta directiva enviará al rectorado un informe individual sobre el desempeño, del que dependerá su continuidad como profesor ayudante doctor, así como su promoción.
- 29.2. Este informe individual incluirá los siguientes aspectos:
 - a) Docencia: volumen, valoración de su calidad, formación recibida para su impartición.
 - b) Investigación: productividad cuantitativa y cualitativa.
 - c) Mentoría de estudiantes: número y continuidad de las entrevistas, formación para su ejercicio.

- d) Actividades de gestión y servicio: dedicación y calidad en su cumplimiento.
- e) Cultura corporativa: capacidad de asumir y transmitir los valores propios de la Universidad.

VI. ACCESO A OTRAS FIGURAS DE PROFESORADO

30. Nombramiento

- 30.1. Para el nombramiento del profesorado previsto en los artículos 13 y 14 se requiere, a excepción del profesorado emérito, la existencia de necesidad docente, y en todo caso que el candidato posea las condiciones necesarias para la figura de que se trate.
- 30.2. A no ser que se encuentre delegado en la junta directiva del centro, el nombramiento corresponderá al rector.
- 30.3. Es responsabilidad de la junta directiva comprobar que se dan las condiciones para su nombramiento y que posee las cualidades necesarias, así como valorar su adecuado desempeño, que incluye la capacidad de asumir y transmitir la misión y los valores propios de la Universidad.
- 30.4. En lo no dispuesto en esta Normativa, el procedimiento será el establecido en la regulación específica, en su caso.

VII. INCORPORACIÓN COMO CATEDRÁTICOS Y PROFESORES TITULARES DE PROFESORES DESDE OTROS SISTEMAS UNIVERSITARIOS

31. Internacionalidad

- 31.1. El carácter internacional de la Universidad lleva consigo la necesidad de contar también con profesorado de reconocido prestigio o con capacidad de adquirirlo proveniente de otros sistemas universitarios, que podrá incorporarse en las diversas figuras existentes.
- 31.2. Con carácter habitual, estas incorporaciones estarán precedidas por estancias temporales, lo que puede hacer recomendable nombrar al candidato profesor visitante antes de su incorporación a la Universidad.

32. Profesorado de la Unión Europea

- 32.1. El profesorado de universidades de otros Estados miembros de la Unión Europea que haya alcanzado una posición equivalente a la de catedrático o de profesor titular podrá ser nombrado en la figura correspondiente una vez obtenida la certificación de equivalencia emitida por el organismo evaluador oficial español.
- 32.2. También será posible su nombramiento si cuenta con la acreditación española correspondiente.

- 32.3. A falta de la certificación de equivalencia o de la acreditación oficial española, se le podrá nombrar profesor asistente, con el fin de que en un tiempo razonable obtenga la acreditación correspondiente.
- 32.4. Para la propuesta y evaluación se procederá de acuerdo con lo previsto en el título III.
33. Profesorado de otros estados
- 33.1. Más allá de los casos descritos en el artículo 32, el profesorado de universidades de otros estados que haya alcanzado una posición equivalente a la de catedrático o de profesor titular podrá ser nombrado en la figura correspondiente una vez obtenida la acreditación oficial española.
- 33.2. A falta de dicha acreditación oficial española, se le podrá nombrar profesor asistente, con el fin de que en un tiempo razonable obtenga la acreditación correspondiente.
- 33.3. Para la propuesta y evaluación se procederá de acuerdo con lo previsto en el título III.
34. Procedimiento alternativo
- 34.1. Excepcionalmente, cuando las circunstancias lo requieran, el procedimiento descrito en los artículos 32 y 33 podrá sustituirse por la valoración del currículum llevado a cabo por una comisión de tres profesores de áreas afines y, al menos, de la misma posición académica a la que opta el candidato. Dos de los profesores serán de una universidad distinta a la Universidad de Navarra.
- 34.2. Para dicha valoración se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
- a) Docencia: experiencia y calidad acreditada, participación en proyectos o grupos de innovación docente, y otros elementos relevantes.
 - b) Investigación: calidad y relevancia de las publicaciones, dirección y participación en proyectos competitivos, dirección de trabajos fin de máster y de tesis doctorales, reconocimientos oficiales de su actividad, estancias en centros de investigación relevantes, colaboración con entidades nacionales e internacionales, existencia de acuerdos formales o contratos de investigación, actividades de innovación y transferencia de conocimiento y difusión científica, y otros méritos relevantes.
 - c) Actividades de gestión y servicio: entidad y calidad, y disponibilidad para asumir responsabilidades.
 - d) Cultura corporativa: capacidad de asumir y transmitir la misión y los valores propios de la Universidad.
 - e) Otros méritos relevantes.
 - f) Para los profesores con actividad asistencial: valoración de su calidad según el informe que realice, en su caso, el centro u organismo en que presta sus servicios.
35. Congruencia

En la contratación de profesorado proveniente de otros sistemas distintos del español se tendrán en cuenta las peculiaridades del sistema de origen y la posibilidad de adaptación y desarrollo conforme a esta Normativa de la Universidad de Navarra.

VIII.DISPOSICIONES FINALES

36. Vigencia

Este documento sustituye a la Normativa sobre el profesorado de la Universidad de Navarra, de septiembre de 2011.

37. Ámbito

Este documento es de aplicación al profesorado de los centros de la Universidad, a excepción del IESE.

38. Plazos

Con el fin de poder cumplir lo dispuesto en los artículos 21 y 28.2, las propuestas de nombramiento y promoción deberán presentarse en el Rectorado antes del 1 de junio.

39. Situaciones excepcionales

El procedimiento previsto en el artículo 34 podrá iniciarse, de manera excepcional, para aquellos profesores titulares que cuenten con al menos doce años de antigüedad en dicha figura y, a juicio de la junta departamental, oído el profesor, concurren circunstancias que lo justifiquen.

40. Entrada en vigor

Esta Normativa producirá efectos a partir del 1 de septiembre de 2025.



Anexo I. Situaciones transitorias

1. **Ámbito de aplicación**
 - 1.1. Esta Normativa le será aplicable al profesorado de la Universidad de Navarra. Quienes cuenten con un nombramiento como profesor estable conforme a alguna normativa anterior de la Universidad de Navarra podrán continuar en dicha situación mientras así lo decidan. En tal caso, podrán obtener tramos de investigación oficialmente reconocidos y la evaluación de su actividad docente, pero no les será de aplicación lo dispuesto en los títulos III y IV de esta Normativa para la promoción y el reconocimiento de méritos.
 - 1.2. El profesorado que opte por el régimen de promoción y reconocimiento de méritos previsto en los títulos III y IV de esta Normativa podrá hacerlo una vez que reúna los requisitos necesarios para el nombramiento que corresponda y se siga el procedimiento previsto para cada caso.
2. **El profesorado en formación**
 - 2.1. El profesorado en formación nombrado con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Normativa dispondrá de los plazos máximos previstos para su promoción en la Normativa de 2011.
 - 2.2. El profesorado en formación que al momento de la entrada en vigor de esta Normativa cuente con la evaluación o acreditación de profesor contratado doctor podrá recibir dicho nombramiento siempre que cumpla el resto de requisitos y condiciones establecidos en la Normativa de 2011. A los efectos de este nombramiento, se tomarán en consideración los años transcurridos como profesor en formación.
 - 2.3. El profesorado en formación que en el momento de la entrada en vigor de la presente Normativa no cuente con evaluación o acreditación de contratado doctor será nombrado, en su caso, profesor ayudante doctor. En tal caso, se tendrán en cuenta los años transcurridos como profesor en formación.
3. **Promoción a profesor titular**
 - 3.1. El profesorado contratado doctor podrá optar a su promoción a profesor titular con arreglo al procedimiento establecido en el título III.
 - 3.2. El profesorado en formación que obtenga la acreditación como profesor titular sin haber sido nombrado previamente profesor contratado doctor podrá ser nombrado titular conforme a lo dispuesto en el título III, teniendo en cuenta los años transcurridos desde su incorporación a la Universidad, si reúne los requisitos restantes.
4. **Reconocimiento de méritos académicos del profesorado**
 - 4.1. El sistema de reconocimiento de méritos previsto en el título IV de esta Normativa sustituye al basado en tramos definido en la Normativa anterior.
 - 4.2. Los tramos de reconocimiento de méritos que los profesores titulares y los catedráticos hubieran obtenido conforme a la Normativa de 2011 se mantendrán, considerados como estadios a efectos del nuevo sistema.
 - 4.3. No será posible aplicar la Normativa de 2025 con efectos retroactivos para los tramos obtenidos con anterioridad.

4.4. Para solicitar el reconocimiento de nuevos estadios, se podrán tomar en cuenta los años transcurridos desde el último tramo reconocido en cada figura.

5. Otras situaciones

Para otras situaciones que puedan producirse y no se hallen previstas en este Anexo, se aplicará por analogía lo aquí establecido.



Anexo II. Régimen de dedicación del profesorado

1. Contenido

La actividad académica del profesorado comprende la realización de funciones docentes, de investigación, así como actividades de gestión y servicio.

2. Regímenes

2.1. La jornada del profesorado podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. La jornada a tiempo completo puede ser, a su vez, o bien exclusiva, o bien plena o preferente.

2.2. La jornada exclusiva implica una prestación con permanencia en el centro de un máximo de 1.615 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden con 37,5 horas semanales de promedio.

2.3. La jornada plena o preferente implica una prestación con permanencia en el centro de un máximo de 1.290 horas efectivas de trabajo en cómputo anual, descontados los festivos y vacaciones, que se corresponden con 30 horas semanales de promedio.

2.4. Cualquier jornada inferior a las anteriores tendrá la consideración de jornada a tiempo parcial, con la dedicación que en cada caso se establezca.

2.5. En tanto que la convivencia en el campus entre profesorado y estudiantes constituye un elemento esencial de la actividad académica y de la experiencia universitaria, esta dedicación se llevará a cabo, salvo disposición en contrario, en las instalaciones de la Universidad.

3. Distribución

3.1. Como regla general, las funciones del profesorado se distribuirán conforme a los siguientes porcentajes:

- a) 40 % a la docencia y la mentoría.
- b) 50 % a la investigación.
- c) 10 % a actividades de gestión y servicio.

3.2. Al profesorado en formación podrá asignarse una menor actividad docente con el fin de incrementar su dedicación a la investigación.

4. Dedicación a la docencia

Sin perjuicio de la mutua relación con la investigación, la dedicación a la docencia comprende, entre otras, las siguientes actividades:

- a) Impartición, gestión y coordinación de asignaturas, incluidas la preparación de materiales y la coordinación con otras asignaturas.
- b) Dirección y tutoría de tesis doctorales.

- c) Pasantía clínica, tutoría clínica, tutoría de estancias, salidas al campo, visitas de obras, visitas a centros de trabajo, y otras actividades semejantes en las que predomina el aspecto práctico y experiencial de los estudiantes.
- d) Realización de entrevistas de mentoría con estudiantes, así como la formación para llevarlas a cabo.
- e) Dirección de trabajos de fin de grado y fin de máster.
- f) Participación en proyectos y grupos de innovación docente.
- g) Evaluación, corrección de trabajos y revisión de exámenes.

5. Dedicación a la investigación

La investigación, tanto básica como aplicada, debe ir siempre en beneficio de la labor docente como forma de aportar conocimiento a la sociedad y favorecer la innovación y el desarrollo. La actividad investigadora comprenderá, entre otras:

- a) Dirección y tutoría de tesis doctorales.
- b) Elaboración de estudios, creaciones artísticas y publicaciones científicas.
- c) Dirección y participación en proyectos y contratos.
- d) Liderazgo o participación relevante en equipos, grupos o redes de investigación.
- e) Aportaciones científicas a congresos.
- f) Acciones encaminadas a la transferencia del conocimiento.
- g) Coordinación y participación en comités científicos, comisiones de evaluación o paneles de agencias oficiales evaluadoras de actividades docentes e investigadoras.
- h) Acciones encaminadas a la obtención de patentes y transferencia al sector productivo.
- i) Divulgación científica.

6. Actividades de gestión y servicio

Como parte de su dedicación y de acuerdo con sus circunstancias, los profesores asumirán tareas relacionadas con la gestión de la docencia y de la investigación durante un periodo determinado y que incluyen tanto cargos de gobierno como otras responsabilidades encomendadas.

7. Adaptaciones

- 7.1. Con el fin de atender adecuadamente las responsabilidades inherentes a sus respectivos nombramientos, quienes desempeñen cargos de gobierno podrán justificar cambios en los porcentajes de distribución de sus funciones.
- 7.2. Estas adaptaciones para priorizar otras funciones del profesorado se realizarán en los porcentajes que se indican a continuación.
 - a) Rector: hasta el 100 %.
 - b) Vicerrectores, decanos y directores de centros: hasta el 50 %.
 - c) Vicedecanos, subdirectores de centros y directores de instituto: hasta el 30 %.
 - d) Directores de departamento y director de la Escuela de Doctorado: hasta el 30 %.
 - e) Otros miembros de juntas departamentales: hasta el 15 %.
- 7.3. También podrán adaptarse las funciones del profesorado en otros supuestos análogos a los anteriores.
- 7.4. La situación de aquellos profesores que ocupen cargos de gobierno durante al menos un trienio se tendrá en cuenta oportunamente en la evaluación de su actividad.

8. Plan docente

El plan docente de cada centro, aprobado de acuerdo con el procedimiento previsto en el Anexo III, concretará para cada curso académico las actividades docentes, así como las actividades de gestión y servicio que deberá atender el profesorado.

9. Otras adaptaciones

- 9.1. Respetando el necesario perfil tanto docente como investigador del profesorado y los porcentajes de distribución de las funciones del profesorado contemplados con carácter general en el artículo 3 de este Anexo, cuando existan motivos que lo justifiquen, los profesores podrán tener temporalmente una mayor dedicación a la investigación o a la docencia, siempre que así lo disponga la junta directiva del centro una vez oído el profesor.
- 9.2. El porcentaje de dedicación a la investigación previsto en el artículo 3 de este Anexo podrá aumentar en el caso del profesorado que, de manera intensificada, forme parte de un centro o instituto de investigación de la Universidad o participado por la Universidad. En este caso, el porcentaje de dedicación a la investigación superior al 50 % deberá ser financiado por el centro o instituto.
- 9.3. Con el fin de integrar la investigación y la docencia con la actividad asistencial, y siempre que se desarrollen en la Universidad de Navarra, podrán adaptarse razonablemente los porcentajes de dedicación para cada función del profesorado y, en su caso, los plazos previstos.
- 9.4. Las adaptaciones previstas en este artículo quedarán reflejadas en los planes docentes y podrán tener relevancia en los procedimientos de promoción.

10. Compatibilidad

- 10.1. Por entender que el régimen de dedicación prevista para el profesorado limita su disponibilidad, la jornada exclusiva supone la incompatibilidad de realizar cualquier tipo de actividad profesional fuera de la Universidad, salvo que la junta directiva lo autorice expresamente por escrito.
- 10.2. Esta norma se aplica aun en el caso de que su dedicación a tales actividades no lleve consigo el incumplimiento de las obligaciones inherentes a su régimen de dedicación.
- 10.3. No podrá autorizarse la actividad fuera de la Universidad cuando pueda generar un conflicto de intereses. Se entiende que hay conflicto de intereses en el caso de una prestación directa o indirecta de servicios, por cuenta propia o ajena, en entidades que realicen actividades concurrentes con las desarrolladas por la Universidad y sus centros, o en el caso de aquellas actividades que requieran la utilización o aprovechamiento no consentido del conocimiento generado en la Universidad y sus centros que fuera protegido o susceptible de protección con arreglo a la legislación vigente en materia de propiedad industrial o intelectual.
- 10.4. A la actividad profesional que tenga la condición de transferencia de conocimiento de investigación le será aplicable el régimen de gestión de los pagos aprobado por el rectorado. Se entenderá por transferencia de conocimiento a estos efectos cualquier actividad económica o de prestación de servicios de carácter retribuido que guarde relación con la investigación desarrollada por el profesorado, así como cualquier otra actividad que rentabilice la propiedad intelectual o industrial de la que sea titular la Universidad.
- 10.5. No será necesaria autorización para asumir encargos esporádicos tales como participación en comisiones y tribunales, evaluación de proyectos, revisión editorial y otros supuestos análogos que puedan recibirse de otras universidades o instituciones. De estas actividades la junta departamental podrá recabar información si lo estima oportuno.

11. Transferencia del conocimiento

- 11.1. Como parte de la actividad académica, los centros fomentarán que la actividad investigadora contribuya a la transferencia del conocimiento y genere un impacto positivo para la Universidad.
- 11.2. Aunque sea deseable que el profesorado lidere proyectos de investigación, cuando un profesor emplee parte del tiempo de su dedicación a proyectos de investigación ajenos a la Universidad, deberá contar con la autorización expresa de la junta directiva del centro para cada caso.

12. Licencias extraordinarias

- 12.1. Los catedráticos y profesores titulares con dedicación de jornada a tiempo completo, sea exclusiva o plena, y al menos diez cursos académicos de antigüedad en alguna de esas figuras pueden solicitar la licencia de un curso académico sin obligaciones docentes, con el fin de dedicarse a la investigación o a un proyecto académico específico.
- 12.2. También podrán solicitar una licencia de un curso académico los profesores que hayan desempeñado responsabilidades de gobierno como miembros de las juntas directivas de los centros o del rectorado. En tales casos, la licencia podrá ser de un semestre por cada trienio.
- 12.3. Entre una licencia y la siguiente que se pueda disfrutar deberán haber transcurrido al menos siete cursos académicos.

13. Tramitación de la licencia

- 13.1. La petición, acompañada del plan de trabajo previsto y de la solicitud en su caso de ayudas externas, se dirigirá a la junta departamental respectiva.
- 13.2. La junta departamental elevará, en su caso, su propuesta motivada a la junta directiva del centro, y esta decidirá sobre su resolución. La decisión se basará en el interés del proyecto presentado, tanto para el profesor como para la Universidad. La propuesta deberá incluir el modo en el que se prevé cubrir de forma adecuada las funciones que viene desarrollando el profesor durante el período de licencia, lo que se reflejará asimismo en el plan docente.
- 13.3. El profesor que solicite la licencia procurará conseguir financiación externa o interna para cubrir los costes derivados en el desarrollo de la licencia.
- 13.4. Cuando el disfrute de la licencia por parte del profesor suponga un incremento presupuestario en el centro, la junta directiva deberá recabar la autorización del rectorado. El rectorado decidirá conforme a la disponibilidad presupuestaria.
- 13.5. Quienes disfruten de estas licencias deberán presentar a la junta directiva del centro una memoria final del trabajo realizado.



Anexo III. Plan Docente

1. Finalidad

Es responsabilidad de las juntas departamentales, las juntas directivas de los centros y el rectorado orientar y dirigir la actividad docente del profesorado, de modo que se puedan alcanzar los objetivos inherentes a cada título universitario y atender las demás necesidades académicas de la Universidad.

2. Inicio

Para facilitar esa tarea, cada curso académico las juntas departamentales enviarán a la junta directiva correspondiente los datos necesarios para elaborar el plan docente del centro.

3. Propuesta de plan docente

3.1. El plan docente es la expresión de la oferta que la junta directiva de cada centro propone para el siguiente curso académico. Debe incluir información suficiente para comprender las características de los títulos, de manera que permita valorar el proyecto docente de cada centro y sus elementos diferenciales.

3.2. En la elaboración de su propuesta, las juntas directivas y departamentales procurarán plasmar las especificidades del modelo docente del título o del centro, con el fin de aproximar la dedicación real de tiempo del profesor a lo previsto en esta Normativa, de manera que se respete la actividad investigadora y las restantes funciones propias del profesorado.

3.3. La previsión e inclusión de incorporaciones, promociones o reconocimiento de méritos del profesorado en el plan docente no condicionará su nombramiento efectivo por parte de rectorado, sino que quedará supeditado al cumplimiento de los requisitos y procedimiento previstos en cada caso.

4. Aprobación

A la vista de las propuestas recibidas, el rectorado aprueba el plan docente de cada centro.

5. Seguimiento

Es responsabilidad de las juntas directivas, con la colaboración de las juntas departamentales, el cumplimiento del plan docente aprobado por el rectorado.