

**PROPUESTA DE FETE-UGT AL BORRADOR
DE LEY ORGÁNICA DE MODIFICACIÓN DE LEY
ORGÁNICA 6/2001, DE 21 DE DICIEMBRE, DE
UNIVERSIDADES**



INTRODUCCIÓN

Un análisis detenido del Borrador de Modificación a la Ley Orgánica de Universidades (LOU) deja ver que, en términos generales, la reforma parcial del MEC presenta bastantes lagunas dado que el Borrador sólo revisa una parte del articulado de la LOU, olvidándose de derogar o modificar otros aspectos de la misma y dejando vigentes algunos que resultan incongruentes con el resto del nuevo articulado propuesto. Asimismo deja muchas cuestiones sin resolver, no responde, en modo alguno, a las expectativas de la Comunidad Universitaria ni parece resultar fiel a los principios que inspiraron el "Programa de Universidad" presentado por el PSOE en las últimas elecciones generales.

Se aprecia la falta de un modelo para la Universidad española, que el MEC subsana con "haga usted lo que quiera que yo lo asumiré".

La propuesta de reforma parcial de la LOU, y no su derogación, es el no querer provocar un nuevo proceso estatutario, no obstante la realidad es que se abre de facto la modificación estatutaria, con la redacción de artículos como los que otorgan a las CC.AA. la capacidad de determinar el procedimiento de elección del Rector, así como la facultad de establecer una carrera docente e investigadora universitaria paralela a la funcionarial.

Este proyecto de reforma provocará la reducción drástica y paulatina del número de plazas de profesores funcionarios y confirma e incrementa la laboralización del Personal Docente e Investigador (PDI) de las Universidades públicas.

Por todas las razones que vamos a exponer entendemos que este Borrador, además de ser sindicalmente inaceptable, incluye aspectos que pudieran ser inconstitucionales y de dudosa legalidad, según señalaremos más adelante.

Por otro lado, insistimos que la transferencia de la mayor parte de funciones y responsabilidad a las CC.AA. y las Universidades, debilita y deja sin credibilidad las acciones del Gobierno Central y vacía de contenido la Mesa Sectorial de Universidad de ámbito estatal e impide la implantación de unos criterios mínimos de legislación universitaria común entre las CC.AA.

La esperanza de que se corrija el camino en los próximos meses queda a la voluntad del equipo ministerial. El Borrador ha provocado crispación y malestar en el seno de la comunidad universitaria con propuestas de movilización por parte de sectores directamente afectados.

Por todo ello FETE-UGT hace referencia en estas propuestas a temas que, no estando recogidos en el Borrador de modificación de la LOU por ser olvidados por el MEC, son de necesaria rectificación por parte de éste; además se proponen diferentes redacciones al articulado del mencionado texto.

FETE-UGT



TÍTULO III

DEL GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

● CONSEJO SOCIAL.

El Consejo Social se convierte en un órgano totalmente bicéfalo y presidencialista, pues Rector y Presidente del Consejo nombran dos de los tres tercios que lo componen, siendo el tercer tercio el de representación de los agentes sociales y la composición de este tercio la fija la Comunidad Autónoma correspondiente. Pensamos que ésta composición no ayuda a fomentar la continuidad que las empresas requieren para apoyar un proyecto universitario.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Mantener el texto actual, con inclusión de un aumento de la representación de las Organizaciones Sindicales, mínimo 10%, en consonancia con una presencia adecuada de los agentes sociales y en defensa de una universidad pública.

● CONSEJO DE GOBIERNO.

La modificación propuesta persiste en obviar la inclusión de la representación de las Organizaciones sindicales a través de las secciones sindicales, legalmente constituidas, que debieran ser incorporadas al Consejo de Gobierno, independientemente de la representación del PDI y PAS. Es más, el Borrador agrava la situación ya que, al eliminar como "miembros del Consejo de Gobierno, tres miembros del Consejo Social", elimina también los representantes sindicales externos a la Universidad.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Las secciones sindicales legalmente constituidas deberán ser incorporadas al Consejo de Gobierno, independientemente de la representación del PDI y PAS.

● CLAUSTRO UNIVERSITARIO.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Los Estatutos deberán regular la existencia de una sesión de Control anual sobre el Estado de la Universidad que deberá ser presentado por el Rector, y en su caso por miembros de su equipo rectoral. En el caso de no

conseguir la aprobación por el Claustro, del estado de la universidad, se procederá a la renovación del Rector por el procedimiento que se establezca en los estatutos.

El Claustro deberá guardar idéntica proporción entre los diferentes colectivos que la que proponemos para la elección del Rector.

● JUNTA DE FACULTAD O ESCUELA.

La modificación propuesta también olvida que los Estatutos de cada Universidad deben garantizar la presencia de una representación de los Estudiantes y del Personal de Administración y Servicios, como miembros de la comunidad universitaria.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Los Estatutos de cada Universidad deben garantizar la presencia de una representación de los Estudiantes y del Personal de Administración y Servicios, como miembros de la comunidad universitaria.

● CONSEJO DE DEPARTAMENTO

No parece razonable, especialmente en áreas específicas en las que pueden acceder diplomados, ingenieros técnicos y arquitectos técnicos y que la propia legislación recoge, se les limite la posibilidad de participación en el Consejo de Departamento, donde se van a decidir asuntos tan importantes como el Plan de Ordenación Docente.

Nos podemos encontrar en la situación de que un profesor funcionario no pueda ni tan siquiera opinar en este tema que tan directamente le afecta, ni tampoco en otros no menos importantes como el presupuesto para dotaciones docentes. En cambio, un asociado doctor a tres horas si podría hacerlo."

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Modificar el texto del artículo 18 en el siguiente sentido "El Consejo de Departamento, presidido por su Director, es el órgano de gobierno del mismo. Estará integrado por todos los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y por los doctores miembros del Departamento, así como por una representación del personal docente e investigador no doctor en la forma que determinen los Estatutos. En todo caso, los Estatutos garantizarán la presencia de una representación de los estudiantes y del personal de administración y servicios."

● **RECTOR.**

La experiencia de estos últimos años nos aconseja mantener la elección del Rector, por sufragio universal, no es admisible que se permitan sistemas distintos de elección. El Texto entregado incluye cambios en los que se otorga, a cada Universidad, autonomía para establecer el procedimiento de elección a Rector, pero al mismo tiempo el procedimiento lo establecerá la legislación de la Comunidad Autónoma. No queda claro si ambos se van a incluir en la Ley o si son opciones posibles, aunque no se diga en el texto entregado.

El Borrador no parece considerar el tema de importancia y por tanto de debate, al formular de esta manera el sistema de elegir al máximo dirigente de cada universidad.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

La elección del Rector, por sufragio universal, deberá contar con tres colegios electorales, aumentando la representación de los colectivos perjudicados por la LOU, quedando de la siguiente forma: Profesorado máximo 60%, estudiantes mínimo 15% y Personal de Administración y Servicios, mínimo 15%.

● **ELECCIONES DE CARGOS UNIPERSONALES:**

De acuerdo con lo propuesto para la elección del Rector, creemos que en la reforma de la LOU todos los cargos unipersonales elegibles lo serán por sufragio universal ponderado.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Todos los cargos unipersonales elegibles lo serán por sufragio universal ponderado, análogo a la elección del Rector

TÍTULO IV

DEL CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA.

Parece incongruente que un Ministerio socialista no proponga la incorporación de las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito nacional, al Consejo de Coordinación Universitaria.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

La incorporación de las Organizaciones sindicales más representativas en el ámbito nacional al Consejo de Coordinación Universitaria, dado que la función de estas organizaciones sindicales, como representantes de los trabajadores, es pensar también en su formación y en su capacidad de empleo una vez alcanzado un grado suficiente de formación, por lo que debe velar por la calidad de la enseñanza y participar en su coordinación y planificación.

FETE-UGT

TÍTULO V

DE LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN.

Si bien el borrador recoge el carácter de organismo público para la ANECA, tal como ha propuesto insistentemente este sindicato, debiendo estar integrado en la Agencia de Evaluación de los Servicios Públicos, en consonancia con la defensa de una Universidad Pública; su funcionamiento debe garantizar la más escrupulosa transparencia y objetividad en su actuación a través del establecimiento de baremos concretos y publicitados, de forma que los afectados puedan autoevaluarse con un margen de error mínimo.

Este organismo queda vacío de contenido y de funciones importantes y con una absoluta falta de precisión respecto a su estatuto.

TÍTULO VI

DE LAS ENSEÑANZAS Y TÍTULOS

El cambio en estos artículos otorga a las Comunidades Autónomas la facultad de autorizar los títulos oficiales de Postgrado aunque tengan validez en todo el territorio nacional ya que únicamente se homologarán los estudios que den lugar a títulos que habiliten para el acceso a actividades profesionales reguladas. Ello nos lleva a insistir en el temor de

la dejación normativa por el Gobierno, ya que es previsible que los nuevos títulos de master pasen a convertirse, en su estructura y disparidad incontrolada, en los antiguos títulos propios, pero con categoría de oficial. ¿Es esto la Convergencia con Europa?

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Los títulos oficiales de Postgrado con validez en todo el territorio nacional deberán ser autorizados por el Gobierno.

FETE-UGT



TÍTULO VII

DE LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

Al mantenerse sin modificación alguna todo el Título, parece que se refrenda la visión del PP sobre la Investigación Universitaria, aunque paradójicamente se le confiere una gran importancia a la hora de ser miembro de las Comisiones de concursos de acceso.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Se deberá tener en cuenta las siguientes cuestiones:

Planificación y Gestión en I+D+I

La idea central es esbozar propuestas de mejoramiento con planes estratégicos a nivel estatal, autonómico para el desarrollo de la docencia y de la investigación en cada universidad, teniendo en cuenta las oportunidades y las restricciones que se identifiquen, los contenidos y el papel del PDI y del PAS, sus funciones, responsabilidades y el seguimiento de los resultados y las propuestas de mejora de los recursos y de los equipos y de los grupos de investigación a través de:

- La formulación de Políticas y de Planes de investigación.
- La definición de los sistemas y modelos de Organización y Gestión de la Docencia y de la Investigación en la Universidad.

En la Educación Superior se dan 3 aspectos bien diferenciados: la Docencia, la Investigación, la Gestión y los Servicios. Es prioritario establecer Planes de Formación y Cualificación Profesional para converger en los Objetivos de Bolonia con:

1. Un procedimiento de control y regulación de las actividades en I+D+I, en la nueva ley, que trasladado a los desarrollos estatutarios de cada Universidad, garantice un buen uso de los posibles convenios con otras instituciones públicas y/o privadas.
2. Un catálogo de Áreas de Investigación y de las normas generales que afectan al funcionamiento de los "grupos de investigación".
3. Una distribución racional y equitativa de los recursos basada en el establecimiento de políticas y planes estratégicos con financiación específica.
4. La revisión y actualización del catalogo de Áreas de Conocimiento y garantizar que en cada universidad, de acuerdo con la carga y capacidad

docentes, dichas Áreas de Conocimiento estén dotadas de plantilla mínima que garantice su efectividad docente e investigadora.

5. La transformación de las actuales plantillas PAS, para la realización de las labores técnicas y de gestión administrativa, a través, de planes de formación específicos con distintos perfiles, con niveles de preparación y especialización para la docencia y en I+D+I investigación, la relación debe ser similar a la que se encuentra en el CSIC entre investigadores y plantillas de apoyo.

CARRERA INVESTIGADORA.

Los criterios para determinar la capacidad docente de las universidades se están forzando al máximo de la legalidad vigente (que precisa, por cierto, una reforma urgente) sin considerar las necesarias compensaciones y reducciones por actividad investigadora, años sabáticos, dirección y realización de programas y de Tesis Doctorales, dirección y participación en Proyectos I+D+I.

No existen fondos ni infraestructuras, ni carrera de investigación en la Universidad, los fondos de las Universidades van prioritariamente a financiar la actividad docente, tenemos docentes que trabajan secundariamente en investigación.

Hay que profesionalizar la gestión y la realización de actividades de I+D+I, estableciendo criterios homogéneos para la formación, cualificación, acceso, consolidación y promoción del PDI y del PAS, así como las funciones, responsabilidades, derechos y obligaciones, regulando la movilidad de investigadores entre Universidades y Organismos Públicos de Investigación.

TÍTULO VIII

DE LOS ESTUDIANTES

Se anuncia un Estatuto del estudiante así como la creación del Consejo de Estudiantes Universitarios, sin delimitar cuál es su papel.

TÍTULO IX

DEL PROFESORADO

La actual configuración de las plantillas docentes e investigadoras (basado en cuatro Cuerpos de funcionarios y diversas figuras de contratados) debe ser reformada para estructurar un núcleo unificado de profesores estables, el Cuerpo de Profesores de Universidad (CPU), con varios niveles de promoción, y un núcleo de profesores contratados que cumplen funciones no estables o se encuentran en fase de formación.

Si bien en el Borrador aparece el “prometido sistema de acreditación”, el balance que hacemos del conjunto de la regulación presentada es muy negativo. El documento analizado resulta muy confuso en estos artículos, ya que su redacción parece bastante improvisada, conteniendo varios aspectos muy imprecisos.

PROFESORADO CONTRATADO.

En cuanto a los contratados, no solo no se resuelve la contradicción de la existencia de dos “mundos laborales paralelos” en la universidad para funciones análogas, sino que introduce factores que la agravan. En concreto, al quedar la contratación laboral al albur de las decisiones de cada comunidad autónoma, lo que se hace es intentar solucionar un problema rompiéndolo en 17.

Entendemos que contiene varios aspectos que pudieran ser inconstitucionales. La legislación laboral y por tanto las modalidades de contratos laborales (también para profesores universitarios) según el Art. 149-7 de la Constitución resulta ser una competencia exclusiva del Estado. Las Comunidades Autónomas sólo pueden ejecutar legislación laboral. La legislación laboral se presenta como unitaria para todo el territorio español, lo que sucede también en los países de nuestro entorno. Las Comunidades Autónomas solo pueden, cuando una ley les habilita, desarrollar algunos aspectos peculiares de una ley nacional.

Por otro lado, el contenido de este precepto puede ser ilegal desde el punto de vista de los principios que rigen el Derecho Laboral Español. Así pues, sabemos que la contratación temporal en España debe ser causal, para la válida celebración de un contrato temporal se exige que concurra una causa, que normalmente implica la correspondencia entre la duración (temporal) y la naturaleza (temporal) de los trabajos. No basta con que

las partes manifiesten que el contrato es temporal, para que los tribunales acepten un contrato debe haber una causa temporal.

Así mismo, las causas de temporalidad que se aceptan son exclusivamente las previstas en el Art. 15 del Estatuto de los trabajadores "el contrato de obra o servicio de duración determinada, eventual, interino y de inserción".

Los contratos para el profesorado de los que se habla en el Art. 48 del Borrador no mencionan causa alguna, ni se adaptan al Art. 15. No entendemos que el Ministerio plantee esta posibilidad, y consideramos que debería examinar el texto un jurista.

Desde el punto de vista de FETE-UGT dos son los elementos sorprendentes: Al parecer, este gobierno patrocina que cada Comunidad vaya por su lado en materia de profesorado universitario contratado. Se puede entender entonces que el principio de igualdad de los empleados públicos ha dejado de regir

Si cada Universidad puede dictar condiciones, puede crear su plantilla de profesores contratados alcanzando este grupo hasta el 49% de su personal, al cabo de unos años las diferencias que aparecerán entre Universidades pueden ser asombrosas dependiendo de la coyuntura política.

Resulta claramente incongruente someter a todos los profesores a baremos y criterios nacionales de calidad, (por medio de la acreditación nacional o los sexenios) pero dejar que las condiciones de trabajo, duración, horarios, salarios etc. sean diferentes en cada caso y dependiendo la Comunidad pudiendo ir cada uno por su lado. Para muchos de esos profesores, de número y condiciones indeterminadas, sus condiciones laborales vendrán establecidas por Decretos Autonómicos en los que ninguno o escaso papel tenemos los sindicatos.

Por otro lado, hay que tener en cuenta el previsible conflicto interno entre el personal docente funcionario y el laboral. La coexistencia del PDI contratado laboral, en ocasiones cuasi-estabilizado, junto al resto de PDI funcionario, en nada ayuda al buen funcionamiento de los equipos universitarios y confunde enormemente el panorama.

Las funciones previstas en los Estatutos, e incluso en la propia ley, se refieren siempre a funcionarios de carrera, con lo que el papel atribuido resulta un enigma y les coloca en una posición más que confusa dentro de la plantilla de las Universidades, máxime cuando no parece existir ningún

interés en clarificar las plantillas universitarias exigiendo la elaboración de una Relación de Puestos de Trabajo de personal docente e investigador donde especifique la labor docente e investigadora de cada puesto de trabajo.

● AYUDANTES

La nueva redacción recoge que "siendo mérito de valoración obligada la estancia del evaluado en Universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad que lleve a cabo la contratación."

FETE-UGT considera que este requisito no mejora las condiciones de formación de los ayudantes y pueden ocasionar graves trastornos funcionales en proyectos y personales.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Período de formación

Profesor Ayudante, a tiempo completo, con actividad docente limitada al 50% de la carga docente de un titular y se incrementaría al 75% cuando alcance el doctorado, compatible con su formación docente e investigadora. Los contratos tendrán una duración de cuatro años renovables por otros cuatro si se ha obtenido el grado de Doctor. El haber disfrutado de una Beca de Formación investigadora Predoctoral, obtenida por concurso competitivo, será un mérito preferente para la incorporación a esta figura.

El porcentaje de profesores en formación deberá ser como mínimo el 16% de la plantilla del profesorado.

En ningún caso se contemplará la desvinculación como mérito obligatorio o preferente.

Incluir como mérito relevante el carácter de becario del MEC u homologado.

● PROFESORADO CONTRATADO.

Considerando que el sistema más adecuado para el profesorado es la funcionarización, bien es cierto que existe una etapa que tras la previa de formación como Ayudante, se da todavía una etapa intermedia que deberá ser de carácter temporal.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Profesorado contratado

Las Universidades podrán contratar profesorado para llevar a cabo, con carácter exclusivo, actividades de investigación, actividades docentes o ambas simultáneamente. En este sentido definimos las siguientes figuras de profesorado contratado:

- Profesor contratado a tiempo completo con carácter temporal para realizar una actividad investigadora y/o actividad docente. Para acceder a estas plazas será necesario disponer de una valoración positiva de la Agencia Española de Evaluación y Acreditación u órgano de evaluación similar de la Comunidad Autónoma correspondiente con unos criterios objetivos y públicos. La renovación del contrato estará sujeta a evaluaciones periódicas. En determinadas titulaciones de grado, se podrán contratar profesores a tiempo completo para impartir docencia con sólo la titulación de master. Las plazas de profesor contratado con actividad investigadora requieren el título de doctor. Las plazas de profesor contratado con al menos actividad docente que supere los cinco años de antigüedad se considerarán una actividad estable y deberán transformarse en plazas de funcionario.
- Profesor Asociado, profesionales de reconocida competencia en activo, que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito de la docencia universitaria, con antigüedad de, al menos, tres años y que mantengan el ejercicio de dicha actividad durante la totalidad de su período de contratación, que realizan tareas de docencia e investigación a tiempo parcial.
- Profesor Visitante, de otras universidades o centros de investigación, a tiempo completo.
- Profesor Emérito, a tiempo parcial, entre profesores que han alcanzado la edad de jubilación. Realiza tareas docentes complementarias, no regladas.

En cualquier caso el número de profesores contratados no superará el 20% de la plantilla del profesorado, excluido el profesorado en período de formación.

PROFESORADO FUNCIONARIO

Se mantienen en el borrador, dentro de los funcionarios dos cuerpos docentes, perdiéndose de nuevo una oportunidad para conseguir un cuerpo único de docentes universitarios, que siempre ha reivindicado la FETE-UGT.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

El modelo de figuras de profesorado funcionario quedaría constituido por:
Profesores de Universidad, pertenecientes al Cuerpo de Profesores Universitarios (CPU), con los siguientes niveles de complemento de destino:

Catedrático, nivel 30

Titular, nivel 29

Titular no doctor, nivel 27

Los niveles 29 y 30 requieren el grado de doctor y permiten impartir docencia tanto en las titulaciones de grado como de postgrado. El Profesor titular de nivel 27 no doctor deberá estar en posesión de la titulación de master y sólo podrá impartir docencia en determinadas asignaturas específicas de las titulaciones de grado.

● **DE LA ACREDITACIÓN NACIONAL.**

Se establece como ámbito campos de conocimiento y no en Áreas delimitadas como se venía realizando, sin definir el tema. Con qué criterios se crean o se suprimen las comisiones que establecen los criterios generales y singulares de los distintos campos de conocimiento, quién y cómo se definen estos campos de conocimientos.

No se menciona quién compone la Comisión de Acreditación. Se habla de criterios generales y singulares. Desde FETE-UGT entendemos que es de máxima relevancia legal que se garantice la imparcialidad de este órgano, ya que es depositario del cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad que exige nuestra Constitución.

Pero, sin embargo, entra en una precisión de dudosa legalidad y que entendemos sindicalmente inaceptable. Introduce restricciones entre los profesores de los cuerpos docentes de cara a formar parte de la comisión en base a criterios (un complemento retributivo: el sexenio) no previsto legalmente para tal fin. Se sigue primando la evaluación positiva de la actividad investigadora y se sigue sin tener en consideración la evaluación positiva de la actividad docente cuando este es el principal fin del PDI de la Universidad, ya que sólo pueden formar parte de las comisiones previstas el PDI que tiene evaluados positivamente los tramos de actividad investigadora, para formar parte de las comisiones no se tiene en cuenta para nada lo estipulado en el artículo 33 de la actual LOU sobre la función docente.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

FETE-UGT pide la retirada de sexenios de investigación como requisito para formar parte de las comisiones y de cualquier otro condicionante que no sea el meramente retributivo.

Discrepamos totalmente con el uso que se hace de los sexenios de investigación, tanto en el caso de la acreditación como en el resto de apartados de la propuesta de modificación de la LOU. En los artículos referidos al profesorado se pervierte la figura de los sexenios. Éstos dejan de ser un simple complemento de productividad y pasan a convertirse en un mérito necesario para poder formar parte de las comisiones formadas para la acreditación nacional y para los concursos de acceso a las plazas de Profesor Titular y Catedrático de Universidad. De hecho, se conforman subcuerpos docentes en los que se diferencia a los catedráticos en función del número de tramos y a los profesores titulares en función de que posean o no posean sexenios.

ACREDITACIÓN DE CATEDRÁTICOS DE UNIVERSIDAD

Resulta inadmisibles que el Art. 60 propuesto exija una nueva acreditación a los TU cuando estos, que tienen plena capacidad docente e investigadora ya cuentan con una acreditación nacional.

El haber añadido al sistema de acceso al Cuerpo de Funcionarios Docentes el sistema de acreditación supone una garantía y una validación acrecentada

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Los componentes del cuerpo de Profesores Titulares de Universidad con tres años de antigüedad se considerarán acreditados automáticamente para presentarse a la promoción, por concurso de méritos, a Catedráticos de Universidad.

● DE LOS CONCURSOS PARA EL ACCESO A PLAZAS DE PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD.

Resulta incomprensible el sistema diseñado en el apartado 3.a y b. Se plantea la designación de los cuatro miembros por sorteo o por designación según determinen los estatutos. Hay que definir una única vía.

En los artículos 62 y 63 sub-apartado 3 respectivamente, tiene una redacción muy confusa y contradictoria pues no queda claro cuándo, cómo o porqué se puede aplicar el apartado A o el B, el A y el B o sólo A o sólo B.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

FETE-UGT propone que los puntos 3 y 4 del art. 62 se redacten de la siguiente forma:

3. Las comisiones estarán formadas por 5 componentes. El presidente será nombrado por la Universidad y deberá pertenecer al Cuerpo de Catedráticos de Universidad.

Los cuatro componentes restantes serán designados por sorteo realizado por el Consejo de Coordinación Universitaria sin que sean más de dos componentes de la misma Universidad. Dos representantes de los agentes sociales formarán parte del tribunal con voz pero sin voto a fin de velar por la idoneidad del procedimiento con los requisitos previstos en la legislación vigente.

4. Los concursos constarán de dos pruebas. La primera consistirá en la presentación y discusión con la Comisión de los méritos e historial académico, docente e investigador del candidato, así como de su proyecto docente, que incluirá el programa de una de las materias o especialidades del área de conocimiento de que se trate. La segunda consistirá en la exposición y debate con la Comisión de un tema del programa presentado por el candidato.

● **DE LA PROMOCIÓN DENTRO DEL CUERPO DE PROFESORADO DE UNIVERSIDAD**

PROPUESTA DE FETE-UGT:

La promoción dentro del Cuerpo de Profesores Universitarios da lugar a modificación del nivel del complemento de destino, sin que ello suponga creación ni amortización de plazas.

Los Titulares de Universidad podrán solicitar su promoción a Catedrático de Universidad cuando hayan transcurrido tres años en esta situación.

Las solicitudes serán resueltas por una Comisión Nacional de Promoción nombrada por el Consejo de Coordinación Universitario entre profesores del CPU designada por sorteo. La comisión estará formada por cinco profesores de nivel de Catedrático con al menos 5 años y será renovada

cada dos años. Esta comisión evaluará los méritos tanto docentes como investigadores aportados por los profesores que deseen promocionarse, de acuerdo a unos criterios objetivos y transparentes que serán previamente establecidos dentro de cada área de conocimiento.

● **DE LOS CONCURSOS PARA EL ACCESO A PLAZAS DE CATEDRÁTICO DE UNIVERSIDAD.**

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Eliminar los sexenios como requisito para formar parte de las comisiones de acceso.

● **DE LA MOVILIDAD DEL PROFESORADO**

El Borrador crea un programa de movilidad para profesores funcionarios y Doctores contratados permanentes con la finalidad de desarrollar tareas investigadoras y de formación doctoral en aquellas universidades que deseen participar en dicho programa. La duración de dichos contratos es de tres años y se podrán consolidar dichas plazas por acuerdo entre la Universidad y la Comunidad Autónoma.

No parece que un programa concreto de movilidad deba ser regulado en una Ley Orgánica y menos sin establecer criterios para que se pueda llevar a cabo.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

a) Eliminación del Art. 71.bis del Borrador

Por otro lado el borrador no recoge la regulación del derecho de concursos de traslados dentro de la misma Universidad o con otras universidades como sistema de la movilidad del profesorado, discriminando a este personal funcionario frente a los derechos del resto de funcionarios de las Administraciones públicas.

b) Regulación del derecho a la movilidad, tanto entre todas las universidades como internamente, del profesorado funcionario siempre que existan vacantes, por medio de concurso de méritos, de traslado o concurso de promoción interna.

Procedimientos que se regularan mediante el correspondiente Real Decreto del Régimen Jurídico del Profesorado Docente e Investigador Universitario.

● DEL REINGRESO AL SERVICIO ACTIVO

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Regulación del derecho a reingreso del servicio activo mediante un procedimiento similar al de la movilidad.

Procedimiento que se regulará mediante el correspondiente Real Decreto del Régimen Jurídico del Profesorado Docente e Investigador Universitario.

RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR FUNCIONARIO.

FETE-UGT reivindica que este artículo desaparezca de la LOU ya que consideramos que es objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales.

● DE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS

Se potencian las Universidades privadas ya que no se establecen los mismos criterios de exigencia curricular en la contratación de profesorado y en los requerimientos de creación a las universidades privadas que a las públicas.

El Borrador exige que en un plazo máximo de cuatro años, las universidades privadas tengan un 50% de sus profesores con evaluación positiva de ANECA o del organismo evaluador determinado por la Comunidad Autónoma. Queda por aclarar cuáles son las figuras contractuales que se contemplan en las Universidades privadas habida cuenta que se les obliga que al menos un 25 % de su profesorado sea doctor.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

FETE considera que se deberían exigir los requisitos y figuras aplicables al profesorado laboral de las Universidades públicas para la plantilla de las Universidades privadas.

TÍTULO X

DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

La ausencia de cualquier tipo de modificación o incorporación reguladora de la situación del Personal de Administración y Servicios (PAS), deja bien a las claras la percepción que el equipo de gobierno del MEC tiene de estos componentes de la Comunidad Universitaria.

Se ha hecho oídos sordos de todos los documentos enviados al MEC sobre propuestas de modificación de la normativa referente al Personal de Administración y Servicios.

FETE-UGT expresa su más claro rechazo ante esta actitud del MEC y exige un tratamiento adecuado del tema, de esta manera FETE-UGT insiste en su propuesta para este personal presentada ante ese Ministerio.

PROPUESTAS DE FETE UGT:

La delimitación de los ámbitos de actuación del PAS, distinguiendo claramente entre las funciones de gestión y administración que corresponden al PAS, y las funciones de gobierno que corresponden a los órganos colegiados o unipersonales de gobierno de las Universidades, como medida para valorar la profesionalización de la gestión universitaria y avanzar en procesos de acreditación de calidad en la gestión.

Así mismo, la defensa y exigencia de funcionarización del personal laboral que plantea la FETE-UGT llevará un proceso complejo y largo en el tiempo por lo que, mientras se culmina, es necesario el mantenimiento de los respectivos convenios colectivos, de acuerdo con la legislación vigente aplicable, produciéndose su extinción con la finalización del mencionado proceso que, en todo caso, debe ser voluntario para el trabajador afectado.

Como principio de adaptación al nuevo "status tendente a la funcionarización", en los convenios colectivos, pactos y/o acuerdos se deberán respetar dos cuestiones esenciales:

Las partes en la negociación deberán ser la Comunidad Autónoma, Universidad y Organizaciones Sindicales.

Los nuevos convenios se elaboraran proyectando la transformación de los puestos de la Relación de Puestos de Trabajo del PAS laboral a la de PAS funcionario.

ESCALAS GENERALES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Es necesaria la creación de las Escalas Generales de las Universidades Públicas que permitiría homogeneizar las diferentes tipologías del PAS y abarcaría en una primera etapa a los actuales Grupos A-B-C-D-E.

La Convergencia Europea en Educación Superior exige, además, una asimilación con las estructuras de gestión universitaria europea por una parte; de otra, la nueva estructura cíclica de titulaciones, afectará indudablemente a las actuales Escalas, por lo que FETE-UGT defenderá la progresiva integración de:

- Las Escalas D y E en la Escala C
- La Escala B en la Escala A1 y/o A2

Los niveles mínimos para las Escalas siguientes serán: D nivel 16, C nivel 18, B nivel 22 y A nivel 24.

Como consecuencia de ello planteamos en la negociación cómo salvaguardar los derechos del PAS que en estos momentos está incluido en el grupo "B" y que tienen una titulación de equivalencias o similar.

SELECCIÓN DEL PAS Y LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

a) Selección

La LOU reconoce, como expresión de la autonomía universitaria, la selección, formación y promoción del PAS, así como la determinación de las condiciones en que desarrolla sus actividades. La selección se llevará a cabo del modo que se establezca en las leyes y en los estatutos de cada Universidad, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y con la doble publicación en Boletines Oficiales Autonómicos, y del Estado.

b) Provisión de puestos de trabajo

Es necesario la creación de Mesas de Negociación en el ámbito de cada Universidad donde se diriman todos aquellos temas que afecten a las condiciones de trabajo del PAS: RPT's, jornada, vacaciones, permisos y licencias, retribuciones, reglamento de provisión de puestos de trabajo, oferta de empleo público, concursos de traslado, concursos de méritos, etc. Es necesario impulsar la negociación de un acuerdo que culmine en un Reglamento de provisión de puestos de trabajo en todas las Universidades.

La provisión de puestos de trabajo del PAS funcionario se deberá regular en el ámbito de negociación de cada Universidad creando el reglamento

correspondiente. El PAS laboral establecerá el sistema de provisión de puestos en la negociación del convenio colectivo que le sea aplicable.

CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Para FETE-UGT, las Escalas Generales de las Universidades Públicas harían posible una carrera profesional en la que cualquier trabajador PAS podría, en función de su formación, experiencia y titulación alcanzar los máximos niveles.

La formación debe ser la base de la carrera profesional, como necesario mecanismo de actualización y reciclaje y como medio para la promoción, mediante planes de formación-promoción, pactados con los agentes sociales, con el consiguiente reflejo presupuestario. Los planes de formación-promoción incluirán la posibilidad de sustituir el requisito de titulación para los cambios de grupos por experiencia profesional y formación en los términos que se acuerden.

También sería efectiva la movilidad del PAS, en el ámbito de las universidades públicas.



TÍTULO XI

DEL RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS.

De una lectura detenida del Borrador que nos ocupa, desde el punto de vista de la financiación nos lleva a constatar lo siguiente:

- La ausencia de memoria económica, amparada en el carácter de Borrador del anteproyecto de Ley Orgánica, incumple los objetivos del Gobierno de que cada propuesta legislativa se acompañe del pertinente Informe de Impacto Normativo, máxime en un caso en el que parece pretenderse sea "sin coste".
- La falta de precisión en el uso de los términos económicos lleva a proponer que el Consejo Social "supervise" las actividades de carácter económico de la universidad y "apruebe anualmente un plan de actuaciones" de colaboración de la sociedad en la financiación de la universidad. Nada se indica sobre la relación de dichas supervisión y actuaciones con los presupuestos anuales de las universidades, ni mucho menos con la responsabilidad que quepa exigir sobre su propuesta, ejecución y liquidación.
- Igual ligereza en las implicaciones económicas de la normativa, se detecta en el carácter de "máximo órgano" de "programación" de política universitaria que se otorga al Consejo de Coordinación Universitaria. Cuando es el caso que sólo dispone de autonomía funcional y de que su papel se limita a "proponer" la financiación precisa para prestar el servicio público de la enseñanza y la investigación superiores.
- La introducción de un programa específico para la movilidad como el que se propone con el nombre de Miguel de Unamuno, otorga de manera explícita (y reiterativa, a tenor de actuaciones ya vigentes como el denominado Programa I3) la primacía de la investigación sobre la docencia. Elude cualquier programación general sobre las necesidades del sistema universitario, altera cualquier planificación de las necesidades de plantilla docente por parte de las universidades, y condiciona las posibilidades de una futura regulación de la carrera docente de los funcionarios de los cuerpos docentes universitarios.

- Las disfunciones que va a condicionar la entrada en vigor de los títulos de postgrado antes que los de Grado y, sobre todo, la impartición simultánea de las actuales titulaciones de Licenciatura y Doctorado con los nuevos Postgrados, suponen un coste de oportunidad que, de no considerarse en su cobertura, van a suponer una merma en la calidad docente e investigadora del sistema universitario público.

PROPUESTA DE FETE UGT:

Se presentará una memoria económica para el desarrollo de la LOU.

Precisar el tipo de supervisión del Consejo Social y las responsabilidades que quepa exigir sobre la propuesta ejecución y liquidación del presupuesto anual de la Universidad.

Financiación necesaria para la puesta en funcionamiento de los títulos de Postgrado y de Grado para la integración en el Espacio Europeo de Educación Superior.



DISPOSICIONES ADICIONALES

● DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

El texto del Borrador olvida de nuevo a la única Universidad de carácter estatal que imparte enseñanzas regladas de Grado y Postgrado. Este gran olvido contrasta con el específico desarrollo que se hace de la UIMP y agrava la ya precaria situación de la UNED que, después de casi cinco años de vigencia de la LOU, se encuentra sin desarrollo legislativo tal cual se preveía en la Disposición Adicional segunda.

Tampoco, en el casi año y medio pasado desde la toma de posesión del nuevo equipo de gobierno en el MEC, se ha plasmado un decidido esfuerzo de desarrollo y acción estratégica para que la UNED disponga de las condiciones adecuadas para ejercer su función, a pesar de haberse presentado una proposición no de Ley del Congreso de los Diputados en tal sentido.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

Incluir en la disposición adicional correspondiente a la UNED el plazo concreto para el desarrollo de lo establecido en la citada Disposición Adicional que incluya el modelo de financiación.

● DE LA REGULACIÓN DE LA AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN.

Si bien el borrador recoge el carácter de organismo público para la ANECA, tal como ha propuesto insistentemente este sindicato, el articulado no le otorga unas funciones importantes y hay una falta de precisión respecto a su Estatuto.

PROPUESTA DE FETE-UGT

Potenciar y garantizar que el organismo competente de la evaluación y acreditación de los temas universitarios sea la ANECA a nivel nacional, con el fin de unificar en un solo organismo las distintas evaluaciones del personal docente e investigador para asegurar la homogeneidad y coherencia del sistema, cumpliendo con los requisitos básicos de competencia técnica y científica, legalidad y seguridad jurídica, independencia y transparencia. Un solo organismo para desarrollar TODAS las evaluaciones de personal docente e investigador:

- Evaluación positiva de su actividad para la contratación (en aquellas figuras que lo requieran): Ahora lo hace ANECA o las agencias autonómicas.
- Complementos retributivos ligados a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión para el personal docente e investigador contratado. Ahora lo hace ANECA o las agencias autonómicas.
- Complementos retributivos ligados a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión para el personal docente e investigador funcionario. Actualmente realizado por ANECA, y se ha propuesto que lo realice CNEAI o las agencias autonómicas.
- Evaluación de la actividad investigadora de los profesores universitarios (Sexenios) realizada por CNEAI.
- Evaluación científico-técnica de las unidades, equipos humanos y propuestas de investigación para participar en los programas y proyectos del Plan Nacional. Realizada por la ANEP.

Regular la coordinación entre ANECA y las agencias autonómicas, para asegurar la coherencia del sistema. Establecer medidas que favorezcan la interacción sin que esta tenga que desarrollarse por el mero voluntarismo de las agencias como ocurre en la actualidad.

Asegurar que las agencias autonómicas cumplen con los mismos requisitos que se exige a ANECA: principios de competencia técnica y científica, legalidad y

seguridad jurídica, independencia y transparencia, en el marco de los términos de actuación fijados para estas Instituciones en el contexto internacional.

● **DE LA DECLARACIÓN DE CUERPO A EXTINGUIR DEL CUERPO DE CATEDRÁTICOS DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS**

Se acepta el texto del Borrador.

● **DE LA DECLARACIÓN DE CUERPO A EXTINGUIR DEL CUERPO DE PROFESORES TITULARES DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS**

Sobre Titulares de Escuela Universitaria (TEUs) y la discriminación del profesorado por sexenios

Hay que señalar que por primera vez en una Ley de Universidades, un Cuerpo Docente de Funcionarios a extinguir no es objeto de una Disposición Transitoria que establezca la forma de pasar a uno de los cuerpos activos de manera automática:

Tanto en la antigua LRU (Dip. 5ª, 6ª y 7ª) como en la vigente LOU (transitorias 6ª y 7ª), se regulaban disposiciones transitorias que preveían la integración de los funcionarios cuyos cuerpos se declaraban a extinguir en otros Cuerpos preexistentes y superiores sin exigencias de ningún tipo de requisitos o pruebas.

Pues bien la LOU también da argumentos legales abundantes para revisar lo que significa la declaración de un Cuerpo de Profesorado Funcionario a extinguir y las garantías legales que tales situaciones han comportado en la historia de la Universidad Española.

Si se aplicase lo mismo a los Titulares de Escuela Universitaria, en este Proyecto de reforma de la LOU, bastaría con el título de Doctor (que es la titulación exigida a los Titulares de Universidad) para que se integrasen en dicho cuerpo. Sin embargo,

- El Borrador exige a los TEUs ser doctor y tener aprobado un sexenio de investigación, sólo para ser acreditado (es decir, para evitar que envíen su currículum para lograr la acreditación) y después tener que pasar una oposición con tres pruebas que, en gran parte ya fueron realizadas por el TEU, como es el caso de la presentación y discusión de los méritos e historial académico y docente (el investigador se le supone dado que se pide ser doctor y, el borrador, incluso tener un sexenio); el segundo ejercicio que es "la exposición y debate de un tema del programa..." también fue realizado por el TEU para llegar a su puesto de funcionario. La diferencia está en el

tercer ejercicio que es la exposición de un trabajo original de investigación. Curiosamente, tampoco la mayoría de los actuales TUs tuvieron que realizar esta prueba, por lo que no puede ser considerado un agravio por parte de estos.

- No se puede olvidar que la LOU en su artículo 56.1 daba a los Titulares de Escuelas Universitarias Doctores plena capacidad docente e investigadora, al igual que ocurre con los Titulares de Universidad (tanto en la LOU como en el borrador de la reforma). De este último artículo, se puede inducir que un Profesor Titular de Escuela Universitaria Doctor no tiene las mismas capacidades que un Catedrático de Escuela Universitaria doctor o un Profesor titular de Universidad

PROPUESTA DE FETE-UGT:

- Los Profesores Titulares de Escuela Universitaria Doctores se integran como Titulares del nuevo Cuerpo de Titulares de Universidad, con nivel 29, en su misma plaza.
- Los restantes Profesores Titulares de Escuela Universitaria no doctores Licenciados, Arquitectos ó Ingenieros, Diplomados o Arquitectos técnicos o Ingenieros técnicos, se integrarán transitoriamente, como Titulares no doctores, con nivel 27.

Tendrán las siguientes opciones:

- Cuando estén en posesión del Título de Doctor podrán acceder a una plaza de Titular de Universidad, nivel 29; considerándose YA acreditados para tal efecto. El plazo para la obtención del título de Doctor será lo suficientemente amplio.
- Aquellos que no deseen realizar los estudios y tesis para la obtención del título de Doctor, quedarán integrados como Titular no doctor, con nivel 27, en situación de a "extinguir".
- Los que por no poder obtener el título de Doctor, debido a su titulación previa (Diplomados, Ingenieros técnicos y Arquitectos técnicos), quedarán integrados como Titular no doctor, con nivel 27, hasta que el MEC adopte la solución sobre las titulaciones consecuencia de la entrada plena de España en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

● DE LOS ACTUALES PROFESORES COLABORADORES Y PROFESORES CONTRATADOS DOCTORES.

El Borrador establece en la disposición adicional correspondiente que "mantendrán todos los derechos que les otorgue la normativa de la Comunidad Autónoma y sus contratos respectivos. La normativa de la Comunidad Autónoma podrá disponer lo que crea conveniente en relación

a la asimilación de estas figuras contractuales con las nuevas que, en su caso, cree dentro de las competencias que le otorga el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, modificada por la presente Ley."

De nuevo el MEC patrocina que cada Comunidad vaya por su lado en materia de profesorado universitario contratado. El principio de igualdad de los empleados públicos ha dejado de regir según esta disposición.

PROPUESTA DE FETE-UGT:

- Los actuales Profesores contratados Doctores (los Profesores contratados Doctores LOU) se considerarán acreditados para poder acceder al Cuerpo de Profesores Universitarios; una vez validada automáticamente su acreditación por la Comisión Nacional de Acreditación. El resto quedarán como Profesores contratados respetando, en cualquier caso, los términos y plazos de su contrato.
- Los actuales Profesores Colaboradores pasarán a ser Profesores contratados respetando los plazos y términos de su contrato en vigor. Una vez estén en posesión del Título de Doctor, podrán asimilarse a los efectos de acreditación a los Profesores contratados Doctores.

● DE LOS AYUDANTES

FETE-UGT propone como regulación transitoria para los Ayudantes que:

Los actuales Ayudantes y Ayudantes Doctores, podrán completar su período de formación que previamente tenían establecido y tendrán garantizado que este sea de 8 años.

Los actuales Ayudantes, podrán completar su período de formación que previamente tenían establecido y que, en ningún caso, será inferior a 8 años. Cuando estén en posesión del título de doctor pasarán automáticamente a Profesor Ayudante Doctor.

Los actuales Ayudantes Doctores, tendrán una prórroga de su contrato de al menos 4 años.

Madrid, 18 de noviembre de 2005