



FETE
Enseñanza

Federación de Trabajadores
de la Enseñanza
Comisión Ejecutiva Federal

Miembro fundador de la IE y afiliado al CSEE

Propuestas de FETE-UGT
para el
ESTATUTO DEL PERSONAL
DOCENTE O INVESTIGADOR
UNIVERSITARIO

Julio 2008



INTRODUCCION

Para **FETE-UGT** es fundamental garantizar, potenciar y defender la Universidad pública, porque asegura una educación superior de calidad para todos los ciudadanos, frente al aumento del número de universidades privadas con idearios particulares y al alcance de unos pocos.

En el marco de una universidad pública y una vez en vigor la Ley que reformó la Ley Orgánica de Universidades, **FETE-UGT** considera prioritaria, en esta nueva etapa, la negociación y aprobación del **Estatuto del Personal Docente o Investigador Universitario**, que ha de servir para regular asuntos importantes como **la carrera profesional**, la estructura salarial, la homogeneidad retributiva para el profesorado contratado, la jubilación anticipada voluntaria, o la disminución progresiva de la actividad docente a partir de los 60 años.

El Estatuto también debe contemplar programas de incentivos ligados a méritos individuales, de investigación y transferencia del conocimiento, la ampliación de la panoplia de contratos del PDI, el contrato de trabajo de los becarios financiados con fondos de los Planes Nacionales de i+D y la homogeneización de los requisitos de acreditación de la ANECA y las agencias de acreditación autonómicas.

Una vez aprobado **el Real Decreto 1312/2007** de 5 de octubre **por el que se ha establecido la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios** es imprescindible desarrollar un proceso real de negociación con los sindicatos representativos en las Universidades Españolas para abordar la problemática relacionada con la implantación de sistemas de evaluación de la actividad docente e investigadora.

Otro aspecto de gran relevancia, reivindicado desde nuestro sindicato es **la creación de la Mesa Sectorial de Universidad** tanto en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas como en el de las diferentes comunidades autónomas. El Estatuto Básico del Empleado Público contempla la creación de Mesas Generales de Negociación en las que se tratarán conjuntamente las condiciones de trabajo del personal funcionario, estatutario y laboral perteneciente a cada nivel de la Administración Pública. Sin embargo, a la hora de constituir Mesas de Empleados Públicos de las CC.AA. nos hemos encontrado con la oposición, fundamentalmente de la Administración, a que tenga cabida en las mismas el personal de las Universidades.

Con el fin de colaborar, coadyuvar y, a la vez, exigir y defender lo expuesto anteriormente, desde **FETE-UGT** se plantea a continuación las líneas básicas, a la vez que generales y flexibles, que deben contener el Estatuto del Personal Docente o Investigador Universitario para su negociación obligatoria y necesaria.



CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DOCENTE O INVESTIGADOR UNIVERSITARIO

Se concibe la labor del PDI en el marco de una UNIVERSIDAD pública entendida como instrumento de generación y transmisión del conocimiento.

Propugnamos la existencia de una única carrera profesional con niveles de acceso claros y que se adecuen al nuevo diseño de grados de EEES.

- Flexibilidad en la docencia y en la investigación, creándose perfiles, de manera que, cumpliendo con las obligaciones docentes e investigadoras, cada profesor pueda decidir a qué perfil se acoge en su carrera académica, con unos mínimos en ambos sentidos.
- Desarrollo y puesta en práctica de métodos de evaluación de las actividades docentes e investigadoras justos y objetivos, sin primar ningún perfil. Esto abriría unas posibilidades de promoción reales hasta alcanzar el máximo dentro de la carrera profesional.
- Creación de infraestructuras universitarias de soporte y apoyo a los docentes e investigadores, que a su vez, sirvan como elementos de coordinación con las entidades productivas y que contribuyan a dar salida a los profesionales generados. Dotación de personal de apoyo especializado.
- Regular la formación docente e investigadora de forma simultánea, asumiéndose cada vez más responsabilidad en la docencia.
- Estimular a la movilidad nacional e internacional, con desarrollo de programas específicos de Organismos Internacionales.

La carrera docente del profesor universitario, que se debe de iniciar con la figura del Ayudante, debe ser escalonada en el tiempo. Pasando desde una mayor carga de clases prácticas, e incluso sin impartir contenidos teóricos, hasta llegar a ser responsable de asignaturas cuando se alcance las situaciones de Contratado Doctor, Titular de Universidad o Catedrático de Universidad. La fase de formación en la carrera profesional del Personal Docente o Investigador universitario se debe considerar como imprescindible y garantizador del futuro, por ello debe salvaguardarse de prácticas economicistas que sustituyen la contratación de Ayudantes con profesorado a tiempo parcial.



- No deberá existir límite de ningún tipo para que los Titulares pasen a Catedráticos, transcurrido un tiempo determinado y alcanzados unos méritos individuales.

Con objeto de permitir completar su formación, para los profesores que ocupen figuras que la LOMLOU deja en situación de "extinción" (Titulares de Escuela Universitaria y Colaboradores), se establecerán reducciones del 30% de la carga docente fijada actualmente a nivel general, durante un periodo de tiempo razonable.

Los criterios de la ANECA para el conjunto de acreditaciones deberán ser públicos, claros, duraderos en el tiempo y, por supuesto, las motivaciones que llevan a sus decisiones deberán ser claramente explicadas y detalladas.

- Las puntuaciones de las valoraciones de docencia, investigación y gestión podrán sumar más de 100 puntos de forma que, el límite de 55 puntos para superar la acreditación como Contratado Doctor, Titular o Catedrático, se pueda obtener en función de los distintos tipos de vida académica que hayan tenido los solicitantes.
- Se deberán considerar, como objeto de valoración en el apartado de gestión de los docentes, no sólo los cargos universitarios unipersonales que son objeto de remuneración, sino también, el pertenecer a los distintos órganos de representación académicos o sindicales de los profesores.
- La puntuación obtenida por gestión deberá ser objeto de evaluación. Para que esta sea mejor, es necesario proporcionar al profesorado universitario cursos de formación en recursos humanos.
- Resulta imprescindible la coordinación de la ANECA con las agencias autonómicas de evaluación y con cualquier otro organismo que realice evaluaciones de la labor docente o investigadora del personal docente, de forma que los criterios puedan ser homogéneos y en cualquier caso, públicos y mantenidos en el tiempo.
- En cualquier tipo de evaluación de la labor docente e investigadora del profesorado universitario ha de existir al menos un representante de las organizaciones sindicales, con al menos la misma cualificación que los demás componente de la comisión evaluadora.
- La valoración de la labor docente de un profesor a tiempo completo debe tener en cuenta el número máximo de alumnos/grupo de aula, número de alumnos/grupo de seminario, el número de responsables de grupos de tutoría por cada asignatura, la dedicación en clases presenciales. En su caso, en la labor de coordinación de los distintos tutores y grupos de seminario, el número de grupos de problemas o prácticas y las tutorías tanto presenciales como virtuales.



La ANECA también deberá ser objeto de evaluación, debiendo ser públicos los mecanismos empleados para ese fin.

Se potenciarán las Mesas Sectoriales de Universidad como instrumentos negociadores con las universidades, las comunidades autónomas y el Ministerio. Entre las competencias de las mismas se encontrará la definición de la RPT del personal docente o investigador, para que puedan ser objeto de negociación con los sindicatos y cualquier otro tema que afecte a las relaciones laborales de su personal docente.

- Para la dotación de plantillas y la promoción de todas las figuras del profesorado, se fomentará la existencia de una evaluación docente e investigadora externa a los departamentos.

SISTEMA RETRIBUTIVO DEL PDI

El sistema retributivo del PDI funcionario se estructura en retribuciones básicas y retribuciones complementarias, respondiendo a los principios de cualificación y mérito.

A los cuerpos docentes universitarios se les atribuirán los siguientes **niveles**:

- Nivel 30: Catedráticos de Universidad
- Nivel 29: Profesores Titulares de Universidad
- Nivel 28: Profesores Titulares de Escuela Universitaria.

Las **retribuciones básicas** se rigen por la legislación aplicable a los empleados públicos y le retribuyen según la adscripción a un cuerpo determinado, de acuerdo con la permanencia en cualquier cuerpo de la administración y por los años de servicio a la Administración. Dentro de ellas están comprendidos el sueldo, los trienios y las pagas extraordinarias.

Las **retribuciones complementarias** se orientan prioritariamente a la motivación del personal, a la incentivación de la actividad y a la mejora de la calidad de la docencia y la investigación, teniendo en cuenta la dedicación personal. Dichos complementos quedarán consolidados en la retribución total del funcionario.

Las **retribuciones complementarias** comprenderán:

- **Complemento de destino** ligado al nivel, que se regirá por la legislación aplicable a los empleados públicos.
- **Complemento específico de titulación** (o específico docente). El objetivo de este complemento es reconocer una peculiaridad en la docencia universitaria, es decir, la necesidad de alcanzar el título de Doctor. Tendrá dos subniveles:
 - Básico (no doctor). La cuantía de este complemento será la que actualmente se corresponde con el componente general del complemento específico de un Titular de Universidad.
 - Doctor. La cuantía de este complemento será la que actualmente se corresponde con el componente general del complemento específico de un Catedrático de Universidad.
- **Complemento específico de carrera horizontal**.
 - Tendrá cuatro subniveles, y supondrá una reestructuración de los actuales complementos específicos por méritos docentes y productividad investigadora, respetando los perfiles establecidos en la carrera académica.

- Los criterios de valoración de los méritos serán objeto de negociación con los representantes de los trabajadores y la valoración de los mismos se efectuará a través de la ANECA.
- Los actuales complementos específicos por méritos docentes y productividad investigadora servirán para incluirle en el escalón correspondiente del cuerpo al que pertenezca, pudiendo solicitar el reconocimiento de los méritos no contemplados hasta ahora. Este proceso será equivalente a una evaluación cero, ante el cambio de sistema retributivo. En ningún caso, esta nueva clasificación podrá suponer una disminución del salario bruto percibido en la actualidad.
- **Complementos autonómicos.**
- **Complemento específico por desempeño de cargos académicos.**

Las **pagas extraordinarias serán completas**, incluyendo el conjunto de complementos específicos.

Se incluirá un **premio por antigüedad a los 25 años de servicio** que se traduzca en un complemento retributivo hasta la jubilación.

Las retribuciones del Personal Docente o Investigador con contrato laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo y el contrato de trabajo, respetando en todo caso, lo establecido en el artículo 21 del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Las Comunidades Autónomas tendrán que establecer las Mesas paritarias de negociación colectiva para elaborar los correspondientes Convenios Colectivos que garanticen el desarrollo del párrafo anterior. En este sentido, las retribuciones de PDI laboral se regirán por los mismos principios que se establezcan para el personal funcionario.

Las funciones y responsabilidad del PDI laboral son idénticas a las del PDI funcionario, por tanto, deberá garantizarse la total equiparación entre:

- Contratado Doctor y Titular de Universidad.
- Colaborador y Titular de Escuela Universitaria.

De esta forma, este personal tendrá derecho a percibir complementos específicos por méritos docentes e investigadores (carrera horizontal).

Se reconocerán los trienios, independientemente de la duración de los contratos para todos los docentes universitarios.

DERECHOS Y DEBERES. JUBILACIÓN ANTICIPADA. JORNADA LABORAL. VACACIONES Y PERMISOS.

Derechos

Los derechos del PDI se regirán por el principio de libertad académica, que se manifiesta en las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.

- Derecho a emplear los métodos de enseñanza y aprendizaje que considere más adecuados a la docencia e investigación.
- Derecho a la formación permanente tanto en métodos de investigación como en metodología e innovación docente.
- Derecho a la información y a la participación en las decisiones que se adopten en relación con el empleo y las condiciones de trabajo, formación y promoción, de conformidad con lo que disponga la legislación aplicable en materia de órganos de representación.
- Derecho al reconocimiento de la actividad sindical en todos los ámbitos competenciales y retributivos.
- Derecho a la movilidad para estancias formativas en otras universidades y/o centros de investigación.
- Derecho a la asistencia jurídica y protección por parte de la Universidad en los procedimientos en los que el PDI se encuentre incurso como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones.
- Derecho a recibir el apoyo y los recursos necesarios, y a hacer uso de los medios adecuados en el desarrollo de sus actividades (docentes e investigadoras).
- Derecho al disfrute de un año sabático con contrato de sustitución, con una periodicidad de 1 de cada 7 años.
- Derecho a que la Universidad contrate un plan de pensiones a favor del personal docente e investigador.
- Derecho al establecimiento de un catálogo de enfermedades profesionales específicas del docente.
- Derecho a la protección efectiva contra el acoso laboral y sexual.

Obligaciones

Cooperar con las autoridades educativas para lograr la mayor eficacia de las enseñanzas en interés de los alumnos y de la sociedad.



- Evaluar con plena efectividad y objetividad el rendimiento de los alumnos.
- Respetar la libertad de conciencia y las convicciones religiosas y morales, así como la dignidad, integridad e intimidad de todos los miembros de la comunidad universitaria en los términos previstos en la Ley.

Jubilación voluntaria anticipada

Desligada de la jubilación parcial y de la cualquier otra incentivación vinculada a la renovación de la plantilla.

La Administración debe garantizar la jubilación voluntaria del PDI, con el cien por cien de la pensión de jubilación, siempre que se hayan cumplido 60 años de edad y se hayan cotizado 30 años.

La jubilación voluntaria anticipada será favorecida por las Universidades, mediante la negociación con los sindicatos, del correspondiente plan de incentivación.

Dicha incentivación consistirá en el derecho al personal que solicite la jubilación anticipada a percibir, de la Universidad, la cantidad resultante de la diferencia entre la pensión máxima y las retribuciones brutas, desde el momento de la jubilación hasta los 70 años o hasta alcanzar la edad legal de jubilación.

Calendario lectivo

El calendario lectivo se negociará anualmente con la representación sindical.

Jornada laboral

La duración de la jornada laboral del PDI, con régimen de dedicación a tiempo completo, tendrá una duración máxima de 35 horas semanales.

Establecimiento de una disminución de la labor docente de los profesores a partir de los 60 años, de modo que esa labor docente no sea superior al 50% cuando el docente cumpla los 65 años.

Establecimiento de una dedicación máxima de 120 horas lectivas anuales para el Profesor Asociado a tiempo parcial.

Vacaciones

Las vacaciones anuales retribuidas del PDI, serán como mínimo de un mes natural o de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, no pudiendo ser preceptivo que las mismas se disfruten durante el mes de agosto.



A lo largo del año, el PDI tendrá derecho a disfrutar como mínimo de seis días de permiso por asuntos particulares que podrán ser distribuidos según convenga al interesado, previa autorización del órgano correspondiente.

Conciliación de la vida familiar

El plan concilia recoge las medidas específicas que se adoptarán y aplicarán al objeto de alcanzar la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, sobre todo con respecto de las personas que tienen a su cargo hijos o personas dependientes.

Deberán concretarse medidas para conseguir una racionalización de los horarios de trabajo, adaptándolos al horario europeo. Se considerará, a estos efectos, preferentemente la opción de un horario continuo teniendo en cuenta la posible dispersión geográfica entre centros.

Aplicación de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres

Instar la creación de las comisiones transversales de igualdad al objeto de elaborar los correspondientes planes de igualdad.

Adopción de un lenguaje no sexista, mediante la utilización de términos neutros, en la redacción del propio estatuto y de cualquier documento preparatorio o de desarrollo del mismo.

ooooOOoooo

NOTA: Estas propuestas son fruto, junto con demandas básicas y fundamentales de **FETE-UGT**, de las aportaciones de muchos profesores universitarios en las Jornadas sobre el Estatuto del Personal Docente o Investigador, organizadas por la Secretaría Federal de Enseñanza Universitaria de **FETE-UGT** y celebradas en Santander y Salamanca en junio de 2007 y mayo de 2008, respectivamente.



NOTAS



NOTAS



NOTAS



NOTAS



NOTAS



FETE
Enseñanza

