

## **PROPUESTA SINDICAL DE LA FETE-UGT, LA F.E. DE CC.OO Y EL SECTOR DE UNIVERSIDADES DE CSI-F SOBRE LOS MÍNIMOS QUE HAN DE CONTEMPLARSE EN EL ARTICULADO DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR**

Una vez que el Ministerio de Ciencia e Innovación hizo público el borrador de Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI) y se ha comenzado a discutir en la Mesa Sectorial de Universidad a partir del 11 del noviembre de 2008, planteamos una serie de exigencias mínimas que nos permitan seguir avanzando.

### ***Con carácter general:***

Todas las Administraciones educativas tienen que ser conscientes de la importancia capital del profesorado en las transformaciones educativas y que sólo una implicación decidida de los mismos por un cambio de actitud hacia su situación profesional, puede asegurar el éxito de la reforma que se pretende en la Universidad española. El personal docente e investigador es un elemento clave para lograr una educación de calidad y es imprescindible abordar con decisión y compromiso los nuevos retos que se plantean, reconociendo la importancia de su labor y proponiendo y acordando actuaciones que contribuyan a su motivación y reconocimiento social.

*La Recomendación de la UNESCO de 1997 relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior*, recoge entre otras, que:

- El personal docente de la enseñanza superior debería gozar de un sistema eficaz, justo y equitativo de relaciones laborales dentro de la institución, compatible con los instrumentos internacionales.
- Garantizar que los docentes de la enseñanza superior que conservan su empleo tras rigurosas evaluaciones sólo puedan ser despedidos por razones profesionales y siguiendo la debida tramitación.
- El personal de la enseñanza superior tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial contra las evaluaciones que consideren injustificadas.
- Los sueldos del personal docente de la enseñanza superior deberán:
  - a) estar en relación con la importancia que reviste para la sociedad la enseñanza superior y, por ende, la de su personal docente, así como con las responsabilidades de todo tipo que recaen sobre ellos desde el inicio de su carrera profesional;
  - b) ser al menos comparables a los sueldos pagados en otros puestos que requieren competencias similares o equivalentes;
  - c) proporcionar a los profesores de enseñanza superior los medios para que ellos y sus familias disfruten de un nivel de vida razonable y puedan seguir formándose o realizar actividades culturales o científicas y mejorar así sus competencias profesionales;
  - f) revisarse periódicamente para tomar en consideración distintos factores como el aumento del coste de la vida, el mejoramiento del nivel de vida resultante del incremento de la productividad o un movimiento general de subida de los sueldos.
- La remuneración del personal docente de la enseñanza superior se basará en la escala de sueldos establecida de acuerdo con las organizaciones que representan al personal de la enseñanza superior, salvo cuando existan otros procedimientos equivalentes compatibles

con las normas internacionales. Cuando un miembro del personal de la enseñanza superior cualificado efectúe un periodo de prueba o esté contratado temporalmente, no deberá cobrar un sueldo inferior al establecido para el personal de la enseñanza superior del mismo nivel.

Por otra parte, este Estatuto debe realizar un ejercicio de realismo y reconocer definitivamente una nueva situación en la que las Comunidades Autónomas son las que soportan la carga financiera de las Universidades. Esto implica, como señala el EBEP, que las competencias en materia salarial deben ser compartidas entre la Administración Central y las Comunidades Autónomas.

En este sentido, reivindicamos que el Estatuto delimite claramente la competencia del Estado o de las Comunidades Autónomas sobre cada uno de los conceptos que constituyen las retribuciones del profesorado. Sin duda, consideramos que la retribución del componente general del complemento específico y los grados de la carrera horizontal debe ser compartida entre la Administración Central y las Comunidades y, en ambos casos, el Estado debe fijar un mínimo que podrá ser mejorado por las Comunidades Autónomas mediante la negociación con las organizaciones sindicales. El sueldo base y el resto de los conceptos retributivos, excepto los complementos derivados de la aplicación del art. 69.3 de la LOU (complementos autonómicos), deben ser competencias del Estado.

### ***Mínimos esenciales que tienen que estar recogidos en el articulado del Estatuto:***

#### **1. Tipos de Contratos.**

Aquellos puntos del articulado que puedan conducir a la precarización de la contratación en la gestión de las plantillas no son aceptables. En concreto:

- Las contrataciones por obra y servicio para tareas docentes (encargos docentes especializados, sustituciones, innovación docente, etc.).
- Contemplar funciones asignadas al PAS, como “de otro personal docente e investigador” y utilizar contrataciones de obra o servicio para el personal que las desempeña (personal técnico, de apoyo, etc.).
- La disponibilidad de alumnos de tercer ciclo para tareas docentes. (ACEPTADA SU ANULACIÓN POR LA DGU EL 20-1-09)

#### **2. Jornada laboral (horas de dedicación, días, medidas de carga de trabajo).**

- Su distribución semanal y diaria se establecerá previa negociación colectiva.
- Se desarrollará de lunes a viernes no sobrepasando las 35 horas semanales.
- Se garantizará la continuidad de la regulación actual en cuanto a la dedicación a investigación, asignándole a dicha actividad un tercio del total de la jornada semanal.
- Se contabilizará dentro de la medida de la carga de trabajo todos los tipos de actividades de interacción con los estudiantes (clases presenciales, actividades prácticas, tutelas y dirección de trabajos, evaluación continua, etc.), hasta un máximo 240 horas anuales.

#### **3. Carrera profesional y promoción.**

Debe fomentarse la promoción del PDI entendiendo como tal el acceso a los cuerpos que requieren la misma, por lo que deberán reservarse plazas para la promoción. El procedimiento normal de la promoción ha de ser el de concurso.

Deberán incluirse en el Estatuto, de forma explícita, herramientas que permiten el uso eficiente de los recursos en la gestión de plantillas, con el objeto de:

- Posibilitar procesos de funcionarización en las propias plazas cumpliendo los requisitos de acreditación para figuras laborales indefinidas.
- Convocar concursos de promoción interna por méritos para plazas no vacantes.
- Permitir que la convocatoria de plazas vacantes se pueda hacer para reingreso de excedentes, traslados y acceso libre.

## **2.1 Carrera horizontal**

Según la LOMLOU, los únicos cuerpos del profesorado universitario en los que se pueden convocar plazas, quedan reducidos a Catedrático y Titular de Universidad. Por lo tanto, la carrera profesional y académica (vertical) del PDI-F es muy limitada y, de facto, se ve reducida a una única posibilidad de ascenso: de TU a CU, además de la posible conversión de CEUs y TEUs a TUs.

De esta realidad se derivan dos importantes consecuencias. En primer lugar, las características demográficas de muchas facultades y departamentos puede dificultar que muchos TUs, con la acreditación correspondiente para CU, puedan progresar académicamente. Y en segundo lugar, la extrema dificultad para obtener una plaza en un cuerpo superior genera perjuicios académicos y económicos al profesorado que son totalmente inadmisibles.

Por esta razón, apoyamos la creación de una carrera horizontal cuyo objetivo sea reconocer los méritos obtenidos por el profesorado a lo largo de su carrera y transformarlos en una mejora salarial que incentive el trabajo de calidad. Esta carrera horizontal en ningún momento debe ir en detrimento de la carrera vertical a la que todo empleado público tiene derecho.

### **2.1.1. La carrera horizontal para el PDI funcionario se diseñará de forma que:**

- Los grados de carrera horizontal tengan idéntica retribución en todos los cuerpos y se mantengan al cambiar de cuerpo. (ACEPTADO POR LA DGU 20-1-09).
- Las convocatorias de evaluación para cambiar de grado serán anuales, con baremos que permitan la realización de una autoevaluación previa.
- Los criterios que habrá de aplicar la entidad que realice las evaluaciones tendrán que ser negociados con las organizaciones sindicales representativas. De igual modo, se simplificarán los procesos de evaluación, recurso, etc.
- Los méritos serán considerados en su contexto temporal y académico.
- Se crearán 3 niveles o grados de carrera horizontal, independientemente del cuerpo de pertenencia (CU, TU, CEU y TEU) y únicamente tendrán efectos económicos.

Mediante negociación colectiva se determinará el procedimiento para acceder a cada uno de los grados y el sistema de puntos. El objetivo principal es que sean los méritos obtenidos y no la pertenencia a un cuerpo docente concreto, lo que permita alcanzar cada uno de los niveles.

Nivel Primero: 40 puntos.

Nivel Segundo: 70 puntos.

Nivel Tercero: 100 puntos.

Desde una perspectiva retributiva cada uno de los tres grados (con la misma cuantía cada uno de ellos) tendrá un valor mínimo igual a “un sexto del salario base (A1) en su cómputo anual”, lo cual significa que la suma de los tres grados será, aproximadamente unos 8.000 euros anuales. Esta cantidad mínima fijada por el Estado podrá ser complementada por las CC. AA, puesto que este epígrafe retributivo es de carácter complementario y, por lo tanto, sería compartido por ambas administraciones.

### 2.1.2. Conceptos que determinan la carrera horizontal:

- a) Antigüedad según EBEP.
- b) Méritos docentes (quinquenios actuales).
- c) Méritos de investigación.
- d) Transferencia de conocimiento y otros méritos de investigación y docencia.
- e) Méritos de gestión y participación en órganos de representación
- f) Formación.

### 2.1.3. Sistema de puntuación:

- a) Antigüedad según EBEP: (máximo 20 puntos), 1 punto por año de servicio.
- b) Méritos docentes: (máximo 50 puntos).
- c) Méritos de investigación: (máximo de 50 puntos).
- d) Transferencia de conocimiento y otros méritos de investigación y docencia (máximo 40 puntos).
- e) Méritos de gestión académica y participación en órganos de representación de la Universidad (máximo 30 puntos).
- g) Formación (máximo 10 puntos).

**TOTAL = 200 PUNTOS POSIBLES SOBRE 100 NECESARIOS PARA ALCANZAR EL 3º NIVEL o GRADO**

## 4. Retribuciones.

- Niveles de complemento de destino: 30 CU, 29 TU, 28 TEU doctor y 27 TEU no doctor.
- Negociación de la **cuantía del componente general del complemento específico** con objeto de adecuar y actualizar las retribuciones para que sean, al menos, **comparables a los sueldos pagados en otros puestos que requieren competencias similares** o equivalentes.
- Negociación de las cuantías de los complementos retributivos restantes, en sus respectivos ámbitos competenciales.
- Memoria económica y temporalización de su efectividad.
- Determinación de la entidad que realiza las evaluaciones, negociación de criterios, simplificación de los procesos de evaluación, etc.

### 4.1 Estructura retributiva

Las retribuciones se clasifican en 3 grupos: retribuciones básicas, retribuciones complementarias y complementos de productividad.

Se debe establecer un modelo retributivo que parta de un sueldo adecuado a las funciones a realizar y homologable a funcionarios/as del mismo nivel en las administraciones estatal y autonómica.

Se proponen los siguientes nivel del complemento de Destino: CU nivel 30, TU y CEU nivel 29, TEU doctor nivel 28 y TEU nivel 27.

Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de las retribuciones básicas y complementarias, salvo el complemento de productividad (según el EBEP).

#### **a) Retribuciones básicas**

Son las que retribuyen al funcionario según la adscripción a cuerpo y subgrupo por su antigüedad en el mismo (incluidas las pagas extra). Son competencia exclusiva del Estado.

El profesorado universitario forma parte del subgrupo A1 y sus retribuciones básicas son:

- Sueldo
- Trienios

#### **b) Retribuciones complementarias**

Son las que retribuyen las características del puesto ocupado, el nivel de la actividad docente, la investigación, la carrera profesional y el desempeño o productividad. Según el EBEP, estas retribuciones serán establecidas por las correspondientes leyes de cada Administración Pública.

La propuesta consiste en diseñar una escala retributiva que puede ser homologable para todas las Comunidades Autónomas, salvo el componente general del complemento específico y los grados de la carrera horizontal que, previa fijación de un mínimo establecido por la Administración del Estado, podrá ser complementado o aumentado por las respectivas Comunidades Autónomas.

Estas retribuciones hacen referencia a:

- Complemento de destino (Administración central)
- Componente general del complemento específico (compartido con Comunidades Autónomas)
- Méritos docentes (quinquenios actuales)
- Carrera horizontal (compartido con Comunidades Autónomas)
- Complemento de cargo
- Méritos de investigación (sexenios actuales)
- Complementos autonómicos (art. 69.3 LOU).

### **5. Movilidad.**

- Se entiende por movilidad del personal docente e investigador, a efectos del presente Estatuto, la que se produce entre Universidades públicas o entre éstas y otros organismos públicos dedicados a la investigación, siempre que exista reciprocidad.
- La movilidad del personal docente e investigador se regula en este Estatuto y en los acuerdos colectivos que lo desarrollen. En este marco, cada universidad establecerá su reglamentación propia y sus convenios con otras universidades y organismos públicos.
- No hay que confundir la movilidad del personal docente e investigador con las situaciones administrativas del título VI del EBEP.
- Los profesores visitantes, al ser su contratación de carácter laboral, están regulados por los convenios y por la LOU.

- La movilidad del personal docente e investigador para la incorporación a *empresas de base tecnológica* se realizará de conformidad con las disposiciones de este Estatuto y de los acuerdos colectivos que lo desarrollen.
- En cuanto a explotación de los resultados de la investigación se observa en el Estatuto la omisión de lo dispuesto en la Disposición adicional vigésimo cuarta de la LOMLOU que establece que será el Gobierno quien regulará las condiciones para la determinación de la naturaleza de base tecnológica de las empresas a las que se refiere el párrafo anterior.

## 6. Licencias.

Además de las previstas por la legislación vigente para los funcionarios, todo el profesorado dispondrá de, al menos, un año sabático a lo largo de su carrera profesional sin reducción retributiva.

## 7. Jubilaciones

El Estatuto debe desarrollar la disposición adicional vigésimo tercera de la LOMLOU sobre jubilación voluntaria anticipada.

## CONSIDERACIONES GENERALES

Hay en que incluir en el Estatuto de PDI todas las leyes de obligado cumplimiento: Estatuto Básico del Empleado Público; Ley de salud laboral y de prevención de riesgos laborales; Ley de igualdad; Ley de conciliación de la vida familiar y laboral; Ley de incompatibilidades de los funcionarios públicos; Ley de propiedad intelectual; Ley de protección de datos, etc.

## CONSIDERACIONES FINALES

- A. Consideramos que el contenido del Estatuto debe tener vocación de permanencia, resolviendo todas las cuestiones que, hoy por hoy, no están desarrolladas sino únicamente planteadas por la LOU y la LOMLOU, garantizando y desarrollando lo regulado en las anteriores leyes y en el EBEP.

Ello no es óbice para que, ante la situación económica nacional e internacional, los sindicatos sean sensibles a la misma y han ofertado desde el principio de la negociación del Estatuto de PDI y continúan ofertando la posibilidad de acordar la temporalización de la efectividad económica de las modificaciones que sobre la carrera profesional, horizontal y vertical se acuerden en la negociación de dicho Estatuto y que deriven de su entrada en vigor.

- B. Para que sea posible acordar el texto del Estatuto del PDI universitario, será necesario que su redacción sea similar a cualquier texto legal que no sea susceptible de nuevas redacciones, que puedan cambiar el sentido de lo acordado, antes de su publicación como Real Decreto. No será posible el acuerdo con una redacción que supone más intenciones que normativa al uso.

Madrid 31 de marzo de 2009