



EL PROFESORADO EN LA PROPUESTA DE REFORMA DE LA LOU DE LA CRUE

Desde la aparición del borrador de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU) allá por la frontera entre octubre y noviembre, se han producido distintas reacciones de los sectores a los que dicha modificación afecta. Como no podía ser menos la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) también ha estudiado el borrador y el pasado 25 de enero publicó sus conclusiones en un documento que consta de cuatro secciones en las que se trata: del profesorado, los estudiantes, la organización y gobierno universitario, y por último de I+D, relaciones con las empresas y asuntos económicos, olvidando, igual que hace el borrador del Gobierno, al Personal de Administración y Servicios.

Pasemos a considerar los contenidos del documento de la CRUE en lo referido a profesorado.

El documento comienza tratando del profesorado funcionario, concretamente valorando positivamente el sistema de acreditación frente al actual sistema de habilitación coincidiendo con la postura que hemos defendido desde **FETE-UGT**. Respecto de los criterios aplicables en el sistema de acreditación defienden la conveniencia de la ratificación de los mismos por el Consejo de Coordinación Universitaria (CCU) y, al igual que **FETE-UGT**, que se contemplen los méritos docentes y de gestión y no únicamente los méritos de investigación. Bien es cierto que la CRUE **sigue hablando de quinquenios y sexenios como sistema de medida de la actividad docente e investigadora del profesorado universitario, sin reconocer, como entendemos desde FETE-UGT, que ambos son complementos retributivos que nacieron con esa intención y que un mal uso ha**

La CRUE sigue confundiendo complementos retributivos con índices de calidad

convertido en supuestos "índices de calidad".

Plantea la CRUE que las propuestas de los miembros de las comisiones designadas por el CCU para aprobar los criterios generales y singulares que serán de aplicación en los procesos de acreditación de Catedráticos de Universidad (CU) y Titulares de Universidad (TU) partan tanto de las universidades públicas como de las privadas. Pero hay algo que llama más la atención, se propone que la condición de acreditado como CU se pueda adquirir inmediatamente después de obtener la acreditación como TU sin transcurrir tiempo alguno, pero sin embargo para acceder a la condición de funcionario perteneciente al cuerpo de Catedráticos de Universidad y ejercer su derecho en una universidad pública sí será necesario el transcurso de al menos tres años, ¿a quién beneficia esta discrepancia temporal?

Respecto a los concursos de acceso a los cuerpos de CU y TU la CRUE se pronuncia favorable a que las Comisiones sean designadas en su totalidad por la Universidad (opción

B del borrador) y que, para formar parte de dichas comisiones,



se consideren los méritos docentes y no sólo los de investigación. Proponen la existencia de "Concursos de Méritos" entre funcionarios de carrera, en los que existiría un único acto público en el que el candidato demostrara su idoneidad para ocupar la plaza. Desde luego la filosofía de estas pruebas dista de la defendida por **FETE-UGT** de un Cuerpo de Profesorado Universitario, pero podría ser un mal menor dado que resolvería algunas situaciones como traslados, reingreso de excedencias, posible integración de Titulares de Escuela Universitaria (TEU) doctores y sobre todo se podría dar por no escrito el art.71 bis del proyecto sobre movilidad con el que muestran su total desacuerdo, igual que **FETE-UGT**.

Por lo que se refiere a la modificación del art. 69.4, en el borrador se atribuye a la

Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) la capacidad para decidir sobre los complementos retributivos del profesorado como reconocimiento de su labor docente investigadora y de gestión, se muestran en absoluto desacuerdo y, al igual que **FETE-UGT**, proponen su supresión.

Respecto de las transitorias aplicables a los habilitados por el sistema en vigor, la CRUE está en desacuerdo con la solución propuesta, entendiendo que puede suponer una paralización de la captación de PDI por parte de las Universidades públicas en tanto se procede al desarrollo normativo del nuevo sistema de acreditación, y que puede implicar la repetición por los habilitados de pruebas totalmente análogas a las que fueron superadas en el momento de la habilitación, **con lo que estamos absolutamente de acuerdo.**

En cuanto a la desaparición de los cuerpos de Catedráticos de Escuela Universitaria (CEU) y de TEU y su integración como TU, su postura es favorable para el caso de los CEU, aunque sin olvidar que todavía quedan algunos CEU que no cumplen el requisito del doctorado y no valdría su transformación automática.

Para los TEU doctores valora positivamente que el reconocimiento de un "sexenio" comporte la acreditación automática para TU aunque dicho reconocimiento debe entenderse hecho sin perjuicio de un mecanismo de acreditación, que debería valorar la docencia, la investigación y la gestión. Como puede verse la CRUE ve bien la acreditación

automática de los TEU si existe un mecanismo de acreditación.

Plantean que, una vez obtenida la acreditación, debería facilitarse el **acceso directo de los TEU en el cuerpo de TU sin que les sea necesario realizar ningún tipo concurso**, para lo que deberían habilitarse dotaciones financieras específicas por parte del MEC o de las CCAA. Añadiendo que este proceso de integración debe ser abierto y no limitado en el tiempo.

Por último entienden que debe establecerse un Estatuto del profesorado, que preferimos pensar es un desliz literario, pues la existencia de estatutos específicos debe ser posterior a la promulgación de un Estatuto genérico del Empleado Público, si bien en otra parte del documento se pide la existencia de un Decreto de Régimen Jurídico del profesorado, lo que desde nuestro punto de vista sería totalmente necesario.

La segunda parte del documento se dedica al profesorado contratado.

La CRUE mantiene una posición ambivalente respecto al Profesorado Contratado

Muestran una postura ambivalente respecto de estas figuras del profesorado. Por un lado se muestran de acuerdo con la existencia de un profesor contratado doctor permanente, cuya regulación, dicen, podría recaer en las Comunidades Autónomas (CCAA) y por otro que debería evitarse que la regulación de las CCAA produzca una proliferación de este tipo de figuras. Se muestran en desacuerdo con la existencia de

contratos permanentes para profesores no doctores, con lo que parece están de acuerdo con la postura defendida por **FETE-UGT** de reservar este tipo de contratos para los profesores en formación (Profesores Ayudantes).

Proponen **flexibilidad** en la duración total de los contratos de Ayudantes doctores y no doctores hasta un máximo de 8 años, para dar tiempo suficiente a la elaboración y defensa de la tesis doctoral en todos los "ámbitos del conocimiento".

Consideran necesaria la inclusión de alguna norma transitoria en relación con la titulación de acceso a ayudante o los criterios de duración de los contratos, que tomara en consideración las actuales titulaciones y las futuras y la duración del proceso que conducirá a su sustitución.

Proponen que la definición de las funciones del ayudante incluya la formación docente, y no sólo la investigadora, debiendo especificarse el tipo de docencia que deben impartir, en referencia a lo que se establezca, dentro del EEES, para el PDI.

Asimismo, proponen la existencia de contratos de sustitución que posibilite afrontar las vacantes y situaciones de suspensión de la prestación del PDI, así como señalan que el borrador omite toda novedad en relación con la docencia clínica. Es una postura contradictoria cuando ningún sector de la Comunidad universitaria quiere una Ley tan reglamentista como la anterior.

Respecto de los profesores asociados entienden que deben ser contratados, con

carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional de carácter no académico universitario. Posición defendida por **FETE-UGT**.

En relación con el profesorado de las universidades privadas, tras señalar una posible inconsistencia de los porcentajes establecidos, proponen que se exija a las universidades privadas contar entre sus profesores con un 50% de doctores y un 25% de profesores evaluados positivamente, computados sobre equivalentes en dedicación a tiempo completo. Sugieren ampliar a los profesores contratados permanentes la prohibición,

existente para los funcionarios docentes en situación de activo, de poder prestar servicios en universidades privadas.

El documento dedica unas notas a los estudios, en las que se valora positivamente la simplificación que el nuevo redactado supone para el proceso de implantación de planes de estudio, insistiéndose en la necesaria transparencia de los criterios de homologación, que deben ser establecidos por el CCU. Se comenta también la conveniencia de revisar las competencias de Centros Docentes y Departamentos en el marco del EEES respecto de los distintos postgrados, así como la vigencia, en este marco, del mantenimiento de la denominación de Escuela

Universitaria.

Se termina con una sección dedicada a "otras cuestiones" en las que se señalan:

Las dudas que la nueva regulación de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) plantea, especificándose únicamente la falta de regulación de los procesos de aprobación y autorización de las enseñanzas de postgrado que ahora se le autorizan.

El distinto tratamiento que se da en el texto del borrador a las antiguas Áreas de Conocimiento, lo que lleva a la CRUE a pedir un debate sobre su reformulación e incluso a cuestionar su existencia.

CASTILLA LA MANCHA

Acuerdo entre la Universidad de Castilla-La Mancha y las centrales sindicales FETE-UGT Y CSI-CSIF

El 1 de enero ha entrado en vigor el acuerdo en materia de Personal Docente e Investigador (PDI) y de Personal de Administración y Servicios (PAS) para el periodo 2006-08, firmado por **FETE-UGT** y CSI-CSIF con la Universidad de Castilla-La Mancha que mejorará aspectos relacionados con la calidad en la docencia, la investigación y la gestión de los servicios universitarios; sobre homologación del PAS; de conciliación de la vida familiar con la laboral, así como una ampliación de la acción social para todos los colectivos laborales de la institución académica.

PAÍS VALENCIA

ACCESO A LA CARRERA DOCENTE DE LOS PROFESORES CONTRATADOS

El 28 de febrero se ha firmado del acuerdo alcanzado entre **FETE-UGT** y otras centrales sindicales con las cinco universidades públicas valencianas y la Dirección General de Universidades, por el que se facilita el acceso a la carrera docente a los actuales profesores contratados (asociados y ayudantes) en base a lo que disponía la antigua LRU. Este acuerdo llega después de varios meses de intensas negociaciones para preservar los derechos de este colectivo de profesores que, con muchos años de docencia y con la capacitación necesaria, veían preligar su estabilidad laboral conforme iban concluyendo sus contratos. El acuerdo se basa en la publicación de un Decreto de la Generalitat Valenciana que incluye una disposición transitoria al Decreto 174/2002 relativo al Régimen y Retribuciones del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Valencianas, por el que este colectivo accederá **mediante concurso de méritos** a las plazas que las universidades provean por transformación de las que actualmente ocupan estos profesores.