



Federación de Enseñanza **CC.OO.**

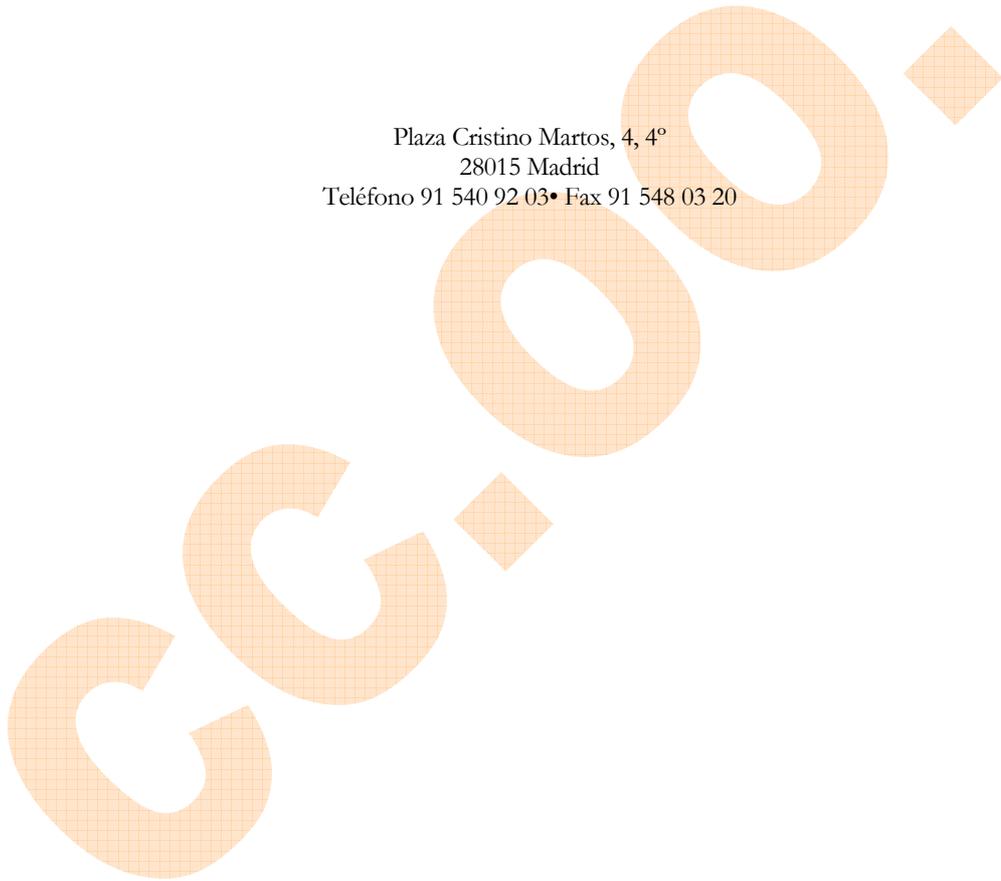
PLATAFORMA DE CC.OO.

Modificación de la Ley Orgánica de Universidades

Votaciones y enmiendas a la propuesta presentada por el MEC

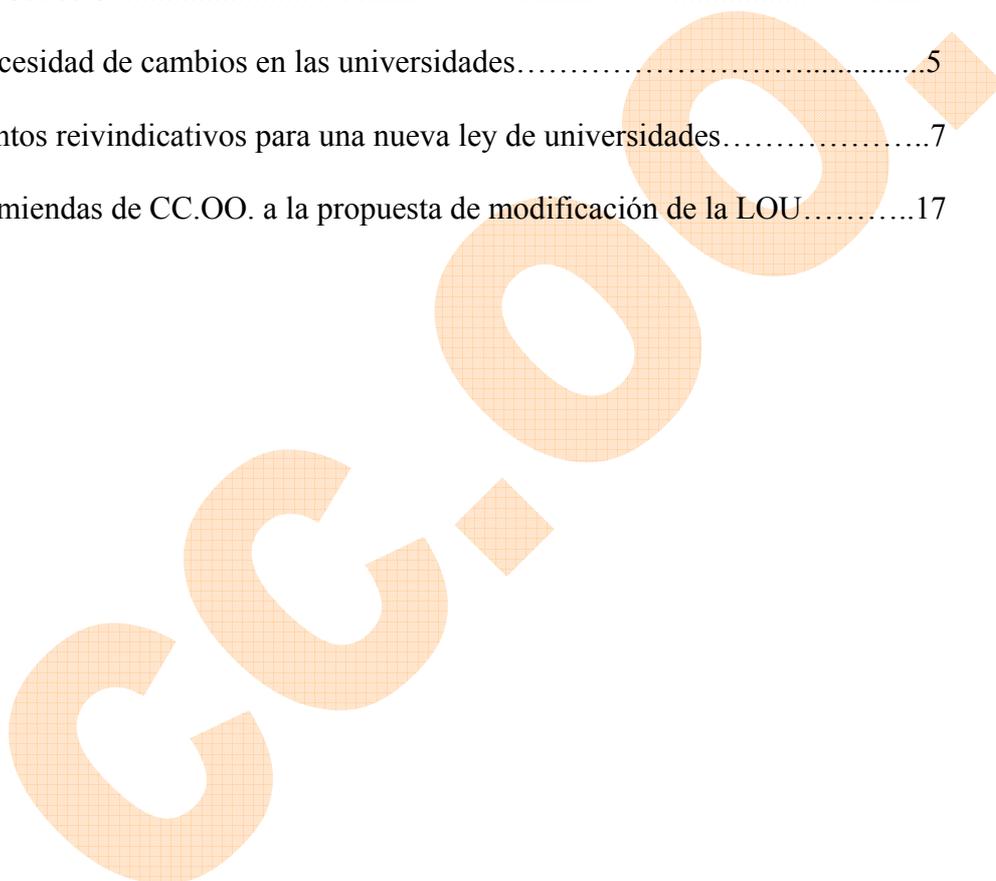
Federación de Enseñanza de CC.OO.

Plaza Cristino Martos, 4, 4º
28015 Madrid
Teléfono 91 540 92 03 • Fax 91 548 03 20



Contenidos

Introducción.....	1
Necesidad de cambios en las universidades.....	5
Puntos reivindicativos para una nueva ley de universidades.....	7
Enmiendas de CC.OO. a la propuesta de modificación de la LOU.....	17



CGCOO



Introducción

Tras la presentación por parte del MEC de la propuesta de la modificación de la LOU, CCOO considera que el ministerio demuestra, tarde, no tener iniciativa para dar una solución a largo plazo a los problemas de la universidad española.

Aunque consideramos el documento entregado como positivo para el debate, esperábamos que el gobierno presentara un texto que respondiese de forma inequívoca a las aspiraciones de quienes, hace ahora cuatro años, salimos a la calle para defender la universidad de la agresión que suponía la LOU. Y no lo ha hecho.

Denunciamos la falta de compromiso financiero, el mantenimiento de una estructura presidencialista que prima al rector sobre los órganos colegiados, la ausencia de referencias a un estatuto del personal de universidad y a la intervención de los agentes sociales en el Consejo de Coordinación Universitaria y en la selección del personal, las dificultades para establecer una carrera profesional a partir de la promoción por méritos, el tratamiento injusto del profesorado en extinción y el empecinamiento en ignorar a los ayudantes LRU. Además, reclamamos un pacto por la educación superior que permita dar estabilidad al sistema con una orientación decidida a conseguir los compromisos estratégicos europeos.

La sustitución del procedimiento de habilitación por uno de acreditación nos parece una cuestión positiva, por lo burocrático y enrevesado, además de ineficaz del proceso anterior, pero se sigue sin tener en cuenta lo previsto en la legislación española: el derecho de los sindicatos a participar de todos estos procesos que regulan el acceso, selección y promoción, como sucede para el resto de empleados públicos.

La simplificación de los cuerpos docentes debe ser conforme a las necesidades del sistema para cumplir con los objetivos previstos en el Espacio Europeo de la Educación Superior y del Espacio Europeo de la Investigación. La carrera profesional ha de ser incentivadora con criterios claros, públicos y establecidos a priori para todo el que desee realizarla, sin que se desarrollen compartimentos estancos ni precariedad.

Debería primarse el esfuerzo por conseguir las metas que se preestablezcan para la promoción profesional, pero una vez más se pierde la oportunidad de plantear una carrera profesional para el profesorado como la que existe para todo el personal de las administraciones públicas. No se contempla la promoción por méritos y se mantiene el arcaico sistema de cuerpos cerrados y de oposición para cambiar de categoría profesional.

La dicotomía investigación/docencia no puede ser una espada de Damocles en la universidad. Este es otro de los aspectos abordados en distintos foros europeos a la hora de hablar del papel de las universidades, y una de las reivindicaciones de los estudiantes más repetida. La federación de enseñanza de Comisiones Obreras ha planteado constantemente en sus documentos la necesidad de equilibrar ese binomio en virtud de múltiples realidades, que en la mayor parte de los casos se han concretado en hacer las cosas bien hechas, y en haber dado respuesta a las necesidades de la propia

universidad. Hay que recordar que la LRU fue mucho más justa con las figuras que se declararon a extinguir.

Tenemos que criticar que no se haga una revisión a fondo de la financiación de las universidades, especialmente del art. 83, que debe de responder a las exigencias del Servicio Público gestionado por empleados públicos que trabajan para el bien general de la sociedad.

No es consecuente que después de haber transferido todas las universidades a las CC.AA. el gobierno se empeñe en mantener todas las competencias sobre las retribuciones generales del profesorado. El mantenimiento de ese sistema retributivo ha impedido, en la práctica, que el profesorado universitario se beneficie de las mejoras retributivas que han podido negociar los funcionarios de las CC.AA. No se puede mantener un sistema en el que quien fija el sueldo, el gobierno, no asuma su coste, ya que se le transfiere a las CC.AA.

También criticamos que no hable de un Estatuto del personal de las universidades, ni de los servicios de la universidad, del apoyo a la investigación y la docencia, ni de la administración ni la gestión de los recursos de las universidades. La propuesta de CC.OO. es regular todo lo que afecte al personal de las universidades fuera de una ley orgánica, con objeto de evitar la rigidez que provoca mezclar en una misma ley aspectos generales del sistema y su organización con detalles de su estructura de personal, a la hora de realizar cambios.

CC.OO. va a defender en esa negociación su modelo de carrera docente y su propuesta de reforma de la LOU. Este es el momento de la negociación pero, de acuerdo con nuestras señas de identidad sindical, no dudaremos en recurrir a la presión, a la movilización y a los tribunales, si lo consideramos necesario para ser más eficaces en la defensa de los intereses de los trabajadores de las universidades.

Aspectos positivos y negativos.

Reconocemos que la propuesta del MEC corrige algunos de los aspectos más negativos de la LOU, de los que **CC.OO.** había reivindicado su modificación, como reducir el control político del Consejo de Gobierno, eliminar la Junta Consultiva, la mayor exigencia democrática y de cualificación del profesorado para las universidades privadas, el carácter público de la ANECA, la unificación del acceso a la universidad, la supresión de la exigencia de desvinculación para el ayudante doctor o la sustitución de la habilitación por un procedimiento de acreditación.

Sin embargo, el proyecto presenta numerosas ausencias y tiene aspectos que consideramos lesivos para el profesorado o que defraudan muchas expectativas de quienes nos opusimos a la LOU. Los puntos más negativos son:

1. No se modifica la opción de una universidad presidencialista que instauró la LOU, en la que el Rector controla el Consejo de Gobierno y en la que se vincula el acceso a los cargos unipersonales con la categoría administrativa.
2. No se corrige la exclusión del profesorado no doctor y del PAS como miembros de pleno derecho de los departamentos.
3. Sigue dejándose a los agentes sociales fuera del Consejo de Coordinación Universitaria.
4. **No se hace referencia a un Estatuto del personal de las universidades** y reglamenta aspectos de la carrera profesional (acceso, retribuciones,..) que deberían quedar fuera de la Ley y regulados por ese Estatuto.

5. El proyecto **desregula totalmente al profesorado contratado** y cede competencias, que son exclusivamente del marco de la negociación colectiva, a las CC.AA. Además, el profesorado contratado sigue siendo excluido de la posibilidad de optar a algunos cargos.
6. **Cierra totalmente las puertas al profesorado no doctor en todas las áreas y titulaciones**, dejando a los actuales TEU a extinguir y en una situación muy desfavorable (sean o no doctores). Además les discrimina respecto al trato recibido por otros funcionarios que han sufrido la misma situación.
7. Mantiene cuerpos estancos y **niega las posibilidades de promoción interna o de traslado** (se pierde la oportunidad de establecer una verdadera carrera profesional).
8. Es excesivamente reglamentista en las pruebas de acreditación y de acceso y restringe la autonomía universitaria en cuanto a la selección del personal mediante el control estatal de las pruebas de acceso.
9. Se mantiene la perversión del carácter de simple complemento de productividad que tienen los sexenios al utilizarse para otros fines.
10. Niega la participación sindical en los procesos de selección del profesorado (no se nombra ni una sola vez a los representantes de los trabajadores en todo el texto).
11. Mantiene el sistema retributivo centralista anterior a la transferencia de las universidades. Quién paga el salario, las CC.AA., no tienen capacidad para modificarlo y se niega, de hecho, el derecho a la negociación colectiva de las condiciones salariales que tienen todos los funcionarios.
12. Otorga la evaluación de las retribuciones adicionales por méritos individuales: docentes, investigadores y de gestión a la CNEAI que sólo entiende de investigación. Es contradictorio hablar continuamente de calidad docente y de espacio europeo y seguir pagando y promocionando exclusivamente por la investigación.
13. Favorece la privatización de la investigación.
14. Mantiene la marginación y el olvido de los ayudantes LRU.

Desde **CC.OO.** exponemos nuestro **desacuerdo con el excesivo reglamentismo que aparece en la propuesta de modificación de la LOU**, proponiendo que todos los temas que afectan al personal sean abordados en un Estatuto del Personal de Universidades. Así mismo, manifestamos nuestro **desacuerdo** con que no se recoja la promoción interna como mecanismo de promoción del profesorado, con la **desregulación del profesorado contratado** y con el **indigno tratamiento de los TEUs**.

Tras esta primera valoración de la propuesta del gobierno para la modificación de la LOU, el documento que aquí se presenta responde a estos objetivos:

Aportar propuestas de mejora.

En primer lugar, CC.OO. considera lógico –no podría ser de otro modo– que el gobierno trate de impulsar aquellas modificaciones o nuevas iniciativas legislativas que respondan a los compromisos del partido que lo respalda. Pero exige –como ha venido haciendo desde siempre– que se tengan en

cuenta sus propuestas, ya que como organización sindical de amplio carácter social, y mayoritaria en el ámbito de la universidad, se plantea la mejora del sistema educativo.

Adecuar el marco legal a las nuevas demandas de la sociedad española y de la UE.

Los cambios en el marco legal son necesarios por varios motivos: para tener en cuenta las modificaciones derivadas de la nueva Constitución europea y de las recomendaciones económicas y educativas de la UE, para introducir las modificaciones aconsejadas por la experiencia en la aplicación de las leyes educativas, por la insuficiencia financiera, por el propio contenido de las iniciativas y para tener en cuenta las nuevas demandas sociales.

Reclamar el consenso para la educación.

La F.E.-CC.OO. considera que debe alcanzarse un marco educativo estable. Ello será posible a través de un acuerdo educativo -protagonizado por la comunidad educativa, y un compromiso político por la educación- expresado en el Parlamento.

CC.OO.

NECESIDAD DE CAMBIOS EN LAS UNIVERSIDADES

Antes de la presentación del anteproyecto de la LOU, CC.OO. ya había hecho pública una plataforma de 13 PUNTOS BÁSICOS PARA LA NUEVA LEY DE UNIVERSIDADES. En esta plataforma se recogían los mínimos necesarios que CC.OO. venía planteando desde el año 1992.

Tras el proceso de reforma de las titulaciones, la transferencia de las universidades a las CC.AA. y la funcionarización de una parte importante de los antiguos pnn's, CC.OO. y la mayor parte de la comunidad universitaria, éramos conscientes de la necesidad de abordar una reforma en profundidad de la LRU, que cumplió una función importante en la adaptación de la vieja universidad franquista a los modos democráticos y a la nueva universidad de masas, pero que había sido claramente superada por la evolución de esa misma sociedad y de las propias universidades en su periodo de vigencia.

Fruto de esa aspiración de adaptar la legislación a las nuevas realidades fue la elaboración del informe Universidad 2000, comandado por la CRUE, con la participación de sectores sociales importantes y en el que CC.OO. participó activamente. También hay que resaltar que ese informe se elabora en un contexto en el que el MECD de Esperanza Aguirre daba claros indicios de pretender una contrarreforma de la LRU en la dirección de un sistema más centralista y más jerárquico.

La decisión de Aznar de aprovechar la coyuntura de una mayoría absoluta para acometer la elaboración de una Ley a medida del modelo ideológico del PP y con el objetivo de aumentar el control político de las universidades nos llevó a la imposición de la LOU en un tiempo record, evitando el debate social y político, obviando la negociación sindical de sus consecuencias en la carrera profesional y contra la voluntad de la comunidad universitaria. Por tanto, la LOU, nació sin posibilidad de permanencia en cuanto se modificara la correlación de fuerzas en el Parlamento.

CAMBIOS DE CARÁCTER INELUDIBLE.

Es imprescindible que la nueva ley de universidades reforme los aspectos de la LOU que tuvieron mayor rechazo y que han estado y están generando graves problemas para las universidades y para su personal:

- Cambiar –en coordinación con el que proponga en la ley que regula el resto del sistema educativo- el sistema de acceso de los estudiantes evitando la “doble selectividad”,

garantizando el derecho a la educación y la igualdad de oportunidades entre quienes provienen del sistema público o privado.

- Sustituir el sistema de habilitación por un sistema de acreditación, eliminando la limitación del número de aprobados, desvinculando el procedimiento de la convocatoria de plazas. Así mismo, se debería simplificar el número de pruebas y contemplar la presencia sindical en el tribunal.
- Cambiar radicalmente la estructura de la ANECA que debe ser independiente del gobierno y regirse por el Derecho Público. Tanto en la ANECA, en la CNEAI, en las agencias evaluadoras autonómicas y en las comisiones de evaluación nombradas por el Consejo de Coordinación Universitaria los criterios y baremos de evaluación del profesorado deben ser transparentes y negociados con los sindicatos.
- Eliminar la precariedad en el empleo, negociando inmediatamente con los sindicatos las medidas necesarias para la estabilidad laboral del profesorado contratado.

Además, es necesario que se extraiga de la ley todo lo referente a las condiciones de trabajo del personal, creando un estatuto del personal de las universidades. Teniendo en cuenta el momento en el que se encuentra la universidad española dentro del proceso del Espacio Europeo de Educación Superior, no tiene sentido continuar aprobando leyes excesivamente reglamentistas, que dificulten los cambios necesarios que en los próximos años habrá que acometer. No podemos cambiar las leyes cada cuatro años, ya que eso dificulta enormemente el día a día en las universidades.

2

PUNTOS REIVINDICATIVOS PARA UNA NUEVA LEY DE UNIVERSIDADES

CC.OO. considera necesario que el gobierno del PSOE elabore una nueva ley en la que el diálogo y el consenso sean los referentes ineludibles. Esa nueva LEY debe apoyarse en los siguientes pilares:

I SOBRE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS

- Las universidades privadas de nueva creación deben tener las mismas exigencias que las públicas en cuanto al número y a la cualificación de su profesorado (% de doctores,...) o del PAS y a las infraestructuras educativas o de investigación. Las ya existentes deben disponer de un periodo de adaptación para cumplir esas exigencias.

II FINANCIACIÓN Y PROGRAMACIÓN GENERAL DE LA ENSEÑANZA

Estos son los requisitos contemplados por la UE. para hacer de Europa una potencia económica competitiva. Es imprescindible un marco financiero de carácter estatal que nos sitúe en el plazo más breve posible en los estándares de nuestro entorno, a partir de la situación actual que esquemáticamente se caracteriza por:

- El gasto total en Educación Superior supone sólo un 1,1% del PIB, frente al 1,6% de la media de la OCDE.
- El gasto total en investigación supone sólo el 0,9% del PIB, frente al 2,2% de la media de la OCDE.
- Uno de los niveles más altos de tasa académicas, en contraste con uno de los más bajos en becas (el 50% del porcentaje del PIB destinado en la UE). Además, el sistema de becas está lastrado por un alto nivel de fraude fiscal que puede permitir que, en algunos casos, se subvencione a quién defrauda.
- El nivel salarial más bajo de la UE.

El plan de financiación –conformado por los planes de las diferentes administraciones educativas con competencias- debería subsanar esas deficiencias, garantizando una financiación suficiente para que la universidad pueda cumplir sus objetivos. En este sentido, la aportación pública (subvención nominativa, contratos-programa, ayudas a estudiantes,...) debería mantenerse en, por lo menos, el 80% del total, acercándonos a la media de la OCDE. En particular, ello permitiría aumentar substancialmente la cantidad y cuantía de las becas, acercar los niveles salariales a la media europea e incrementar la disponibilidad para gastos corrientes, máxime si como es de esperar se produce una contención en las inversiones. A señalar que, a pesar de la probable disminución de la masa estudiantil, este aumento de la aportación pública es imprescindible para aproximar las ratios gasto/estudiante, estudiante/profesor, etc., a los niveles de calidad de nuestro entorno.

Por otra parte, ese plan de financiación debe permitir la convergencia en el Espacio Europeo de Educación Superior desde la perspectiva de la calidad del sistema, de las posibilidades de movilidad de los estudiantes y del personal o de las retribuciones y homologación de las condiciones de trabajo del personal.

La constatación de que, aun en las hipótesis de un aumento substancial de las becas, las tasas académicas continúan siendo el principal obstáculo para una auténtica igualdad de oportunidades en el acceso a la enseñanza superior, nos obliga a pronunciarnos por su disminución o, cuando menos, por su congelación.

En el caso de la investigación, el mayor déficit se detecta en la aportación privada que apenas supone el 40% del total, frente al 60% de la media de la OCDE. El incremento de la aportación pública debería ir acompañado, por tanto, de un incremento aún mayor de la privada. Ciertamente no es esa la política actual, centrada en créditos y ayudas públicas a las empresas privadas, a las que, para colmo, se otorga el derecho a fijar las prioridades.

Concretamente, el plan de financiación debería contemplar:

- El aumento del gasto en Educación Superior del 1,1% al 1,6% del PIB, con un 80% de aportación pública.
- El aumento del gasto público en I+D, estimulando aún en mayor medida el incremento de la aportación privada. Este aspecto es especialmente importante para acercarnos al objetivo de la UE de alcanzar el 3% del PIB en 2010. Para ello es preciso fijar un crecimiento anual que lo permita.
- Medidas fiscales para incrementar cualitativamente la inversión privada en I+D+i

RESPECTO A LOS ESTUDIANTES

- El aumento de las ayudas a los estudiantes.
- La congelación de las tasas académicas en términos absolutos.

RESPECTO AL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

- Una mejora general de las retribuciones del personal para homologarlas con la media europea.
- Reconocer la nueva situación en que las comunidades autónomas soportan la carga financiera de las universidades, cediendo parte de las competencias en materia salarial y

permitiendo la negociación de parte de las condiciones salariales, particularmente la cuantía del complemento específico o la productividad, en las mesas autonómicas.

- Establecer un modelo retributivo que parta de un sueldo adecuado a las funciones a realizar y homologable a funcionarios del mismo nivel en las administraciones estatal y autonómicas. Admitiendo la conveniencia de establecer incentivos salariales en concepto de productividad, no se puede tolerar un modelo retributivo en el que el salario dependa fundamentalmente de escalones y complementos con múltiples niveles y subniveles.

III ÓRGANOS DE GOBIERNO.

Al principio de autonomía universitaria hay que añadir que, como en toda organización de profesionales, el gobierno debe basarse en la participación y la corresponsabilidad, evitando cualquier tentación de presidencialismo (preeminencia de los órganos unipersonales sobre los colegiados,...) o de injerencia (control de los Consejos Sociales por parte de la Administración,...)

Otras medidas para hacer más eficaz el gobierno de la universidad son la profesionalización de la gestión y la articulación de canales específicos para los temas de índole laboral. En este sentido es imprescindible que se reconozcan en la práctica cotidiana los derechos sindicales como la negociación colectiva de las RPT's y de las condiciones de trabajo o la participación sindical en los procesos de selección y de contratación de personal (laboral o funcionario, docente o no docente).

Junto al reforzamiento de los mecanismos internos de gobierno debe contemplarse la potenciación de los de participación externa para la fijación de objetivos y la posterior rendición de cuentas.

Algunas medidas concretas para mejorar y agilizar el gobierno de las universidades serían las siguientes:

- La profesionalización de la gestión, diferenciada del gobierno y dirección.

RESPECTO A LOS ÓRGANOS UNIPERSONALES

- No asociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo, distinguiendo la capacidad de dirección del reconocimiento académico, y abrir determinados órganos, como algunos vicerrectorados, al personal de administración y servicios.

RESPECTO AL CLAUSTRO

- Evitar poner limitaciones rígidas a la composición de los claustros y, en concreto, no primar excesivamente el porcentaje de profesores funcionarios doctores.

RESPECTO A LAS JUNTAS CONSULTIVAS

- Eliminar la obligación que establece la LOU de crear las juntas consultivas. Esto no impide que las universidades, en uso de su autonomía, puedan crear los órganos consultivos o de coordinación que juzguen convenientes.

RESPECTO AL CONSEJO DE GOBIERNO

- La elección de todos los miembros del consejo de gobierno por el claustro, eliminando las designaciones directas del rector que impone la LOU. Esta medida va en la línea de primar

las competencias de los órganos colegiados y su capacidad de control sobre los unipersonales.

RESPECTO A LOS CONSEJOS SOCIALES

- Impulsar a los consejos sociales como órganos de representación de la sociedad en la universidad, dando mayor peso a los consejeros provenientes de las organizaciones sociales en detrimento de la representación a partir de designación de personas. Las tareas de los consejos sociales deben centrarse en aspectos de control social de las universidades o de rendición de cuentas de la universidad a la sociedad y no en la gestión directa.

RESPECTO A LOS CONSEJOS DE DEPARTAMENTO

- Pertenencia de todo el personal de administración y servicios y personal docente e investigador al consejo de departamento como miembros natos.

IV OTROS ORGANISMOS

RESPECTO AL CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA

- Inclusión en el Consejo de Coordinación Universitaria de representantes de los agentes sociales y otras instituciones cívicas, y creación de órganos análogos en cada comunidad autónoma.

RESPECTO A MESAS DE NEGOCIACIÓN

- Recoger expresamente la obligación de articulación de Mesas de Negociación sindical en los tres niveles: estatal, autonómico y de cada universidad.

RESPECTO A AGENCIAS DE ACREDITACIÓN Y EVALUACIÓN

- Creación de órganos y mecanismos de evaluación y acreditación públicos e independientes para las distintas actividades de la universidad.
- En cada ámbito de evaluación, estatal y autonómico, debe haber un único organismo, homologado, evaluador para cada actividad.
- La ANECA debe de tener entre sus funciones la acreditación de titulaciones y la evaluación institucional, así como la coordinación de las distintas agencias autonómicas para homologar los criterios de evaluación del profesorado. La competencia respecto de fijar los criterios y baremos para evaluar la calidad, que deben ser acordes a las directrices europeas, deberá ser del MEC.
- En todos los procesos de evaluación del profesorado, los baremos y criterios que se sigan deberán ser negociados con los representantes de los trabajadores.

V ESTRUCTURA DE PERSONAL

La calidad del servicio universitario depende en gran medida de las capacidades y actitudes de su personal, máxime cuando como se ha dicho, la corresponsabilidad y la autonomía son elementos básicos para el correcto funcionamiento de la universidad. Para ello la exigencia en el cumplimiento y la solvencia en el ejercicio de sus funciones deben ir acompañadas de una suficiente estabilidad laboral y unas razonables expectativas de promoción en el marco de una carrera profesional objetiva. La nueva ley debería apuntar la regulación del empleado público en la universidad, el diseño de las plantillas, su gestión por competencias, etc.

En particular debe reconducir la tendencia actual a degradar la consideración de numerosos puestos de trabajo, que se cubren bajo figuras precarias o transitorias impropias de las funciones a realizar.

Mención específica merece el tan debatido tema de la selección del profesorado, que debe armonizar la autonomía para la consecución de los objetivos prioritarios, el mantenimiento de los equipos de trabajo y la solvencia y mérito de los seleccionados. Una fórmula viable, que respetaría tales aspectos, sería que un tribunal de expertos actuase como comisión de acreditación de la solvencia de los candidatos, quedando la decisión final, de entre los así preseleccionados, en manos de la propia universidad.

En esa decisión final se podría así tener en cuenta la adecuación de cada candidato a las funciones específicas del puesto de trabajo a concurso, dado que la solvencia académica genérica habría quedado ya garantizada por la acreditación previa. Por consiguiente, en esta decisión final podrían intervenir representantes de diferentes instancias, que aún no siendo expertos en la materia científica, pudieran aportar puntos de vista complementarios sobre la adecuación a la plaza en cuestión. Es evidente que, tras el reconocimiento de los derechos sindicales de los empleados públicos en 1987, ya es hora de que en el proceso de selección se contemple la participación sindical.

En definitiva, puntos básicos para la estructura de personal serían los siguientes:

- Regularizar la situación laboral de todos los puestos de trabajo, garantizando condiciones dignas y evitando las bolsas de precariedad.
- Incentivar profesionalmente la movilidad del PAS y del PDI para mejorar la calidad del sistema en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.

Estatuto del personal de las universidades

La nueva Ley debe evitar reglamentar plazos o procedimientos (acceso, retribuciones,...) que deben ser objeto de un estatuto del personal de las universidades, que se tendrá que modificar cuando tengamos experiencia en la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y conozcamos con precisión su incidencia en las condiciones de trabajo del personal de las universidades. Una ley reglamentista hace inviable, en la práctica, cualquier modificación de la misma: recuérdese la imposibilidad de modificar los rígidos plazos que fijaba la LRU para la figura de ayudante o las limitaciones al intentar modificar el sistema de habilitación que detalla excesivamente la LOU.

Por tanto, la propuesta que se plantea a continuación se debe entender en el marco de un estatuto del personal de las universidades posterior a la nueva ley y teniendo en cuenta las consecuencias del E.E.E.S. El recoger la carrera docente, la carrera del personal de administración y servicios, derechos, deberes, condiciones de trabajo..., en el marco de un estatuto, facilita su negociación (como ha ocurrido en el caso del Estatuto de los Empleados Públicos) fuera de los corsés que impone una ley orgánica.

RESPECTO A LAS CONDICIONES LABORALES

- Estimular la jubilación anticipada (tanto del PAS como del PDI), con el mismo salario, y reducir la carga docente de los profesores mayores de 60 años para permitir una política de renovación de las plantillas.
- Establecer medidas para velar por el cumplimiento de la ley sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

RESPECTO AL PAS

- Configurar una carrera profesional para el PAS mediante mecanismos adecuados de evaluación y promoción, incluyendo sus diversas etapas y grados de promoción. Las bases de esta carrera deberán aprobarse en el plazo máximo de un año, siendo su aplicación y seguimiento objeto de evaluación compartida con las organizaciones sociales.

RESPECTO AL PDI

- Aplicar para cada plaza de PDI (tanto laboral como de funcionario) un proceso de selección en dos fases: preselección e informe por parte de expertos externos atendiendo a la solvencia y capacidad de los candidatos; selección definitiva por parte de la propia Universidad, en función de la adecuación a las funciones a desarrollar, de entre los antes preseleccionados. En el proceso de selección debe contemplarse la participación sindical como garantía adicional de control y transparencia del mismo.
- Configurar una carrera profesional para el PDI mediante mecanismos adecuados de evaluación y promoción, incluyendo etapas específicas de formación, tanto investigadora como docente. Las bases de esta carrera deberán aprobarse en el plazo máximo de un año, siendo su aplicación y seguimiento objeto de evaluación compartida con las organizaciones sociales.
- Simplificar el número de cuerpos docentes para las mismas funciones. Pensamos que se debe dejar un Cuerpo de Profesores Doctores y otro de Profesores no Doctores pudiéndose establecer en cada uno niveles de acceso y de promoción.
- La creación de nuevas figuras de profesorado contratado, adaptables a las necesidades de docencia e investigación, no pueden ser precarias.
- El profesorado no funcionario debe tener un contrato laboral, y el período de formación no deberá exceder de seis años ampliable en dos mediante negociación colectiva en el ámbito autonómico. Cuando se hayan cumplido los objetivos del proceso de formación se debe tener la posibilidad de acceder a la estabilidad.
- Incentivar la movilidad del profesorado durante el proceso de formación inicial. En ningún caso se debe exigir, como hace la LOU, la desvinculación contractual de la Universidad en la que se inicia el proceso de formación para la continuación de la carrera docente.

Nuestra propuesta de carrera docente

El número total del personal docente e investigador con contrato temporal en las universidades públicas, no podrá superar el 25%, del total del personal docente e investigador de la Universidad.

1. PROFESORADO EN FORMACIÓN

En ningún caso se debe utilizar a este profesorado como mano de obra barata o como empleo precario. El contrato de ayudante es el inicio de la carrera docente y la convocatoria de una plaza de ayudante debe llevar implícita la posibilidad de transformarla en una plaza permanente. Precisamente por eso, es muy importante que el proceso de selección permita elegir al mejor candidato/a, independientemente de su vinculación o no con el departamento de adscripción.

AYUDANTE

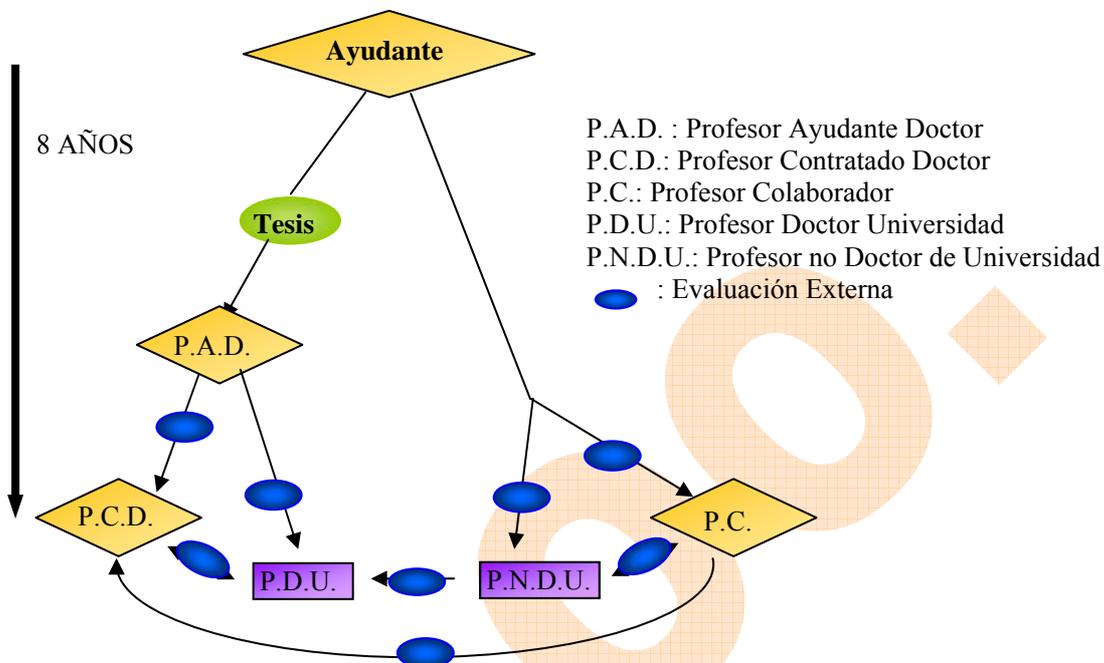
- El profesorado en formación se debe limitar a la figura de ayudante, con contrato laboral temporal. Para el acceso a la figura de ayudante se debe exigir el título correspondiente y se debe de arbitrar un proceso de selección en el que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad. El proceso de selección y las condiciones de trabajo se deben regular por negociación colectiva.
- El periodo de formación-inestabilidad como ayudante no debe de superar los seis años, ampliable en dos mediante negociación colectiva en el ámbito autonómico (aunque el número de años no debe de contemplarse en la Ley).
- La necesidad de contemplar en ese periodo circunstancias especiales, como la maternidad, conciliación de la vida laboral y familiar, enfermedad,... darán lugar a un periodo no computable.
- Los primeros años deben dirigirse a la obtención del doctorado (3-4 años) y a iniciar la formación docente. Una vez alcanzado el grado de doctor se debe completar la formación docente e investigadora y se deben aumentar las retribuciones. Se propone cambiar el contrato a profesor ayudante doctor.
- La carga docente en ese periodo de formación, y especialmente en la primera etapa, antes de obtener el grado de doctor, debe ser sensiblemente inferior a la del profesorado permanente.
- Si al final del plazo no se ha terminado el doctorado, pero hay razones justificadas, se podrá conceder una prórroga por un periodo razonable.
- Excepcionalmente, el periodo de formación del ayudante en algunas áreas y/o titulaciones, puede ser fundamentalmente docente y no exigirse la tesis doctoral.
- En ningún caso se deben exigir requisitos de movilidad o desvinculación aunque se deben emprender acciones positivas para estimular, financiar y favorecer la movilidad que, en todo caso, será un mérito en los procesos de acreditación o evaluación.

2. PROFESORADO PERMANENTE

Una vez alcanzados los objetivos del proceso de formación, el profesor o profesora deberá promocionar a una plaza estable.

En nuestra propuesta planteamos que sean las CC.AA. las que determinen en su territorio el modelo de estabilidad: únicamente por la vía funcional, o por la vía mixta (funcional o laboral), indistintamente.

Nuestra propuesta de carrera docente se resume en el siguiente esquema:



Profesorado laboral

Proponemos dos figuras contractuales estables: Profesor Contratado Doctor (PCD) y Profesor Colaborador (PC). En el ámbito de la negociación colectiva podrán contemplarse distintos niveles dentro de estas dos figuras.

- Una vez alcanzados los objetivos del proceso de formación, y previa evaluación externa positiva de ese periodo, se debe pasar a un contrato laboral permanente como PCD o a concursar a una plaza de PDU (según el modelo elegido).
- Si la evaluación no es positiva, pero hay razones justificadas, se podrá conceder una prórroga por un periodo razonable para completar la formación. No obstante, si se obtiene la acreditación correspondiente, se podrá pasar a un contrato permanente como PC o se podrá concursar a una plaza de PNDU.
- Excepcionalmente, el periodo de formación del ayudante (en algunas áreas y/o titulaciones) puede ser fundamentalmente docente y no exigirse la tesis doctoral. En ese supuesto, una vez alcanzados los objetivos del proceso de formación, y previa evaluación externa positiva de ese periodo, se debe pasar a un contrato laboral permanente como PC o concursar a una plaza de PNDU.
- Los PC que obtengan la acreditación para PCD promocionarán a esa figura.

Profesorado funcionario

- Proponemos dos cuerpos de profesorado funcionario:
 - Profesorado No Doctor de Universidad (PNDU)
 - Profesorado Doctor de Universidad (PDU)
- Para permitir la realización de una carrera profesional proponemos la existencia de distintos niveles en cada cuerpo, asociados a diferentes complementos de destino (cd).
Para el cuerpo de profesorado doctor proponemos tres niveles:

- Nivel 1 (acceso): cd 28
- ✓ Nivel 2 (promoción): cd 29
- ✓ Nivel 3 (máxima posibilidad en la carrera): cd 30

Para el cuerpo de profesorado no doctor proponemos dos niveles:

- ✓ Nivel 1 (acceso): cd 26
- ✓ Nivel 2 (promoción): cd 27

- **Acceso, promoción y tribunales.**

- ✓ El acceso a cualquiera de los cuerpos de profesorado funcionario requiere la acreditación externa previa y la convocatoria por la universidad de una plaza a concurso libre.
- ✓ El acceso es siempre al nivel 1, aunque se puede promocionar a otros niveles si se dispone de la acreditación correspondiente.
- ✓ El procedimiento de acceso debe constar de una primera fase de acreditación y una segunda de oposición en cada universidad.
- ✓ Se debe permitir que las universidades puedan convocar tres tipos de concursos para personal funcionario:
 - a) Acceso libre entre acreditados/as para cubrir plazas vacantes en la RPT. A estos concursos también se pueden presentar el personal funcionario del mismo cuerpo y nivel o superior.
 - b) Concurso de traslados entre personal funcionario del mismo cuerpo y nivel o superior para cubrir plazas vacantes en la RPT.
 - c) Concursos de promoción interna, para el personal funcionario del cuerpo de profesorado no doctor que aspiren a promocionarse al cuerpo de profesorado doctor. A esta última convocatoria sólo se podrían presentar el personal funcionario de esa universidad que hubieran obtenido la acreditación para la plaza convocada.
- ✓ Dentro de un cuerpo, el cambio de nivel se hace por méritos, tras superar una evaluación externa (acreditación). Por tanto, la promoción no depende de las plazas vacantes sino de los méritos de cada persona.
- ✓ El paso del cuerpo de profesorado no doctor al de profesorado doctor se debe realizar por promoción interna horizontal (los dos cuerpos son del grupo A), previa acreditación de los méritos por evaluación externa.
- ✓ Los tribunales deben contar con presencia sindical y deben estar formados por especialistas designados/as por sorteo. Los criterios de acreditación deben ser claros, negociados con los sindicatos representativos, públicos y autoevaluables. Las resoluciones deben ser motivadas.

3. TRANSITORIAS

- Paso automático de los/as actuales contratados/as temporales (LRU o LOU) a las nuevas figuras de profesorado para las que reúnan los requisitos.
- Integración de los actuales cuerpos docentes en las nuevas categorías atendiendo a los requisitos de titulación. En concreto:
 - Los/as actuales TEU deben pasar al nivel 2 del cuerpo de PNDU.
 - Los/as actuales TEU doctores deben pasar al nivel 1 del cuerpo de PDU.
 - Los/as actuales TU/CEU deben pasar al nivel 2 del cuerpo de PDU.
 - Los actuales CU deben pasar al nivel 3 del cuerpo de PDU.
- Una vez eliminado el procedimiento de habilitación, la Ley debe contemplar la posibilidad de que el actual profesorado con contrato laboral indefinido se pueda integrar en los cuerpos de funcionarios/as.

4. RETRIBUCIONES

- 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. Admitiendo la conveniencia de establecer incentivos salariales en concepto de productividad, no se puede tolerar un modelo retributivo en el que el salario dependa fundamentalmente de escalones y complementos con múltiples niveles y subniveles.
- Reconocer la nueva situación en que las comunidades autónomas soportan la carga financiera de las universidades, cediendo parte de las competencias en materia salarial y permitiendo la negociación de parte de las condiciones salariales, particularmente la cuantía del complemento específico o la productividad, en las mesas autonómicas.
- El personal docente con contrato laboral permanente no podrá tener retribuciones inferiores al cuerpo de funcionarios equivalente, ni obligaciones docentes superiores.

CC.OO.

ENMIENDAS DE CC.OO. A LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LA LOU

Acabaremos presentando por bloques las enmiendas que nos parece fundamental realizar a la propuesta del gobierno.

I SOBRE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES

Uno. Enmienda de CC.OO. al artículo 14.3:

Un tercio serán elegidos por la asamblea legislativa autonómica, un tercio elegidos por el claustro reflejando la composición de los distintos sectores del mismo y un tercio elegidos, de forma paritaria, de entre las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en la autonomía.

De acuerdo con la elección del presidente del Consejo Social por la asamblea de la comunidad autónoma correspondiente.

Un órgano no puede estar condicionado a uno de sus cargos (muerte, renuncia, etc). Los componentes del órgano son miembros de pleno derecho durante un mandato (habrá de establecerse un periodo de vigencia del órgano y la manera de sustitución de sus componentes).

Además, la propuesta de nombramientos ha de hacerse por órganos colegiados.

Dos. Enmienda de CC.OO. al artículo 15.2:

El Consejo de Gobierno estará constituido por el Rector, que lo presidirá, el Secretario General y el Gerente, y un máximo de cincuenta miembros de la propia comunidad universitaria. De éstos, al menos el 50% serán elegidos por el Claustro, de entre sus miembros, reflejando la composición de los distintos sectores del mismo, y el resto será elegido de entre Decanos de Facultad, Directores de Escuela y Directores de Departamento e Institutos Universitarios de Investigación, según establezcan los Estatutos. A las reuniones del consejo de gobierno asistirán, con voz y sin voto, un representante de cada uno de los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

Mantenemos nuestra propuesta sobre el consejo de gobierno:

La elección de todos los miembros del consejo de gobierno por el claustro, eliminando las designaciones directas del rector que impone la LOU. Esta medida va en la línea de primar las competencias de los órganos colegiados y su capacidad de control sobre los unipersonales.

Además, se debería evitar poner limitaciones rígidas a la composición de los órganos de gobierno y, en concreto, no primar excesivamente el porcentaje de profesores funcionarios doctores.

Tres. Enmienda de CC.OO. al artículo 16, apartados 1 y 2:

Por mayor participación democrática: sufragio universal ponderado, y suprimir la condición de ser catedrático.

Cuatro. Enmienda de CC.OO. al artículo 16.3:

Los Estatutos regularán la composición y duración del mandato del Claustro, en el que estarán representados los distintos sectores de la comunidad universitaria. Al menos, el cincuenta y uno por ciento de sus miembros serán pdi funcionario o pdi laboral con contrato fijo o indefinido.

Cinco. Enmienda de CC.OO. al artículo 18:

La Junta de Facultad o Escuela, presidida por el Decano o Director, es el órgano de gobierno de ésta. La composición y el procedimiento de elección de sus miembros serán determinados por los Estatutos. Al menos, el cincuenta y uno por ciento de sus miembros serán pdi funcionario o pdi laboral con contrato fijo o indefinido.

Seis. Enmienda de CC.OO. al artículo 19:

El Consejo de Departamento, presidido por su Director, es el órgano de gobierno del mismo. Estará integrado por todo el personal del mismo. En todo caso, los Estatutos garantizarán la presencia de una representación de los estudiantes.

Siete. Enmienda de CC.OO. al artículo 20.2:

Se debe suprimir la condición de ser CU.

Mantenemos nuestra propuesta de no asociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo, distinguiendo la capacidad de dirección del reconocimiento académico.

Ocho. Enmienda de CC.OO. al artículo 20.3:

Los Estatutos regularán la composición y duración del mandato del Claustro, en el que estarán representados los distintos sectores de la comunidad universitaria. Al menos, el cincuenta y uno por ciento de sus miembros serán pdi funcionario o pdi laboral con contrato fijo o indefinido.

Trasladar la composición del claustro a la ponderación del voto en la elección del rector

Nueve. Enmienda de CC.OO. al artículo 21:

Mantenemos nuestra propuesta de no asociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo, distinguiendo la capacidad de dirección del reconocimiento académico.

Además, defendemos la profesionalización de la gestión, diferenciada del gobierno y dirección.

Diez. Enmienda de CC.OO. al artículo 22:

Mantenemos nuestra propuesta de no asociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo, distinguiendo la capacidad de dirección del reconocimiento académico.

Además, defendemos la profesionalización de la gestión, diferenciada del gobierno y dirección.

Once. Enmienda de CC.OO. al artículo 24:

Mantenemos nuestra propuesta de no asociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo, distinguiendo la capacidad de dirección del reconocimiento académico.

Además, defendemos la profesionalización de la gestión, diferenciada del gobierno y dirección.

Doce. Enmienda de CC.OO. al artículo 25:

Mantenemos nuestra propuesta de no asociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo, distinguiendo la capacidad de dirección del reconocimiento académico.

Además, defendemos la profesionalización de la gestión, diferenciada del gobierno y dirección.

II SOBRE LAS UNIVERSIDADES PRIVADAS

Trece. Enmienda de CC.OO. al artículo 27.1:

Respecto a las universidades privadas, desde CC.OO. defendemos el aseguramiento de la calidad y todo lo que tenga que ver con las condiciones de trabajo del personal de las mismas.

También sería positivo que se planteara la diferencia entre las universidades privadas “puras” y las concertadas. Para estas últimas tendríamos que posicionarnos del mismo modo que con la educación concertada existente en el resto de los niveles educativos.

En los artículos que a lo largo de esta ley se trate sobre este tipo de universidades, deberían ser escuchadas.

III SOBRE LOS ÓRGANOS DE COORDINACIÓN, ACREDITACIÓN Y EVALUACIÓN

Catorce. Enmienda de CC.OO. al artículo 30:

- *Introducir en el punto 2 (Conferencia Sectorial) y en el 3 (Comisión del Sistema Universitario) a los sindicatos más representativos en las universidades españolas.*
- *Cambiarle el nombre a la Comisión Mixta por Conferencia o Comisión de Coordinación universitaria. En la línea de lo que se propone sobre los Consejos Sociales de las universidades, defendemos que un tercio de la misma sean representantes de las administraciones públicas, un tercio representantes de los rectores y un tercio representantes de los agentes sociales (paritaria).*

IV

SOBRE EL PERSONAL DE LAS UNIVERSIDADES

Quince. Enmienda de CC.OO. al artículo 48:

1. Las Universidades podrán contratar según lo dispuesto en esta y en las normas que establezcan las Comunidades Autónomas sobre el régimen del personal docente e investigador contratado de las Universidades, personal en régimen laboral y con contrato temporal entre las siguientes figuras: ayudante, profesor ayudante doctor, profesor asociado, profesor visitante y profesor emérito. Así mismo, se podrá contratar con carácter permanente entre las figuras de profesor colaborador y profesor contratado doctor. Dentro de las figuras permanentes y en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse categorías o niveles en atención a aspectos tales como la docencia, la investigación u otros.

El número total del personal docente e investigador con contrato temporal, no podrá superar el 25%, del total del personal docente e investigador de la Universidad.

(Apartado 2 dejarlo tal y como está)

3. Las Universidades podrán contratar para obra o servicio determinado a personal investigador, personal técnico u otro personal, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica.

Dieciséis. Enmienda de CC.OO. al artículo 49, segundo inciso:

La contratación será con dedicación a tiempo completo y su duración de seis años ampliable en dos mediante negociación colectiva en el ámbito autonómico. Los ayudantes también podrán colaborar en tareas docentes, con una carga inferior a la del profesorado permanente, en los términos que se establezca en su convenio colectivo.

La carga docente en ese periodo de formación, y especialmente en la primera etapa (antes de obtener el grado de doctor), debe ser sensiblemente inferior a la del profesorado permanente.

Diecisiete. Enmienda de CC.OO. al artículo 50:

- *Se acepta el punto 1.*
- *Una vez alcanzado el grado de doctor las universidades podrán transformar el contrato de ayudante en uno de ayudante doctor de acuerdo con lo que estipule el correspondiente convenio colectivo.*
- *En cualquier caso, la suma de los periodos de ayudante y ayudante doctor no podrán superar seis años, ampliables en dos mediante negociación colectiva en el ámbito autonómico.*

Dieciocho. Enmienda de CC.OO. al artículo 51:

Los profesores colaboradores serán contratados por las Universidades para el desarrollo de tareas de docencia e innovación educativa, y también de investigación en el caso que sean doctores, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, entre los titulados de grado, postgrado, Licenciados, Arquitectos e Ingenieros o Diplomados universitarios, Arquitectos Técnicos e Ingenieros Técnicos. En todo caso, deberán contar con informe favorable de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine. Tendrán plena capacidad docente y, cuando se hallen en posesión del título de Doctor, también plena capacidad investigadora.

Diecinueve. Enmienda de CC.OO. al artículo 52:

Los profesores contratados doctores lo serán para el desarrollo de tareas de docencia, innovación educativa y de investigación, o prioritariamente de investigación, entre Doctores que acrediten al menos tres años de actividad docente e investigadora, o prioritariamente investigadora, posdoctoral, y que reciban la evaluación positiva de dicha actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine. Tendrán plena capacidad investigadora o docente e investigadora.

Veinte. Enmienda de CC.OO. al artículo 53:

Los profesores asociados serán contratados, con carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico de la Universidad.

Veintiuno. Enmienda de CC.OO. al artículo 54.1:

"Las Universidades podrán contratar con carácter temporal, en régimen laboral, a profesores emeritos entre profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la Universidad y que hayan sido evaluados positivamente para esta contratación por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o por el órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine. La decisión sobre la contratación corresponderá al Consejo de Gobierno de las Universidades".

Veintidós. Enmienda de CC.OO. al artículo 55:

Las retribuciones del personal docente e investigador contratado serán fijadas en el ámbito de la negociación colectiva mediante convenio.

Veintitrés. Enmienda de CC.OO. al artículo 56.1:

"El profesorado universitario funcionario pertenecerá a los siguientes cuerpos docentes:

- a) Profesorado Doctor de Universidad (PDU)*
- b) Profesorado No Doctor de Universidad (PN DU)*

El profesorado perteneciente al cuerpo de PDU tendrá plena capacidad docente e investigadora. El profesorado perteneciente al cuerpo de PN DU tendrá plena capacidad docente y, cuando se halle en posesión del título de Doctor, también plena capacidad investigadora. "

Para permitir la realización de una carrera profesional, existirán distintos niveles en cada cuerpo, asociados a diferentes complementos de destino.

El cuerpo de profesorado doctor tendrá tres niveles:

- ✓ Nivel 1 (acceso)*
- ✓ Nivel 2 (promoción)*
- ✓ Nivel 3 (máximo)*

El cuerpo de profesorado no doctor tendrá dos niveles:

- ✓ Nivel 1 (acceso)*
- ✓ Nivel 2 (promoción)*

Veinticuatro. Enmienda de CC.OO. al artículo 57:

1. El acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el artículo 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación nacional. La acreditación se configura como un procedimiento de garantía de calidad, público y abierto, sin vinculación a convocatorias ni limitación de número de acreditaciones. El Gobierno regulará el sistema de acreditación, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria y negociación con los sindicatos representativos.

Una vez que el candidato acreditado haya sido seleccionado por una Universidad pública en el correspondiente concurso de acceso, le haya sido conferido el oportuno nombramiento y haya tomado posesión de la plaza, adquirirá la condición de funcionario de carrera del cuerpo docente universitario de que se trate, con los derechos y deberes que le son propios.

2. El procedimiento de acreditación exigirá la previa aprobación y publicación de los criterios generales y de los singulares relativos a los distintos campos de conocimiento. A los efectos indicados en este apartado, los campos de conocimiento se establecerán reglamentariamente.

Los criterios generales se aprobarán por una Comisión cuyos componentes se designarán por el Consejo de Coordinación Universitaria previa propuesta de las Universidades Públicas y por los sindicatos representativos, todo ello de la forma que se regule reglamentariamente. Igualmente las Universidades podrán proponer a expertos internacionales de reconocido prestigio y de nivel semejante a los funcionarios docentes españoles.

Los criterios singulares serán establecidos por Comisiones designadas por el Consejo de Coordinación Universitaria previa propuesta de las Universidades Públicas y con participación sindical, todo ello de la forma que se regule reglamentariamente.

3. Suprimir: En el caso de que los componentes de las citadas Comisiones sean Profesores Titulares de Universidad, deberán contar, al menos, con un sexenio de investigación o dos sexenios de investigación, al menos, si se trata de Catedráticos de Universidad.

Veinticinco. Enmienda de CC.OO. al artículo 59:

Sustituir Profesor Titular por PDU o por el nombre que adquiriera el cuerpo de doctores.

Veintiséis. Enmienda de CC.OO. al artículo 60:

Acreditación para el cambio de nivel en el cuerpo de PDU o de PNDU.

1. Los profesores funcionarios de Universidad con tres años de antigüedad podrán presentar solicitud para obtener la acreditación, para pasar a un nivel superior de su mismo cuerpo, al Consejo de Coordinación Universitaria, acompañando dicha solicitud, de la forma que se indique reglamentariamente, de la justificación de los méritos que aduzcan.

2. Las Comisiones nombradas conforme indica el artículo 57.3 examinarán los méritos presentados por los solicitantes pudiendo recabar de ellos aclaraciones o justificaciones adicionales que se entregarán por escrito en el plazo que se establezca.

3. Tras la propuesta que lleven a cabo las Comisiones, los solicitantes referidos en ella recibirán la correspondiente acreditación de lo que se dará publicidad en el Boletín Oficial del Estado.

Veintisiete. Enmienda de CC.OO. al 62.3:

Las universidades determinarán la composición de las Comisiones en las que deberá participar un miembro propuesto por la Junta de PDI.

Veintiocho. Enmienda de CC.OO. al 62.4:

En los concursos se valorarán y discutirán con el candidato sus méritos e historial académico, docente e investigador, así como su proyecto docente e investigador, que incluirá el programa de una de las materias o especialidades del área de conocimiento de que se trate.

Veintinueve. Enmienda de adición de CC.OO. al artículo 62:

Las universidades podrán convocar también concurso de traslados entre funcionarios del mismo cuerpo y nivel o superior para cubrir plazas vacantes en la RPT.

Asimismo podrán convocar concursos de promoción interna, para los funcionarios del cuerpo de no doctores, o los actuales TEU, que aspiren a promocionarse al cuerpo de doctores. A esta última convocatoria sólo se podrán presentar los funcionarios de esa universidad que hubieran obtenido la acreditación para la plaza convocada.

Treinta. Enmienda de CC.OO. al art.63.3:

Las universidades determinarán la composición de las Comisiones en las que deberá participar un miembro propuesto por la Junta de PDI.

Treinta y uno. Enmienda de adición de CC.OO. al artículo 63:

Las universidades podrán promocionar directamente a catedráticos de universidad a aquellos profesores de su plantilla que obtengan la acreditación correspondiente.

Asimismo, las universidades podrán convocar concurso de traslados entre CU para cubrir plazas vacantes en la RPT.

Treinta y dos. Enmienda de adición de CC.OO. al artículo 63:

Cambio de nivel dentro de un cuerpo.

Las universidades podrán promocionar directamente al nivel superior de su propio cuerpo a aquellos profesores de su plantilla que obtengan la acreditación correspondiente.

Asimismo, las universidades podrán convocar concurso de traslados entre profesores del mismo cuerpo y nivel para cubrir plazas vacantes en la RPT.

Treinta y tres. Enmienda de CC.OO. al artículo 64.3:

Se garantizará la presencia de representantes sindicales de los trabajadores tanto en las comisiones de acreditación, como en las de acceso.

Treinta y cuatro. Enmienda de CC.OO. al artículo 65:

Las Comisiones que juzguen los concursos de acceso propondrán al Rector, motivadamente y con carácter vinculante, una relación de todos los candidatos por orden de preferencia para su nombramiento. Los nombramientos, cuyo número no podrá exceder al de plazas convocadas a concurso, serán efectuados por el Rector, conforme a la propuesta realizada, ordenando su inscripción en el correspondiente Registro de Personal y su publicación en el Boletín Oficial del Estado y en el de la Comunidad Autónoma así como su comunicación al Consejo de Coordinación Universitaria.

2. La plaza obtenida tras el concurso de acceso deberá desempeñarse durante dos años, al menos, antes de poder participar en un nuevo concurso a efectos de obtener plaza en otra Universidad.

Treinta y cinco. Enmienda de CC.OO. al artículo 66:

- Eliminar la obligatoriedad de los 3 sexenios
- El silencio administrativo debe actuar en positivo.

Treinta y seis. Enmienda de CC.OO. al artículo 67:

Revisar el reingreso de los TEUs y su traslado si el cuerpo queda a extinguir.

Treinta y siete. Enmienda de CC.OO. al artículo 69.1 bis:

Las comunidades autónomas podrán modificar la cuantía del componente general del complemento específico del profesorado sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al establecido con carácter general por el gobierno.

Treinta y ocho. Enmienda de CC.OO. al artículo 69.4:

Eliminar el art. 69.4 (no es tema de ley orgánica)

Treinta y nueve. Enmienda de CC.OO. al artículo 71:

Suprimir este artículo (no es tema de ley orgánica)

Cuarenta. Enmienda de CC.OO. al artículo 73.2:

Corresponde al personal de administración y servicios la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad.

Cuarenta y uno. Enmienda de CC.OO. al artículo 83:

Rehacerlo de nuevo.

Entendemos que el art. 83 facilita que el profesorado pueda realizar investigaciones fuera de la universidad a través de contratos, es decir a parte de los contratos que tienen con la universidad propia. El cambio propuesto, dice que los contratos que se tienen en la universidad en lugar de la prestación de la dedicación total en la misma, puede hacerse en estas otras prestaciones de servicios, es decir, una privatización de la actividad investigadora de la universidad, que aunque te contrata arrienda tus servicios con otras empresas.

- La Universidad debería velar para que la realización de convenios no colisionara con sus objetivos básicos. Debería evitarse que una excesiva dedicación a la realización de convenios impidiera la necesaria atención a la docencia (impartición de clases, prácticas, tutorías...).
- Igualmente, y atendiendo al carácter público de la Universidad, debería evitar la privatización de conocimientos o resultados de gran interés social.
- Defendemos la no financiación encubierta de entidades privadas por parte de la universidad.
- Defendemos el derecho del profesorado de plantilla que colabora en convenios a percibir retribuciones complementarias, correspondiendo a la determinación de la parte de lo facturado en concepto de personal que se destinaría a retribuciones complementarias del personal colaborador en un convenio.

Cuarenta y dos. Desde el artículo 79 al 84:

Mantenemos nuestras propuestas sobre el PLAN DE FINANCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS:

- El aumento del gasto en Educación Superior del 1,1% al 1,6% del PIB, con un 80% de aportación pública.
- El aumento del gasto público en I+D, estimulando aún en mayor medida el incremento de la aportación privada. Este aspecto es especialmente importante para acercarnos al objetivo de la UE de alcanzar el 3% del PIB en 2010. Para alcanzar este objetivo es preciso fijar un crecimiento anual que lo permita.

RESPECTO A LOS ESTUDIANTES

- El aumento de las ayudas a los estudiantes.
- La congelación de las tasas académicas en términos absolutos.

RESPECTO AL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD

- Una mejora general de las retribuciones del personal para homologarlas con la media europea.
- Reconocer la nueva situación en que las Comunidades Autónomas soportan la carga financiera de las Universidades, cediendo parte de las competencias en materia salarial y permitiendo la negociación de parte de las condiciones salariales, particularmente la cuantía del complemento específico o la productividad, en las Mesas Autonómicas.
- Establecer un modelo retributivo que parta de un sueldo adecuado a las funciones a realizar y homologable a funcionarios del mismo nivel en las administraciones estatal y autonómicas. Admitiendo la conveniencia de establecer incentivos salariales en concepto de productividad, no se puede tolerar un modelo retributivo en el que el salario dependa fundamentalmente de escalones y complementos con múltiples niveles y subniveles.

Cuarenta y tres. Enmienda de CC.OO. al artículo 89:

Previo a esto, habría que establecer unas equivalencias claras. Los sistemas de personal de las universidades de otros países son de lo más variado y diferenciado.

Cuarenta y cuatro. Enmienda de CC.OO. a la disposición transitoria quinta:

Defender la transformación directa de los contratados LRU a figuras permanentes laborales.

Quienes a la entrada en vigor de la presente Ley se hallen contratados en Universidades públicas como profesores con contrato administrativo LRU, podrán permanecer en su misma situación hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable. No obstante, dichos contratos podrán ser prorrogados sin que su permanencia en esta situación pueda prolongarse más allá del comienzo del curso académico 2008-2009.

Hasta ese momento, las universidades, previa solicitud de los interesados, podrán adaptar los contratos administrativos vigentes en contratos laborales sin aplicar las normas generales de selección de los distintos convenios colectivos, siempre que se cumplan los requisitos de cada una de las figuras previstas en esta ley y no suponga cambio de la dedicación docente contractual.

Enmienda de CC.OO. al título XIV:

Eliminar el título XIV.

La práctica deportiva en el ámbito universitario se considera un complemento esencial de la formación de los estudiantes pero, ¿no lo es también la formación “cultural” (teatral, musical, literaria, etc.)?

Parece que lo lógico será o bien incluir la formación integral de los estudiantes, o en todo caso no incluir nada, dejando que sea cada universidad la que lo recoja en sus estatutos, como actualmente sucede.

Cuarenta y cinco. Enmienda de CC.OO. a la disposición adicional tercera:

Si no se acepta nuestra propuesta de PNDU, y se mantiene la extinción de los TEU, proponemos:

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, se declara a extinguir el Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias. Los Profesores Titulares de Escuela Universitaria que, a la entrada en vigor de esta Ley posean el título de Doctor podrán integrarse desde esa misma fecha en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad en las propias plazas que ocupen y previa solicitud dirigida al Rector de la Universidad.

Quienes no posean el título de Doctor podrán integrarse cuando lo obtengan en el Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad en las propias plazas que ocupen y previa solicitud dirigida al Rector de la Universidad.

Cuarenta y seis. Enmienda de CC.OO. a la disposición adicional cuarta:

El Gobierno negociará en la Mesa Sectorial de Universidades un Estatuto del personal de las universidades que recogerá el sistema de acceso, la carrera profesional sobre la base de la promoción por méritos, los derechos y deberes, el modelo retributivo y las condiciones de trabajo. Ese Estatuto debe estar elaborado antes de un año desde la aprobación de esta Ley.

Cuarenta y siete. Enmienda de CC.OO. a la disposición adicional quinta:

Las universidades podrán establecer procesos de funcionarización para la integración de los profesores colaboradores o contratados doctores en los correspondientes cuerpos de funcionarios.

Cuarenta y ocho. Enmienda de CC.OO. a la disposición transitoria primera:

Hasta un año después de la resolución de las pruebas de habilitación convocadas en 2005, las Universidades podrán decidir la convocatoria de plazas para los Cuerpos de Catedráticos de Universidad, de Profesores Titulares de Universidad, de Catedráticos de Escuelas Universitarias y de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias mediante concurso de acceso entre habilitados comunicándolo a la Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria, todo ello según lo dispone el artículo 62 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y su normativa de desarrollo que a esos efectos se considerará vigente.

Cuarenta y nueve. Enmienda de CC.OO. a la disposición transitoria segunda:

Se debe contemplar que los habilitados para CU estarán acreditados para PDU de nivel 3, los habilitados para TU o CEU estarán acreditados para PDU de nivel 2, y los habilitados para TEU estarán acreditados para PNDU de nivel 2.

CC.OO.