

INTRODUCCIÓN

Desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), el día de Nochebuena de 2001, la Universidad española no ha tenido una noche de Paz. No en vano es una ley que se apoya en pilares tan sólidos como la desconfianza hacia los profesionales universitarios y el desinterés por la defensa de la calidad de la enseñanza pública.

La Unión General de Trabajadores, que ha nunca ha estado a favor de esta Ley, sigue entendiendo que no es una buena Ley para el sistema universitario español y, como no ha ocurrido nada que nos haga cambiar nuestro punto de vista respecto de ella, entendemos que debe publicarse una nueva regulación universitaria a la mayor brevedad posible. Bien es cierto, que como nunca hemos defendido posturas obstruccionistas, no va a ser en esta ocasión cuando nos pongamos frente a la intención del Gobierno de llevar a cabo una modificación parcial de la LOU, que desde luego la mejorará, pues parece difícil de empeorar.

Hay que resaltar que desde nuestro Sindicato seguimos defendiendo la promulgación de una nueva ley para la Universidad en la que queden claros los principios de la Universidad como Servicio Público, en sus dos quehaceres fundamentales: la docencia y la investigación. Una Universidad que, como se dice en la Comunicación de la Comisión Europea de febrero de 2003 sobre el papel de las universidades en la Europa del conocimiento, contribuya a *la creación de una Europa basada en el conocimiento que es uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea*, lo que significa un sistema universitario que proporcione al individuo, una formación suficiente para integrarse en una sociedad, como quiere ser la europea, *capaz de sustentar el crecimiento económico y crear un mayor número de puestos de trabajo de mejor calidad y una mayor cohesión social*, para lo cual el sistema universitario español debe ser no sólo, el foro de encuentro de científicos de las distintas ramas del Saber que es hoy, sino también el lugar de encuentro de las fuerzas sociales de los sectores productivos, con la Ciencia y la Tecnología.

Naturalmente, como todo Servicio Público cuando se ofrece desde entidades públicas, debe ser financiado por el Estado o por las Comunidades Autónomas. La inversión Pública en Educación Superior debe acercarse al 1,6% del producto interior bruto (PIB) como ocurre en los países más desarrollados de nuestro entorno y no estar situado alrededor del 0,9% acumulado en los últimos años. Debe fomentarse una política de apoyo a la investigación, no solo aumentando el presupuesto público, sino también fomentando la inversión privada, tanto en departamentos propios de investigación en las empresas, como fomentando la contratación de doctores en la empresa privada.

Por eso debemos recordar que el objetivo de la Unión Europea para el 2010 es que la inversión en investigación sea del 3% del PIB. Decimos inversión en investigación, pues es una realidad que el dinero que un país emplea en mejorar su investigación lo va a recuperar a medio y largo plazo por el aumento de su capacidad de producción, por la creación de más y mejores puestos de trabajo y

en fin por la construcción de una mejor Sociedad, más justa, más culta y equitativa.

Pero no todo se resuelve aumentando la financiación, es imprescindible que los profesionales que trabajan en la Universidad española se sientan valorados. Eso no significa sólo tengan mejores sueldos y condiciones de trabajo, que también, sino que desde los poderes públicos se considere la importancia del trabajo bien hecho de docentes y del Personal de Administración y Servicios (PAS).

La falta de consideración de la labor docente e investigadora universitaria, ha llevado a algunos de nuestros jóvenes a abandonar una posible carrera universitaria, lo que se refleja en el conocido hecho de que en épocas de bonanza económica es menor el número de titulados que optan por ingresar en la carrera académica, produciéndose así fenómenos de envejecimiento del profesorado universitario, seguidos de períodos de juventud extrema. No podemos olvidar que hoy la media de edad de los profesores universitarios pertenecientes a los cuerpos docentes está en torno a los 56 años,

Está claro que si existiera una Acreditación Nacional sin limitación de plazas y basada en los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, no nos encontraríamos con la realidad que se nos viene encima a partir del 2010, año en el que se empezarán a producir de forma masiva jubilaciones forzosas de nuestro profesorado universitario, produciéndose de nuevo una descapitalización del potencial humano de nuestras universidades.

Este es el fruto de la política de "**Gasto Cero**" que han seguido los responsables de Educación en los últimos años, lo que ha impedido el acceso a un puesto digno a nuevos profesores en formación y ha fomentado la existencia de profesores mal pagados, con excesiva carga docente, dedicaciones a tiempo parcial y escasa formación, que han abandonado las universidades cuando la empresa privada les ha ofrecido unas mejores condiciones laborales, con lo que la inversión pública en formación de este personal ha beneficiado al sector privado para el que ahora trabaja.

En este sentido la antigua, que no vieja, reivindicación de UGT de un **Cuerpo Único de Profesores universitarios**, al que se acceda por una acreditación nacional, sin limitación de plazas, basada en los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, adquiere hoy una mayor vigencia.

Naturalmente, si queremos una Universidad mejor tenemos que invertir en salarios, si queremos calidad debemos mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones "estudiante/profesor", que hemos de calcular teniendo en cuenta la mayor dedicación docente que implican los acuerdos de Bolonia, pues el trabajo del profesorado se ve fuertemente incrementado con la implantación del Sistema Europeo de Transferencia de Créditos (ECTS) y requiere de ellos una dedicación a su formación que hay que facilitar, potenciar, financiar y considerar a todos los niveles.

El sistema universitario español debe modificar el catálogo de titulaciones para poder adaptarse a los acuerdos de la Unión Europea. Nadie niega la necesidad de definir los efectos académicos y profesionales de las distintas titulaciones que se han de implantar, pero UGT quiere defender su participación en los órganos colegiados que lleven a cabo tal misión. Hasta hoy, cuando se ha hablado de agentes sociales, sólo se ha mirado a los empresarios o a los colegios profesionales, la misión del Sindicato, como representante de los trabajadores, es pensar también en su formación y en su capacidad de empleo una vez alcanzado un grado suficiente de formación. Nuestra experiencia en el mundo laboral debe ser aprovechada por la Administración para la toma de decisiones en la planificación de los estudios de grado y postgrado.

Como señalaba Dña. María Jesús San Segundo en el año 2002 en un informe publicado por la CRUE titulado "El sistema universitario español en una perspectiva internacional": *en nuestro sistema educativo, el acceso a la Universidad es mayoritario para los jóvenes que reúnen las condiciones académicas necesarias para ello, pero al considerar el gasto (público y privado) que se realiza en los centros educativos de enseñanza superior se utiliza el equivalente al 1,11% del PIB, frente a una media del 1,33% en los países de la OCDE. Las ayudas a los estudiantes, en España representan el 0,10% del PIB frente a la media de la OCDE que se sitúa en el 0,27%, para concluir que se deben realizar políticas de ayuda al estudio que conduzcan a conseguir realmente una Universidad abierta a todos los niveles de renta.* Esa es también la postura que defendemos desde UGT y que obviamente pasa por un aumento real de los fondos públicos dedicados a becas y ayudas al estudio para nuestros jóvenes.

En la misma línea, debemos considerar que si bien es cierto que en la actualidad existen asociaciones de derecho privado, como la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE) que desde hace años han puesto en marcha políticas de ayuda a los discapacitados, otro de los ejes de acción de una política universitaria nacional, tiene que pasar necesariamente por la existencia de programas de integración de minusválidos e inmigrantes, ya que estos últimos van a ser, en nuestro país, un porcentaje importante de la población en los próximos años.

Otro tema de importancia que quisieramos mencionar es la relevancia que en el mundo actual tiene la gestión. Esta realidad debe tener su reflejo en la nueva Ley de Universidades. Se debe distinguir claramente entre las funciones de gestión y administración que corresponden al PAS, y las funciones de gobierno que corresponden a los órganos colegiados o unipersonales de gobierno de las Universidades, lo que evitará la sensación de estar ninguneados, que padecen nuestros profesionales del PAS universitario.

Y por último, que no menos importante, es el régimen transitorio de la nueva regulación, en él se han de contemplar y dar solución a los profesores contratados de forma precaria, para que puedan adquirir la titulación adecuada y tener los méritos suficientes para acceder a puestos de trabajo estables en el nuevo marco normativo.

1. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Se considera necesario que:

- 1.1. Junta Consultiva.** Supresión de la misma
- 1.2. Consejo Social.** Mayor representación de las Organizaciones Sindicales (mínimo 10%).
- 1.3. Consejo de Gobierno.** Representación Sindical no perteneciente a la propia Comunidad Universitaria
- 1.4. Claustro.** Los Estatutos deberán regular el Control anual sobre el Estado de la Universidad presentado por el Rector.
- 1.5. Junta de Facultad o Escuela.** Los Estatutos de cada Universidad garantizaran la presencia de una representación de los Estudiantes y del Persona de Administración y Servicios.
- 1.6. Rector.** Elección por sufragio universal con tres colegios electorales: Profesorado máximo 60%, estudiantes mínimo 15% y Personal de Administración y Servicios.
- 1.7. Gerente.** Definir claramente las competencias administrativas y económicas del Gerente.
- 1.8. Elección de cargos unipersonales.** Todos los cargos unipersonales elegibles lo serán por sufragio universal ponderado, análogo a la elección del Rector

2. CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA.

- 2.1.** Incorporación de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel nacional.

3. EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN

- 3.1. Agencia Nacional de evaluación de la Calidad y Acreditación.** Cambio de personalidad jurídica a Organismo público, integrado en la Agencia de Evaluación de los Servicios Públicos

4. DE LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

- 4.1.** Establecimiento de un procedimiento de control y regulación de los Institutos de investigación, en la ley orgánica, que trasladado a los desarrollos estatutarios de cada Universidad, garantice un buen uso de los posibles convenios con institutos de carácter privado.
- 4.2.** Establecimiento de las normas generales que afectan al funcionamiento de los "grupos de investigación" de manera que su dinámica no quede exclusivamente en manos de las universidades, en forma de Estatutos o reglamentos internos cortados "a medida" por algunos grupos que llegan a constituirse en grupos de presión.
- 4.3.** En relación con los recursos debe plantearse una distribución racional y

equitativa de los mismos basada en:

- favorecer a los grupos noveles e investigadores en el inicio de su carrera.
 - promover la integración de cualquier investigador en grupos afines, de forma que se impida el aislamiento de los mismos.
- 4.4.** Revisión periódica (cada tres años) del catálogo de áreas de conocimiento y que comprenda también:
- Movilidad entre áreas
 - Creación de áreas más grandes y de carácter generalista.
- 4.5.** Impulsar la creación de parques científicos y tecnológicos como punto de encuentro entre la Universidad y la empresa.

5. DEL PROFESORADO

El personal docente e investigador de las universidades debe ser un actor fundamental en la superación de los problemas actuales, lo que requiere cauces de participación, estímulo profesional, remuneración satisfactoria y condiciones de trabajo adecuadas.

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

El modelo de figuras de profesorado quedaría constituido por:

5.1.1. Personal contratado

a) Período de formación

* Profesor Ayudante, a tiempo completo, con actividad docente limitada, compatible con su formación docente e investigadora. Los contratos tendrán una duración de cuatro años renovables por otros cuatro si se ha obtenido el grado de Doctor. El haber disfrutado de una Beca de Formación investigadora será un mérito preferente para la incorporación a esta figura.

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

b) Profesorado contratado

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

* Profesor contratado a tiempo completo con carácter temporal para realizar una actividad investigadora y/o actividad docente. Para acceder a estas plazas será necesario disponer de una valoración positiva de la Agencia Española de Evaluación y

Acreditación u órgano de evaluación similar de la Comunidad Autónoma correspondiente con unos criterios objetivos y públicos. La renovación del contrato estará sujeta a evaluaciones periódicas. En determinadas titulaciones de grado, se podrán contratar profesores a tiempo completo para impartir docencia con sólo la titulación de master. La plazas de profesor contratado con actividad investigadora requieren el título de doctor. Las plazas de profesor contratado con al menos actividad docente que supere los cinco años de antigüedad se considerarán una actividad estable y deberán transformarse en plazas de funcionario.

* Profesor Asociado, profesionales en activo que realizan tareas de docencia e investigación a tiempo parcial.

* Profesor Visitante, de otras universidades o centros de investigación, a tiempo completo.

* Profesor Emérito, a tiempo parcial, entre profesores que han alcanzado la edad de jubilación. Realiza tareas docentes complementarias, no regladas.

En cualquier caso el número de profesores contratados no superará el 20% de la plantilla del profesorado.

5.1.2. Personal funcionario

* Profesores de Universidad, pertenecientes al CPU, con los siguientes grados personales:

Catedrático, nivel 30

- Titular, nivel 29

- Titular no doctor, nivel 27

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

5.1.3 Relación de puestos de trabajo de docentes e investigadores

Las Universidades deberán establecer una Relación de Puestos de Trabajo de personal docente e investigador, que será pública y se actualizará periódicamente donde especifique la labor docente y la investigadora de cada puesto de trabajo (participación y dirección de proyectos de investigación).

5.2 CARRERA DOCENTE

5.2.1. Acceso al CPU .

El acceso al CPU se realiza por concurso de méritos para las plazas de profesorado convocadas por las Universidades respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. A los concursos de méritos podrán presentarse todos los candidatos que hayan obtenido la Acreditación Docente Universitaria (ADU) en un Área de Conocimiento, bien como Titular de Universidad (Doctor), o

como Titular no doctor (nivel 27), lo que permite asegurar un nivel homogéneo de calidad del profesorado con criterios comunes a escala de Estado. A su vez la selección por concurso de méritos permite a las Universidades ejercer plenamente su autonomía a la hora de seleccionar al candidato que mejor se adecua a sus necesidades.

La ADU se concede a través de una Comisión Nacional de siete profesores designada por el Consejo de Coordinación Universitaria, por sorteo entre profesores del Área de Conocimiento, que verificará la adecuación de los aspirantes a los requisitos mínimos de calidad docente e investigadora exigidos. Estos requisitos serán de carácter público, objetivos, y con conocimiento previo de los candidatos a la acreditación. Los informes sobre la acreditación deberán ser debidamente razonados por las comisiones. No se establecerán límites en el número de acreditados ya que esta condición es sólo un requisito para poder optar a una plaza de profesor funcionario. Para formar parte de las comisiones de acreditación de Titulares doctores será necesario estar en posesión del título de doctor y en las comisiones de titulares no doctores del título de master.

El catálogo de Áreas de Conocimiento debe ser revisado y perfeccionado ofreciendo una homogeneidad en los contenidos de las Áreas, que se correspondan a materias docentes e investigadoras, de modo que la ADU permita a quien la obtenga concursar en aquellas plazas del CPU ajustadas a su acreditación. El Consejo de Coordinación Universitaria (CCU) hará públicos los requisitos exigidos en cuanto a formación específica para la docencia y la investigación en las universidades. Para solicitar la ADU es necesario haber sido contratado como Profesor Ayudante durante al menos 4 años, o haber sido profesor contratado por el mismo tiempo, demostrando en todo caso una formación equivalente a la de los Profesores Ayudantes en docencia e investigación.

5.2.2. Promoción dentro del CPU

La promoción dentro del CPU da lugar a modificación del grado personal y nivel asociado, sin que ello suponga creación ni amortización de plazas.

Los TU podrán solicitar su promoción a CU cuando hayan transcurrido tres años en esta situación.

Las solicitudes serán resueltas por una Comisión Nacional de Promoción nombrada por el Consejo de Coordinación Universitario entre profesores del CPU designada por sorteo. La comisión estará formada por cinco profesores de nivel de Catedrático con al menos (dos evaluaciones docentes y una de investigación) dos sexenios de investigación y será renovada cada dos años. Esta comisión evaluará los méritos tanto docentes como investigadores aportados por los profesores que deseen promocionarse, de acuerdo a unos criterios objetivos y transparentes que serán previamente establecidos dentro de cada área de conocimiento.

5.2.3. Integración de los actuales cuerpos docentes en el CPU

El actual personal docente se integrará en el nuevo Cuerpo siempre que reúna los requisitos de titulación requeridos y cumpla las siguientes

condiciones:

* Los Catedráticos de Universidad, se integran como Catedráticos del nuevo Cuerpo, con nivel 30.

* Los Profesores Titulares de Universidad, los Catedráticos de Escuela Universitaria Doctores y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria Doctores se integran como Titulares del nuevo Cuerpo, con nivel 29.

* Los restantes Catedráticos de Escuela Universitaria no doctores, Profesores Titulares de Escuela Universitaria Licenciados, Arquitectos ó Ingenieros, Diplomado o Ingenieros técnicos, los Maestros de Taller y Laboratorio en posesión de título de Diplomado, Ingeniero ó Arquitecto Técnico se integran en el cuerpo de Titulares no doctores nivel 27 y tendrán transitoriamente nivel 27 hasta que estén en posesión del Título de Doctor y puedan acceder a una plaza de titular dentro del Cuerpo de Profesores de Universidad, considerándose acreditados para tal efecto.

* Los actuales Profesores contratados Doctores (los Profesores contratados Doctores LOU pasaran a ser Profesores contratados respetando los términos y plazos de su contrato vigente, en cualquier caso) se considerarán acreditados para poder acceder al CPU una vez validada su acreditación por la Comisión Nacional de Acreditación.

* Los actuales Profesores Colaboradores (los Profesores Colaboradores pasaran a ser Profesores contratados respetando los plazos y términos de su contrato en vigor) podrán asimilarse a efectos de acreditación, una vez estar en posesión del Título de Doctor, a los Profesores contratados Doctores.

* Los actuales Ayudantes y Ayudantes Doctores, podrán completar su período de formación que previamente tenían establecido y que en ningún caso será inferior a 8 años.

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

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

* Los actuales Profesores Asociados (LRU) afectados por la transitoria quinta de la LOU tendrán prorrogado su contrato hasta el año 2010.

6. DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

6.1. Delimitación de los ámbitos de actuación del PAS, como medida para profesionalizar la gestión universitaria y avanzar en procesos de acreditación de calidad en la gestión.

6.2. Homogeneizar las diferentes tipologías del PAS, iniciando procesos de

creación de escalas propias de personal funcionario, propiciando y facilitando la funcionarización del personal laboral.

- 6.3.** Hacer efectiva la movilidad del PAS, en una primera instancia en el ámbito de las universidades públicas, y promover el desarrollo reglamentario preciso para que esa movilidad se extienda al resto de las AA.PP.

7. DEL RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- 7.1.** La financiación pública debe estar basada en una Ley de Financiación, que garantice las necesidades mínimas de infraestructura (docente e investigador) así como la posibilidad del incremento de los recursos, mediante instrumentos como los "Contratos Programa". Este tipo de instrumentos deben englobar todas las necesidades de financiación.
- 7.2.** Las plantillas de profesorado, calculadas con base en ratios Alumno/Profesor actuales, deben abordar los nuevos planteamientos de Bolonia, dotándose de medios humanos y económicos que permitan implantar la enseñanza basada en el "aprendizaje" y en los restantes compromisos que tal Declaración de Bolonia implican.
- 7.3.** La planificación de la docencia universitaria y del mapa universitario deberán adecuarse al Espacio Europeo de Educación Superior.
- 7.4.** La cuantificación de las necesidades de financiación deberá evaluarse en coordinación con las necesidades de las distintas CC.AA., asumiéndose el compromiso de un incremento del gasto en enseñanza superior, hasta alcanzar el 1'8% del PIB.
- 7.5.** El modelo de financiación, plasmado en una Ley de Financiación, deberá recoger asimismo la financiación de la investigación, de la forma siguiente:
- mediante la creación de una agencia u organismo de financiación de la investigación que coordine y controle los actuales programas sectoriales.
 - Mediante la coordinación con las CCAA.
 - Mediante la creación o reestructuración de una agencia u organismo de control y evaluación de la calidad y acreditación que evalúe el contenido científico de los proyectos.