



PROPUESTAS DE CC.OO. PARA UN NUEVO MARCO LEGAL

INTRODUCCIÓN

El documento que se presenta responde a estos objetivos:

1º.- APORTAR PROPUESTAS DE MEJORA.

En primer lugar, CC.OO. considera lógico –como siempre lo ha visto así- 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 también antes lo ha hecho, aunque con desigual fortuna- que se tengan en cuenta sus propuestas en tanto que organización sindical más representativa; propuestas que se plantean, en cualquier caso, para aportar mejoras al sistema educativo en su conjunto y no para resarcirse de una actitud de olvido o rechazo del anterior Gobierno.

2º.- ADECUAR EL MARCO LEGAL A LAS NUEVAS DEMANDAS DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA Y DE LA U.E.

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 directrices educativas de la UE; para introducir las modificaciones aconsejadas por la experiencia de la aplicación de las leyes (LOGSE, LOU, LOCE, ...), bien por su insuficiencia financiera, bien por el propio contenido de las iniciativas (por su elaboración unilateral y partidista), ...; y para tener en cuenta las nuevas demandas sociales,

3º.- RECLAMAR EL CONSENSO PARA LA EDUCACIÓN.

La F.E. de 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 social por la educación- expresado en el Parlamento.

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 92.

Tras el proceso de reforma de las titulaciones, la transferencia de las universidades a las Comunidades Autónomas 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 largo 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 la 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 relación de fuerzas en el Parlamento.

CAMBIOS INMEDIATOS DE CARÁCTER INELUDIBLE

Mientras se elabora un nuevo marco legal es imprescindible reformar urgentemente los aspectos de la LOU que tuvieron mayor rechazo y que están generando mayores 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 y del privado.
- Reformar provisionalmente el procedimiento de habilitación quitando la limitación del número de aprobados, desvinculando el procedimiento de la convocatoria de plazas y eliminando la restricción de áreas de conocimiento en determinadas figuras de profesorado. Asimismo 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 como en las Agencias autonómicas, 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 de los antiguos contratados LRU. Para ello es necesario neutralizar las restricciones que imponen las transitorias de la LOU y permitir la contratación de Colaboradores en todas las áreas de conocimiento.
- Retirar el RD de profesorado de la UNED que atenta contra el derecho a la negociación colectiva

Además, es necesario que se inicie inmediatamente la negociación con los sindicatos de la reforma de los decretos de profesorado y retribuciones, que datan de 1985 y 1989, contemplando la capacidad de las Comunidades Autónomas para negociar y mejorar el salario del profesorado funcionario.

PUNTOS REIVINDICATIVOS PARA UNA NUEVA LEY DE UNIVERSIDADES

CC.OO. considera necesario que el nuevo Gobierno del PSOE acometa la derogación de los aspectos más negativos de la LOU y elabore una nueva Ley en la que **el diálogo y el consenso** sean los referentes ineludibles. Esa nueva Ley debe apoyarse en tres pilares:

A.- FINANCIACIÓN Y PROGRAMACIÓN GENERAL DE LA ENSEÑANZA

Estos son los requisitos contemplados por la U.E. 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 tasas 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 cubrir 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 la 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, obliga a pronunciarse por su disminución o por lo 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 ésa 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:

- (1) el aumento del gasto en Educación superior del 1'1% al 1'6% del PIB, con un 80% de aportación pública.*
- (2) el aumento de las ayudas a los estudiantes*
- (3) una mejora general de las retribuciones del personal para homologarlas con la media europea*
- (4) la congelación de las tasas académicas en términos absolutos.*
- (5) 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.*
- (6) medidas fiscales para incrementar cualitativamente la inversión privada en I+D+i*

B.-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 contratación del 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:

- (7) la profesionalización de la gestión, diferenciada del gobierno y dirección.*
- (8) no asociar los órganos unipersonales de gobierno con la pertenencia a un determinado cuerpo, distinguiendo capacidad de dirección de reconocimiento académico, y abrir determinados órganos, como algunos Vicerrectorados, al PAS.*
- (9) evitar poner limitaciones rígidas a la composición de los Claustros y, en concreto, no primar excesivamente el porcentaje de profesores funcionarios o doctores.*
- (10) 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.*
- (11) 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.*
- (12) 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.*
- (13) pertenencia de todo el PAS y PDI al Consejo de Departamento como miembros natos.*

(14) inclusión en el Consejo de Universidades de representantes de los agentes sociales y otras instituciones cívicas, y creación de órganos análogos en cada Comunidad Autónoma.

(15) articulación de Mesas de Negociación sindical en los tres niveles estatal, autonómico y de cada Universidad.

(16) creación de órganos y mecanismos de evaluación y acreditación públicos e independientes para las distintas actividades de la Universidad.

C.- 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 para ello 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 preselección 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:

(17) configurar una carrera académica para el PDI mediante mecanismos adecuados de evaluación y promoción, e incluyendo etapas específicas de formación, tanto investigadora como docente. Las bases de esta carrera deberán

aprobarse en un máximo de dos años, siendo su aplicación y seguimiento objeto de evaluación compartida con las organizaciones sociales.

- (18) configurar una carrera profesional para el PAS mediante mecanismos adecuados de evaluación y promoción e incluyendo sus diversas etapas y grados de promoción. Las bases de esta carrera deberán aprobarse en un máximo de dos años, siendo su aplicación y seguimiento objeto de evaluación compartida con las organizaciones sociales.*
- (19) regularizar la situación laboral de todos los puestos de trabajo, garantizando condiciones dignas y evitando las bolsas de precariedad, por ejemplo en las etapas de formación o en caso de creación de nuevas figuras de profesorado contratado, adaptables a las necesidades de docencia e investigación. El profesorado no funcionario debe tener un contrato laboral y el período de formación no debe exceder de 6 años. A partir de ese plazo se debe tener la posibilidad de acceder a la estabilidad si se han cumplido los objetivos del proceso de formación.*
- (20) 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.*
- (21) incentivar profesionalmente la movilidad del PDI y del PAS para mejorar la calidad del sistema en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior.*
- (22) aplicar para cada plaza de PDI a cubrir 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.*
- (23) 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.*
- (24) 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 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.*
- (25) simplificar el número de cuerpos docentes para las mismas funciones. Pensamos que se debe de dejar un Cuerpo de Profesores Doctores y otro de*

Profesores No Doctores pudiendo establecer en cada uno niveles de acceso y de promoción.

- (26) estimular la jubilación anticipada, 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*
- (27) 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.*

Madrid, 29 de abril de 2004