

INFORME SOBRE EL BORRADOR DE ESTATUTO DEL PDI

(Elaborado por la Comisión Mixta CASUE/I+D. Incluye las observaciones aportadas por las Universidades y por el Comité Permanente de la CRUE – 7 marzo 2011)

Se valora positivamente la elaboración de Estatuto tras muchos años de espera. Hay aspectos en él que se ven positivos, entre los que cabe destacar:

- 1) Por primera vez, se refleja en el Estatuto las diversas facetas de la actividad de los profesores universitarios y de los investigadores. En especial, la investigación y también la transferencia del conocimiento y la gestión son consideradas y se les da la relevancia debida.
- 2) Se dignifican, en el contexto de la función pública, las figuras de profesor titular y catedrático al elevar su nivel al 28 y 30 respectivamente.
- 3) La carrera horizontal, y algunas otras medidas del Estatuto, conceden la flexibilidad necesaria para, en un contexto de equidad, generar los incentivos suficientes para que cada uno desarrolle al máximo sus mejores capacidades.
- 4) Los diversos mecanismos de movilidad.

No obstante, hay aspectos que despiertan gran preocupación, por las consecuencias que pueden tener para las universidades españolas y la imagen que la Universidad va a transmitir a la sociedad, especialmente en momentos de crisis como los que atravesamos. En general, el borrador de Estatuto resulta excesivamente prolijo en algunos aspectos, lo que puede suponer una dificultad para la flexibilidad necesaria para resolver los problemas. **Los temas fundamentales de preocupación, difícilmente asumibles y algunos de ellos críticos y completamente inasumibles se refieren a:**

1. Ámbito de aplicación del Estatuto:

Hay una cierta ambigüedad sobre el ámbito de aplicación del Estatuto: en algunos artículos se cita expresamente que son los cuerpos docentes universitarios mientras que en otros se refiere al conjunto del PDI de las universidades públicas.

2. Asuntos de dedicación docente del profesorado:

En el borrador del estatuto se desarrollan las posibilidades de intensificación del personal docente e investigador y por otra parte se ponen límites a la consecución de las posibilidades de intensificación (dedicación docente máxima 240 +180).

Resulta innecesario y claramente obstaculizante la inclusión en este estatuto del detalle y la categorización de las tareas docentes. La relación de tareas es demasiado prolija, muchas de ellas difícilmente computables y que entrarían en las tareas realizadas en la jornada laboral total del profesorado.

La inclusión de la figura de TEU en este régimen general de dedicación supondría para muchas universidades la necesidad de una ampliación de plantilla para poder cubrir la docencia que actualmente atienden estas figuras. Esto mismo podría ocurrir como consecuencia de la aplicación de la reducción de dedicación docente planteada en el estatuto para el profesorado mayor de 60 años.

La aplicación de las tareas recogidas dentro de las de dedicación básica y complementaria se considera de forma general que supondría un importante incremento de las plantillas de profesorado en un momento en el que el capítulo de personal de los presupuestos de las universidades está muy limitado.

Se solicita modificación del artículo 9 y en especial del artículo 14.8. (crítico), de forma que la intensificación docente sea viable y que el concepto de actividades docentes básicas y

complementarias quede definido de manera general, evitando los problemas que plantea al estrategia actual de asignar todas y cada una de las actividades a una u otra categoría. Se **solicita** supresión del artículo 28 y modificación del artículo 31.

3. Asuntos económicos

- Se considera inaplicable la norma si no va acompañada de medidas económicas. Entre otras consideraciones, su aplicación podría significar un claro incremento del Capítulo I en los presupuestos de las Universidades. En situación de crisis, la aplicación de este Estatuto generaría una grave dificultad económica para muchas universidades.
- Si bien se valora positivamente la consolidación de los niveles 28 y 30, así como la implantación de la carrera horizontal, hay fuertes incertidumbres sobre la repercusión en los presupuestos de las universidades con las limitaciones de coste de personal por las que se ve afectado el Capítulo I. En este sentido se echa en falta que el estatuto del PDI vaya acompañado de una memoria económica y la clarificación de su repercusión a nivel de Comunidad Autónoma y presupuestos de las universidades
- Esta situación se ve acentuada al no incluirse ninguna medida de flexibilidad salarial.

Se solicita modificación de la Disposición final séptima condicionando su entrada en vigor hasta disponer de memoria económica.

4. Asuntos de Organización y Gobernanza de las universidades.

- Cuando se trata de aplicar instrumentos modernizadores (Estrategia 2015) para un mejor gobierno y gestión universitaria, esta norma nos lleva a una sindicalización de la universidad. Esto puede traducirse en más emolumentos (gasto) y menos esfuerzo (eficacia y excelencia).
- Hay una continua referencia a la negociación con los sindicatos de gran número de aspectos y su cita repetida a lo largo del articulado (aprox. 15 veces). Se entiende que bastaría con una referencia general al cumplimiento del Estatuto Básico del Empleado Público. La excesiva sindicalización de la gestión universitaria llevaría a una confusión entre las condiciones de trabajo (objeto de la negociación) y la organización de trabajo académico.

En cuanto a las numerosas remisiones que en el proyecto se efectúan a la negociación colectiva (art.1.3; art.6 ñ; art.13.2; art. 14.6.a; art. 14.9; art. 15.1; art. 15.5; art.16.6; art. 19.3; art. 28.2; art. 31.1; Adicionales 6ª, 7ª,10ª, 12ª,14ª y 15ª), deberían distinguirse aquellas materias que corresponden a las potestades de organización de las Universidades, como Administraciones Públicas, o que afectan al ejercicio de los derechos de los ciudadanos usuarios del servicio público educativo y que, por ende, están excluidas de la negociación colectiva por disposición expresa del art. 37.2 apartados a) y b) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Y en tales casos, sustituir las referencias a la negociación colectiva, por los **derechos de información y consulta** que a la representación de los trabajadores reconoce el art. 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

En virtud de ello, se **solicita** modificación de: *artículo 6.2.d), artículo13.2, artículo 14,6.a;) 14.9; artículo 15.1, 15.5, artículo 19.3, artículo 31.1, disposición adicional 10ª y 12ª.*

Deberían **incluirse** dos artículos que expresaran:

Artículo --: La dirección y control de la actividad laboral del personal docente e investigador corresponde a las universidades, que la ejercerán a través de sus órganos de gobierno y representación, de conformidad con lo previsto en el art. 37.2.d) de la ley

7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público y el art. 20 de la ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo.

Artículo --: Referencia general al Estatuto Básico del Empleado Público.

5. Conexión con otros desarrollos normativos:

- Las figuras contractuales no recogen con claridad y profundidad las recogidas en el Proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Si bien es un proyecto en trámite parlamentario, debería buscarse la forma de remitir a la normativa vigente y de manera que permita incluir además otras figuras como Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, investigador distinguido..., y nuevas modalidades que puedan plantearse en el futuro.
- Habría que contemplar también la conexión y deseable congruencia de los aspectos de movilidad del PDI, así como sus derechos y deberes en sus actividades de investigación con lo dispuesto en el Proyecto de Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Se propone modificación del artículo 5; artículo 7 y artículo 15.1.

6. Carrera Horizontal:

- La existencia de incentivo se considera adecuada, al margen de las limitaciones presupuestarias que se han señalado, si bien es recomendable que se simplifique al máximo el proceso de evaluación.
- Se considera que los criterios básicos propuestos para la evaluación de la carrera horizontal académica pueden suponer una falta de incentivo por la limitación expresa de los distintos apartados (puntuación máxima alcanzable en cada uno de ellos).

Se propone revisión del artículo 16 y anexo. Suprimir el detalle del protocolo y sustituir por criterios generales.

7. Observaciones Generales:

El borrador del Estatuto entra en detalle prolijos en diversos apartados como, la relación de derechos (art. 6), de deberes (art. 7), actividades (art. 8), actividades docentes (art. 9), investigadoras (art. 10), de innovación (art. 11), de dirección y gestión (art. 12)... deberían ser revisados. Al mismo tiempo, entrando en tanto detalle se han quedado atrás aspectos como el deber de utilizar el nombre de la institución (cuando sí está recogido como derecho) (ver propuesta de modificación de estos artículos).

Se solicita la supresión del detalle de actividades relacionadas en los artículos 9, 10, 11 y 12.

	<p>Introducir los siguientes artículos:</p> <p>Artículo --: <i>La dirección y control de la actividad laboral del personal docente e investigador corresponde a las universidades, que la ejercerán a través de sus órganos de gobierno y representación, de conformidad con lo previsto en al art. 37.2.d) de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público y el art. 20 de la ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el RD legislativo 1/1995 de 24 de marzo.</i></p> <p>Artículo --: <i>Referencia general al Estatuto Básico del Empleado Público.</i></p>
<p>Artículo 2. Relaciones de puestos de trabajo</p>	<p>Artículo 2. Relaciones de puestos de trabajo Punto 2.</p> <p>Se sugiere aclarar la referencia a al artículo 48.4 de la Ley Orgánica 6/2001, ya que este punto está recogido en la ley orgánica 4/2007 de 12 de abril por la que se modifica la LOU.</p>
<p>Artículo 5. Otro Personal Docente e Investigador</p>	<p>Artículo 5. Otro Personal Docente e Investigador</p> <p>AÑADIR: A efectos de conectar el Estatuto del PDI con la Ley de la Ciencia se propone incluir en el artículo 5, previo al actual 5.1., mención expresa a la posibilidad de contratación de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador contempladas en el artículo 19 de la Ley de la Ciencia (o remitiendo de forma más general a la normativa que regula la Ciencia y la Innovación) y otras figuras de contratación post doctoral y sin perjuicio de lo que se regule en un futuro.</p> <p>AÑADIR: En el 5.2, se considera importante que se haga mención expresa de acuerdo con lo estipulado en la disposición adicional decimoquinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, modificada por el Artículo 6 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo".</p>
<p>Artículo 6. Derechos del personal docente e investigador universitario Investigador.</p> <p>2. Para la plena efectividad de estos derechos, las universidades:</p> <p>d) Facilitarán los medios de identificación personal como personal docente e investigador de la universidad y los medios para la realización de sus actividades.</p> <p>Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas</p>	<p>Artículo 6. Derechos del personal docente e investigador universitario Investigador</p> <p><i>Comentario: Se considera innecesariamente prolijo, debería ser revisado y reducido a sus aspectos esenciales. En el caso de mantenerse en este formato de detalle se solicita.</i></p> <p>AÑADIR en ARTÍCULO 6. 2 d)</p> <p>d) Facilitarán los medios de identificación personal como personal docente e investigador de la universidad y los medios para la realización de sus actividades, en la medida en que lo permitan las disponibilidades</p>

