



FETE-UGT ANALIZA EL BORRADOR DE ESTATUTO DEL PDI UNIVERSITARIO PRESENTADO POR EL MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Noviembre 2008

Tras la lectura y el análisis del Borrador de Estatuto de Personal Docente e Investigador de las universidades españolas, el sindicato realiza las siguientes precisiones:

Valoración global: El documento, por un lado contiene aspectos que claramente se alejan de nuestras reivindicaciones y por otro, no aborda otras que para FETE constituyen cuestiones irrenunciables.

No obstante entendemos, y así lo hemos manifestado, que este borrador constituye un documento de trabajo que deberá ser mejorado considerablemente a lo largo del proceso de negociación, ya iniciado en el seno de la Mesa Sectorial de Universidad.

Aspectos generales en los que No estamos de acuerdo.

- A pesar de que el título hace referencia al conjunto del PDI, posteriormente se olvida de que existe personal contratado bajo diversas casuísticas y también se olvida de que existe personal funcionario que tras la LOMLOU ha quedado prácticamente "a extinguir".
- Da luz verde a la aparición de una gran diversidad de contratos, que dada la experiencia previa, posiblemente constituyan una cantera de personal en precario, que va a poder realizar "cualquier tarea" que le sea encomendada, tanto de carácter docente como investigador.
- No respeta el Estatuto Básico del Empleado Público, particularmente en todo lo referente a la negociación colectiva.
- Deja numerosas cuestiones importantes para desarrollos posteriores, en unas ocasiones por parte del Gobierno, en otras por parte de las Comunidades Autónomas y las Universidades.
- Huye de regular aspectos relacionados con el acceso y la promoción, hasta el punto de ni siquiera fijar quién va a desarrollar el trabajo práctico. Resulta curioso que no exista ni una referencia a la ANECA.
- La labor docente queda en un segundo plano frente al peso que se concede a la transferencia de conocimiento, pero en sentido restringido a "empresas de Base Tecnológica", cuyo ámbito jurídico nos gustaría conocer.
- No entra en aspectos importantes que regulen la jornada laboral del PDI. Subyacen aquí temas como los horarios, obligatoriedad de trabajar sábados, etc., que en algunas ocasiones dificultan seriamente las posibilidades de conciliar la vida familiar.

Aspectos concretos que contienen cuestiones que no son coincidentes con nuestras reivindicaciones.

A lo largo del texto, resulta preocupante la indefinición en las cuestiones más importantes que afectan a TODO el PDI, la mayoría de las cuales se posponen para una reglamentación posterior con o sin negociación colectiva. Y resulta más preocupante todavía la aparición de ciertos aspectos que pueden encaminar a la existencia de profesorado "de primera y de segunda división".

1. Con respecto a las funciones y dedicación del profesorado (Capítulo IV).

Este borrador de estatuto establece que el PDI universitario pueda desarrollar sus funciones docentes e investigadoras/innovadoras con una intensificación en una de ellas, estableciendo dos orientaciones profesionales específicas: una docente y otra investigadora/innovadora. Sin embargo, deja en manos de cada Universidad (que puede ser diferente de una a otra) y para una regulación posterior (a un año vista) los criterios y las directrices para que se puedan identificar y reconocer las orientaciones de su PDI.

Más aún, si bien se establece una dedicación docente máxima (14 horas = las actuales 8 de clase presenciales + 6 de tutorías, ¡OJO! que ahora pueden ser las 14 de clase presencial), NO se establece una dedicación docente mínima. Por lo que, parece que vamos encaminados cada día más al modelo de profesores de primera (dedicados exclusivamente a labores de investigación con 0 horas de docencia) y profesores de segunda (dedicados exclusivamente a labores de docencia, sólo por el hecho de que se les asigna toda la docencia).

En nuestra opinión la **Universidad es docencia + investigación/innovación**. No sólo investigación/innovación, para eso ya existen los organismos públicos de investigación (OPIs).

En cuanto a las funciones, por ejemplo, el artículo 14.11 establece que a partir de ahora se puede asignar docencia en otras áreas de conocimiento, siempre y cuando dicha docencia esté en la misma rama de conocimiento.

2. Sobre la Carrera Docente e Investigadora (Capítulo V)

En absoluto regula la carrera para el Personal Docente e Investigador, ni siquiera del funcionario, puesto que deja en manos del Gobierno y para una regulación posterior (a un año vista) los mecanismos de ascenso en la carrera docente. Por otra parte, más parece una carrera de obstáculos diversos que el cauce para emprender una carrera académica sustentada en el estímulo intelectual.

En su artículo 16.1 se habla de establecer tres grados de ascenso para cada uno de los Cuerpos Docentes Universitarios, basados en una evaluación quinquenal, sin embargo, "olvida" la orientación docente o investigadora. Pensamos que los criterios de evaluación deberían tener en cuenta dicha orientación del PDI. No se puede exigir la misma productividad científica a un profesor que tiene un encargo docente de 0 horas que a otro que tiene 14 o más horas de docencia semanales.

Además de tener en cuenta los perfiles del PDI, los criterios de evaluación deben ser claros y sin posibilidad de "interpretaciones flexibles". En caso contrario, nos volveremos a encontrar con lo ya hemos leído recientemente: "para obtener una evaluación positiva en la docencia (con el consiguiente complemento que implica)

será necesario exclusivamente hacer un cursillo de 20 créditos”. Sin embargo, para obtener una evaluación positiva en la investigación (con el consiguiente complemento que implica, además de su mayor peso en la evaluación académica global) será necesario tener un número “x” de publicaciones en revistas de reconocido prestigio internacional. Y ya para rizar más el rizo, se pretende establecer diferenciación entre “sexenios” (básico y excelente). ¿Por qué no se da el mismo tratamiento al “quinquenio” docente?...

Otra cuestión muy grave: El texto recoge que para determinar el grado de ascenso, dentro de cada uno de los cuerpos docentes (lo que tendrá consecuencias retributivas) sólo se pretende que computen los méritos del solicitante desde la fecha de ingreso en el cuerpo (art. 17.3). ¡Con lo que cuesta llegar, como para olvidarse de todo y empezar de nuevo! Esto, desde luego, podría marcarse como un hecho histórico en la Administración Pública. No obstante, a continuación se contradice con lo recogido en el artículo 25.4. (“cuando se ingrese en un cuerpo docente universitario se reconocerá, a los efectos que precedan, el tiempo de servicios prestados con anterioridad en la universidad o en las restantes administraciones públicas”).

El tema de retribuciones, es insuficiente. No estamos de acuerdo con las subidas de niveles que planea que supone un incremento de 37,61 € en el caso de los Titulares de Universidad, mientras que en el caso de Catedrático de Universidad el incremento asciende a 102,70. En todas nuestras propuestas el nivel para el cuerpo de TU era de 29. Destacamos también que no se especifica nada sobre los Titulares y Catedráticos de Escuela Universitaria. Por otra parte, como el desarrollo que hace es bastante ambiguo, cabe incluso que los salarios queden peor de lo que ya están en la actualidad.

3. Sobre movilidad (Capítulo VII)

A pesar de la insistencia (por parte del Ministerio de Ciencia e Innovación) en la importancia que supone la movilidad como potente instrumento para el desarrollo del PDI, para la optimización de recursos humanos, etc., todo se reduce a la presentación de un texto vacío de contenido y carente de propuestas concretas. De esta forma, se reduce a un marco ambiguo, donde posiblemente la mayor parte del profesorado tendrá poco cabida y cuyos “acuerdos” posiblemente serían muy restrictivos, respondiendo a intereses muy concretos y vulnerando, en consecuencia, el derecho a la movilidad tal como recoge en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Queremos reiterar nuestro compromiso de velar por los intereses de todo el PDI y sobre todo defender una Universidad Pública de Calidad. No podemos obviar, el colectivo de personas que nos alertan sobre la falta de clarificación e intencionalidad que subyace bajo tanta insistencia en las “empresas de base tecnológica”, en las contrataciones en precario, en que las actividades del PDI conlleven para algunos numerosas fuentes de retribuciones (actividades en ejercicio de compatibilidades + carrera profesional + sexenios + complementos autonómicos...) y para otros retribuciones básicas.

Animamos a todos a enviarnos vuestras opiniones, porque este Estatuto es **PARA TODO EL PDI**.