



**FeSP-UGT** ANDALUCÍA UNIVERSIDAD CONSIDERA QUE ESTE SEGUNDO BORRADOR DEL ESTATUTO DEL PDI NO MODIFICA SUSTANCIALMENTE AL PRIMERO Y POR TANTO DEBE SER MUY MEJORABLE

Desde **FesP-UGT** Universidad de Andalucía, con los representantes de las Secciones sindicales de **UGT** en las Universidades andaluzas hemos analizado el *Segundo Borrador* del Documento: “*Estatuto del PDI*”, elaborado por el Ministerio de Universidades y hemos realizado la siguiente valoración:

1. Reconociendo que existen algunas mejoras, más en las intenciones del preámbulo que en la realidad del articulado; y aceptando que el Ministerio ha reflexionado sobre el procedimiento al revisar la unilateralidad inicial y asumir el mandato legal de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales mayoritarias; consideramos que el documento no atiende los aspectos esenciales que afectan hoy al PDI universitarios y sigue siendo muy mejorable.
2. Se continúa obviando el trabajo previo realizado durante casi tres años, en la Mesa de Negociación de Universidades Estatal, que alcanzó un Acuerdo en un documento de Estatuto de PDI en el año 2011.
3. El documento continúa contextualizándose en una Ley de Universidades obsoleta, que no se basa en un Modelo de Universidad Pública y de Calidad definido. Por el contrario, esa indefinición provoca dudas razonables sobre si la Universidad a la que se aspira no tendrá como referencia los principios liberales que animan a la empresa privada. El empeño de mantener la carrera laboral con procedimientos de inspiración empresarial señalan ese camino.
4. Se mantiene la doble carrera profesional laboral y funcionarial sin conexión entre ellas, obviando la promoción horizontal, recogida en nuestro marco jurídico (EBEP), que debe ser el factor central que las conecte.
5. Asimismo, continua sin solucionar el problema de las evaluaciones del PDI, actualmente dispersas, opacas, discrecionales y costosas. Solo existe una declaración genérica de buenas intenciones en el preámbulo, no traducida en medidas concretas en el articulado.
6. Tampoco soluciona el problema de la temporalidad y, particularmente el de los Profesores Asociados, a pesar, igualmente, de la declaración de intenciones preambular. Consideramos como un mero retoque el aumento de la carga docente y de la duración del contrato.
7. Respecto a la Negociación Colectiva, que era uno de los temas positivos del Primer Borrador, desaparece completamente en el segundo, particularmente la obligatoriedad de crear Mesas de Negociación en cada Universidad (art. 42).
8. Reconocemos como aspecto positivo del presente borrador, la inclusión de la propuesta, que realizó **UGT**, al primer borrador de derogar el Decreto Wert (RDL 14/2012 de 20 de abril).
9. No se trata tanto de corregir puntualmente un articulado como el que nos presentan en el *Segundo Borrador del Estatuto de PDI*, sino de definir el “Modelo de



Universidad”, algo que debería abordarse a través de una “Nueva Ley de Universidades”, cuya discusión y debate podría empezarse en este momento.

Dicho modelo se define parcialmente en la presente propuesta del Segundo Borrador, estando en desacuerdo en muchos aspectos básicos, tal y como se justifica en la propuesta que hacemos desde **FeSP-UGT** Andalucía.

Es por ello, que entendemos necesario un documento alternativo, lo que podríamos denominar una *Enmienda a la Totalidad*. El Estatuto debe ser sujeto y resultado de un cuidadoso y profundo debate y reflexión. Sería un error importante no explicarlo, debatirlo y consensuarlo. **UGT** promoverá un debate sobre el Estatuto tanto a nivel sindical como universitario y social, en el que se recojan las diferentes sensibilidades, con el ánimo de elaborar un documento alternativo.

Por todo ello, nos reiteramos, en lo esencial, en las propuestas que hicimos al primer Borrador de Estatuto del PDI.

### **Propuesta 1.**

Motivación: El Estatuto sólo tiene sentido en un Modelo de Universidad determinado, que para nosotros debe ser el de una Universidad Pública, de Calidad, con la Carrera Profesional Docente definida y basada en la Funcionarización. Por eso, proponemos Incluir un apartado con referencia al Modelo de Universidad en el que se basa el Estatuto

Propuesta: *El Estatuto del PDI está inspirado en un Modelo de Universidad Pública de Calidad, en la que la Carrera Profesional del PDI, basada en la funcionarización, sea un factor central.*

### **Propuesta 2.**

Motivación: Se debe recuperar para el texto el importante trabajo realizado desde 2008 a 2011 en la Mesa de Negociación de Universidades Estatal, que finalizó en un documento de Acuerdo del Estatuto de PDI en el año 2011, incluyendo importantes aspectos que ahora se obvian en el documento del Borrador de Estatuto del PDI, como son la Carrera Profesional Docente, la Promoción Horizontal, la Remuneración o el Sistema de Evaluación.

Propuesta: *El Estatuto del PDI tendrá en importante consideración el texto del Preacuerdo alcanzado en la Mesa de Negociación Estatal de Universidades, recuperando temas claves, como la Carrera Horizontal, las Remuneraciones y el Sistema de Evaluación.*

### **Propuesta 3.**

Motivación: El Proyecto de Estatuto del PDI no tiene Memoria Económica, pretende que su implantación tenga un coste cero, lo que explicaría la no inclusión de la Promoción Horizontal, o las Remuneraciones. Es necesario incorporar una Memoria Económica que recoja todos estos aspectos trascendentales y que han quedado siempre pendientes en el PDI.

Propuesta: *El Estatuto del PDI contará con una Memoria Económica que considere aspectos imprescindibles como la Promoción Horizontal y las Remuneraciones.*

#### **Propuesta 4. La Carrera Profesional. La Conexión de las Vías Laboral y Funcionarial. La Carrera y Promoción Horizontal.**

Motivación: En el texto del segundo borrador del Estatuto del PDI se crean dos vías contractuales y de promoción separadas, la Laboral y la Funcionarial, dando lugar a una Universidad Dual, sin carrera profesional. Es necesario conectar ambas vías y establecer una Carrera Profesional, que debe ser uno de los elementos centrales del Estatuto del PDI y que se obvia en el presente proyecto.

Las nuevas figuras contractuales laborales solo aportan mayor precariedad y discrecionalidad en la selección, una carrera profesional clara y rigurosa basada en el acceso y la promoción interna, que conecte todas las categorías contractuales y ambas vías la laboral y la funcionarial avanzaría en la estabilidad.

La Carrera Profesional Docente tendrá, como toda carrera funcionarial, un sistema de acceso y un sistema de promoción, que incluya la promoción horizontal y la promoción interna.

Propuesta: *La Carrera Profesional del PDI conecta la vía laboral y funcionarial. El acceso a esta carrera se realizaría mediante la figura de Profesor Doctor (Ayudante Doctor), a través de un concurso, al que se accederá a partir de las distintas figuras de Investigadores (FPU, FPI y todos los Programas de Investigadores), de profesores asociados o profesores sustitutos interinos con plaza vacante. A partir del acceso la promoción en esa vía laboral se haría mediante promoción interna basada a la acreditación.*

*El pase de la vía del Profesor Laboral a la del Profesor Funcionario tendría lugar desde la figura del Profesor Titular Contratado a la de Profesor Titular Funcionario (PTF), se entendería como una promoción y se realizaría mediante un concurso oposición. El pase de PTF a Catedrático Funcionario se haría mediante la vía de la promoción interna (arts. 18 y 19 EBEP), mediante acreditación. Las categorías funcionariales del PDI tendrán cada una de ellas promoción horizontal.*

#### **Propuesta 6.**

Motivación: Se recogerá en el texto del Estatuto la mejora retributiva, como en el Estatuto 2011, incrementando los niveles de las categorías funcionariales, PTU y del CU, equiparándolas a las de la función pública, que servirán como referencia, en los Convenios Colectivos, para las categorías laborales.

Propuesta: *Se incrementará el nivel retributivo de los profesores funcionarios, a través del complemento de destino, el Catedrático de Universidad tendrá un nivel 30 y el Profesor Titular de Universidad un nivel 28.*

#### **Propuesta 7.**

Motivación: Se debe recuperar la Promoción Horizontal como un factor clave del anterior Acuerdo de Estatuto del PDI, recogido en nuestro ordenamiento jurídico, especialmente, el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), artículo 17. Se incluirían nuevos artículos, incorporando los trabajos realizados en el documento del Estatuto del PDI 2011.

*Propuesta: Como parte de la Carrera Profesional Docente, se establecerá la Promoción Horizontal. Cada categoría de Profesor Funcionario se compondrá de unos tramos de Promoción Horizontal, mediante evaluación y promoción interna. El Profesor Titular (PTU) tendrá tres tramos: PTU I, II y III y el Profesor Catedrático (CU) otros tres*

*tramos: CU I, II Y III. Existirá la promoción interna para promocionar del PTU III al CU I.*

#### **Propuesta 8. Profesores Asociados**

Motivación: La solución al problema actual de los Profesores Asociados (PA), era uno de los ejes, promesas, del Ministro y del preámbulo del Anteproyecto Ley, pero no se arregla nada en el texto del borrador del Estatuto del PDI. En la definición de las formas contractuales del art. 7, y en artículo 49 del Anteproyecto de Ley, incluso elimina la denominación de “Profesor” por la de “Profesional Asociado”.

Se trataría de crear una vía para la incorporación a las categorías ordinarias de Profesor a todo el PA acreditado. A la vez al Profesor que quiera permanecer en la situación de PA se le dará estabilidad a través de un contrato a tiempo parcial permanente, que impida la actual renovación anual.

La actual situación del PA se dignificará en el texto del Estatuto, superando todas las deficiencias actuales: Acceso a la Investigación, a la Acción Social...

*Propuesta: Los Profesores Asociados acreditados que opten a categorías permanentes a tiempo completo de PDI, tendrán opción de promoción a esas categorías en las Ofertas de Empleo Público (OPE) que realicen las universidades.*

*Para la estabilidad de este profesorado se optará por una figura contractual de Profesor Asociado Permanente a Tiempo Parcial. Se dignificará la figura teniendo las mismas posibilidades de acceso que otro PDI universitario, en la investigación, gestión y acción social.*

#### **Propuesta 9. Profesores Sustitutos Interinos con Vacante y Figuras a Extinguir**

Motivación: Los Profesores Sustitutos Interinos con plaza vacante, estructural, constituyen una muestra de la mala política seguida en tiempos atrás cuando se limitó la Tasa de Reposición y los presupuestos universitarios. Su problemática es similar a la de los Profesores Asociados y las soluciones que se recoja en el Estatuto del PDI deben ser similares.

Se trataría de crear una vía para la incorporación a las categorías ordinarias de Profesor a todo el PSI acreditado con plaza estructural. La actual situación del PSI se dignificará en el texto del Estatuto, superando todas las deficiencias actuales: Acceso a la Investigación, a la Gestión y a la Acción Social.

*Propuesta: Los Profesores Sustitutos Interinos que ocupan plazas estructurales, que estén acreditados y opten a categorías permanentes a tiempo completo de PDI, tendrán opción de promoción a esas categorías en las Ofertas de Empleo Público (OPE) que realicen las universidades.*



*Se dignificará esta figura contractual, teniendo las mismas posibilidades de acceso que otro PDI universitario, en la investigación, gestión y acción social.*

*Asimismo, las figuras a extinguir, como la de los Profesores Titulares de Escuelas No Doctores mantendrán todos sus derechos con igualdad de trato al resto del PDI.*

#### **Propuesta 10. Definir la Negociación Colectiva**

Motivación: Aunque el documento tiene como una de su virtudes el reconocimiento claro de la importancia de la Negociación Colectiva, destacando como lo indica el EBEP (arts. 31 a 38) en la Mesa de Negociación de las Universidades, la dispersión y referencias que se hace a lo largo del texto puede dar lugar a la interpretación de que algunas materias se deben negociar y otras no quedan claras, cuando no se indica explícitamente.

*Propuesta: Todos los aspectos recogidos en este Estatuto del PDI considerados como materias objeto de negociación (art. 37 de EBEP) deberán ser tratados por los procedimientos de Negociación Colectiva con los representantes de los trabajadores, a través de las Mesas de negociación de Universidades Estatal, Autonómicas y de cada Universidad, de acuerdo con nuestro Ordenamiento Jurídico (EBEP, Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos).*

#### **Propuesta 11. Dedicación, Jornada Laboral, Calendario Laboral**

Motivación: La Dedicación del PDI, se recoge en el art. 68, estableciendo dos niveles horarios, 240 y 180, junto a las Intensificaciones. Tanto unas como otras quedan poco claras, haciendo referencias no sistemáticas a la Jornada Laboral y el Calendario Laboral, todas materias objeto de negociación. La dedicación actual basada exclusivamente en horas presenciales debe ser superada con el computó de hras a todas las actividades, docencia, investigación, gestión y transferencia.

Es necesario para el buen desarrollo de la dedicación del PDI la derogación del llamado "Decreto Wert" de 2012 (Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril).

Se propone un artículo en el que se defina con claridad y de forma operativa la dedicación del profesorado, todas las actividades que comprende su jornada laboral y en qué cómputo horario se encuentran dentro de la división entre 240 horas y 180 horas, pero falta precisión, desarrollo y claridad. Permitiría la mejor definición de la Dedicación, la Jornada Laboral, así como las Intensificaciones y Diversificaciones de la actividad del PDI (art. 11).

Puede servir como referencia lo realizado en este apartado en el Estatuto PDI 2011. Se deben establecer las actividades que desarrollen las categorías principales a las que el PDI debe dedicarse: Docencia, Investigación, Gestión, y Transferencia.

El Calendario será solo de dos tipos, los que recogen nuestras normas: Calendario Académico y Calendario Laboral, éste último debe ser obligatoriamente objeto de Negociación. No deben aparecer otros calendarios que lo único que producen es confusión.

*Propuesta: La Dedicación del PDI está definida como actividades operativas en cada categoría: Docencia, Investigación, Gestión y Trasferencia. Estas actividades se*

*incluirán en la Jornada Laboral y serán objeto de negociación colectiva. La Intensificación y Diversificación de la dedicación se realizará de forma operativa basadas en estas actividades. El Calendario Laboral será objeto de Negociación Colectiva, tal y como establece nuestro ordenamiento jurídico.*

*El “Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo”, será derogado.*

## **Propuesta 12. Evaluación del PDI**

Motivación: El Estatuto del PDI constituye una buena ocasión para ordenar y armonizar la actual dispersión, contradicciones y multiplicación de los sistemas de evaluación del PDI.

Actualmente existen diversas evaluaciones y sistemas (Sexenios Investigación y Transferencia, Quinquenios Docencia, Acreditaciones, Concursos) con elevada discrecionalidad y sin una relación armónica entre ellos.

Existen intromisiones en factores de la actividad del PDI para los que no estaban destinados, como ocurre con el sexenio o la evaluación de la actividad investigadora que originariamente era solo un complemento retributivo más y se ha convertido en el “ser o no ser” del profesor universitario, incluso determinan la docencia (véase el Decreto Wert), interfiriendo en actividades que no son de investigación, como la citada docencia y la gestión.

*Propuesta: El actual sistema de evaluación del PDI contiene excesiva dispersión, multiplicación innecesaria de órganos evaluadores, y no suficiente objetividad y transparencia, por ello, sería necesario establecer un sistema integrado de evaluación del PDI que se desarrollara sobre los principios de coordinación de niveles y de órganos, de objetividad, transparencia y tendencia a la autoevaluación. Para evitar la indefensión se creará la figura del mediador defensor en los procesos evaluadores.*

*Este Sistema Integrado de Evaluación del PDI se desarrollará tras la aprobación del presente Estatuto mediante la Negociación Colectiva con las organizaciones sindicales.*

## **Propuesta 13. Teletrabajo y Universidad Digital**

Motivación: El nuevo contexto general del trabajo y en particular el universitario, provocado por la crisis sanitaria y los avances tecnológicos hace necesario revisar las condiciones de trabajo el entorno digital universitario, teniendo en cuenta las normas de conciliación y desconexión digital del PDI.

*Propuesta: Se considerará el teletrabajo y el entorno digital como condiciones de trabajo del PDI, necesariamente sometidas a su regulación y negociación colectiva, teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar.*