

Borrador:
Repercusión de la Ley Orgánica de Universidades en el
Conjunto del Personal Docente e Investigador

viernes, 05 de abril de 2002

**ASOCIACIÓN DE DOCENTES E INVESTIGADORES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SEVILLA
ADIUS**

Índice

<i>Índice</i>	2
<i>Introducción</i>	3
<i>Carrera Docente PDI Contratado</i>	4
<i>Propuestas Contratación/Financiación</i>	6
Propuestas Concretas	6
Otras valoraciones	9
Otras consideraciones	10
<i>Habilitación</i>	12
Aspectos concretos	12
Otros Aspectos que Debería Contener el Borrador	15
<i>Aspectos Retributivos</i>	17
Pasado de las condiciones retributivas del PDI contratado universitario	17
Tabla retributiva	18
Complementos Autonómicos	20
<i>Transitorio LOU</i>	21
Casuística Transitorio	21
Propuestas concretas	23
<i>Protocolo De Negociación</i>	25
<i>Estatutos</i>	26
Estado Actual en la Universidad de Sevilla	26
<i>Anexos</i>	28
Anexo 1: Declaración de La Sorbona	28
Anexo 2: Declaración De Bolonia: Adaptación Del Sistema Universitario Español A Sus Directrices	28
Anexo 3: Áreas en escuelas universitarias: LRU y LOU	28
Anexo 4: Otros enlaces de interés con documentos relevantes	30

Introducción

Este documento nace como fruto del trabajo del PDI que se movilizó contra la LOU en Sevilla (Coordinadora de Profesores por una Universidad Pública y de Calidad, Asambleas de Profesores, ADIUS, etc.).

Este documento no pretende ser la solución a los problemas de la Universidad, sino un documento de trabajo que sirva de punto inicial de debate. En ese sentido se incluyen comentarios y propuestas al nuevo régimen de contratación laboral al que se ve sometido el PDI contratado, sus salarios y como será la transición del mismo a las nuevas figuras. Además se incluyen comentarios sobre la “carrera docente” y propuestas para mejorar en lo posible la misma. También se incluyen apartados sobre los Estatutos o los futuros convenios Colectivos del PDI.

Así, se abordan diversas interrogantes que necesitan una respuesta positiva urgente. Cuestiones como el paso de ayudante a ayudante doctor y la estancia de 2 años en otra universidad. O las miserables condiciones de trabajo de los becarios, a los que no se les reconoce un salario mínimo, o un horario y derecho a vacaciones, ni prestaciones médicas. A las que hay que añadir la renovación del profesor asociado para los próximos cursos, el uso que se le vaya a dar a la figura del profesor colaborador o contratado por obras y servicios, la petición de plena capacidad docente e investigadora para el profesor contratado doctor,... Sin olvidar el plan de titulaciones y su repercusión en la futura estabilidad laboral del PDI andaluz.

El objetivo de este documento no es otro que tratar primero cada uno de estos problemas para pasar a proponer soluciones. Como la naturaleza de los mismos es diversa, se ha optado por estructurar el documento en distintas partes que incluyen una descripción de la carrera docente a la luz de la LOU, cómo puede ser el paso/contratación entre las figuras contempladas en esta carrera docente, la remuneración de cada tipo de contrato incluyendo complementos autonómicos, el transitorio de la LRU a la LOU, estatutos de la universidad y como pueden afectar al profesorado, y por último se aborda el problema de asignación y reconocimiento de la docencia.

Carrera Docente PDI Contratado

El objeto de este punto no es otro que ofrecer una visión general de la carrera docente tras la aprobación de la LOU. Ésta dispone que el personal contratado no será más del 49% de la plantilla total de PDI, y recoge las siguientes figuras

Becario o estudiante de doctorado

Dedicación:	Debería de fijarse, junto con horario, vacaciones, salario mínimo, etc.
-------------	---

Ayudante

Requisitos:	Titulados + Deben haber superado los cursos de doctorado (primer año) y los créditos asociados a la línea de investigación (segundo año).
Dedicación:	Tiempo Completo
Duración del contrato:	Cuatro años sin prórroga

Profesor ayudante doctor

Requisitos:	Doctor con informe favorable de la ANEA sin vinculación durante dos años ¹ con la Universidad, acreditando desarrollo docente y/o investigador en otro centro.
Dedicación:	Tiempo Completo
Duración del contrato:	Cuatro años sin prórroga

Profesor colaborador

Requisitos:	Titulados con informe favorable de la ANEA. Solo para ciertas áreas que establezca el Gobierno (tras informe del CCU).
Dedicación:	No se especifica
Duración del contrato:	No se especifica

Profesor contratado doctor

Requisitos:	Doctor que acredite tres años de actividad docente e investigadora (posdoctoral) o solo investigadora (posdoctoral) si es muy relevante. Con informe favorable de la ANEA.
Dedicación:	No se especifica
Duración del contrato:	No se especifica

Profesores asociados

Requisitos:	Especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad.
Dedicación:	Tiempo Parcial
Duración del contrato:	No se especifica en años se indica temporal.

Profesores visitantes

Requisitos:	Profesores e investigadores de reconocido prestigio de otros centros de investigación españoles o extranjeros.
-------------	--

¹Está por concretar si la relación contractual de los becarios FPI convocados por organismos externos a la propia universidad tienen una relación contractual con la misma.

Dedicación:	No se especifica
Duración del contrato:	No se especifica en años se indica temporal.

Personal por obra y servicio

Requisitos:	Personal docente, personal investigador, personal técnico u otro personal, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica.
Dedicación:	No se especifica
Duración del contrato:	No se especifica

Lo de arriba es el cuadro que marca la ley y eso es lo que queda fijado. A partir de ahí todo es posible siempre que no se vulneren los tres conceptos fijados: *requisitos, dedicación y duración del contrato*. También habría que añadir la figura de Profesor Titular Interino y Titular de Escuela Universitaria Interino. Se deja para siguientes versiones del presente documento una discusión sobre el papel de esta figura en las universidades tras la LOU.

Se parte de la premisa de que no se va a actuar en fraude de ley (como de hecho sí sucedía con la pasada LRU).

En todo el proceso juega un papel muy importante la ANEA de la que sólo se dice lo siguiente, de valor, en la LOU:

- En Andalucía existe una propia Agencia de Evaluación, Certificación y Acreditación.
- Debe certificar la actividad docente, investigadora y de gestión

Para junio se espera el primer borrador del Ministerio en este aspecto.

Propuestas Contratación/Financiación

El nuevo contexto normativo que genera la LOU da lugar a una situación de competencia entre Comunidades Autónomas en materia de Universidades, y de su personal docente e investigador. De este modo pasa a ser responsabilidad de la Junta de Andalucía la adecuada promoción de los investigadores formados en los grupos de investigación pertenecientes a las Universidades Andaluzas. Una legislación cicatera, y que reste posibilidades de promoción al personal docente e investigador contratado en Andalucía supondría otorgar ventajas comparativas al personal docente e investigador contratado en otras comunidades en donde se apueste por fomentar verdaderamente a dicho personal. Esto provocaría que la concurrencia a oposiciones a nivel nacional se puedan ver gravemente desequilibrada para los PDI andaluces si la legislación de la Junta no les otorga plena capacidad y reconocimiento a este personal - *por ejemplo la capacidad de dirigir proyectos de investigación, cuestión que en las Universidades catalanas sí va ser reconocida* -.

Por otra parte la LOU no establece una carrera docente como tal. Con todo ello, caben establecerse las siguientes reivindicaciones / propuestas ante Universidad de Sevilla y Junta de Andalucía para que establezca previsión de financiación y de legislación. En esta sección se incluyen algunas propuestas concretas junto con la valoración de otros puntos de interés y posibles requisitos mínimos. Por último, se incluyen algunas referencias de interés que sobre este tema se encuentran en la LOU.

Propuestas Concretas

En relación a los profesores contratados,

1. Que se establezca la necesaria dotación económica de forma inmediata y automática, para que en el departamento correspondiente se saque a concurso público:
 - a. una plaza de **Profesor Contratado Doctor** tras finalización de contrato de **Profesor Ayudante Doctor**, siempre que el candidato del departamento tenga informe favorable de la ANEA.
 - b. una plaza de **Profesor Contratado Doctor** tras finalización de contrato de **Ayudante** siempre que estando en posesión del título de doctor, el candidato del departamento, acredite tres años de investigación posdoctoral con valoración positiva de la ANEA.
 - c. una plaza de **Profesor Contratado Doctor** para todo aquel departamento en el que un **Profesor colaborador**, que esté en posesión del título de doctor acredite tres años de investigación posdoctoral con valoración positiva de la ANEA.
 - d. una plaza de **Profesor colaborador**² para todo aquel departamento en el que un **Profesor asociado** demuestre en determinado momento única vinculación laboral con la Universidad de Sevilla y tenga evaluación

² Evidentemente siempre que la plaza de profesor colaborador sea más atractiva que la de profesor asociado a tiempo parcial, lo cual en principio cabría suponer, pero que habría que confirmar.

positiva por parte de la ANEA, siempre y cuando exista la figura en esa área.

- e. Según la LOU, un doctor habilitado con menos de tres años de experiencia como doctor tiene mérito preferente para ser profesor contratado doctor. La misma LOU lo impide al exigir tres años de experiencia posdoctoral. Existe así, una inconsistencia más en la ley.

En relación a los becarios, se pide una planificación de becas de formación según la demanda futura de personal PDI o allí donde haya una demanda justificada de personal investigador. El objetivo es claro, evitar que se contrate precariamente bajo esta figura. Para eso se recoge en la LOU (Art 48) la figura de contratado por obra y servicio. Así, se pide

2. Establecimiento de una bolsa de provisión destinada a la contratación
 - a. como **Ayudante** a un numero, por determinar en función de disponibilidad presupuestaria, de aquellos **becarios FPI**, vinculados a departamentos de la Universidad de Sevilla, que hayan concluido el disfrute de su beca en el curso anterior. La selección de los candidatos se hará en función del informe de la ANEA. Evidentemente el concurso será público y la plaza saldrá vinculada al departamento al que hubiere pertenecido el becario seleccionado.
 - b. como **Profesor ayudante doctor** a un numero, por determinar en función de disponibilidad presupuestaria, de aquellos **becarios FPI**, vinculados a departamentos de la Universidad de Sevilla y para los que haya concluido el disfrute de su beca en el curso anterior, que hayan concluido su tesis doctoral durante los años del disfrute de su beca y que acrediten dos años de estancias en otros centros. La selección de los candidatos se hará en función del informe de la ANEA. Evidentemente el concurso será público y la plaza saldrá vinculada al departamento al que hubiere pertenecido el becario seleccionado.
 - c. como **Profesor ayudante doctor** destinada a **becarios del Programa Nacional de becas de formación posdoctorales**.
 - d. como **Profesor contratado doctor** a aquellos **becarios del Programa Ramón y Cajal** acogidos en algún departamento universitario, siempre que tengan informe favorable de la ANEA. Evidentemente el concurso será público y la plaza saldrá vinculada al departamento al que hubiere pertenecido el becario seleccionado.

Acerca de emplear la figura de profesor colaborador como figura contratación indefinida y exenta de cualquier requisito hay que tener en cuenta la siguiente noticia:

En la reunión bilateral que CCOO mantuvo el pasado día 26 de febrero con el Director General de Universidades, éste informó de que ya tienen avanzado el RD que regule el sistema de habilitación. En él se incluirán también los aspectos relativos a las plazas vinculadas, profesores extranjeros, personal científico e investigador del CSIC así como las áreas de conocimiento. En cuanto a éstas, consideran que las áreas específicas (las únicas en las que se pueden convocar plazas de TEU y de Colaborador) deben de ser pocas (9-14) y que cuando esté desarrollada la nueva estructura de estudios consecuencia de la Declaración de

Bolonia (menos de 2 años) no habría ninguna. También se ha de constituir el Consejo de Coordinación Universitaria antes del próximo día 13 de abril. Finalmente, la otra norma que quieren aprobar antes del verano será la de creación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

3. No parece plausible solicitar que se doten para todas las áreas de conocimiento la figura de **Profesor colaborador**. Esto permitiría, como ya se ha comentado, tener mayor flexibilidad a la hora de contratar, aunque habría que velar para que esta flexibilidad fuese ventajosa para ambas partes, universidad y profesor. Esto es, siempre que dicha figura no se desvirtuase y pasase a convertirse en una figura de contratación inestable, precaria y mal retribuida. La situación actual es que el borrador del proceso de Habilitación establece como posibles áreas las incluidas en el Anexo 3 del presente documento. En el mismo anexo se incluyen la lista de estas áreas según la LRU. Como se puede observar ha habido un considerable recorte en el número de estas áreas.

La discusión está abierta ya que por un lado estas áreas imparten docencia en escuelas universitarias (1er ciclo) y por otro también lo hacen en titulaciones superiores. De hecho, hay profesores que imparten clases en ambos tipos de centros. Si se permite la figura de profesor colaborador para estas áreas se puede incurrir en una discriminación entre los profesores de éstas y el resto. Por este motivo no existe una solución clara al problema. Se pide un análisis serio de este problema y su repercusión en el conjunto de titulados medios que actualmente imparten docencia actualmente o que puedan hacerlo en un futuro. Y se deberían explicar los argumentos que llevan a la confección de la actual lista. Desde este documento se llama la atención sobre el futuro, ahora incierto, de los titulados medios que imparten docencia en la universidad. Hay que buscar, desde el diálogo, una solución de compromiso que no impida el desarrollo profesional de éstos a la par que evite un abuso de esta figura por aquellos titulados superiores que imparten docencia en titulaciones de segundo ciclo. **En todo caso, el legislador debería de aportar las razones y criterios que le han llevado a la confección de la lista de áreas incluida en el borrador de habilitación.**

Otro punto muy importante a tener en cuenta es el de la movilidad

4. Las universidades dotarán un número de plazas contratadas para facilitar la movilidad de los ayudantes con contratos de duración de dos años. Lo más adecuado sería que el CCU promoviera la creación de un número de plazas de profesor visitante o similar no inferior al número de ayudantes que finalicen contrato ese mismo año, repartidas entre las Universidades del país (un poco al estilo de la provisión de habilitaciones, en función de la solicitud de los departamentos para así cubrir los huecos que dejarían estos ayudantes en su departamento de origen)³.
5. Además se deberá tener en cuenta:

³ Esto además favorecería el “swap” (a través del canje presupuestario de plazas de ayudante por profesor visitante dos a dos y de suma cuasi-nula en coste) de plazas de ayudantes entre los departamentos y universidades. Si no a nivel nacional, sí se podría intentar a nivel Comunidad Autónoma.

- a. Para todas aquellas figuras en la que la **duración del contrato** no se especifica se supondrá no temporal.
- b. Para la figura de **Profesor asociado** en la que se indica carácter temporal en la duración de su contrato, se permitirá su renovación transcurrido el tiempo establecido si hay acuerdo del Consejo de Departamento.
- c. Reconocer los años de docencia o investigación a la hora de pasar a la figura laboral a efectos de trienios, años cotizados, etc.
- d. La carga docente de estas figuras nunca superarán la carga docente de las figuras equivalentes funcionarias, y que esta asignación para el profesor ayudante no doctor no supere el equivalente a 4 horas semanales al menos durante los dos primeros años.

Otras valoraciones

A continuación se tratan otros puntos a los que nos se les ha proporcionado una solución concreta. Ante algunos de estos problemas se plantea, al menos, que la solución que se dé a los mismos cumpla con unos mínimos.

- Para la figura de colaborador, además de tener que contar con el visto bueno de la ANEA, no se requiere el título de doctor. Por ello, pueden surgir problemas a la hora de pedir que se reconozca, a efectos retributivos, dicho título.
- Convendría no olvidar que las CCAA y universidades pueden contratar por debajo de los méritos de los aspirantes. Por ejemplo, que un doctor sea contratado como ayudante o colaborador. Por ello nos parece importante que sea cual fuere la situación, el título de doctor se reconozca al mes siguiente de su obtención o de forma inmediata si el candidato fuera doctor a la hora de su contratación.
- Existirá una figura de “contratado excepcional” que convendría defender ante cualquier tendencia de precarización, tal como se ha venido haciendo en la Universidad de Sevilla.
- Creemos necesario que se contemple, aunque sea a modo de recomendación, la figura de becario en formación. Se deben delimitar su horario y vacaciones, fijar una retribución mínima y exigir cobertura médica. Sabemos que ya se está actuando desde el ministerio en este sentido, pero parece que lo que éste ofrece sigue siendo insuficiente. De todos modos conviene no olvidar que existen también un número importante de becarios no oficiales a los que, caso de no aplicárseles la normativa ministerial venidera, deberían quedar amparados al abrigo de alguna recomendación mínima.
- La forma de selección del profesorado habilitado en cada universidad está pendiente.
- El párrafo de la LOU (Art 48), incluido abajo, merece una especial atención para evitar el mal uso y precariedad de este tipo de contrataciones.

Las Universidades podrán contratar para obra o servicio determinado a personal docente, personal investigador, personal técnico u otro personal, para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica o técnica.

Otras consideraciones

Otros puntos se incluyen a continuación, pues merecen especial atención a la hora de tratar las propuestas de contratación/financiación

- **Movilidad**

La única figura que recoge ese requisito es la de Ayudante Doctor. Por lo tanto, si se salta a Contratado Doctor, P. Colaborador o a cualquier figura de funcionario no se aplica.

Art 50 LOU

*Los **profesores ayudantes doctores** serán contratados entre Doctores que, durante al menos dos años, no hayan tenido relación contractual, estatutaria o como becario en la Universidad de que se trate, y acrediten haber realizado durante ese período tareas docentes y/o investigadoras en centros no vinculados a la misma.*

- **Evaluación Previa**

Las figuras de Ayudante Doctor, Contratado Doctor y Profesor Colaborador requieren evaluación previa de la ANEA y ese tema está sin definir:

Artículos 50, 51 y 52 LOU

...

La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

- **Habilitación**

Habilitarse es un mérito “preferente” a la hora de ser Contratado Doctor.

Art. 48.-

...

*2. La contratación de personal docente e investigador se hará mediante concursos públicos, a los que se les dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con suficiente antelación al Consejo de Coordinación Universitaria para su difusión en todas las Universidades. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. **Se considerará mérito preferente estar habilitado para participar en los concursos de acceso a que se refiere el artículo 63.***

El punto anterior refleja que se espera exista una bolsa de habilitados sin plaza de funcionario. (un número de habilitados mayor que plazas, o habilitados que no optan a plazas de funcionarios). En ese sentido, la LOU dice

Art. 62....

2. La Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria señalará el número de habilitaciones que serán objeto de convocatoria en cada área de conocimiento, en función del número de plazas comunicadas a la citada Secretaría General, a fin de garantizar la posibilidad de selección de las Universidades entre habilitados.

- **Concursos de Contratación**

En el caso de Concursos públicos para la contratación de PDI contratado, se exige que las Universidades comuniquen al Consejo de Coordinación Universitaria (CCU) las plazas que convoca, y que se respete la igualdad, mérito y capacidad. No se especifica nada más. Resulta cuanto menos irónico que la LOU concentre todos sus esfuerzos en imponer criterios de calidad y excelencia a las figuras superiores y deje tan abierto el tema de la selección inicial del personal PDI. En todo caso, habrá que vigilar el correcto y justo desenlace de dichos concursos.

Art. 48.- ...

2. La contratación de personal docente e investigador se hará mediante concursos públicos, a los que se les dará la necesaria publicidad y cuya convocatoria será comunicada con suficiente antelación al Consejo de Coordinación Universitaria para su difusión en todas las Universidades. La selección se efectuará con respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Se considerará mérito preferente estar habilitado para participar en los concursos de acceso a que se refiere el artículo 63.

En el caso de Concursos de Plazas de Cuerpos de Funcionarios la LOU establece lo siguiente:

Art. 63....

*2. Los concursos de acceso serán convocados por la Universidad y publicados en el Boletín Oficial del Estado y en el de la Comunidad Autónoma. **Serán resueltos, en cada Universidad, por una Comisión constituida a tal efecto, de acuerdo con el procedimiento previsto en sus Estatutos.***

Habilitación

Antes de comentar asuntos más concretos sobre el borrador de decreto para la regulación de la habilitación publicado por el ministerio, es conveniente resaltar que la habilitación será considerada mérito preferente a la hora de acceder a una plaza contratada. En estas condiciones, se hace necesario dignificar laboral y académicamente las figuras de profesores contratados con el fin de proveer, a los profesores formados al amparo de las universidades andaluzas, de la capacidad de competir, en las pruebas de habilitación nacionales, con los profesores de otras CCAA. Dicho de otro modo, no podemos dejar que los profesores contratados sean los eternos subalternos en nuestra comunidad, mientras que en otras comunidades van a poder ser directores de grupos de investigación o responsables de asignaturas.

En cuanto a lo expresado en el borrador del ministerio, existen razones para suponer que hay algún motivo oculto que lleva a generar semejante cúmulo de despropósitos. Por ejemplo, a estas alturas, sigue sin existir un mecanismo que fije el número de habilitaciones que saldrán a concurso. En los tribunales participarán también miembros del CSIC a los que no se les exige ni supone experiencia docente alguna. No se fija el día de intervención de cada candidato. Los criterios de valoración de las pruebas se fijarán después de conocerse la lista de candidatos (todo un alarde de limpieza). No se establece lo que es un tema, mencionado constantemente en la descripción de las pruebas. Se discrimina a todo aquel que imparta docencia actualmente en asignaturas optativas u obligatorias de universidad, a favor de las troncales. No se establecen calificaciones, sólo votaciones favorables o desfavorables, lo cual lleva a problemas ya conocidos en los concursos de cátedra. Se suspenden los nombramientos si hay reclamación, hasta la resolución definitiva. No se cita a las agencias de evaluación autonómicas. No se mencionan los medios para el desarrollo de las pruebas. No se habla de comisiones de servicio, dietas y ayudas de desplazamiento para los candidatos. La situación inicial transitoria que deja abierta la LOU es un verdadero problema de teoría de juegos donde jugar sobre seguro implica que la universidad pida una plaza tras conocer que su candidato a la misma esté habilitado. Pero a su vez, el número de habilitaciones por año depende del número de plazas que se pidan. Si se quiere ahorrar este transitorio, parece razonable crear una bolsa inicial con un número suficiente de habilitados. Tampoco es posible predecir si áreas con una representación improbable en los tribunales o con poco currículum investigador serán “colonizadas” por otras más importantes. Por último la selección de los candidatos tras la habilitación queda abierta a la definición del concurso de acceso por los estatutos de las universidades ¿Se acaba así con la endogamia?

Aspectos concretos

Art. 3. 2.- En cuanto al número de habilitaciones, se establece que estará en función del número de plazas comunicadas, a fin de garantizar la posibilidad de *selección*: “a fin de garantizar la posibilidad de selección de la Universidades entre los habilitados”

- Sigue quedando indeterminado el número de habilitaciones. La cuestión es si esto permite que haya un mayor número de habilitaciones que de plazas convocadas y qué significa que las Universidades puedan elegir. Por otro

lado, para los contratos de contratado doctor según LOU es un mérito preferente el estar habilitado

Por lo tanto estimamos que debía quedar claro en este borrador de Proyecto de real decreto que el número de habilitados sea superior al de plazas convocadas, creando una bolsa inicial de habilitados.

Art. 3.3.- TEU/CEU restringido a áreas Anexo II

- Construcciones Arquitectónicas
- Didáctica de la expresión corporal
- Didáctica de la expresión musical
- Didáctica de la expresión plástica
- Enfermería
- Expresión gráfica arquitectónica
- Expresión gráfica en la ingeniería
- Fisioterapia
- Ingeniería cartográfica, geodésica y fotogrametría
- Trabajo social y servicios sociales

Estimamos que debe ser abierto un debate y/o incluir más áreas de conocimiento que tradicionalmente han sido ocupadas por titulados de grado medio.

Art. 4.2.- La relación de admitidos/excluidos debería salir publicada también en el BOE.

Art 4.5.- En relación al personal del CSIC, que forme parte de los tribunales, **habría que especificar que no podrían evaluar las pruebas relacionadas con la Docencia.**

Art. 9.- “En el acto de presentación se determinará ... y se fijaran el lugar, fecha y hora de las pruebas”

Deberían especificarse:

- Algún mecanismo que fije el día de intervención de cada candidato.
- Una vez realizado el acto de presentación no será posible cambiar la Universidad donde se realizan las pruebas.

Art 9 Parece dar a entender que en las pruebas de Catedrático de Universidad habría que presentar para el primer ejercicio además del curriculum un proyecto docente y el programa de una asignatura troncal.

Esto parece ser diferente al hecho de que la ley señalaba para ese ejercicio era solo el curriculum. Hay que clarificarlo en el Proyecto de Ley.

En ese mismo artículo se señala que el consejo de coordinación universitaria publicará la lista de materias troncales asignadas a cada área. Además de estar en contra de la limitación a esas asignaturas, nos gustaría que para hacer ese listado se **tuviera en cuenta las materias troncales que cada universidad, sobre la base de su autonomía,** ha ido definiendo. Puesto que las materias del BOE no se han concretado de la misma manera en todas las universidades.

Art. 10.6.- “En el acto de constitución, la Comisión fijará los criterios para la valoración de las pruebas”

Sería conveniente que los criterios de valoración fueran previos a la lista de Candidatos. Esto debe ser cambiado, la única forma de evitar concursos dirigidos a priori es que Los criterios estarán fijados antes de conocerse los candidatos, es más los candidatos deben conocer los criterios antes de presentarse.

Art. 10.4.- “exposición oral por el candidato de un tema.”

- ¿Qué es un tema? El que la signatura de la que te examinas sea troncal es una discriminación de los que no den docencia en esas asignaturas respecto a los que sí lo hacen habitualmente.

Que se especifique qué es un tema

Art. 10.5.- La segunda prueba para Habilitación de CU:

- No se dice nada de la calificación de la primera, que tampoco aclara si son los votos favorables o algún tipo de calificación numérica adicional..
- No se indica que sea eliminatoria, ni que sean necesarios 4 votos favorables.

Todo esto ha de ser clarificado

Art. 10.6.- La tercera prueba para Habilitación (CEU/TU)

- No se indica que sea eliminatoria, ni que sean necesarios 4 votos favorables.
- No se aclara si la tesis es válida como trabajo de investigación.

Todo esto ha de ser clarificado

Art. 10.7.- “La propuesta final se realizará mediante votación favorable/desfavorable de cada miembro a cada candidato”.

- ¿Qué ocurre si todos son favorables? Podría haber mas habilitados que plazas. Es necesario algún mecanismo de ordenación, por ejemplo las calificaciones numéricas de las pruebas. Creemos que se pierde una oportunidad de ofrecer una calificación a los candidatos. A lo mejor esta calificación podría ser sencillamente el número de votos por prueba.

Es necesario algún mecanismo de ordenación, por ejemplo las calificaciones numéricas de las pruebas.

Art. 12.1 – ¿Qué significa "en el supuesto en el que no exista propuesta de habilitación"? Qué si nadie es propuesto, ¿estos no pueden reclamar?

Todo esto es muy oscuro, deben habilitarse mecanismos de transparencia y explicación de la decisión contrastable.

Art. 14.2.- Pueden participar en el Concurso de acceso los funcionarios de otros cuerpos, pero no dice nada sobre áreas de conocimiento.

Si en áreas de conocimiento donde se debate la plaza, deben pertenecer a esas áreas, o que clarifiquen que quieren decir

Art 16.1.- Los miembros de las comisiones..

- No queda claro el mecanismo de sustitución en caso de no haber suficientes candidatos que reúnan los requisitos. ¿Igual que en las habilitaciones?

Tiene que ser clarificado

Art 17.7

- El período de 2 años para poder volver a concursar a una plaza tiene sentido si hubiese concurso de traslado anterior a la asignación de plazas. No es el caso.

Art 18.1 ¿Es igual al 12.1?

Disposición Adicional Primera. 1

Es especialmente grave en cuanto permite que el concurso de acceso a una plaza convocada se anule en el momento en el que un funcionario de un cuerpo docente es situación de excedencia solicite dicha plaza. De tal forma que dicho funcionario se reincorpora de manera automática, sin tener en consideración los méritos, tiempo de excedencia de funcionario y demás circunstancias que permitan a las universidades elegir el mejor candidato. Esto unido a que los concursos de acceso se mezclan con los concursos de traslado -algo inaudito en el resto del funcionariado- va a acabar provocando una situación de habilitados sin plaza.

Disposición Adicional Segunda. 1

Esta disposición permite que un profesor pueda cambiar la denominación de una plaza a la que ha concursado en función de sus intereses personales y al margen de los intereses de la Universidad como institución que debe velar por una adecuada estructuración de sus cuerpos docentes.

Otros Aspectos que Debería Contener el Borrador

- Se cita a la Agencia Nacional de Evaluación, pero no se cita nunca a las correspondientes Agencias de Evaluación Autonómica.
- Medios materiales para el desarrollo de las pruebas. ¿Qué material se va a facilitar para la presentación del tema? ¿Cañón, proyector, pizarra, nada?

- Creemos que se dejan en el tintero los aspectos relativos a la "constitución de la masa a habilitar". ¿Se les van a otorgar permisos de trabajo a los candidatos para que vayan a examinarse? ¿Se les van a dar ayudas para desplazamientos y dietas?
- Nos preguntamos como un miembro del CSIC puede evaluar la prueba docente. ¿No se le debería exigir experiencia docente?
- Queda definir en los estatutos como es el acceso a la universidad.
- Actualmente, y por poner un ejemplo, en el área de conocimiento de la US 'Organización de Empresas' (US) hay varios TEUs y es tradición que los haya porque hay Escuelas Técnicas vinculadas a él. También las hay en 'Teoría e Historia de la Educación' (US) y pasa lo mismo porque allí también tienen responsabilidad en la Escuela de Magisterio. De nuevo esto merece una explicación.
- ¿Qué pasa si un habilitado pide plaza de contratado doctor y no tiene 3 años de experiencia como doctor? Por un lado la habilitación es mérito preferente, pero por otro, no tiene los 3 años de experiencia postdoctoral. Todo habilitado debería pasar a contratado doctor.
- No se deja claro si el tema de investigación original puede o no ser la propia tesis. No está claro.
- Se pierde una oportunidad de ofrecer una calificación a los candidatos. A lo mejor esta calificación podría ser sencillamente el número de votos por prueba.
- Reclamaciones: *se suspenderán los nombramientos hasta su resolución definitiva*. Otro gran inconveniente, si un candidato está enojado, puede al menos reclamar, de esa forma causa un perjuicio elevado al candidato elegido. A lo mejor habría que reconocer el nombramiento, para el candidato original, con carácter retroactivo si la reclamación no prospera. O fijar un tiempo máximo de resolución de reclamación.

Aspectos Retributivos

Se contemplan en esta sección tres partes. En la primera de ellas se describe el pasado. Es importante no olvidarlo para tratar de imaginar en qué se puede quedar plasmado el futuro. En la segunda parte se pasa ya a proponer una tabla salarial acorde con los méritos personales y requisitos exigibles al PDI contratado, y con las condiciones de otros contratados laborales de la Junta de Andalucía y de la propia universidad. Se incluye por último, una discusión acerca de los complementos retributivos.

Pasado de las condiciones retributivas del PDI contratado universitario

La contabilidad de las Universidades se encuentra en números rojos. Para paliar este problema se viene practicando una política de contratación de profesorado que vulnera los más elementales derechos del trabajador, entre ellos el de igualdad. Así, cabe destacar la discriminación salarial que sufre el personal docente e investigador contratado respecto a otros titulados superiores del PAS de las universidades andaluzas, o los profesores del instituto de idiomas en la Universidad de Sevilla. Si salimos del entorno universitario estas diferencias se acentúan aún más.

Distintos son los argumentos que se esgrimen para justificar este mayúsculo desfase entre la realidad del PDI contratado y del resto de personal de la Junta de Andalucía. En primer lugar se saca a relucir, tal como se ha comentado, la existencia del déficit. A este respecto, no encontramos ningún motivo por el que este colectivo sea el único que deba soportar la carga derivada de una inadecuada gestión económica y de planificación.

Por otro lado, se insinuaba como razonable un modelo en el que se retribuya mal al PDI contratado, para que así el hambre agudice el ingenio y se consigan grandes logros en la calidad de la investigación y la docencia. El PDI tenía así la zanahoria de la figura de profesor titular numerario como objetivo a cumplir en el menor espacio de tiempo posible y percibir así una retribución digna. Este argumento, otra hora posible y cuanto menos discutible, no es compatible con la Ley Orgánica de Universidades (LOU). De hecho, la LOU deja muy en el aire la posibilidad de poder optar a profesor titular de universidad, a la sombra de la nueva figura de profesor contratado doctor. Además, el profesor laboral que no cumpla las exigencias de calidad no puede progresar en su carrera docente, debiendo abandonar la universidad. Esta carrera docente se ha dilatado a como mínimo 10 años, y eso si las universidades articulan los mecanismos para que el profesorado pueda ir promocionando dentro de las figuras recogidas en la LOU. A esto hay que añadir el futuro incierto de muchos centros de enseñanza superior andaluces.

Ante este nuevo escenario sólo aparecen propuestas la línea de un continuismo de la presente situación de precariedad. Consideramos la falta de propuestas ajustadas al nivel de preparación exigido al profesorado, un desprecio de la labor investigadora y docente que el PDI contratado realiza en las universidades andaluzas. Se incurre además en una discriminación muy acentuada de este colectivo respecto del resto de titulados superiores que trabajan en la Junta de Andalucía. Y creemos, que el título de doctor no está suficientemente reconocido. Estas pésimas condiciones retributivas no propician más que la desmotivación generalizada del PDI y que la universidad no constituya una oferta laboral atractiva para futuros profesores, hipotecando así su futuro. Por todo ello,

no encontramos ningún motivo por el que se tengan que postergar más las pésimas y paupérrimas condiciones laborales del PDI contratado.

Por último, la LOU deja abierta la puerta a posibles complementos retributivos para todas las figuras de profesorado. En diversas CCAA este complemento ya se venía concediendo dentro del marco de la LRU. Creemos en la necesidad de introducir estos complementos como medio de adecuar las retribuciones del PDI a la del resto de personal laboral administrativo y como medida paliativa de la pérdida de poder adquisitivo en los últimos años.

Tabla retributiva

Antes de comenzar, conviene fijar tres ideas que nos parecen fundamentales a la hora de tratar este tema:

1. Por un lado, la **carrera docente**, si existe, se ha alargado de 6 a 10 años. En efecto, si la LRU contemplaba el paso a TU tras un periodo de dos años y cuatro de ayudantía, ahora este periodo se ha alargado a **diez años**.
2. El otro aspecto a tener en cuenta a la hora de fijar las retribuciones es la total *ausencia de estabilidad laboral*. Un becario no tiene asegurado su paso a ayudante no doctor, un ayudante no doctor debe buscar trabajo fuera dos años y terminar la tesis, el paso a ayudante doctor exige un nuevo concurso de acceso, finalmente hay que pasar a contratado doctor tras una serie de requisitos. De nuevo aquí las diferencias respecto a la LRU son muy importantes. Debido a esta inestabilidad se darán situaciones dantescas como la de un profesor ayudante doctor (edad 30 años) buscando un aval para pedir un crédito, o un profesor con una dilatada y excelente carrera universitaria que deba abandonar la universidad por reestructuraciones de planes de titulaciones, etc.
3. Por último, donde la LRU contemplaba la figura de TU (o TEU) como meta, la LOU propone la nueva figura de profesor contratado doctor. Este punto está, además, relacionado con el anterior, pues el contratado doctor (que no el profesor titular) puede dejar de serlo allí donde la oferta universitaria sea mayor que la demanda.

Si se dobla la duración de la carrera docente, no se oferta claramente la posibilidad de ser titular, y la inestabilidad laboral se incrementa notablemente, creemos que la tabla salarial debe reflejar estos cambios respecto a la LRU. Por otro lado, a la hora de fijar las retribuciones es inevitable y necesario fijarse en los salarios de demás titulados superiores contratados por la Junta de Andalucía. Por ello, nos interesaría comparar las asignaciones que se barajen aquí con las del titulado superior y medio contratado de la Junta de Andalucía, otros titulados superiores de la universidad como los miembros del PAS o profesores del instituto de idiomas de Sevilla, otros profesionales de la enseñanza como profesores de educación secundaria, etc. La comparación con estos otros puestos de trabajo no la creemos, en principio, conveniente como elemento a incluir en este documento, pero sí como herramienta de trabajo para su elaboración. Pues tememos que el profesor de universidad sea, incluso tras cinco años de doctorado, un puesto de trabajo bastante precario desde el punto de vista retributivo.

Con estos comentarios en mente pasamos, antes de incluir nuestra valoración sobre la tabla retributiva, a comentar algunos aspectos:

- Los sueldos deben de estar equiparados, desde el primer contrato, al de titulado superior de la administración. Sirvan como referencias los salarios del profesor de Instituto de Idiomas de la Universidad de Sevilla, un profesor de Educación Secundaria, PAS titulado superior, etc. Parece que en Cataluña se ha actuado en este sentido. Se puede consultar en la dirección <http://www.ctv.es/USERS/ugt-univ.sevilla/r2000l.htm> los salarios de PAS y profesores del Instituto de Idiomas. Y en <http://www.ucm.es/info/ccoo/pdi/salario.htm> las retribuciones de los profesores de universidad.
- Creemos además en una tabla simple que deje menos resquicios a mal interpretaciones a favor de las universidades-CCAA.
- No olvidamos la importancia del sueldo base y su repercusión en cotizaciones.
- Por otro lado, creemos que es posible negociar una reducción en las retribuciones de colaborador y ayudante siempre que ésta sea a costa de una menor carga docente y por un periodo no superior a 2 años, recibiendo un tratamiento similar al de un contrato en prácticas.

Se propone así, la siguiente tabla “orientativa”:

Colaborador	Obras y servicio	Ayudante	Contratado o Doctor	Equivalencia salarial de referencia <i>mínima</i>
Titulado Medio				<ul style="list-style-type: none"> • TEU • Personal contratado Titulado Medio Junta de Andalucía : PAS
No doctor (1)	No doctor	No doctor		<ul style="list-style-type: none"> • Personal contratado Titulado Superior Junta de Andalucía: PAS, actual Profesor Instituto de Idiomas, profesores de Educación Secundaria
Doctor (1)	Doctor	Doctor		<ul style="list-style-type: none"> • Tramo Medio entre no doctor y TU
			Normal	TU
			Avanzado	CU

(1) A desarrollar en el caso de que todas las áreas puedan contratar según esta figura.

No se incluye aquí las figuras de profesores Titulares Interino y TEU interino, pues éstas ya tienen asignadas sus retribuciones.

Como se observa en la tabla, se pide para la figura de no doctor lo que en la actualidad cobran los titulados superiores de la Junta de Andalucía. Sirvan como ejemplos la figura de profesor del instituto de idiomas de la Universidad de Sevilla (por encima de 4.100.000 pts), la del PAS de las universidades andaluzas, o la del profesor de Educación Secundaria.

Para la figura de doctor se busca su equivalente en el régimen de funcionariado, que no es otro que el de profesor Titular de Universidad o incluso Titular Interino de Universidad. Ya que parece lógico dejar un escalón salarial entre ayudante no doctor y contratado doctor, se opta por asignarle el salario de un ayudante no doctor más al menos la mitad del tramo existente entre esta figura y la de contratado doctor. También es verdad que el título de doctor podría merecer el mismo incremento salarial que el correspondiente al tramo grado medio-grado superior.

Se ha dividido la figura de profesor contratado doctor en dos, una “nomal” equivalente a titular de universidad y la otra “avanzado” correspondiente a catedrático de universidad. Para los profesores contratados se podría pedir una subida respecto a las figuras correspondientes, debido a la inestabilidad laboral que estas figuras conllevan. En todo caso, sirva este razonamiento para afianzar más nuestra postura acerca de pedir para un contratado doctor lo mismo (Neto) que para un TU.

En todo caso, urge elaborar una tabla que recoja de forma objetiva los salarios actuales de los miembros del PDI contratado, PDI funcionario, profesores de instituto, titulados superiores de la Junta de Andalucía, investigadores dependientes del consejo de investigaciones científicas, etc,...

Complementos Autonómicos

Se pide al menos actuar en la línea de otras CAAA. Los complementos pactados con las CCAA deberían ser extensivos a todas las figuras de profesorado.

Suele exigirse en otras CCAA *dos cursos de antigüedad*. Esta exigencia debe estar bien puntualizada, este periodo no debería ser contiguo, restringido a un solo centro, o al conjunto de las universidades andaluzas,... No hay que olvidar además, que el ayudante deberá abandonar su universidad para pasar 2 años en otro centro. Respecto a este punto nos preocupa que los que están en condiciones laborales más precarias no puedan disfrutar de los complementos, al tener que esperar estos dos años...

Transitorio LOU

Parece razonable postular que, en principio, la legislación de la Junta de Andalucía no será más restrictiva que la propia LOU, con lo que debería respetar los cuatros años transitorios que posibilita la LOU para la adaptación de los actuales contratos administrativos a los nuevos contratos laborales. En este sentido, no existe ningún argumento de peso para hacer una transición en bloque de todos los contratos. Es más, la LOU ampara en este punto al PDI contratado, dejándole abierta la posibilidad de un periodo transitorio para su incorporación a alguna de las figuras de la LOU. Por otro lado, hay que tener en cuenta que el transitorio se contempla como una permanencia en el actual contrato, por lo que existen dudas, que se van despejando de forma positiva, acerca de la promoción dentro de las figuras LRU en el periodo de transitorio. Nuestra posición respecto al transitorio no es otra que proporcionar al profesorado contratado todas las facilidades posibles dentro de la legalidad.

Además se debería aprovechar el cambio de contratos como medida de promoción del personal docente e investigador precario de las Universidades Andaluzas, dado que esa promoción se está viendo y se seguirá viendo considerablemente dañada por la aplicación de la LOU - paralización del plan de promoción, mejora y estabilidad; paralización de nuevas oposiciones; ...

Se incluye a continuación una tabla con las distintas posibilidades de tránsito entre las figuras contempladas en la LRU y la LOU para pasar luego a incluir nuestra propuesta.

Por otro lado, hay que destacar en la LOU se recoge que transcurrido el transitorio los ayudantes:

*A partir de ese momento, **podrán vincularse** a una Universidad pública en alguna de las categorías de personal contratado previstas en la presente Ley y conforme a lo establecido en ella,*

en cambio, para los asociados,

*A partir de ese momento sólo **podrán ser contratados** en los términos previstos en la presente Ley.*

En primer lugar, no está claro que al final del transitorio no exista un **nuevo concurso de acceso**. En segundo lugar, no entendemos los **matices** que diferencian “*podrán vincularse*” y “*podrán ser contratados*”.

Casuística Transitorio

Situación	Posibilidades	Comentarios
Asociado con tesis terminada antes de entrada en vigor de	Acumular 3 años de investigación/docencia postdoctoral y solicitar la figura de Contratado Doctor. Requiere Acreditación.	* Nota 1 * Nota 2

entrada en vigor de la LOU	Solicitar figura de Ayudante Doctor en cualquier momento. Requiere Acreditación. No se aplica movilidad por Transitoria Quinta LOU.	* Nota 1 * Nota 2.
	Solicitar figura de Profesor Colaborador en cualquier momento.	* Nota 5
Asociado con tesis terminada en el primer año de transitorio después de la LOU	Acumular 3 años de investigación/docencia postdoctoral y solicitar la figura de Contratado Doctor (sin pasar por figuras de Ayudante). Requiere Acreditación.	* Nota 1 *Nota 2:
	Solicitar figura de Ayudante Doctor. Requiere Acreditación. No se aplica movilidad por Transitoria Quinta LOU.	* Nota 1. * Nota 2. *Nota 3
	Solicitar figura de Profesor Colaborador en cualquier momento.	* Nota 5
Asociado con tesis terminada después del primer año de transitorio después de la LOU	Solicitar figura de Ayudante Doctor. Requiere Acreditación. No se aplica movilidad por Transitoria Quinta LOU.	* Nota 1. *Nota 2. *Nota 3
	Solicitar figura de Profesor Colaborador en cualquier momento.	* Nota 5
Asociado que no termina la tesis en el transitorio	Solicitar figura de Ayudante. Requiere cursos de doctorado. Su posterior paso a AYUDANTE DOCTOR requiere de movilidad.	*Nota 4
	Solicitar figura de Profesor Colaborador en cualquier momento.	* Nota 5
Ayudantes	Situación similar a la de los asociados, excepto que (Disposición Transitoria Quinta de la LOU): - se les prohíbe reconvertirse a la figura de ayudante: sólo pueden optar a Ayudante Doctor o Contratado Doctor. - su transitorio queda delimitado <i>hasta la extinción del contrato y de su eventual renovación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable (LRU)</i>	
Asociados a tiempo parcial con dedicación plena a la universidad	Adaptarse a las nuevas figuras de ayudante o ayudante doctor. Se les puede prorrogar el contrato todo el transitorio.	
Asociados a tiempo parcial con relación contractual externa a la Universidad	Su situación en la LOU se mantiene, exceptuando su paso a régimen laboral temporal. Nota: Habría que estudiar como afecta esta situación a funcionarios o laborales de la admón..	

- Nota 1: Depende de la Universidad/Comunidad el facilitar la transición a esa figura y no a otra inferior.
- Nota 2: Requiere que la Universidad/Comunidad no quiera agotar el transitorio de 4 años que permite la LOU.
- Nota 3: Interpretación generosa de la disposición transitoria quinta de la LOU.
- Nota 4: Si termina la tesis en el primer año de contrato como Ayudante se podrían acumular tres años de experiencia posdoctoral y solicitar el paso a CONTRATADO DOCTOR, sin tener que desligarse de la universidad. Requiere Nota 1

- Nota 5: La figura de profesor Colaborador esta muy poco definida: sólo se exige Acreditación de la ANEA y que el gobierno decida que Áreas de Conocimiento la pueden usar.

Propuestas concretas

Por lo tanto se propone:

1. Flexibilidad para fijar el momento de transición a las nuevas figuras laborales de los actuales asociados y ayudantes de forma que puedan adaptarse a la figura laboral más beneficiosa durante la duración del transitorio que recoge la LOU.
2. Realizar la transición a la figura de mayor categoría a la que se pueda optar en cada caso. A falta de una regulación más concreta de las figuras contratadas, y en especial de la de Profesor Colaborador, se propone:

Figura en el momento de la transición	Figura LOU
Asociados* con tres años de investigación posdoctoral o Ayudantes con tres años de investigación posdoctoral	Contratado Doctor.
Asociados* con menos de tres años de investigación posdoctoral o Ayudantes con menos de tres años de investigación posdoctoral	Ay. Doctor o Profesor Colaborador**
Asociados* sin tesis	Ayudante o Profesor Colaborador**
Ayudante LRU sin tesis	Profesor Colaborador.**
Asociado a TP, con trabajo principal fuera de la docencia o investigación en la Universidad	Asociado LOU.
<p>* a TC o a TP con dedicación exclusiva a la Universidad ** sólo en aquellas áreas que determine el gobierno</p>	

Nota: Habrá que vigilar que la figura de Profesor Colaborador o el Ayudante no se convierta en una figura de contratación barata. Además dicha figura sólo se podrá aplicar en aquellas áreas que determine el gobierno. La utilización de la figura de Profesor Colaborador no está definida en la LOU, pero podría ser que esta figura fuera utilizada debido a su falta de definición de requisitos.

1. Resolver la situación de los profesores asociados a tiempo parcial con dedicación en exclusiva a la universidad durante este transitorio de forma que puedan optar a formas de contratación a tiempo completo y estables.
2. Estudiar la situación de los asociados y ayudantes (Universidad de Sevilla) que han firmado contrato tras la LOU.

Según Informe enviado a la Junta de Gobierno de la U. De Sevilla (ver sección enlaces, anexo6) los asociados y ayudantes que han firmado contrato tras la LOU (aunque sus convocatorias sean anteriores) no se pueden acoger a las transitorias cuarta y quinta de la LOU. Entendemos que esta es la interpretación más restrictiva de la LOU. Pedimos a la Universidad de Sevilla que reconsidere reinterpretar la LOU en unos términos más favorables para el PDI contratado en estas circunstancias. Cabe reseñar que las plazas de TEU, TU y CU convocadas

con anterioridad a la entrada en vigor de la LOU se rigen según la LRU aunque se van a resolver estando ya ésta en vigor la LOU. En todo caso, no tiene sentido que se contraten según LRU y se no se acojan al transitorio. Hay que incidir además, que muchos de los afectados estaban contratados previamente bajo la figura de “excepcional”.

A esta tabla habría que añadir los siguientes comentarios:

- En principio, durante el transitorio LOU, no se deja claro la posibilidad de cambio de contrato, es decir, la promoción automática de tipo I a tipo II, ni de tipo II a tipo III con la tesis en el caso U. de Sevilla. En este caso se perdería el reconocimiento académico de la tesis. En la Universidad de Sevilla, El Anexo 6 de la Junta de Gobierno 8-2-2002 aclara este punto de forma favorable permitiendo estas transiciones para una mejora de contrato.
- Disposición transitorio quinta:

...

No obstante, dichos contratos podrán serles renovados .. sin que su permanencia en esta situación pueda prolongarse por más de cuatro años a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley. A partir de ese momento sólo podrán ser contratados en los términos previstos en la presente Ley.

*No obstante, **en el caso de los profesores asociados que estén en posesión del título de Doctor**, para ser contratados como profesor ayudante doctor no les resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 50 sobre la desvinculación de la Universidad contratante durante dos años.*

Existe un cierta duda sobre el momento temporal al que se refiera la palabra estén remarcada. La más catastrofista señala que se refiere al momento de aplicación de la LOU. La otra dice que se refiere al momento en que se produzca el cambio de tipo de contrato. Esta última es más favorable, y es en la que nos hemos basado.

Protocolo De Negociación

Nos llaman la atención un par de detalles sobre el *Protocolo De Negociación En El Ámbito Regional De Las condiciones De Trabajo De Los Empleados En Las Universidades Andaluzas* (Anexo 4)

- a) La separación en mesas nos parece "arbitraria": NO es laboral/funcionario, Ni tampoco PAS/PDI...es una mezcla un poco extraña.
- b) No entendemos por qué el PAS se divide laboral/funcionario y el PDI no. La mesa técnica es única. Debería haber tres mesas técnicas en la Mesa Sectorial de Universidades.
- c) El grupo de trabajo transversal o de temas comunes no incluye nada sobre retribuciones, y si también se busca la equiparación entre sectores, quizás debería tratarse en esa mesa.
- d) Esperamos que todos en la Mesa de PDI consideren prioritario el tema de transitorio y contratación, pero no tanto como para hacerlo precipitadamente.

Estatutos

La LOU obliga a disolver los actuales claustros y convocar elecciones para configurar un Claustro constituyente que elabore los nuevos estatutos adaptados a la LOU. La Junta de Gobierno es la que decide para estas primeras elecciones los porcentajes de representación, siempre respetando lo establecido por la LOU. Por otra parte los rectores no tienen obligación de dimitir, tal como se establecía en las primeras redacciones de la LOU.

La LOU marca una clara línea de distinción en el PDI de la Universidad: Profesores Funcionarios Doctores y resto de PDI (Funcionarios No doctores y PDI contratado). Esta separación se hace patente en muchos órganos de representación, en los que los primeros tiene un mínimo de un 51 %, pero el porcentaje de los segundos no se fija (se cita que tendrán una representación, etc.) y dependerá de los estatutos de cada Universidad. En este sentido habrá que tener en cuenta como queda la representación de los Funcionarios no doctores y PDI contratado en el Consejo Social, Junta de Gobierno, Junta de Facultad y Consejos de Departamento. Por otra parte habrá que estudiar su posible participación en los cargos académicos: Decanos y Directores de Escuela, Directores de Departamento, Rector, etc.

En la LOU se deja abierto a los estatutos de cada Universidad la definición de los Concursos Públicos de Acceso a las plazas de funcionario.

Estado Actual en la Universidad de Sevilla

Actualmente se ha “consensuado” el siguiente reparto del claustro donde se van a votar los siguientes estatutos

Repartición del Claustro

	Número	Nº Claustrales asignados	% Claustrales asignados
TEU	150	14	4.7
PDI funcionario doctor	1900	153	51
PDI contratado U. Sevilla	1759	16	5.3
PAS	2215	24	8
Alumnos	-	93	31

Sector de profesorado y su representación en el Claustro:

	Número de profesores	Claustrales asignados
PDI contratado U. Sevilla	1759 (46%)	16 (8.7%)
TEU (No doctores)	150 (3.9%)	14 (7.6%)
PDI funcionario doctor	1900 (50%)	153 (83.6%)

Nota: Con tantos por ciento calculados respecto al total de profesores.

Comentarios

La siguiente relación es ilustrativa de cómo está repartido el claustro y el papel que se le permite jugar a cada grupo en la Universidad.

Cada 10,7 Funcionarios no doctores (TEU)	⇒1 claustal
Cada 12,41 Funcionarios Doctores (TU y CU)	⇒1 claustal
Cada 109,9 PDI contratado (doctores y no doctores)	⇒1 claustal
Cada 92,3 PAS	⇒1 claustal
Los alumnos tienen 93 claustrales	

El tema del reparto del claustro es delicado y no es posible abordarlo sin entrar a discutir los intereses particulares de cada grupo. Por este motivo sólo nos vamos a permitir realizar algunas observaciones

- De entre los grupos (excluyendo alumnos), el PDI contratado es el que tiene menor representación en el claustro, a mucha distancia del resto de profesorado.
- El PDI contratado es el único que pierde representación respecto al reparto fijado en la LRU. En efecto, si se compara esta repartición con la propuesta en la LOU, en el Claustro LRU el profesorado representa un 60%, del cual un 20% se reserva para contratados. Con estos números se asigna en la LRU un 12% del total del claustro al PDI contratado. Tras la LOU, se asigna un 5%. Así, el único sector que ha perdido es el de PDI contratado.
- Creemos además, que si se van a utilizar estas proporciones en las mesas técnicas de PDI el conjunto de PDI contratado estará mal representado.

Anexos

Anexo 1: Declaración de La Sorbona

Declaración conjunta para la armonización del diseño del Sistema de Educación Superior Europeo

(a cargo de los cuatros ministros representantes de Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido)

La Sorbona, París, 25 de mayo de 1998

http://www.universia.es/contenidos/universidades/documentos/Universidades_documento_sorbona.htm

Anexo 2: Declaración De Bolonia: Adaptación Del Sistema Universitario Español A Sus Directrices.

Dra. Julia González - Universidad de Deusto
Dra. Raffaella Pagani - Universidad Complutense
ECTS Counsellors & Diploma Supplement Promoters

<http://www.us.es/us/temasuniv/espacio-euro/adaptacion.html>

Anexo 3: Áreas en escuelas universitarias: LRU y LOU

En el documento de Habilitación propuesto por el MEC aparecen las siguientes áreas,

Art. 3.3.- TEU/CEU restringido a áreas Anexo II

- Construcciones Arquitectónicas
- Didáctica de la expresión corporal
- Didáctica de la expresión musical
- Didáctica de la expresión plástica
- Enfermería
- Expresión gráfica arquitectónica
- Expresión gráfica en la ingeniería
- Fisioterapia
- Ingeniería cartográfica, geodésica y fotogrametría
- Trabajo social y servicios sociales

Por el contrario, la LRU consideraba las siguientes

Anexo i Áreas de conocimiento específicas de escuelas universitarias a los efectos, Del art. 35.1 de la ley de reforma universitaria.

- Arquitectura y Tecnología de Computadores
- Biblioteconomía y Documentación
- Ciencia de los Materiales e Ingeniería Metalúrgica
- Construcciones Arquitectónicas
- Construcciones Navales
- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- Derecho Financiero y Tributario
- Didáctica de la Expresión Corporal
- Didáctica de la Expresión Musical
- Didáctica de la Expresión Plástica
- Economía Financiera y Contabilidad
- Enfermería
- Explotación de Minas
- Expresión Gráfica Arquitectónica
- Expresión Gráfica en la Ingeniería
- Filología Alemana
- Filología Francesa
- Filología Inglesa
- Física Aplicada
- Fisioterapia
- Ingeniería Aeroespacial
- Ingeniería Agroforestal
- Ingeniería Cartográfica, Geodésica y Fotogrametría
- Ingeniería de la Construcción
- Ingeniería de los Procesos de Fabricación
- Ingeniería de Sistemas y Automática
- Ingeniería del Terreno
- Ingeniería e Infraestructura de los Transportes
- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Hidráulica
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Química
- Ingeniería Telemática
- Ingeniería Textil y Papelera
- Lenguaje y Sistemas Informáticos
- Máquinas y Motores Térmicos
- Mecánica de los Medios Continuos y Teoría de Estructuras
- Óptica
- Producción Animal
- Producción Vegetal
- Prospección e Investigación Minera
- Proyectos de Ingeniería
- Tecnología de Alimentos
- Tecnología Electrónica
- Tecnología del Medio Ambiente
- Teoría de la Señal y Comunicaciones
- Trabajo Social y Servicios Sociales

Anexo 4: Otros enlaces de interés con documentos relevantes

- Borrador Real Decreto Habilitación
http://www.fe.ccoo.es/pdf/universidad/RD_habilitaciones.PDF
- III Convenio Del Personal Laboral De Las Universidades Públicas De Andalucía
<http://www2.uhu.es/ugt/conveniopa laboral.html>
- Retribuciones
<http://www.ctv.es/USERS/ugt-univ.sevilla/r2000l.htm>
- Salario y pensiones PDI 2002
- <http://www.ucm.es/info/ccoo/pdi/salario.htm>
- Estatutos
<http://www.us.es/normativa/estatutos/completo.html>
- Lou
<http://www.ucm.es/info/ccoo/legis/lou.pdf>
- Complementos Autonómicos
<http://www3.usal.es/~agptu/retribcompl.html>
- Informe Universidad 2000 (Bricall)
<http://www.ua.es/up/bricall/bricall/bricall2.html>
- Otros documentos
<http://trajano.us.es/pdi.esi/>
En esa página se pueden encontrar:
 - enlaces a anexo 6 de junta de Gobierno del día 8.
 - enlace al Protocolo de Negociación..