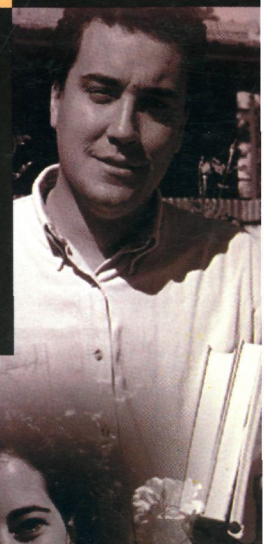


La Universidad del siglo XXI

Pública, científica, crítica y de calidad



ER
78.4
NI
ni



FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA

FETE-UGT

La Universidad del siglo XXI

Pública, científica,
crítica y
de calidad

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA	
LAS PALMAS DE G. CANARIA	
N.º Documento	_____
N.º Copia	583.634



Edita: FETE SERVICIOS Y CONSULTING (FESEYCO)

N.I.F. B-81101800

I.S.B.N. 84-921360-9-X

Depósito legal:

Realización: Secretaría de Comunicación e Imagen Federal de FETE-UGT

Maquetación: Angeles García, Dolores Sebrango, Jesús Urtubi

PRESENTACIÓN

La Federación de Enseñanza de la Unión General de Trabajadores, consciente de la importancia estratégica de la Enseñanza Superior, se ha comprometido en una campaña «En defensa de la Universidad Pública», a la que considera como la institución más adecuada para satisfacer la necesidad básica para el desarrollo de nuestro país, garantizando al mismo tiempo el derecho al acceso a la misma de todos los españoles.

Consideramos en las páginas que siguen las posiciones elaboradas por nuestra Organización, debatidas en las II jornadas de Personal Docente e Investigador celebradas en Castelldefels del 23 al 25 de octubre.

Entendemos que esta publicación abre una dinámica de participación sindical constructiva, con vocación de contribuir al desarrollo del sistema universitario.

FETE-UGT ofrece a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras de las Universidades, a través de la acción sindical, de los debates sobre política universitaria y de la presencia en distintos niveles de negociación, una vía para ser parte activa de un proceso que, sin duda, la comunidad universitaria debe modular, junto al resto de la sociedad.

La Comisión Ejecutiva Federal espera que este texto sirva para abrir un profundo debate sobre un nuevo modelo de Universidad, que se adecúe a las exigencias sociales del próximo siglo.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
POR UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, CIENTÍFICA , CRÍTICA Y DE CALIDAD	9
LA REFORMA DE LA L.R.U	11
FINANCIACIÓN: UNA PALABRA CLAVE	13
ESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS PDI Y PADI	20
EL PROFESORADO UN MOTOR DEL CAMBIO	25
NUEVOS PLANES DE ESTUDIO: OTRA REFORMA NECESARIA	34
EVALUACIÓN DE CALIDAD: UN MECANISMO DE SUPERACIÓN	37
LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO	43

POR UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA, CIENTÍFICA, CRÍTICA Y DE CALIDAD

El sistema universitario español ha experimentado notables transformaciones en un corto periodo de tiempo, en particular el transcurrido desde 1985. El desarrollo del sistema no siempre ha sido armónico, con lo que se han generado importantes disfunciones que es preciso corregir. Es necesario, por consiguiente, que se articule un debate global sobre el modelo de enseñanza superior que necesitamos, tanto en la comunidad universitaria como en la sociedad en su conjunto.

FETE-UGT ha tomado la iniciativa para profundizar en este debate, proponiendo un marco global, a favor de la Universidad Pública, que se sintetiza en una serie de postulados básicos, que podrían ser un punto de encuentro de todos aquellos que definen la enseñanza pública en el nivel superior de nuestro sistema educativo. Por su interés y su carácter de declaración de principios, iniciamos nuestro alegato reproduciendo las bases del Manifiesto:

1.- LA ENSEÑANZA SUPERIOR ES UNA NECESIDAD BÁSICA para el desarrollo de nuestro país, desde el punto de vista económico, industrial, intelectual, cultural y social. El estado debe asegurar que esta necesidad sea satisfecha en condiciones de CALIDAD, garantizando el derecho constitucional de la igualdad de oportunidades para el acceso de TODOS los españoles a la Enseñanza Superior.

2.- LA UNIVERSIDAD ES LA INSTITUCIÓN ADECUADA PARA COMPENDIAR Y DESARROLLAR EL CONOCIMIENTO A SU MÁXIMO NIVEL, COMBINANDO LA INVESTIGACIÓN Y LA DOCENCIA. La investigación se constituye en la base del desarrollo científico en áreas técnicas o humanísticas y permite la transferencia de conocimientos y tecnología a la sociedad tanto a través de su entramado empresarial como a través de las enseñanzas conducentes a la obtención de titulaciones universitarias. La Universidad se compromete, además, con la formación humana y ciudadana integral, fomentando el dialogo, el debate y la capacidad crítica de profesores y estudiantes.

3.- LA UNIVERSIDAD PÚBLICA, FINANCIADA MAYORITARIAMENTE CON FONDOS PÚBLICOS, ES LA ÚNICA INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA SUPERIOR CAPAZ DE SOSTENER LA INVESTIGACIÓN NECESARIA PARA EL DESARROLLO DEL PAÍS. La investigación en sentido amplio no es rentable a corto y medio plazo, por lo que no sería asumida por una institución privada. Por el contrario, para la Universidad Pública la investigación básica y aplicada está en la base de una docencia de calidad.

4.- LA SOCIEDAD ESPAÑOLA ESTÁ INTERESADA EN LA MEJORA DEL RENDIMIENTO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS. El incremento de calidad de la Enseñanza Superior está ligada a un aumento presupuestario que permita paliar déficits estructurales crónicos; adaptar la oferta de titulaciones a la demanda real a medio y largo plazo del mercado de trabajo; reducir la masificación por aumento de las plantillas de las Universidades; formar profesionales de la docencia, de la investigación y de la gestión universitaria, permitir a la mayoría de los estudiantes la realización de la carrera que



deseen; generalizar las becas que hagan posible el distrito único por movilidad de los estudiantes.

5.- LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEBE INTEGRARSE EN EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD ESPAÑOLA, GENERANDO MEJORAS QUE REPERCUTAN EN AMPLIAS CAPAS DE LA POBLACIÓN. La modificación de la composición y funciones de los Consejos Sociales debe convertirlos en verdaderos órganos de aproximación a las necesidades sociales, en cuanto a titulaciones, formación permanente de la población... El Consejo de Universidades debe convertirse en un verdadero órgano rector de la Enseñanza Superior en España, que planifique el desarrollo armónico de las Universidades Públicas una vez concluidas las transferencias de las Universidades a las Comunidades Autónomas. La eficacia investigadora de las Universidades Públicas aumentaría si se realiza una política coordinada con otros Organismos Públicos de Investigación lo que requiere una potenciación del papel organizador y directriz del Consejo General y del Consejo Asesor de Ciencia y Tecnología.

6.- POR TODO ELLO, los firmantes de este MANIFIESTO, dado el carácter estratégico de la institución universitaria, defendemos que el Estado destine a esta actividad los medios financieros necesarios, que situamos por encima del 1,5% del PIB, y que la financiación de la Enseñanza Superior se destine exclusivamente a las instituciones Públicas, evitando cualquier desvío directo o indirecto de fondos públicos a instituciones.



LA NECESARIA REFORMA DE LA L.R.U.

La Ley de Reforma Universitaria ha permitido una notable expansión del número de Universidades, Facultades y Escuelas para acoger el incremento en el número de estudiantes que se ha situado en 1.400.000 en el curso 93-94. Si bien el gasto público destinado a enseñanza superior se ha duplicado en el período 84-92, hasta alcanzar el 0,8% del Producto Interior Bruto (PIB), estamos todavía muy lejos de la aportación media de los países de la OCDE, que destinan a enseñanza superior el 1,5% del PIB. El resultado es la existencia de un alto nivel de masificación, una deficiente calidad de la docencia, un insuficiente rendimiento investigador, y una estructuración ineficiente de las Universidades, creadas muchas de ellas al calor del desarrollo autonómico, sin una planificación global.

No pretendemos negar los avances conseguidos con el desarrollo de la LRU, que sin duda ha modernizado las universidades españolas, ha aumentado la producción científica, ha expandido el sistema para permitir una tasa de escolarización elevada y ha iniciado la adaptación de los planes de estudio a las necesidades sociales. Sin embargo hemos de señalar que esos avances han sido insuficientes y que se han visto acompañados de vicios y lacras que urge eliminar ya que están afectando muy negativamente a la calidad docente e investigadora. No hay que olvidar, por ejemplo, que la reciente remodelación de Planes de Estudio y creación de nuevas titulaciones se está realizando con tendencia a coste cero, es decir sin una partida específica de financiación en gran parte de los casos, mientras que otras muchas necesidades de financiación han sido cubiertas solo parcialmente.

En nuestra opinión, la universidad española se está resintiendo gravemente a causa del retraso en la aprobación de una nueva L.R.U. En ella deben abordarse todos los aspectos que han sido identificados como nocivos en la aplicación de la Ley aprobada en 1983. No basta con modificar el título V, que ya ha sido objeto de acuerdos parlamentarios que no han visto la luz.

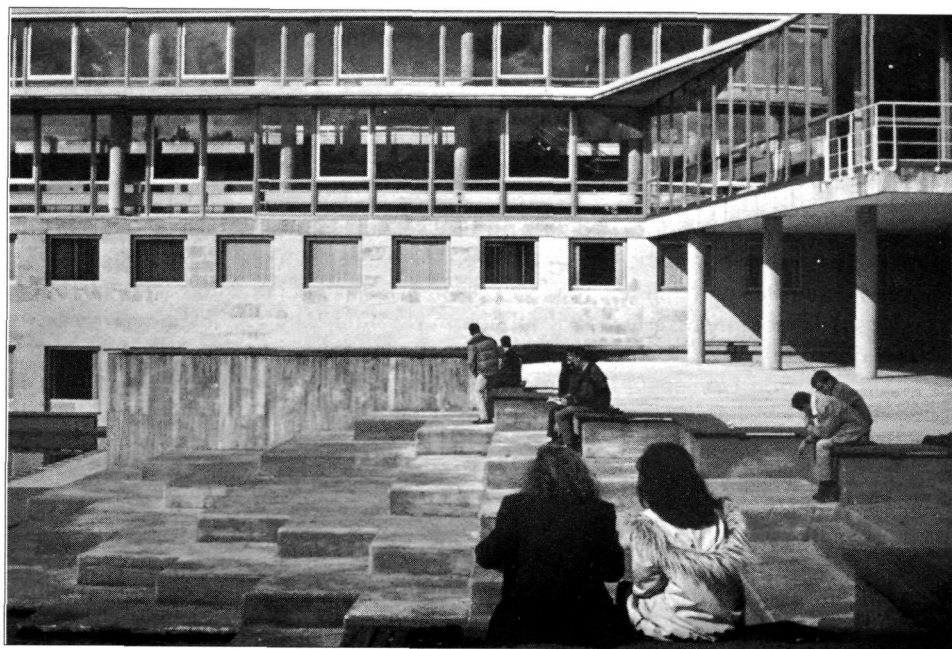
En la medida en que la mayoría de los problemas detectados está asociada a la financiación universitaria, esta debe ser regulada por Ley, estableciendo un marco de máxima garantía jurídica para planificar a largo plazo la actividad docente y la investigadora. Consideramos necesaria la aprobación de una *Ley de Hacienda de las Universidades Públicas*, acompañada por una *Ley de Armonización Interautonómica de la Financiación Universitaria*, compensando los desequilibrios de partida entre las universidades de las distintas autonomías.

El nuevo texto legal que sustituya a la LRU debería considerar al menos los siguientes aspectos:

* Modificación de la estructura del profesorado, configurando un único Cuerpo de Profesores de Universidad, con distintos grados personales, en el que la promoción pueda realizarse en base a méritos, sin necesidad de nuevas oposiciones.

- * Creación de una carrera docente universitaria que se inicie en la contratación como Profesor Ayudante, con perspectivas de continuidad como Profesor permanente.
- * Solución al problema del profesorado contratado estableciendo una figura de contrato laboral como paso transitorio a la creación de plazas de profesor funcionario.
- * Reestructuración de las actuales plantillas de PAS en Plantillas de Apoyo a la Docencia e Investigación (PADI).
- * Modificación de la composición y funciones de los Consejos Sociales al objeto de que puedan ser punto de encuentro de los intereses sociales y universitarios.
- * Adecuación de la participación sindical a la legislación vigente (LORS y LOLS), de modo que la representación sindical sea efectiva en el Consejo de Universidades, Consejos Interuniversitarios y Órganos Colegiados de las Universidades.

En los apartados que siguen se profundiza en el carácter de las medidas que deben ser abordadas para lograr la Universidad que propugnamos.



FINANCIACIÓN: UNA PALABRA CLAVE

La Ley de Reforma Universitaria concibe la enseñanza superior como un servicio público, correspondiendo al Estado velar por la existencia, mantenimiento y calidad de la Universidad. Se trata pues, de un compromiso ineludible por parte de las Administraciones Públicas que lamentablemente no se ha cumplido, en detrimento de la calidad de la institución universitaria.

Curiosamente la propia Administración es restrictiva y exigente a la hora de autorizar la creación de Universidades privadas (Real Decreto 557/1991), como salvaguarda de la calidad frente a posibles intereses de lucro. El mismo criterio de exigencia debería, en rigor, presidir la asignación presupuestaria a las Universidades públicas, para garantizar que ofrezcan la misma calidad exigida a las privadas.

El artículo 54.3 (vigente) de la LRU establece como ingresos de las Universidades públicas:

- a) la subvención global fijada anualmente por las Comunidades Autónomas.
- b) las tasas académicas, fijadas por la CCAA o por el Consejo Social (estudios no oficiales).
- c) las subvenciones, legados y donaciones.
- d) los rendimientos procedentes de su patrimonio.
- e) los derivados de los contratos a que se refiere el artículo 11 de la LRU.
- f) el producto de las operaciones de créditos de financiación, autorizados por las CCAA.
- g) los remanentes de tesorería y cualquier otro ingreso.

En este modelo de financiación se destaca respecto de la Ley General de Educación 14/1.970, la necesidad de promover la colaboración de la sociedad en la financiación de la Universidad, no sólo a través de las tasas académicas, sino también mediante la incorporación de contratos con instituciones públicas o privadas, con una gran flexibilidad.

Paralelamente las Universidades han desarrollado una búsqueda de fuentes alternativas o complementarias de financiación, dentro del marco legal de la LRU, que han sistematizado mediante la creación de una red de Oficinas de Transferencia de Tecnología (OTT-OTRI), que cobra creciente importancia, aunque la aportación al presupuesto global en 1.993 no superaba el 3% (Datos publicados por el Consejo de Universidades, diciembre de 1994).



El resultado global de este modelo de financiación se traduce en la aportación (1.993) del 79% del gasto por fondos públicos (transferencias a las Universidades, 70%; Programas de ayuda a los estudiantes, 9%), y del 21% con fondos privados (tasas 14%; otros ingresos 3%; gastos de presupuestos familiares, 4%).

La eliminación definitiva de la distinción «territorios MEC-CCAA», por culminación de las transferencias en materia de educación superior, abre una nueva situación en la que la descoordinación de la financiación autonómica puede provocar notables diferencias en los presupuestos de los sistemas universitarios entre autonomías.

Por otra parte el endeudamiento creciente de las Universidades públicas pone en entredicho su autonomía financiera, y obliga a una economía de supervivencia que va en detrimento de la calidad del servicio público. La solución a este mal endémico puede provocar, de partida, notables diferencias en el necesario saneamiento de las Universidades, agravando las diferencias entre Comunidades Autónomas.

El modelo de financiación debe ser definido, para dar lugar a una Ley de Financiación de la Enseñanza Superior, que asegure la unificación de criterios básicos de financiación de las Universidades del Estado, fijando límites mínimos en todas las CCAA, sin limitar las competencias de desarrollo legislativo de las mismas.

CORRESPONSABILIDAD EN LA FINANCIACIÓN DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR

La Estructura del Sistema Universitario español debe estar formada por un núcleo básico de universidades presentes en todas las CCAA y financiadas mayoritariamente por los Presupuestos Generales, para obtención de las titulaciones oficiales. En el modelo de financiación se debe incluir una aportación propia de las CC.AA y una aportación adicional de la Administración local, así como financiación privada obtenida por tasas y venta de servicios.

1. Financiación básica

El modelo de financiación que defendemos debe estar basado en la corresponsabilidad de los diferentes niveles de la Administración: Estatal, Autonómica y Local. Sobre la base de un plan de creación y consolidación de universidades dentro del mapa decidido a escala de estado, que presupone el interés estratégico de cada universidad en particular, la financiación debe articularse mayoritariamente en base a los fondos públicos estatales y autonómicos que deben mantener un nivel de aportación que cubra el 100% de los gastos corrientes. Esta aportación debe ser compartida por los presupuestos del Estado y los presupuestos de cada autonomía.



2. Financiación complementaria

A) Tasas de matrícula

La aportación media en 1.993 de los alumnos ascendió al 18% del presupuesto de las Universidades según datos del Consejo de Universidades. La estimación actual es que los alumnos pagan el 20% del coste real de la enseñanza universitaria, por encima del nivel de otros países de la UE. Entendemos que esta aportación debe estabilizarse con tendencia a la reducción del peso relativo de las tasas en el presupuesto de las Universidades. Rechazamos explícitamente las políticas de aproximación de las tasas al coste de la enseñanza, de acuerdo con nuestro modelo de Universidad entendido como servicio público y apostamos por una política de becas que tenga en cuenta la realidad social del estudiante.

B) Prestación de servicios de la Universidad

La Universidad, en ejercicio de su autonomía, puede y debe ofertar a la sociedad aquellos servicios que está capacitada para realizar, contribuyendo a la formación de los individuos y al desarrollo intelectual, artístico, cultural, científico y tecnológico. Estas actividades deben permitir ingresos para complementar el presupuesto de la propia Universidad, al tiempo que permite el acercamiento de la Universidad a la sociedad.

En este cuadro de actividades se incluyen:

- * Oferta preferente a las Universidades de los estudios, proyectos y trabajos de investigación y desarrollo contratados por el sector público, canalizados a través de los órganos establecidos por la Universidad.
- * Realización de cursos de formación continua, master y titulaciones no regladas.
- * Prestar servicios de asesoría, informes y evaluaciones.
- * Desarrollar proyectos de I + D para el sector privado.
- * Desarrollar y explotar patentes.

C) Contribución de la Administración Local

La administración local (Municipios ó Comarcas) debe contribuir a los costes, especialmente los de creación, con cesión de terrenos, servicios (infraestructura básica, transporte, red de comunicaciones), y ofreciendo una red de alojamiento de estudiantes que haga posible el desplazamiento de los mismos a precios razonables.

D) Captación de donaciones a través de una Ley de Mecenazgo

La captación de fondos privados por esta vía requiere la regulación por ley de mecanismos fiscales que la incentiven.

LAS PREVISIONES DEL DOCUMENTO DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES (diciembre de 1994)

El desfase del gasto en enseñanza superior entre España y los países de la OCDE es tan brutal que el Consejo de Universidades (CU) se ha visto obligado a realizar previsiones partiendo del gasto actual en los países de nuestro entorno. Las propuestas de financiación del CU se han realizado partiendo de esta cifra y no de una definición de las necesidades de formación universitaria para la juventud española en los próximos 10 años.

En esta óptica, viciada de raíz, no se han considerado suficientemente las lacras de las que se parte en la actualidad y el coste de reconversión o racionalización de un sistema universitario desarrollado de modo irracional para elevar el prestigio de las autonomías o incluso provincias dentro de una autonomía.

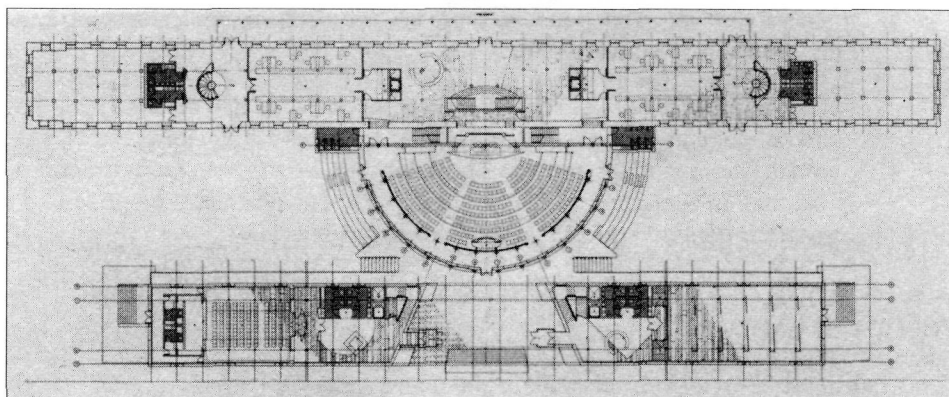
A juzgar por el documento, el CU apuesta por el desarrollo de la calidad en las Universidades españolas, cuya capacidad apenas se verá incrementada, ya que a partir de los cursos 96-98 comenzará a descender el número de alumnos desde un máximo de 1.600.000 a 1.200.000 (año 2003), nivel similar al de 1992. Ello es en parte posible porque de cada 100 jóvenes de 18 años que decidan continuar estudiando, 40 serán desviados a Formación Profesional Superior (FPS), considerada como estudios superiores no universitarios.

El esfuerzo de crecimiento adicional, y la mejora de la calidad docente, especialización y competitividad entre las Universidades requiere, según el CU, un aumento presupuestario hasta el 1,5% del PIB, del cual corresponden a las Universidades el 1,3 y el 0,2 a la FPS. En realidad la previsible aportación pública no alcanza más que al 1,2% del PIB ya que el 0,3% corresponde a gasto privado. Entre otras características de este «esfuerzo» presupuestario hay que señalar a cualquier posible lector apresurado del documento que el aumento de financiación previsto en el período 1993-2003 es del 3,36% anual real, es decir un tercio del realizado en el período 85-93 en el que el aumento presupuestario alcanzó un 9% anual nominal.

Por otra parte las Administraciones Educativas se reservan como arma de control sobre las Universidades una parte del presupuesto de gastos corrientes (hasta un 19%) para adjudicarlo en forma de Contratos Programa según el rendimiento y la adecuación de cada Universidad a los objetivos propuestos por la Administración Central.

Tampoco resulta ocioso señalar que el CU considera «adecuado» el nivel actual de retribución del profesorado, aunque admite que puede «sacrificarse» parte del aumento de plantillas a cambio de unos incrementos de gasto de personal por profesor de un 12% en 14 años





LA UNIVERSIDAD PÚBLICA QUE SE NOS VIENE ENCIMA

Como consecuencia del desarrollo propuesto por el CU se puede vislumbrar un modelo de Universidad que estará lastrado por graves deficiencias. Destaquemos sintéticamente los problemas más sobresalientes según nuestras previsiones:

- * Lo que hoy parece adecuado como gasto en enseñanza superior en 1994 (1,5% del PIB), para el 2004 nos situará probablemente por debajo del nivel de gasto de países desarrollados (seguiremos siendo tercermundistas). Téngase en cuenta que la comparación con el entorno se ha realizado utilizando datos de financiación universitaria en países de la OCDE en el año 1991, lo que nos hace temer que en el año 2004 estaremos de nuevo en un retraso de 13 años respecto a la OCDE.
- * El 40% de la juventud de 18 años que continúa estudios se verá desviado a la FPS, obteniendo titulaciones que, en la práctica, van a competir con los títulos universitarios de grado medio, provocando conflictos de competencias y dudas sobre la viabilidad de las titulaciones universitarias equivalentes. Una posible explicación a este deseo de aligerar las universidades hasta de un 40% de la demanda de estudios superiores estriba en el bajo coste de la FPS: Según el CU el 40% de escolares con más de 18 años va a ser «atendido» con un 15% del gasto público en enseñanza superior.
- * La Administración Central pretende seguir controlando las Universidades (transferidas a las Comunidades Autónomas) mediante la asignación de presupuestos según productividad y adecuación a los objetivos de política universitaria. Esta asignación discrecional abre las puertas a la discriminación por una evaluación no homologable de las universidades y por las presiones extrauniversitarias que pueden convertir ese 19% de asignación presupuestaria en un arma de premio-castigo. Si bien entendemos que una buena evaluación de las Universidades es positiva y debe ayudar a detectar las causas de los proble-



mas y a resolverlos allí donde se presenten, no debe ser empleada como base de adjudicación presupuestaria.

- * El profesorado seguirá estancado y no mejorará la calidad docente e investigadora, por carecer de estímulos (planes de formación, mejora salarial, movilidad, promoción sin nuevas oposiciones) y de medios (infraestructuras, plantillas de apoyo a la docencia e investigación, suficiente presupuesto de gastos corrientes, reducción drástica de inversiones)

POR UN MODELO ALTERNATIVO DE FINANCIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE CALIDAD

Si queremos preservar a la universidad de una nueva agresión, hemos de cerrar filas en defensa de un modelo alternativo, cuyas características prioritarias se resumen en los siguientes aspectos:

- 1) Partir de un cuadro de necesidades en formación universitaria para la próxima década, con estimación realista de las titulaciones y del número de universitarios titulados que se quiere formar.
- 2) Diseñar un mapa de centros y titulaciones a escala estatal, a partir de las universidades actuales y de las modificaciones, reconversiones y nuevas universidades necesarias para cubrir dichas necesidades, con una estimación del coste financiero. *Sin duda, hay que hacerlo coordinando y complementando las necesidades de las distintas autonomías, así como la razonable diversificación y especialización de las universidades.*
- 3) La financiación pública debe asegurar las necesidades de infraestructura mínimas que garanticen una docencia de calidad. Igualmente debe cubrir los gastos corrientes totales de las Universidades Públicas, que deben crecer de acuerdo con el aumento de la calidad de la docencia, sin que entren en competencia con los fondos destinados a becas ni con los Contratos Programa.
- 4) No es razonable pensar en una reducción brutal de los gastos de inversión dado el carácter obsoleto de muchas instalaciones docentes e investigadoras y de las necesidades de innovación Científica y Tecnológica.
- 5) Las plantillas de profesorado deben definirse sobre una ratio 15 alumnos/profesor a tiempo completo de modo global para cada universidad, articulando mecanismos para corregir desigualdades entre Comunidades Autónomas y Centros, y con previsión de incremento para cubrir las licencias por año sabático.
- 6) En el coste de personal docente hay que prever un incremento salarial significativo en particular para estimular la calidad de la actividad docente e investigadora, así como el reciclaje y formación de profesorado, y su promoción profesional, en su propio puesto, sin nuevas oposiciones.



- 7) Es necesario adaptar las actuales plantillas del PAS para la constitución de Plantillas de Apoyo a la Docencia e Investigación (PADI), sin las cuales el aumento de los gastos corrientes y recursos de infraestructura perderá efectividad.
- 8) La especialización de las Universidades y la concentración de la oferta de plazas universitarias para ciertas titulaciones permitirá una más razonable planificación de la docencia universitaria. La única garantía de poder ejercer la igualdad de derechos de los estudiantes en la elección de centros alejados de su área de origen estriba en la disponibilidad de becas que permitan su movilidad estudiantil, sin agravar el gasto familiar ni hipotecar su futuro. La política de becas debe ser paralela a la congelación de la tasas y gastos familiares derivados de la formación universitaria, que, por el contrario, crecen un 38% y un 91% respectivamente en 10 años (período 1993 -2003), según el modelo del CU.
- 9) La cuantificación de las necesidades de financiación es imposible sin haber resuelto el mapa del sistema universitario español. No obstante entendemos que el gasto público destinado a enseñanza superior debe situarse en niveles equivalentes a los países más avanzados del entorno europeo, lo que supone incrementar al 1,5% del PIB esta aportación, en un plan plurianual a 5 años. A esta aportación debe sumarse el gasto privado que podría estimarse en el 0,3% del PIB, lo que situaría el gasto en enseñanza superior en el 1,8% del PIB para el año 2001.
- 10) Entendemos que los fondos públicos destinados a enseñanza superior deben destinarse a centros públicos y en ningún caso, a la enseñanza superior privada.
- 11) La estructura de búsqueda de recursos externos debe estar en manos de las propias Universidades a través de servicios propios (OTT y OTRI), sin que se privatice esta estructura a través de Empresas privadas o Fundaciones no controladas por las Universidades.
- 12) Las diferencias estructurales aparecidas por la transferencia dispar a las CC.AA. requieren un tratamiento individualizado de los problemas financieros. La elaboración de Planes Estratégicos para solventar los problemas de funcionamiento deben incluir programas de actuación específicos por objetivos entre la Administración y las distintas universidades, considerando sus peculiaridades, tales como su trayectoria, problemas estructurales, necesidades inmediatas y capacidad para obtener recursos externos vía oferta de servicios (muy variable entre Comunidades Autónomas)
- 13) El modelo de financiación debe traducirse en una Ley de Hacienda de las Universidades Públicas que establezca criterios básicos de financiación comunes a todas las Universidades del Estado. De modo específico reclamamos, además, una Ley de Armonización de las Haciendas Universitarias que establezca mecanismos transitorios de compensación que subsanen las diferencias estructurales entre sistemas Universitarios Autonómicos e , incluso, entre Universidades dentro de ellos.



- 14) La calidad en la prestación del servicio de enseñanza superior requiere la promulgación de Leyes Autonómicas de Universidades que recojan criterios de financiación plurianuales, con especial énfasis en la dotación de infraestructura y creación de nuevas plantillas.



ESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLAS : DE P.D.I. Y P.A.D.I.

DETERMINACIÓN DE LA ESTRUCTURA DE PLANTILLAS

Carga Docente

La carga docente se hará en base a las asignaturas troncales, obligatorias y optativas (no sobrepasando éstas últimas el 30% de la suma de las dos primeras en créditos) de los nuevos Planes de Estudio adecuándose cada Área de Conocimiento a esta carga valorada en créditos de forma paulatina.

Como carga docente dentro del Área de Conocimiento se contabilizarán los créditos de cada uno de los grupos de alumnos por asignatura que existan, sumando los teóricos y los prácticos. Para observar una buena calidad de enseñanza, sería factible el desdoblamiento a partir de un exceso del 50% de un módulo base teórico de 75 alumnos en el primer ciclo y 50 en el segundo. Para las clases prácticas el desdoblamiento se realizará en base a los criterios de experimentalidad valorándose de 1 a 5, correspondiéndose de la siguiente manera:



Grado de Experiment.	Grupo Teor.	Grupo Prac.
1	1	1
2	1	2
3	1	3
4	1	4
5	1	5

Cada asignatura debe ser asociada a un nivel de experimentalidad, que puede no coincidir con el nivel de experimentabilidad de la titulación de que forma parte.

Capacidad Docente del Profesorado

Los **profesores Ayudantes** tendrán una dedicación de 11 créditos anuales para atender sus necesidades de formación docente e investigadora.

Los **Catedráticos, Titulares y Catedráticos de Escuela Universitaria** doctores mantendrán una dedicación anual de 24 créditos, aplicando una reducción del 1,5 créditos por participación en proyectos de investigación, y de 2,5 créditos en el caso de ser investigador principal, que se acumularía a la reducción de 1,5 créditos por cursos de doctorado, junto con otra reducción por tramo de Investigación de 1,5 créditos cada uno.

Los **Catedráticos y Titulares de Escuela Universitaria** no doctores mantendrán una carga docente de 24 créditos. Una vez alcanzado el grado de Doctor, podrían acogerse a las reducciones antes mencionadas.

- En la práctica para los profesores con una participación en proyectos de investigación y docencia de tercer ciclo estas reducciones suponen bajar la carga máxima docente actual (8 horas) a unas 6 horas por semana.
- Los profesores que detenten algún cargo en la Universidad (Directores de Departamento, etc.), tendrán un descenso extra en la carga docente del 20% del total, que podrá llegar al 100% para Rector y Vicerrectores.
- Las plazas de profesores con una cierta particularidad, como las Áreas de Conocimiento clínicas de la Facultad de Medicina (en convenio con los Servicios de Salud Pública), se negociarán al margen del modelo general y se tendrán que pactar en todos y cada uno de los casos.
- Se propone que sea posible solicitar una reducción voluntaria de hasta 12 créditos para profesores a partir de 55 años.

A efectos de calculo de plantillas se utilizará el computo de 18 créditos por profesor a tiempo completo.



Contratación de Profesores Ayudantes

La carrera docente comienza como Profesor Ayudante, en formación y con responsabilidad tutorada sobre la docencia e investigación. Los Profesores Ayudantes serán contratados por 3 años y, en caso de haber obtenido el título de Doctor, se renovarán por otros 3, tras los que se convocará una plaza a la que podrán concursar. Las plazas de Ayudante que se creen deben responder a las expectativas de incremento de plantillas a cinco/seis años vista, por lo que la finalización de los contratos debe coincidir con la convocatoria de una plaza de profesor estable (TU ó, en su caso, TEU). En el caso de que a los 6 años no se haya convocado una plaza estable, se procedería a realizar un contrato transitorio que permita su continuidad en la Universidad en tanto no se convoque ésta.

La creación de plazas de Profesores Ayudantes tendrá como objetivo la formación de futuros Profesores en un Área de Conocimiento determinada, por lo que la selección de candidatos se realizará considerando la adecuación a la docencia e investigación en la misma. Las comisiones de contratación darán prioridad a los Becarios que realicen el Programa de Doctorado y Tesis Doctoral en el Área de Conocimiento en que se convoca la plaza, lo que será considerado un mérito relevante, ofreciendo así una posibilidad de acceso a la carrera docente universitaria a los alumnos de Tercer Ciclo.

En ningún caso la contratación de Ayudantes y Asociados a tiempo Completo debe ser utilizada para cubrir con mano de obra barata las tareas que corresponden a profesores permanentes.

Se considera oportuna la presencia de representantes sindicales en las Comisiones de Contratación, para velar por los principios de igualdad y justicia, emitiendo un informe preceptivo sobre el desarrollo de la contratación.

FETE-UGT denuncia en particular la contratación de alumnos de Tercer Ciclo, encubierta mediante becas de colaboración con los Departamentos, para cubrir tareas docentes o investigadoras que deberían ser objeto de creación de plazas de Ayudantes o Asociados.

Contratación de Becarios en el extranjero como Profesores Ayudantes

La situación de precariedad en el futuro profesional de 850 becarios que actualmente completan su formación investigadora en el extranjero requiere un plan de urgencia para absorber este personal investigador altamente especializado en las plantillas del CSIC y las Universidades. Proponemos la habilitación de una convocatoria extraordinaria de plazas de colaboradores de investigación, sin limitaciones por la relación carga/capacidad docente de los Departamentos. Tanto CSIC como las Universidades podrían solicitar la adscripción de contratos temporales por cinco años a sus unidades de investigación, lo que abriría las puertas a la carrera docente e investigadora a estos becarios.

Estabilización del Profesorado

Las plazas de Asociado a tiempo completo que superen los 3 años de antigüedad serán considerados como una necesidad permanente, por lo que las Universidades convocarán en el plazo de un año las correspondientes plazas de TEU ó TU.

Las plazas interinas (TUI ó TEUI) no deben prolongarse indefinidamente, por lo que harán de ser convocadas a oposición cumpliendo el plazo legal de 1 año. En particular las plazas de TEUI que actualmente imparten docencia en Facultades o Escuelas deben ser transformadas en TU, con un plan específico de conversión a medida que se obtenga el título de Doctor.

Dotación de plazas de P.D.I.

De acuerdo con la carga y capacidad docentes, cada Área de Conocimiento dispondrá de un balance excedentario o deficitario de PDI. Cuando la carga es inferior a la capacidad, no será posible la creación de nuevas plazas de PDI salvo por amortización de una capacidad equivalente a la creada. De modo extraordinario, y en Áreas de una gran capacidad investigadora, se podrán dotar plazas de PDI sin capacidad docente.

Cuando la carga es superior a la capacidad se procederá a la convocatoria de plazas a las que puedan concurrir Ayudantes y Asociados a tiempo completo, sin amortizar sus plazas siempre que no se supere la carga docente del área.

La estructura standard no debe ajustarse a la proporción 1 : 3 entre TEU y CEU ó entre TU y CU, sino que debe depender exclusivamente de la promoción interna de acuerdo a méritos del profesorado. De modo transitorio se propone que los TU con dos evaluaciones docentes y una investigadora positivas puedan solicitar la mayoración de su plaza a CU.

La proporción de Asociados a tiempo parcial no debe superar el 20% del profesorado universitario, debiendo cubrir las bajas temporales, licencias, comisiones de servicio, años sabáticos y liberaciones sindicales. Según el tipo de contrato se considerará una reducción del 6% de carga docente por actividad investigadora.

A modo de ejemplo la estructura del PDI podría corresponder a 64% de profesores estables (TU/CU ó, en su caso, TEU/CEU), 16% Ayudantes y 20% Asociados a tiempo parcial.

Las Áreas de Conocimiento deberán en todo caso estar dotadas de plantilla mínima que garantice su efectividad docente.

Nuevas plantillas de Personal de Administración y Servicios-PADI

Las plantillas de PDI necesitan un soporte de apoyo en Personal de Apoyo a la Docencia e Investigación (PADI). Se hace necesario transformar las actuales plantillas PAS en PADI, esta transformación debe producirse a través, de un reciclaje profundo que indudablemente debe articularse con planes de formación específicos. Entendemos que la relación entre profesores y PADI debe ser similar a la que se encuentra en el CSIC entre investigadores y plantillas de apoyo. La justificación estriba en la necesidad de ayudar al PDI, Becarios y a Profesores en formación en las labores técnicas y de gestión administrativa. Las PADI deben estar formadas por distintos perfiles, con niveles de preparación y especialización para la docencia e investigación.



REPERCUSIÓN DE LA FINANCIACIÓN EN LA CALIDAD DOCENTE E INVESTIGADORA

La Universidad ha iniciado una serie de transformaciones, en particular la modificación de planes de estudio y creación de nuevas titulaciones, que no han sido acompañadas de una financiación adecuada. En particular el llamado «coste cero», es decir la creación de nuevas titulaciones sin aumento de la dotación presupuestaria, ha dado lugar a un claro deterioro de la calidad de la docencia y al descontento del PDI, que ha visto multiplicados los grupos de alumnos y asignaturas, sin que se hayan ampliado las plantillas, Centros y laboratorios.

FETE-UGT quiere dar la voz de alarma sobre un hecho que está contribuyendo de modo directo al deterioro de la calidad: los criterios para determinar la capacidad docente de las universidades se están forzando al máximo de la legalidad vigente (que precisa, por cierto, una reforma urgente). Se toma como jornada docente semanal 8 horas para CU y TU sin considerar las necesarias compensaciones y reducciones por actividad investigadora, años sabáticos, dirección de Tesis Doctorales y Dirección de Proyectos de investigación. Para TEU, se toman 12 horas, sin considerar que existe un acuerdo anterior con la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación por el que esta dedicación para los TEU será considerada como máxima, debiendo experimentar una reducción equivalente a la señalada para CU y TU. Dado que los TEU suponen una parte importante del PDI estos criterios limitan o incluso impiden la creación de nuevas plazas docentes.



EL PROFESORADO: UN MOTOR DEL CAMBIO

El personal docente e investigador de las universidades debe ser un actor fundamental en la superación de los problemas actuales, lo que requiere cauces de participación, estímulo profesional, remuneración satisfactoria y condiciones de trabajo adecuadas.

La propuesta de remodelación que realizamos se explicita en los siguientes apartados:

FIGURAS DE PROFESORADO

La actual configuración de las plantillas docentes e investigadoras (basado en cuatro Cuerpos de funcionarios y diversas figuras de contratados) debe ser reformada para estructurar un núcleo unificado de profesores estables, el Cuerpo de Profesores de Universidad (CPU), con varios niveles de promoción, y un núcleo de profesores contratados que cumplen funciones no estables o se encuentran en fase de formación.

El modelo de figuras de profesorado quedaría constituido por:

Personal contratado

- * **Profesor Asociado**, profesionales en activo que realizan tareas de docencia e investigación a tiempo parcial. La renovación por más de tres años de una misma actividad indica que su necesidad es permanente y obligaría a la creación y convocatoria de una plaza estable
- * **Profesor Visitante**, de otras universidades o centros de investigación, a tiempo completo.
- * **Profesor Emérito**, a tiempo parcial, entre profesores que han alcanzado la edad de jubilación. Realiza tareas docentes complementarias, no regladas.
- * **Profesor Ayudante**, a tiempo completo, con actividad docente limitada, compatible con su formación docente e investigadora. Los contratos tendrán una duración de tres años renovables por otros tres si se ha obtenido el grado de Doctor. El haber disfrutado de una Beca de Formación investigadora será un mérito relevante para la incorporación a esta figura.
- * **Profesor Contratado**, a tiempo completo, en sustitución del actual Asociado a tiempo completo.

Personal Funcionario

- * **Profesores de Universidad**, pertenecientes al CPU, con los siguientes grados personales:
 - Catedrático, nivel 30
 - Titular, nivel 29



- Catedrático de Escuela Universitaria no doctor, nivel 28
- Titular de Escuela Universitaria, nivel 27

Los niveles 29 y 30 requieren el grado de Doctor y habilitan para la docencia en Titulaciones de ciclo largo y corto, mientras que los niveles 27 y 28 solo habilitan para docencia en primer ciclo.

FUNCIONES DEL PROFESORADO

La LRU establece que la universidad debe cumplir una doble función docente e investigadora. Este doble carácter afecta a la naturaleza de las funciones del profesorado que deben abordar ambos aspectos en su actividad profesional. No obstante, y dada la autonomía de las universidades, el profesorado asume también labor de gestión universitaria que pueden requerir una dedicación notable o, incluso, completa.

Proponemos, por tanto, que entre las funciones del profesorado se incluya:

- * Docencia, entendida en sentido amplio, valorando de modo adicional a la enseñanza reglada en los planes de estudio la impartición de cursos de Doctorado, la tutoría de proyectos o trabajos de fin de carrera y la dirección de Tesis Doctorales.
- * Investigación, distinguiendo la especial responsabilidad de la dirección de proyectos.
- * Gestión universitaria, a nivel departamental (dirección de Departamentos) y a nivel de Centro y Universidad (participación en órganos unipersonales de gestión).

De modo explícito defendemos que debe existir la posibilidad de dedicación preferente a una de las funciones reseñadas, de acuerdo con las necesidades de desarrollo de las universidades. A petición de los departamentos se podrá autorizar la exención temporal de actividad docente ó investigadora para permitir una dedicación completa a cualquiera de las otras funciones básicas del profesorado.

CARRERA DOCENTE

Acceso al CPU

El acceso al CPU se realiza por concurso de méritos para las plazas de profesorado convocadas por las Universidades. La selección se hará a través de comisiones nombradas por la Universidad convocante, de acuerdo con la metodología acordada en sus estatutos, ejerciendo la autonomía universitaria. A los concurso de méritos podrán presentarse todas los candidatos que hayan obtenido la Acreditación Docente Universitaria (ADU) en un Área de Conocimiento, bien como Titular de Universidad (Doctor) o como Titular de Escuela Universitaria(no Doctor), lo que permite asegurar un nivel



homogéneo de calidad del profesorado con criterios comunes a escala de estado. A su vez la selección por concurso de méritos permite a las Universidades ejercer plenamente su autonomía a la hora de seleccionar al candidato que mejor se adecúa a sus necesidades.

La ADU se concede a través de una comisión nacional designada por el Consejo de Universidades, por sorteo entre profesores del Área de Conocimiento, que verificará la adecuación de los aspirantes a los requisitos mínimos de calidad docente e investigadora exigidos.

El catálogo de Áreas de Conocimiento debe ser revisado y perfeccionado ofreciendo una homogeneidad en los contenidos de las Áreas, que se correspondan a materias docentes e investigadoras, de modo que la ADU permita a quien la obtenga concursar en aquellas plazas del CPU ajustadas a su acreditación. El CU hará públicos los requisitos exigidos en cuanto a formación específica para la docencia y la investigación en las universidades. Para solicitar la ADU es necesario haber sido contratado como Profesor Ayudante durante al menos 4 años, o haber sido profesor contratado por el mismo tiempo, demostrando en todo caso una formación equivalente a la de los Profesores Ayudantes en docencia e investigación.

A estos concursos de méritos pueden presentarse también los profesores estables funcionarios de las Universidades, lo que haría efectiva la posibilidad de traslado de unas a otras sin necesidad de nuevas oposiciones.

Promoción dentro del CPU

La promoción dentro del CPU da lugar a modificación del grado personal y nivel asociado, sin que ello suponga creación ni amortización de plazas.

Los TU podrán solicitar su promoción a CU cuando hayan transcurrido tres años en esta situación. Los TEU podrán solicitar su promoción a CEU a los tres años de acceso al CPU ó bien a TU cuando hayan obtenido el grado de Doctor. Los CEU podrán solicitar su promoción a TU cuando hayan obtenido el grado de Doctor.

Las solicitudes serán resueltas por una Comisión Nacional de Promoción nombrada por el Consejo de Universidades entre profesores del CPU.

Integración de los actuales cuerpos docentes en el CPU

El actual personal docente se integrará en el nuevo Cuerpo siempre que reúna los requisitos de titulación requeridos y cumpla las siguientes condiciones:

- * Los Catedráticos de Universidad, así como los Profesores Titulares con al menos dos evaluaciones docentes y una investigadora, se integran como Catedráticos del nuevo Cuerpo, con nivel 30.



- * Los Profesores Titulares restantes se integran como Titulares del nuevo Cuerpo, con nivel 29.
- * Los Catedráticos de Escuela Universitaria Doctores con al menos dos evaluaciones docentes y una investigadora, se integran como Catedráticos del nuevo Cuerpo, con nivel 30.
- * Los Catedráticos de Escuela Universitaria Doctores restantes se integran como Titulares del nuevo Cuerpo, con nivel 29.
- * Los Catedráticos de Escuela Universitaria no Doctores se integran en el CPU con nivel 28.
- * Los Profesores Titulares de Escuela Universitaria Licenciados, Arquitectos ó Ingenieros, con al menos dos evaluaciones docentes, se integran en el CPU con nivel 28.
- * Los Profesores Titulares de Escuela Universitaria restantes se integran en el CPU con nivel 27.
- * Los Maestros de Taller y Laboratorio en posesión de titulo de Diplomado, Ingeniero ó Arquitecto Técnico, se integran en el CPU con nivel 27. Los requisitos para integrar los actuales Maestros de Taller y Laboratorio en el CPU podrían ser reconsiderados a medida que se perfile la reforma de la LRU.



RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO

Las universidades deben disponer de un profesorado de calidad, altamente motivado para la participación en la consecución de objetivos de la institución universitaria. Sin duda, una retribución acorde con la especialización, titulación y responsabilidad del PDI, junto a una política retributiva que refleje el rendimiento académico e investigador, contribuirán significativamente a mejorar la calidad universitaria. De hecho se da una discriminación salarial palpable en relación al personal de la Administración, por lo que resulta inevitable demandar un incremento de los niveles retributivos para alcanzar la homologación con funcionarios de carrera de la administración del Estado de nivel equivalente. Esta reivindicación global se traduce en demandas específicas que afectan a las retribuciones básicas, productividad y otros ingresos.

El reciente acuerdo de equiparación salarial del personal docente con el PAS dentro de la Univesidad del País Vasco (lo que ha supuesto un drástico aumento de retribuciones), así como las percepciones complementarias de la Universidad Pública de Navarra y de la Carlos III, han roto de hecho la homogeneidad salarial a escala de Estado. Se hace inevitable una revisión del modelo salarial del PDI para que se impidan los agravios comparativos y el malestar que ello implica. Nuestra propuesta salarial puede ser tomada como base de partida en la negociación para dignificar y homologar las retribuciones del profesorado a escala de Estado.

- Sueldo mínimo para dedicación a tiempo completo de 200.000 pts/mes (pesetas 1996).
- Absorción del equivalente a cinco quinquenios docentes en el complemento específico para todo el PDI
- Equiparación del Complemento Específico de los PTEU y los Catedráticos de Enseñanza Secundaria.
- Reconocimiento de la titulación y específicamente del grado de Doctor en las retribuciones básicas del grupo A.
- Equiparación del complemento específico, y de productividad docente e investigadora de los Profesores Titulares con los Catedráticos de Universidad ya que la LRU confiere a ambos Cuerpos iguales obligaciones y derechos desde el punto de vista de la docencia e investigación.
- Remuneración de cargos unipersonales por tareas de gestión, de modo equivalente a la que se percibe en otros sectores de la Administración.
- Reducción a 5 años de la extensión de los tramos de investigación.
- Aumento de la cuantía de los complementos docente e investigador, convirtiéndolos en un real estímulo de la dedicación a la investigación y docencia de calidad.



- Supresión de los límites en el número máximo de los tramos docentes e investigadores que se pueden obtener en la carrera docente.
- Concesión de oficio de los tramos de investigación denegados en las evaluaciones efectuadas hasta ahora siempre que los solicitantes cubran los conceptos objetivados en el baremo del nuevo complemento de productividad que se propone a continuación
- Creación de un nuevo **complemento de productividad** que englobe actividad docente, investigadora y de gestión. El nuevo complemento podría solicitarse por méritos en una, dos o las tres áreas señaladas y sería concedido de oficio por la universidad y consolidado al lograr unos baremos objetivados en los siguientes conceptos:

A) Criterios para el complemento de productividad por actividad docente. Se propone la valoración de los siguientes conceptos:

- Impartición de Cursos de Doctorado.
- Implantación de nuevas asignaturas y programas de innovación metodológica ó experimentación didáctica.
- Organización y desarrollo de seminarios, viajes de estudio, debates y conferencias.
- Participación en cursos de renovación pedagógica.
- Dirección de Proyectos ó Trabajos de Investigación Fin de Carrera y Memorias de Licenciatura.
- Edición de libros de texto, apuntes y material de apoyo a la docencia.
- Realización de programas informáticos, videos, colecciones de diapositivas y otros medios audiovisuales de apoyo a la docencia.
- Colaboración y/o organización en cursos de extensión cultural.

B) Criterios para el complemento de productividad por actividad investigadora:

- Libros ó capítulos de libros de ámbito científico, técnico y artístico.
- Artículos científicos publicados en revistas con revisión editorial, reconocidas a nivel internacional.
- Patentes industriales.
- Dirección de Tesis Doctorales.



- Desarrollo de excavaciones arqueológicas, programas de innovación didáctica ó artística.
- Realización de exposiciones artísticas.
- Pertenencia a comités editoriales de revistas científicas, técnicas ó artísticas.
- Comunicaciones y ponencias en Congresos y Jornadas científicas, técnicas ó artísticas.
- Participación en proyectos de investigación.
- Organización de Congresos, Jornadas y Exposiciones.
- Desarrollo de infraestructura de investigación.

C) Criterios de productividad por actividades de gestión universitaria. Se propone la valoración de los siguientes criterios:

- Gestión por actividad sindical en el área de enseñanza universitaria.
- Dirección de programas de investigación.
- Participación en equipos de dirección de Departamentos, Facultades o Rectorado
- Dirección de Institutos de Investigación

PREMIOS A LA LABOR DOCENTE E INVESTIGADORA

La carrera docente e investigadora debe disponer de estímulos adicionales al complemento de productividad, para premiar la especial dedicación de los profesores más destacados. Se propone la creación en todas las universidades de:

- Premio a la excelencia, entendido como un complemento retributivo individual, para compensar una trayectoria de rendimiento extraordinario, destinado a profesores senior, en la etapa final de la carrera docente.
- Premio de reconocimiento a los 25 años de docencia.

INGRESOS POR ACTIVIDAD CON EMPRESAS (artículo 11 de la L.R.U.)

El artículo 11 de la LRU ha posibilitado la captación de recursos por las Universidades y de complementos salariales para el personal docente, si bien de un modo desigual entre Universidades, Centros, Departamentos y Áreas de Conocimiento. Mientras que la mayoría del PDI no ha tenido acceso a esta vía por la escasa relación de su área de trabajo con la industria, algunos Profesores han dispuesto de notables ingresos complementarias sin beneficio para la comunidad universitaria. Hay que destacar que esos ingresos se obtienen por el prestigio que supone la pertenencia a una institución univer-



sitaria y que se utilizan las instalaciones y dependencias de la Universidad en la ejecución de los proyectos. En consecuencia:

- La propia Universidad debe beneficiarse en mayor medida, destinando una parte notable de los proyectos a infraestructuras, creación de un fondo de desarrollo de nuevos equipos de investigación, creación de nuevos laboratorios y dotación de becas en áreas no competitivas a escala industrial.
- Es necesario potenciar la articulación de servicios de la Universidad (a través de las OTT-OTRI) para la captación de recursos y seguimiento de resultados.

Proponemos la creación en las universidades de una Comisión de Seguimiento de la utilización de recursos procedentes de la actividad con empresas.

DIFERENCIAS ENTRE COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Las retribuciones del PDI han experimentado variaciones significativas con la transferencia de las Universidades a las Comunidades Autónomas (CCAA). Si bien siempre se pueden encontrar hechos diferenciales que los justifiquen, las CCAA han intentado aumentar las retribuciones del PDI para suavizar el agravio comparativo con funcionarios propios que tienen mayores salarios a igualdad de nivel y con igual o menor titulación. En general se recurre a un tratamiento singular que el Consejo Social puede por Ley articular, concediendo a profesores en particular complementos por distinción especial en su trabajo. Sin embargo también se recurre a un complemento de equiparación transitorio a través del Consejo Social (Carlos III) de equiparación interna entre PAS y PDI (Universidad País Vasco) o de homologación de salarios con funcionarios de la Comunidad Autónoma (Universidad Pública de Navarra).

Entendemos que estas compensaciones, razonables por otra parte, deben formar parte del componente básico salarial, y que, a igualdad de función deben ser reconocidos a todo el PDI en todas las CCAA. Lo que no excluye que se puedan negociar sobre la masa salarial global aumentos específicos singulares (insularidad, plus por gran ciudad, ...).

JUBILACIÓN Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal funcionario en general experimenta una sensible reducción de las retribuciones en el momento de jubilación, a causa del cálculo de la pensión basado en el Régimen Especial de Clases Pasivas y no en el Régimen General de la Seguridad Social. El cálculo de la pensión depende de los Presupuestos Generales del Estado, que fijan anualmente de modo arbitrario un Haber Regulador para los grupos de funcionarios. El PDI pertenece al grupo A, por lo que todos cobran la misma pensión, que como máximo es de 276.996 pts. mensuales brutas en 1996.

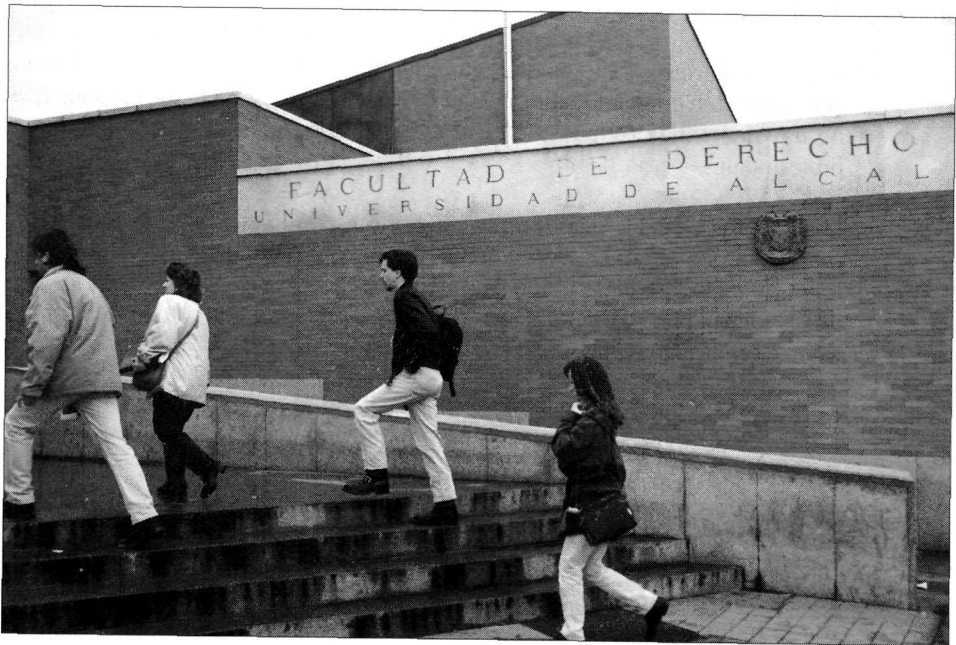
Este problema se agrava cuando no se alcanzan los 35 años de cotización ya que se aplican coeficientes reductores importantes. Dado que el inicio de la carrera docente universitaria es muy tardío, resulta muy difícil alcanzar los 35 años como funcionario en activo.



En consecuencia es de justicia reivindicar una modificación del porcentaje de aplicación del Haber Regulator en Universidad.:

- Reduciendo a 25 el nº de años requeridos para cobrar el 100% del mismo.
- Premiando mayores periodos de cotización para cobrar un 2,5% extra por cada año cotizado por encima de los 25, lo que implicaría modificar el límite máximo decidido para la percepción de una pensión de jubilación.

En lo que se refiere a las pagas extraordinarias, los funcionarios solo reciben sueldo y trienios, excluyendo los complementos, que llegan a suponer el 50-60% del sueldo. Reclamamos que los conceptos retributivos "fijos en su cuantía y periódicos en su percepción" sean englobados a efectos de pagas extraordinarias con lo que lograríamos que se acercaran al importe del salario mensual y que el número real de pagas anuales fuese de 14 y no 13 (12+2 "medias" pagas extraordinarias como actualmente ocurre).



NUEVOS PLANES DE ESTUDIO: OTRA REFORMA NECESARIA

NUEVOS PLANES DE ESTUDIO

La LRU ha posibilitado la modificación generalizada de los planes de estudio sobre la base de la adaptación curricular a las necesidades del mercado de trabajo. Lamentablemente la orientación impuesta por el Consejo de Universidades ha sido economicista, lo que ha limitado gravemente la formación básica en la enseñanza Superior para potenciar una preparación barata y supuestamente especializada. El criterio general de identificación de necesidades de la sociedad en enseñanza Superior con requerimientos del mercado de trabajo se ha revelado inadecuado, máxime en un periodo de dramática destrucción del tejido industrial y social (agricultura, industria, servicios...) y de tendencia al abaratamiento de la mano de obra cualificada.

La reforma ha chocado, por otra parte, con intereses gremiales y corporativistas, de modo que en muchos casos ha predominado el peso de determinados profesores o departamentos a la hora de decidir las materias de los nuevos planes, en detrimento de la necesaria actualización de los currícula.

El resultado es que se ha ampliado profusamente la oferta de titulaciones y se han primado títulos de ciclo corto que en buena medida van a competir con los ofertados por la recién estrenada Formación Profesional Superior. Esta oferta de títulos especializados no ha satisfecho las expectativas de los profesionales formados ni de la sociedad. El mercado de trabajo no ha reaccionado favorablemente tal como reflejan algunos problemas ya detectados:

- * El diseño de nuevos títulos da lugar a algunos currícula que no encuentran acomodo en el mercado laboral. Dicho de otra forma, hay títulos para los que no hay demanda desde las empresas y otros que superponen competencias profesionales.
- * El aumento de las titulaciones de ciclo corto ha resultado paralelo a un incremento del paro en estos profesionales, que se ven desplazados por sus homólogos de ciclo largo. Las empresas pueden jugar a la baja con los salarios por la presión de la bolsa de titulados en paro, y prefieren a los que poseen más formación básica, y mas capacidad de aprender.
- * La diversificación curricular en los planes de estudio a través de las asignaturas optativas no está siendo valorada por las empresas, que tienden a considerar en primer plano el título y la universidad de procedencia, la diversificación curricular ha sido ineficaz, por la escasez de asignaturas optativas provocadas por falta de financiación.
- * El nivel de formación en los nuevos planes es relativamente bajo, en parte por la reducción en el número de créditos y en parte porque no han sido



acompañados por la creación de laboratorios y reducción del tamaño de los grupos. La tendencia al coste cero se ha extendido incluso a planes totalmente nuevos sin previsión de edificios, plantillas y medios docentes, lo que se refleja en la calidad.

En este momento se abre un nuevo debate acerca de la necesaria reforma de la reforma, devolviendo a las titulaciones la componente de formación básica que se les ha arrebatado y dotando a la especialización de unos medios estructurales que la hagan eficaz. Sin duda una relación directa de Facultades y Escuelas con el tejido industrial y social ayudaría a que los titulados combinen formación básica y aplicada en su currículum.

FETE-UGT aboga por la elaboración de un Mapa de Titulaciones a escala de estado, definido por el Consejo de Universidades en colaboración con distintos niveles de la Administración y agentes sociales. Debe estar basado en necesidades de la sociedad en su conjunto a medio y largo plazo y no en interés a corto plazo del mercado de trabajo.

RECONVERSIÓN DEL PROFESORADO

La elaboración del documentos de plantillas del PDI por las distintas universidades junto a la puesta en marcha de nuevos planes de estudio, ponen de relieve la necesidad de adaptar la actividad docente de numerosos profesores.

Los Departamentos tienen potestad para asignar docencia a un profesor en cualquier asignatura ó materia dentro de su área de conocimiento. El problema aparece cuando se pide a un profesor que imparta docencia en materias muy alejadas de aquellas en que se ha formado y conoce en profundidad, lo que puede ocurrir dado el carácter genérico de las áreas de conocimiento. Así, aún actuando dentro de la legalidad, un Departamento podría imponer actividad docente o incluso privar de ella a un profesor, lo que abre las puertas a arbitrariedades que debemos evitar.

De modo general preponemos que en casos en que sea necesaria la reconversión de profesores:

- * Se articule en los estatutos de las Universidades la regulación de asignación de docencia en nuevos planes de estudio, con referencia a la impartición de nuevas materias.
- * Se articule la contratación de profesores con capacidad para suplir las bajas y permisos en los Departamentos.
- * Se negocie una solución no traumática para el profesor.
- * Se conceda una licencia para formación específica en las nuevas materias de docencia.



- * Se considere la posible adscripción a otra área de conocimiento con el acuerdo del profesor, departamentos y centro.
- * Se otorguen becas de formación que permitan una estancia en otra institución, a cargo del presupuesto de la propia universidad.
- * Se solicite la mediación de organizaciones sindicales en la resolución de conflictos específicos que puedan producirse.

FORMACION DE PROFESORADO

La formación del PDI debe ser una actividad permanente en las universidades, orientada a una mejora de su rendimiento y a la adaptación a las cambiantes necesidades de la sociedad. En este sentido reclamamos:

- * *Elaboración de un Plan de Formación plurianual.*
- * *Plan de formación para la promoción del PDI, en particular para el acceso a Titulaciones de segundo ciclo ó Doctorado.*
- * *Información sobre las actividades de formación previstos en el programa anual de formación.*
- * *Acceso gratuito a las actividades formativas y docentes de la Universidad.*
- * *Formación inicial (Profesores Ayudantes) que cubra las técnicas de comunicación, transmisión de ideas, organización grupal, técnicas didácticas y empleo de medios audiovisuales.*
- * *Formación permanente abierta a todo el PDI.*
- * *Planes específicos de adaptación del PDI a nuevas tecnologías.*
- * *Institucionalización del año sabático para el reciclaje en el área propia o aquellas que la universidad considere prioritarias. En el cálculo de las plantillas del PDI debe considerarse un incremento del número de profesores en un séptimo (14'3%) para asegurar las sustituciones en la docencia de los sabáticos.*
- * *Estancias específicas de formación docente en instituciones universitarias de prestigio.*
- * *Financiación para asistencia a Congresos.*



EVALUACIÓN DE CALIDAD: UN MECANISMO DE SUPERACIÓN

La mejora de calidad en el sistema universitario español es uno de los grandes retos que han de ser abordados en el período inmediato si se quiere dar un salto cualitativo en el rendimiento de un servicio público que podríamos considerar estratégico para el desarrollo del país.

En el período 84-92 el objetivo prioritario de la Administración ha sido la reforma legislativa, la transformación de las universidades en instituciones dotadas de autonomía y la creación de nuevos centros y titulaciones para acoger la creciente demanda de estudios universitarios. Desde 1992 entramos en una nueva fase, en la que las prioridades deben reorientarse hacia la adaptación de la formación a las necesidades sociales y mejora de la calidad docente e investigadora.

NECESIDAD DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LAS UNIVERSIDADES

El período 84-94 se ha producido una notable mejora de la productividad científica de las universidades españolas, reflejado en un aumento del número de publicaciones y equipos de investigación, lo que no implica una mayor integración sociedad-universidad en transferencia de tecnología. Lamentablemente no ha habido una mejora paralela equivalente en la calidad docente, que ha sido relegada a un segundo plano.

La calidad de la actividad docente e investigadora debe ser, por tanto, uno de los objetivos clave del próximo período de desarrollo del sistema universitario español.

La evaluación institucional de las universidades debe convertirse en una herramienta básica a la hora de detectar los problemas, analizar las causas que los provocan y desarrollar programas específicos que los corrijan.

Desde el punto de vista investigador una primera evaluación detectará sin duda problemas de descoordinación entre programas, duplicidades, deficiencias en infraestructura, tamaño insuficiente de los equipos de investigación, formación inadecuada, carencias en plantillas de apoyo a la investigación ... Esta primera evaluación permitirá elaborar un plan de choque para proveer a las universidades de condiciones materiales adecuadas para realizar investigación de calidad.

En el área docente los indicadores reflejan una situación más dramática, si cabe. El 50% de abandonos en los estudios universitarios y la duración media de 1 a 3 años por encima de la duración teórica de las carreras son un reflejo de una profunda disfunción de la docencia universitaria. En este área sin duda la evaluación debe tener consecuencias beneficiosas.

Es patente la necesidad de implantar un Sistema de Evaluación de la Calidad (S.E.C.) de la Universidad Pública en España que permita el análisis de factores que disminuyen la calidad, como son: las desigualdades regionales, las diferencias entre universidades



históricas y nuevas, la escasez de recursos materiales y humanos, una mala adecuación entre la oferta de las titulaciones y la demanda de currícula profesionales, la eventualidad del profesorado sin expectativas, pocas posibilidades de insertar a los estudiantes de numerosas titulaciones en el mercado de trabajo, etc.

En la implantación y en el posterior funcionamiento del S.E.C. tienen que participar los Sindicatos, los Estudiantes, el Personal de Administración y Servicios (PAS), el Personal Docente e Investigador (PDI), y los diferentes Órganos de Gobierno y de Representación en la Universidad.

LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO (Quinquenios y sexenios)

Paralelamente al desarrollo de la institución universitaria, desde 1.989 y con carácter retroactivo se han articulado mecanismos específicos de evaluación que han pretendido estimular la calidad docente e investigadora de los profesores evaluados, y por ende, de las Universidades. Estos procedimientos de evaluación, con carácter retributivo, sólo pueden ser aplicados a los profesores que son funcionarios (menos de la mitad del total de profesores que imparten docencia en las Universidades Públicas en España). Cada tramo concedido puede significar aproximadamente un 5% de salario bruto y pueden ser concedidos un máximo de 5 tramos.

Desde un punto de vista institucional están implantados dos procedimientos para evaluar la actividad docente y la actividad investigadora con carácter retributivo. El resultado ha sido polémico en la evaluación de la Actividad Investigadora, puesto que los tramos de seis años de evaluación eran concedidos o no por la Comisión Nacional Evaluadora, cuya composición resultó «clandestina» en cuanto a composición, funcionamiento y aplicación de criterios para la concesión de los tramos solicitados. De hecho se solicitaron tramos por unos 15.000 profesores y fueron presentados unos 5.000 recursos, siendo favorable el dictamen del juez a la mayoría de los recurrentes.

La actividad docente, igual que la actividad investigadora se evalúa por solicitud, voluntaria e individual, de cada Profesor Numerario, para tramos de cinco años y es dictaminada positiva o negativamente por la propia Universidad. En este caso el complemento docente se ha convertido en un nuevo plus por antigüedad, ya que el quinquenio ha sido otorgado con total laxitud de modo generalizado por las Universidades sin realizar ningún tipo de evaluación de calidad docente.

Los mecanismos, en cuya filosofía inicial FETE-UGT estuvo de acuerdo pero no en su aplicación, han dado lugar a graves problemas que se sintetizan en los siguientes apartados:

- * La evaluación docente se ha convertido en un mero trámite, y se ha considerado positiva para todos los profesores, dando lugar a un incremento salarial quinquenal. Las universidades no han utilizado esta evaluación como un mecanismo de mejora real de la calidad docente.



- * La evaluación investigadora no ha dado lugar, por lo exiguo del complemento económico asociado, a una incorporación de profesores a la actividad investigadora de calidad. Por el contrario, entre los profesores que ya investigaban, se ha producido una cierta crispación derivada de los agravios comparativos entre áreas de conocimientos (criterios de evaluación no uniformes), por la falta de transparencia en la evaluación (comités de evaluación de composición no conocida), y por el carácter de excelencia que en general se ha exigido para la concesión de los complementos investigadores (sin que existieran criterios homogéneos públicos).
- * La no concesión de tramos investigadores ha provocado una oleada de recursos resueltos inicialmente a favor de los profesores, obligando al MEC a reiniciar los procesos de evaluación y paralizadas por un recurso de casación en interés de Ley, presentado por la Administración. En esta situación parece necesario que se produzca una negociación de los criterios de evaluación, de modo, que el complemento no sea considerado como de «excelencia» sino como un complemento de productividad que cualquier profesor con dedicación normal a su trabajo pueda conseguir.

PLAN DEL CONSEJO DE UNIVERSIDADES PARA LA EVALUACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES

El Consejo de Universidades decidió en 1.992 poner en marcha un Programa Experimental de Evaluación de la Calidad del Sistema Universitario. Desde entonces, y hasta 1.995, se han incorporado 17 universidades a diferentes niveles con objeto de evaluar titulaciones y áreas de conocimiento por un sistema mixto de autoevaluación y evaluación externa. Paralelamente, durante 1.994-95, 4 universidades se han incorporado a un Proyecto Piloto Europeo, en el que han participado 17 países.

De estas experiencias el Consejo de Universidades ha extraído información básica para la elaboración de un **Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades**, aprobado en Real Decreto 1947/95. Sus objetivos son promover la evaluación institucional de la calidad de las Universidades, elaborar metodologías homogéneas para la evaluación, compatibles con la Unión Europea; proporcionar información objetiva para adoptar decisiones en política universitaria; y facilitar la cooperación y movilidad entre las distintas universidades.

La evaluación abarcará de forma integrada a la actividad docente, investigadora y de gestión de los servicios universitarios, y contemplará una o varias titulaciones a través de una metodología mixta con autoevaluación y evaluación externa, controlada por el Consejo de Universidades.

La respuesta a la primera convocatoria ha sido importante, ya que 46 Universidades españolas se han incluido voluntariamente en el proceso de evaluación. Para nosotros está claro que las evaluaciones internas y externas son necesarias y que pueden aportar



notables mejoras a la calidad tanto de la docencia como de la investigación y gestión de servicios. En definitiva puede mejorar la eficacia global de la institución, si bien creemos que es fundamental implicar en el proceso a los trabajadores (PDI y PAS), a través de las organizaciones sindicales. Por otra parte este plan Nacional, o cualquier otro que pudiera implantarse en las Comunidades Autónomas como desarrollo de éste, no debe en ningún caso traducirse en una mera ordenación de las universidades según índices de calidad, ni en un mecanismo de premio-castigo para coartar la autonomía universitaria. Esencialmente debe servir para detectar las causas de los problemas y para elaborar planes de superación de los mismos con financiación específica, acorde con los objetivos a desarrollar. En particular FETE-UGT estará pendiente de que la mejora de la calidad docente e investigadora no se haga en detrimento de las condiciones de trabajo del personal, docente o no, y que se pongan a su disposición los medios necesarios (formación, medios didácticos, infraestructura,) para contribuir a la mejora de la calidad de la universidad.

MECANISMOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DOCENTE E INVESTIGADORA

Desde FETE-UGT proponemos una serie de mecanismos de actuación para incidir directamente sobre la calidad universitaria. Sin pretender agotar las posibilidades existentes, señalamos de modo especial la necesidad de:

- * Planes de actuación para mejorar la infraestructura e instalaciones para investigación y la docencia, especialmente para el desarrollo de nuevas líneas de investigación y para profesores de nueva incorporación al ámbito docente e investigador, con especial referencia a las Escuelas Universitarias.
- * Estructuración de PADI (Plantillas de Apoyo a la Docencia e Investigación) a partir de las PAS, de modo similar a las existentes en el CSIC o en Centros de Investigación de otros países.
- * Estímulo y potenciación de la formación cultural integral de la comunidad universitaria, que debe ser objetivo básico de la Universidad Pública.
- * Estímulo de la actividad docente e investigadora mediante un único complemento de productividad, evaluado por las Universidades y de contenido económico significativo.
- * Potenciación de una carrera docente con planes de formación del PDI y promoción en base a méritos, sobre la base del rendimiento de los profesores, sin necesidad de nuevas oposiciones.
- * Potenciación del Tercer Ciclo, contabilizando la dirección de Tesis Doctorales y la impartición de Cursos de Doctorado como parte de la carga docente.



- * Reconocimiento retributivo de la Dirección de Proyectos de Investigación que carezcan de asignación salarial, con un complemento específico.
- * Desarrollo de instalaciones comunes universitarias para potenciación de la investigación (Centros de Cálculo, Biblioteca, Bancos de Datos, Departamentos de traducción..., Laboratorios y Grandes Equipos ...).
- * Programas de mejora de la calidad docente, con diseño de nuevos temarios, materiales de enseñanza, medios informáticos y audiovisuales, enseñanza interactiva, sistemas de evaluación...
- * Programas de perfeccionamiento y de reciclaje del profesorado, para incorporación de nuevos programas docentes o nuevas líneas de investigación, y para la actualización periódica (año sabático). Actualmente existe mayor actividad en la formación de investigadores que en la formación de profesionales en la docencia en las Universidades Europeas, ya que generalmente el aspecto investigador se considera prioritario para la formación profesional. Por todo ello se considera necesario un fuerte cambio en la Formación de profesionales para la Educación Universitaria, con el establecimiento de planes de formación como parte del currículum de los futuros profesionales de la educación en la enseñanza superior.
- * Programas de evaluación institucional de las universidades, de los que se derivan programas de actuación, contemplando los aspectos citados en este apartado.
- * Reducción del número de alumnos en clase de teoría y laboratorio.
- * Revisión del grado de experimentalidad de titulaciones, áreas de conocimiento y asignaturas para establecer los grupos de prácticas.

EVALUACIÓN A ESCALA EUROPEA DE LA CALIDAD UNIVERSITARIA

FETE-UGT ha participado activamente en foros europeos en que se ha discutido sobre la implantación de un Sistema de Evaluación de la Calidad de las Universidades Públicas en cada país de la UE, así como la relación entre la calidad, la financiación y la organización de la Enseñanza Superior. Es conveniente la participación sindical en los procesos europeos de revisión y análisis del proceso de evaluación y control externo por expertos, al objeto de homogeneizar los criterios de evaluación y que las conclusiones de la evaluación en distintos países sean comparables entre sí.

Entre los sindicatos europeos existe un temor generalizado, sobre la intención de los Gobiernos de implantar la evaluación para establecer «rankings» y recortar recursos y de vez en cuando repartir algún premio, sin invertir en mejorar la calidad. Existe el peligro de que las evaluaciones sean utilizadas para restringir recursos por funcionamien-



to inadecuado, por lo que deben desembocar en un informe que se haga público entre el Profesorado y el PAS, que permita elevar el nivel de los aspectos no satisfactorios y así mejorar la calidad.

Los Sindicatos deben actuar para no mercantilizar la Universidad y promover que la evaluación sirva para detectar los factores de calidad y que su mejora no sea coercitiva, ni sirva de excusa para suprimir, sino que sea el motivo de activar recursos para mejorar.



LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EL DESARROLLO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO

CONSEJO DE UNIVERSIDAD Y CONSEJO INTERUNIVERSITARIO

Nuestra presencia en el Consejo de Universidad y Consejos Interuniversitarios de las CC.AA. sigue siendo una de nuestras reivindicaciones históricas, que adquiere especial relevancia en un momento en que el proceso de transferencias está prácticamente culminado. Es preciso diseñar desde FETE-UGT una estrategia que nos permita hacer realidad este reto.

No hace falta demasiada argumentación para entender que, siendo el Consejo de Universidades el máximo órgano de ordenación, coordinación y planificación de la Enseñanza Superior en nuestro país, nuestra presencia en el mismo se hace imprescindible como mecanismo de aportación de nuestro modelo al desarrollo del sistema universitario español.

PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

FETE-UGT apoya decididamente la Evaluación de Calidad, si bien reseña algunos problemas que pueden presentarse en su realización y en la toma de decisiones posterior.

Creemos necesario que las Organizaciones Sindicales estén presentes en el proceso, a nivel europeo y nacional. En el caso español la presencia sindical es necesaria tanto en la planificación general (a través del Consejo de Universidades) como el desarrollo en las Universidades (participando en los Comités de Evaluación). En el Consejo de Universidades reclamamos nuestra presencia para poder participar en el Comité Técnico cuyas funciones serían: Aprobar los protocolos, guías y normas técnicas para la evaluación; evaluar la adecuación y viabilidad de los proyectos presentados por las universidades; organizar la formación y preparación de evaluadores de las universidades; proponer los evaluadores externos que participen en cada proyecto; aprobar un informe sobre cada evaluación; y someter al Pleno del Consejo un informe anual sobre los resultados de las evaluaciones de las universidades.

En cada universidad es el Comité de Evaluación quien debe emitir el informe de autoevaluación, que debe incluir una descripción de las unidades evaluadas, sus objetivos, recursos, calidad, puntos débiles y fuertes y propuestas de actuación para la mejora de la institución. FETE-UGT entiende que el Sindicato debe formar parte de estos Comités de Evaluación, para estimular la contribución del PDI, PAS y estudiantes a la recogida de información y para salvaguardar los intereses de los trabajadores ante cualquier modificación de sistemas de funcionamiento, organización interna, reclasificación de puestos de trabajo o reconversión de funciones docentes e investigadoras a que hubiere lugar.



En el control externo del proceso de evaluación que realizará la sociedad, a través de agentes y órganos representativos es evidente que la participación sindical con voz y voto es imprescindible.

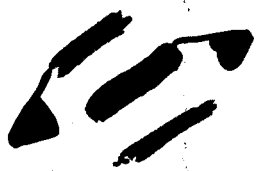
Los miembros de la comunidad universitaria deben poseer el tiempo necesario para participar en el proceso de evaluación de la calidad. La determinación del mismo debe ser negociada con los Sindicatos.

ACCIÓN SINDICAL EN LAS UNIVERSIDADES

El lugar que los sindicatos deben ocupar en la estructura de las universidades debe ser regulado de modo específico para ofrecer una vía clara de participación en los debates y toma de decisiones de los Equipos de Gobierno. De hecho nuestra aportación es tanto reivindicativa (defensa de los trabajadores de las Universidades), como constructiva, para la puesta a punto de la Universidad de calidad que precisamos. Por ello se debe regular nuestra participación en varios niveles:

- Presencia en la Comisión Nacional de Acreditación
- Presencia en los Comités de Evaluación de Calidad del Consejo de Universidades.
- Presencia en Juntas de Gobierno de la Universidad
- Creación de Mesas de Negociación de Universidad
- Presencia en las Comisiones de Contratación y Concursos de acceso al CPU
- Presencia en Comisiones de concesión de Productividad y Promoción del personal de las Universidades (PDI, PADI)
- Presencia en los Comités de Evaluación de Calidad de las Universidades





FEDERACIÓN DE
TRABAJADORES
DE LA ENSEÑANZA

FETE-UGT