

## NUESTRA PROPUESTA DE CARRERA DOCENTE

La propuesta de carrera docente que se plantea a continuación se debe entender en el marco de un Estatuto del personal de las universidades negociado con los sindicatos y posterior a la nueva Ley de Universidades. La nueva Ley debe evitar reglamentar plazos o procedimientos (acceso, retribuciones,...) que deben ser objeto de ese Estatuto que se tendrá que modificar cuando tengamos experiencia en la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior y conozcamos con precisión su incidencia en las condiciones de trabajo del personal de las universidades). Una Ley reglamentista hace inviable, en la práctica, cualquier modificación de la misma.

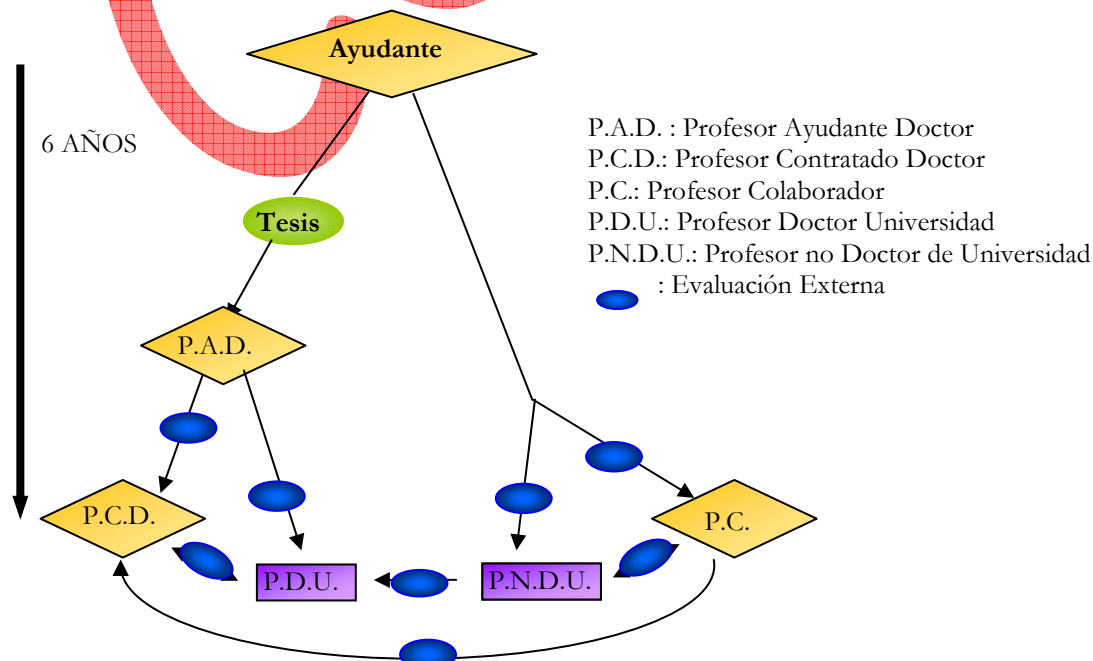
### PROFESORADO EN FORMACIÓN: AYUDANTE

- En ningún caso se debe utilizar a este profesorado como mano de obra barata.
- El proceso de selección debe permitir que se seleccione al mejor candidato/a.
- El periodo de formación-inestabilidad (como ayudante) no debe de superar los seis años, ampliables en dos mediante negociación colectiva en el ámbito autonómico.
- Se facilitará la conciliación de la vida laboral y familiar con periodos no computables.
- Los primeros años deben dirigirse a la obtención del doctorado (3-4 años) y a iniciar la formación docente.
- Una vez alcanzado el grado de doctor se debe completar la formación docente e investigadora y se deben aumentar las retribuciones cambiando el contrato a profesor ayudante doctor.
- La carga docente en ese periodo de formación, especialmente en la etapa predoctoral, debe ser sensiblemente inferior a la del profesorado permanente.
- Si al final del plazo no se ha terminado el doctorado, pero hay razones justificadas, se podrá conceder una prórroga por un periodo razonable para terminarlo.
- Excepcionalmente, el periodo de formación del ayudante (en algunas áreas y/o titulaciones) puede ser fundamentalmente docente y no exigirse la tesis doctoral.
- No se exigirán requisitos de movilidad o desvinculación aunque se deben emprender acciones positivas para estimular, financiar y favorecer la movilidad que, en todo caso, será un mérito en los procesos de acreditación o evaluación.

### PROFESORADO PERMANENTE

- Una vez alcanzados los objetivos del proceso de formación, el profesor o profesora deberá promocionar a una plaza estable.
- Las CC.AA. determinarán en su territorio el modelo de estabilidad: funcional o mixto (funcional o laboral, indistintamente).

El esquema de la carrera docente sería el siguiente:



## Profesorado laboral

Proponemos dos figuras contractuales estables: Profesor Contratado Doctor (PCD) y Profesor Colaborador (PC). En el ámbito de la negociación colectiva podrán contemplarse distintos niveles dentro de estas dos figuras.

- Una vez alcanzados los objetivos del proceso de formación, y previa evaluación externa positiva de ese periodo, se debe pasar a un contrato laboral permanente como PCD o a concursar a una plaza de PDU (según el modelo elegido).
- Si la evaluación no es positiva, pero hay razones justificadas, se podrá conceder una prórroga por un periodo razonable para completar la formación. No obstante, si se obtiene la acreditación correspondiente, se podrá pasar a un contrato permanente como PC o se podrá concursar a una plaza de PNDU
- Excepcionalmente, el periodo de formación del ayudante (en algunas áreas y/o titulaciones) puede ser fundamentalmente docente y no exigirse la tesis doctoral. En ese supuesto, una vez alcanzados los objetivos del proceso de formación, y previa evaluación externa positiva de ese periodo, se debe pasar a un contrato laboral permanente como PC o concursar a una plaza de PNDU
- Los PC que obtengan la acreditación para PCD promocionarán a esa figura.

## **PROFESORADO FUNCIONARIO**

- Proponemos dos cuerpos de profesorado funcionario:
  - Profesorado No Doctor de Universidad (PNDU)
  - Profesorado Doctor de Universidad (PDU)
- Para permitir la realización de una carrera profesional, proponemos la existencia de distintos niveles en cada cuerpo asociados a diferentes complementos de destino (cd).  
Para el cuerpo de profesorado doctor proponemos tres niveles:
  - ✓ Nivel 1 (acceso): cd 28
  - ✓ Nivel 2 (promoción): cd 29
  - ✓ Nivel 3 (máxima posibilidad en la carrera): cd 30Para el cuerpo de profesorado no doctor proponemos dos niveles:
  - ✓ Nivel 1 (acceso): cd 26
  - ✓ Nivel 2 (promoción): cd 27
- **Acceso, promoción y tribunales.**
  - ✓ El acceso a cualquiera de los cuerpos de profesorado funcionario requiere la acreditación previa (externa) y la convocatoria por la universidad de una plaza a concurso libre.
  - ✓ El acceso es siempre al nivel 1, aunque se puede promocionar a otros niveles si se dispone de la acreditación correspondiente.
  - ✓ El procedimiento de acceso debe constar de una primera fase de acreditación y una segunda de oposición en cada universidad.
  - ✓ Se debe permitir que las universidades puedan convocar tres tipos de concursos para personal funcionario:
    - a) Acceso libre entre acreditados/as para cubrir plazas vacantes en la RPT. A estos concursos también se pueden presentar el personal funcionario del mismo cuerpo y nivel o superior.
    - b) Concurso de traslados entre personal funcionario del mismo cuerpo y nivel o superior para cubrir plazas vacantes en la RPT.
    - c) Concursos de promoción interna, para el personal funcionario del cuerpo de profesorado no doctor que aspiren a promocionarse al cuerpo de profesorado doctor. A esta última convocatoria sólo se podrían presentar el personal funcionario de esa universidad que hubieran obtenido la acreditación para la plaza convocada.
  - ✓ Dentro de un cuerpo, el cambio de nivel se hace por méritos tras superar una evaluación externa (acreditación). Por tanto, la promoción no depende de las plazas vacantes sino de los méritos de cada persona.
  - ✓ El paso del cuerpo de profesorado no doctor al de profesorado doctor se debe realizar por promoción interna horizontal (los dos cuerpos son del grupo A) previa acreditación de los méritos por evaluación externa.

- ✓ Los tribunales deben contar con presencia sindical y deben estar formados por especialistas designados/as por sorteo. Los criterios de acreditación deben ser claros, negociados con los sindicatos representativos, públicos y autoevaluables. Las resoluciones deben ser motivadas.

## TRANSITORIAS

- Paso automático de los/as actuales contratados/as temporales (LRU o LOU) a las nuevas figuras de profesorado para las que reúnan los requisitos.
- Integración de los actuales cuerpos docentes en las nuevas categorías atendiendo a los requisitos de titulación. En concreto:
  - Los/as actuales TEU deben pasar al nivel 2 del cuerpo de PNDU.
  - Los/as actuales TEU doctores deben pasar al nivel 1 del cuerpo de PDU.
  - Los/as actuales TU/CEU deben pasar al nivel 2 del cuerpo de PDU.
  - Los actuales CU deben pasar al nivel 3 del cuerpo de PDU.
- Una vez eliminado el procedimiento de habilitación, la Ley debe contemplar la posibilidad de que el actual profesorado con contrato laboral indefinido se pueda integrar en los cuerpos de funcionarios/as.