

INFORME PRELIMINAR ANTEPROYECTO LOSU 21/09/2021

El Anteproyecto se ha elaborado sin ningún proceso de negociación con los Sindicatos representativos.

El hecho de no contar con una memoria económica, ni el aval de la supresión de la tasa de reposición, merman las posibilidades reales de su aplicación.

Las intenciones de la exposición de motivos no se corresponden con el desarrollo del articulado, como reflejamos en las siguientes reflexiones.

1.- AUTONOMÍA Y GOBERNANZA

Reducir en número la composición del claustro no supone un incremento o apoyo ni de la gobernanza ni de la democracia de los órganos de representación y gobierno en la universidad, si no va acompañado de otras medidas que garanticen una mayor participación en la toma de decisiones. El claustro debe representar a la comunidad universitaria, no al equipo de gobierno. Si en el reparto se asegura un porcentaje que dependa del total del colectivo, esto chocará con los deseos expresados durante décadas por el PAS en el sentido de aumentar su representación.

En caso de que existan varios campus en la universidad hay que asegurar su representación en el Claustro. Las elecciones de representantes del Claustro en el Consejo de Gobierno se tendrían que llevar a cabo por y entre los propios miembros de cada uno de los sectores elegibles. Las universidades deberían garantizar una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

El sistema alternativo de elección del Rector en el que este se elige mediante un órgano específico, (10% estudiantes, 10% PAS, 50% PDI, permanente o temporal, ya que no se especifica y 30% personas externas que, podrán ser empresarios, pero no representantes sindicales), tal y como está la política en España y en las Autonomías, será un magnífico caldo de cultivo para que el gobierno de España y los distintos gobiernos autonómicos intenten poner personas de su ideología o confianza, pasando así de la manida endogamia, en la que UGT no cree, a la politización del sistema.

La pretendida apertura hacia los Titulares de Universidad al rectorado, con el objetivo de romper la brecha de género, se cierra en cierta medida con la exigencia de 4 años de experiencia de gestión en cargo unipersonal, y la posesión de tres sexenios y tres quinquenios, circunstancia esta que debería suponer haber conseguido ser Catedrático/a de Universidad y que deja bien a las claras las condiciones draconianas que exige ANECA si con ese bagaje no se es ya Catedrático/a de Universidad. Si se añade que un Titular de Universidad elegido como rector no podrá presentarse, durante su mandato de 6 años, a plazas de Catedrático/a de Universidad ¿Quién querrá presentarse a rector/a siendo Profesor/a Titular?

Respecto a la duración de un único mandato de 6 años, no tenemos nada que objetar, pero hay que tener en cuenta que, si lo que se pretende es desarrollar proyectos, presupuestos, marcos de actuación con carácter plurianual, esta limitación en mandato único, podría tener como consecuencia no llevar a cabo de manera efectiva dichos proyectos.

El rector tiene ahora entre sus funciones la prerrogativa de contratar personal eventual (art. 12 EBEP, de confianza). Esta concesión debe ser negociada con los representantes

sindicales e incluir el puesto en la RPT con una descripción exacta de las necesidades, requisitos y condiciones.

Pero sin duda, la prerrogativa suprema que se concede al Rector de elegir a los Decanos/as y Directores/as (entre una terna elegida por la facultad), no favorece la democratización de las estructuras universitarias, sino que la empeora. Democratización y gobernanza supone también independencia y si el rector elige a los Decanos/as dicha independencia queda en entredicho.

Con respecto al nombramiento de Secretario o Secretaria General, en el caso de que sea un miembro del Personal de Administración y Servicios no se entiende el requisito de exigir que ostente el título de doctor.

Tampoco queda claro la elección de los Directores y Directoras de Departamento, que se elegirán por sufragio universal ponderado de entre los miembros del departamento. ¿Por qué ponderado? ¿Miembros del Departamento o miembros del Consejo de Departamento?, ¿Puede ser elegido cualquiera? ¿Incluido un profesor asociado? Imaginamos el caso de una elección para seis años con un contrato temporal de un máximo de tres o cinco años.

Se establece que un 10% de miembros del Consejo de Gobierno sean miembros del Consejo Social. Creemos que es complicado, ya que estos, además de sus funciones en el Consejo Social (CS) ¿deberán leerse todo lo del Consejo de Gobierno, asistir a las comisiones del Consejo de Gobierno y presentar propuestas al plenario del Consejo de Gobierno? UGT cree que tienen bastante trabajo con asistir a las propias comisiones y a los plenarios del Consejo Social. Actualmente la mayoría de los miembros del CS que representan a las instituciones raramente asisten a las comisiones del CS y simplemente asisten al plenario (y en la mayoría de los casos asisten sin conocer en profundidad los temas y votan lo que vota la mayoría o lo que les dictan grupos de presión externos). En este mismo sentido, parece que las ideas de Montesquieu sobre la separación de poderes se diluyen como en otros muchos casos en este Anteproyecto de Ley, ya que el Consejo Social es juez y parte en el Consejo de Gobierno.

La ultra mencionada democracia por fin la vemos en la regulación del Consejo Social, ya que ahora su presidente será nombrado por sus propios miembros, cuando antes lo nombraba la CCAA correspondiente, eso sí, deja su regulación a las CCAA, y en principio no establece participación alguna de los estamentos universitarios (Gobierno, trabajadores y alumnos) en su composición de 20 personas ni obligación a la Universidad de cubrir sus necesidades de funcionamiento.

Respecto al Consejo de Facultades y Escuelas, si la representación estudiantil es como mínimo del 25%, teniendo en cuenta que la mayoría corresponde al PDI permanente (50%) quedaría para el PAS y el PDI no permanente el 25% restante y en consecuencia ocurriría lo mismo que en el Claustro, que seguramente sería el PAS el estamento más perjudicado.

En el Consejo de Departamento nos encontramos con la misma casuística, la representación estudiantil debería ser de un total del 15% por los mismos motivos dichos anteriormente, pero como las competencias del Departamento son muy diferentes a la misión de las Facultades y Escuelas, los estudiantes de doctorado deben tener un peso específico. Todos sabemos que, hasta ahora, la participación del PAS en los Consejos de Departamento es testimonial, lo que debe corregirse, y además en el texto se olvidan otras estructuras como secciones departamentales, unidades docentes, etc.

El Director o Directora de la escuela de doctorado será elegido por el Rector entre el PDI vinculado a la Universidad y no se especifica que sea doctor, solo se matiza esta situación cuando se elige entre investigadores doctores externos. Esto muestra una dejadez en la redacción del Anteproyecto que se ve a lo largo de este, llegando a ser clamorosa esta dejadez cuando se olvida de la situación de Titulares de Escuela Universitaria, Catedráticos/as de Escuela Universitaria, Profesores/as Colaboradores/as, suprimidos sin disposiciones transitorias.

2.- FINANCIACIÓN

No tenemos nada que objetar a las posibilidades de financiación por el sector privado que especifica la Ley, si bien, en su momento los convenios que se firmen deberían ser auditados, de forma que no sean abusivos para las Universidades.

La programación plurianual choca con la aprobación de los presupuestos y la liberación de los mismos por parte de las CCAA

En las adicionales debería haber alguna que estableciese que porcentaje del PIB pretende el Ministerio dedicar en un futuro no muy lejano

3.- ESTRUCTURAS

Aunque en algún punto del articulado se mencionan los Campus, la Ley olvida mencionarla como una estructura más de las Universidades en su artículo 16.

Habría que indicar explícitamente que las unidades de igualdad serán las encargadas de elaborar Planes de Igualdad y que la defensoría universitaria no estará sometida al mandato imperativo de ninguna instancia universitaria.

4.- RPT

La Ley debería fijar un desarrollo legislativo, con una orden sobre Relaciones de Puestos de Trabajo y su obligatoriedad, ya que en algunos casos, las Universidades que se molestan en tenerla, lo que tienen es un simple catálogo de puestos.

Se debe dejar claro, que los puestos que quedan vacantes indefinidamente (renuncia, jubilación, fallecimiento) deben ser sustituidos inmediatamente por un interino hasta que sea cubierta y no por otra figura mucho más barata.

Sobra decir, que los Sindicatos, por imperativo legal, tienen que formar parte de las comisiones negociadoras de las RPTs.

5.- PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Consideramos que es mejor la redacción de la Ley vigente para el **artículo 75.1**, ya que nos preocupa la implicación que pueda tener en el personal de las Fundaciones. Y respecto a la especialización de los sectores de trabajo, también consideramos que es mejor no establecer una lista tasada.

No entendemos porqué a los laborales no se les **aplica el EBEP**, en aquellas cuestiones que les sea de aplicación.

Deberían explicar los motivos de establecer esta **clasificación** entre personal técnico, personal de gestión y personal de administración y servicios. Personalmente lo dejaría solo en Administración y servicio.

Faltaría alguna referencia al **Teletrabajo**. Es una realidad que no puede obviar la ley.

Aseverar que el personal técnico, de gestión y de administración y servicios, funcionario y contratado, tiene derecho a la **participación**, libre y significativa en el diseño, implementación y evaluación de la política universitaria, y el derecho a su representación en los órganos de gobierno y representación de la universidad, de acuerdo con lo dispuesto por la esta Ley y los Estatutos de las universidades, suena muy bien, pero no corresponde con los porcentajes de voto ponderado que estipulan otros artículos de esta misma Ley.

La provisión de puestos mediante concurso podría entenderse para escalas técnicas y superiores, pero los puestos base deberían ser por **oposición y/o concurso-oposición**.

Además, del Estado y las Comunidades Autónomas, también las Universidades, podrán establecer programas de **incentivos** para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios, vinculados a sus méritos individuales y a su contribución en la mejora de la actividad que desempeña en relación con la docencia, la investigación, la transferencia del conocimiento o la gestión y prestación de servicios especializados.

6.- PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

Los cambios normativos que se proponen conllevan la necesidad de un nuevo Real Decreto que regule las retribuciones del personal docente e investigador.

Se sigue obviando la regulación de las condiciones del PDI civil de los **Centros Universitarios de la Defensa**. Si bien, el Art. 57, sobre “Personal de cuerpos docentes universitarios que ocupen plaza vinculada a servicios asistenciales de instituciones sanitarias”, se menciona, sin definir nada en absoluto, al PDI sanitario de la Defensa.

De nuevo aplaza a un año la elaboración del **Estatuto del PDI**, y se adelanta al futuro Estatuto regulando aspectos propios del mismo, como la dedicación o la promoción del profesorado universitario. Debe aparecer en el artículo correspondiente que el desarrollo del EPDI se realizará a través de la Mesa de Negociación de Universidades participada entre el gobierno y las organizaciones sindicales representativas y se finalizará en el plazo de un año inaplazable.

No se habla de la **Carrera Horizontal** y no se regula la vía de conexión entre la vía laboral y la funcionarial.

Se abre una **incertidumbre legislativa**. Al dejar ciertas figuras del profesorado laboral a expensas del desarrollo legislativo autonómico podría provocar una desarmonización territorial, arrastrando un esfuerzo legislador en nuevas Leyes Autonómicas, Convenios Colectivos y creación de agencias.

Respecto a los **programas de formación** permanente del profesorado y del personal investigador en las tareas de docencia, investigación, transferencia del conocimiento e innovación, el artículo debe reflejar obligatoriedad para la Universidades.

No consideramos que esta Ley pueda solucionar los problemas de **precariedad** existentes en este colectivo por las siguientes razones:

Celebramos el aumento del porcentaje de PDI Funcionario al 55%, pero la **reducción de la temporalidad** del 40 al 20% nos parece insuficiente, ya que si sumamos el profesor asociado de ciencias de la salud, los predoctorales y los investigadores a Capítulo VI, el porcentaje, que no cumple con los acuerdos firmados por este Gobierno de reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas, se verá incrementado. Las Universidades, como cualquier Administración Pública, están sujetas a los acuerdos para la reducción de la temporalidad entre su personal al 8%.

No todas las CCAA cuentan con **agencias de acreditación**, y eso es una desventaja para las personas que están haciendo carrera docente en estas CCAA.

Debemos remarcar el olvido de los actuales **Titulares y Catedráticos de Escuela Universitaria y los Colaboradores** permanentes: o bien se les incluye una transitoria o bien no se derogan los preceptos que regulan el régimen de extinción de la figura en la actual Ley de Universidades.

La figura transitoria del **Profesor No Doctor**, que un principio parece acoger a todas aquellas figuras actuales alegales que necesitan un acceso a la carrera permanente y estable, es idéntica a la figura del **Ayudante** (figura que queda suprimida), con la salvedad del requisito de experiencia en docencia en Universidad Pública. El Ayudante no ha sido una figura transitoria, sino que se podía recurrir a ella en todo momento, sin embargo, no ha sido utilizada por las Universidades, porque es más barato el falso asociado. Parece que esta figura se utilizará de nuevo como opción barata de contratación.

Por otro lado, la eliminación de la figura del Ayudante, y la transitoriedad de 3 años de la figura del PCND, nos lleva a preguntarnos cómo será dentro de 3 años el acceso a la carrera, ¿sólo accederán predoctorales con ayudas públicas y aquellos que se puedan financiar de forma privada un doctorado? Sin pretenderlo se corre el riesgo de crear un sesgo en el perfil de ese nuevo profesor/a universitario/a: solo podrán acceder aquellos que sus departamentos y grupos de investigación apoyen tanto para el acceso a la carrera docente como para la realización de estancias financiadas. Los departamentos o titulaciones que tienen muchos estudiantes y escaso personal a jornada completa estarán asimismo discriminados.

La regulación de los **Ayudantes Doctores** mejoraría sus condiciones actuales, al imponer un máximo de horas docentes y elevar la duración de su contrato a 6 años (y 1 más si en 6 años no han conseguido la acreditación a figura permanente). Pero ahora, además de la acreditación, deberán pasar una evaluación intermedia que diseñarán las propias Universidades. ¿Para ser contratado como Ayudante Doctor, hay que estar acreditado previamente? ¿Cómo y quién realiza la evaluación intermedia?. Debe quedar claro en la futura ley que para el acceso a esta figura no debe existir una acreditación previa.

Es la figura del tenure track disfrazada y desmejorada por la necesidad de acreditación a figuras estables.

No se les reserva ningún porcentaje en los concursos a cuerpos docentes o figuras permanentes y además, los actuales Ayudantes Doctores que tengan la acreditación para PCD, tan sólo se les respetará esta acreditación para pasar a Titular Laboral durante tres años, es decir, si su plaza no se convoca en ninguna Universidad, perderán

esta acreditación y tendrán que volver a presentarse a otra, lo que no es ajustado a derecho, ya que las condiciones de su acreditación cuando la obtuvieron era permanente.

De la carrera profesional que define este Anteproyecto, desaparece la figura del **Profesor Contratado Doctor**, única figura del colectivo de PDI laboral con plena capacidad docente e investigadora de carácter permanente y que en el marco de conjunto de figuras del PDI L, es la única que se puede considerar digna. No sólo desaparece de esta nueva carrera profesional, sino, lo que es más llamativo es que no se tenga en cuenta en ninguna de las disposiciones adicionales ni transitorias.

El hecho de dejar en el ámbito de las CC.AA la posterior regulación de una figura contractual permanente, no garantiza que en el caso de aprobarse esta Ley en los términos en que está escrita, los derechos y condiciones laborales, así como la promoción del colectivo se puedan seguir manteniendo, como ocurre con todas las categorías laborales a extinguir en cualquier reforma legislativa.

Desde el Ministerio se debe dejar claro qué se pretende hacer con esta figura. Dada la importancia en número de este colectivo en toda la Universidad Española no se puede permitir este pretendido olvido.

Según está redacción, o mejor, según la falta de ella, ya que en ninguna disposición se regula la transformación hacia una nueva denominación o la permanencia de la misma, se podría dar el caso de generar limbos legales desde que la Ley entre en vigor hasta que las CCAA regulen tanto su situación como las figuras de contratación permanente.

Así mismo, la Ley debería reconocer y dar respuesta a la figura de **PCD Interino**, que como consecuencia de la crisis económica y las limitaciones de la tasa de reposición se han venido convocando en diferentes universidades españolas. En el caso de los PCD que prestan servicios en la UNED debería concretarse quién va a regular esta figura.

Respecto a las acreditaciones vigentes, si te presentas a Titular de Universidad en el plazo de 3 años con la actual acreditación, no te exigen la estancia. Esto es correcto, pero mientras que haya tasa de reposición las acreditaciones anteriores deberían permanecer vigentes.

UGT considera que esta decisión conllevará una deshomogenización del sistema, que dificultará los concursos de traslados y la movilidad en general, por no hablar de las diferencias territoriales respecto a las condiciones laborales.

Para el acceso al cuerpo de Titulares, se exige una **estancia** única de mínimo nueve meses o varias estancias que acumuladas sumen al menos nueve meses en universidades y/o centros de investigación, españoles o extranjeros, distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral. En este caso, hay que tener en cuenta una casuística, que afecta a día de hoy a muchos trabajadores: Aquellos que no han realizado esta estancia en los inicios de la carrera, y que hoy tienen un contrato indefinido, pero no se han acreditado a la figura todavía, normalmente tienen unas circunstancias en la que es muy difícil, por conciliación, realizar dicha estancia, por lo que pedimos, que este requisito se mantenga como mérito, tanto en la acreditación a dicha figura como en los concursos públicos y no como una exigencia.

Se endurecen las condiciones para acreditación a TU y sigue sin reconocerse el derecho a la carrera horizontal, que debería figurar expresamente en el anteproyecto.

Los **Profesores/as Asociados/as**, uno de los colectivos con más precariedad por el mal uso de la figura por parte de las universidades, vuelven a quedar en el limbo de los justos, su desregulación vuelve a ser idéntica a la anterior, con la excepcionalidad de poder acceder a un contrato de dos años y que en caso de pérdida de actividad profesional se podrá prorrogar el contrato con la misma duración del contrato anterior, y nunca excediendo dos cursos académicos.

Al menos, la duración del contrato de Profesor Asociado debería ser la de un curso académico para garantizar la evaluación de la asignatura tanto la ordinaria como la extraordinaria.

Asimismo, el texto debería aclarar si la renovación del contrato que menciona se realizaría de manera automática y sin limitación temporal.

Consideramos que esto es polémico porque hecha la ley, hecha la trampa: yo me doy de alta para justificar mi contrato y después me doy de baja y puedo estar ahorrándome la cotización de autónomos durante dos años y esta es la realidad práctica de lo que ocurre hoy por hoy. Con esto solo se fomenta la precariedad.

El texto propone un máximo de horas de dedicación para los profesores asociados de 120 horas anuales. Esto supone la transformación y desaparición de las diferentes modalidades de contratación de PA como PA 6+6 (180h).

Se crea una figura de **Profesores y Profesoras Sustitutos/as** que tampoco es nada nuevo, mejor denominarlos Interinos, ¿Por qué no llamarlos interinos o interinas?. Si existe una RPT estas plazas están dotadas y deberían ser sustituidas por un interino que cumpliera con las condiciones que esta plaza comporta.

Esta figura tan solo podría funcionar en una universidad con dotación plena de plantilla y cubiertas sus necesidades docentes.

En caso de mantener la figura tal y como viene regulada en el Anteproyecto habría que especificar que tendrán el mismo salario y consideración que la persona a la que sustituyen, o se convertirán en los grandes explotados y bolsa de precarios. Además, habría que indicar que la forma de su contrato se ajustará a derecho.

Se debe dignificar, asimismo, esta figura, teniendo las mismas posibilidades de acceso que otro PDI universitario, en la investigación, gestión y acción social.

Los cambios en la regulación de los **Profesores Visitantes**, que actualmente se encuentran en una situación de precariedad e inestabilidad, por el mal uso que se ha dado de la figura, lo que supone, de hecho una bolsa, en algunas universidades, de precariedad e inestabilidad, pero la duración máxima de un año, si no se establece un cambio de contrato o se reconocen sus derechos de entrar en la carrera profesional (promoción y estabilización), qué va a ocurrir con ellos? ¿Se les echa a la calle después de un año? ¿Y con los actuales visitantes tres años y a la calle?

Respecto a los **Profesores Distinguidos**, si al finalizar el contrato, estos profesores cumplen con los criterios de calidad docente e investigadora que se exija para figuras permanentes, habría que darles la oportunidad de adquirir la plaza en las mismas condiciones de promoción que el resto de figuras.

7.- OTROS ASPECTOS

En general, se puede decir que la **Memoria del Análisis de Impacto Normativo** de la futura Ley pone en entredicho el alcance de la nueva ley, dado que en este documento se reconoce explícitamente que: Este anteproyecto de la LOSU incluye medidas que no implican obligatoriedad y su cumplimiento estará condicionado por el criterio político de estas Administraciones, haciendo difícil en algunos casos la valoración de su impacto presupuestario.

Obvia la **Negociación Colectiva**, todos los aspectos recogidos en esta Ley, considerados como Materias Objeto de Negociación (art. 37 del EBEP), deberán ser tratados por los procedimientos de Negociación Colectiva con los representantes de los trabajadores, a través de las Mesas de Negociación de Universidades Estatal, Autonómicas y de cada Universidad, de acuerdo con nuestro Ordenamiento Jurídico (EBEP, Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos). ¿Qué ocurre con la constitución de la Mesa de Universidades?

La Exposición de motivos explica que la Ley ha contado con trámites de consulta previa y audiencia e información públicas, con informes emitidos por el Consejo de Universidades, la Conferencia General de Política Universitaria y el Consejo de Estudiantes Universitarios del Estado. Es decir, se han consultado todos estos organismos y no dice nada de los representantes de los trabajadores ¡Los Sindicatos Mayoritarios!. Hay cuestiones importantes que deben ser objeto de negociación y no solo de consulta. No ha habido negociación como tal, ya lo hemos denunciado y siempre se lo hemos recordado en todas las reuniones mantenidas.

En general en el texto se trabaja mucho la **perspectiva de género**, aunque sin mencionar a los Planes de Igualdad que por ley son obligatorios y en donde se recogen gran parte de las medidas que en relación a la igualdad aparecen en el articulado. Adolece de la perspectiva intergeneracional que es la que aseguraría la sostenibilidad de titulaciones y proyectos. Debería establecer la obligación de las Universidades de elaborar protocolos contra el Acoso Laboral y de Acoso Sexual. Se echa de menos un tratamiento más extenso e inclusivo en los temas de **atención a la discapacidad**.

La Ley habla continuamente de cambio climático, cuando el problema está en el **calentamiento global**. Hay que vincular la Universidad Pública con el desarrollo sostenible en cumplimiento de los ODS y sus metas cara a 2030.

La Ley no menciona ningún aspecto relativo a la Prevención de Riesgos Laborales. Debería establecer la obligación de las Universidades de realizar cada 4 o 5 años una **Auditoría Externa en PRL**. Es obligatorio en la AGE pero en el resto de administraciones no. Si se realizara esto se evitarían muchos problemas. Las Universidades no quieren, pero creo que sería un gran logro si lo conseguimos.

Como aspectos positivos del Anteproyecto destacamos la **derogación del Real Decreto Wert** (Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo), en lo relativo a la Universidad y la obligatoriedad de que las Universidades dispongan de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT).