

Notas sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)

Introducción

El pasado 31 de agosto de 2021 el Ministerio de Universidades llevó al Consejo de Ministros el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) cuyo texto íntegro se encuentra disponible en la propia web del Ministerio¹ desde el día 3 de septiembre de 2021. En este informe queremos resaltar algunos de los aspectos que nos parecen más relevantes sobre el texto del APL y distintas noticias publicadas en prensa al respecto.

En ciertos aspectos, nos felicitamos que se atiendan algunas peticiones, como ofrecer una mayor **estabilidad laboral** aumentando el porcentaje de profesorado funcionario y reduciendo el profesorado con contrato temporal (art. 51.3 y 51.4), o que se pongan en marcha medidas para **luchar contra el fraude y la endogamia** con la designación por sorteo de la mayoría de miembros externos al centro en las convocatorias de plazas públicas (art. 58.3).

En otros aspectos, sin embargo, consideramos que las disposiciones de este anteproyecto de ley (APL) son insuficientes. Desde FJI-Precarios venimos reclamando desde hace años la elaboración de un **Estatuto del Personal de Investigación** que defina claramente y además blinde los derechos laborales del sector de la investigación científica, especialmente en la etapa postdoctoral (tal y como ocurre con el sector predoctoral, que tiene su estatuto propio). Este APL sólo menciona brevemente en su disposición final sexta la futura aprobación de un estatuto del PDI, en el cual no sabemos si el personal investigador (con funciones docentes y sin ellas) tendrá cabida. Igualmente, las **condiciones de acceso a la acreditación I3 y la reserva de plazas del 15% (art. 58.1) son insuficientes** para dar estabilidad al amplio personal investigador precario. También es insuficiente la disposición sobre **homologación o equivalencia de títulos extranjeros** (art. 9) que hoy en día supone **más de 2 años** de espera y en lo cual el APL no indica ninguna medida (tiempo máximo) para atajar este problema. Igualmente, el encaje de los **institutos universitarios de investigación** (art. 16.3) sigue siendo problemático: por una parte se pretende que los trabajadores de dichos institutos se dediquen prioritariamente a la investigación pero por otra parte no se ofrece **ninguna figura laboral estable de investigador(a)**.

¹<https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.21ef60083f296675105f2c10026041a0/?vgnnextoid=660607559eaab710VgnVCM1000001d04140aRCRD>

Demandas de FJI-Precarios

Las demandas de FJI-Precarios con respecto al APL quedan resumidas en los siguientes puntos:

- El gobierno propone que se reserve un 15% de las plazas de estabilización en universidades para el personal investigador. Creemos que este 15%, que es la cifra actual, es claramente insuficiente y **pedimos que aumente al 30%** para poder atraer todo el talento que actualmente está en el extranjero o contratado en precario. Esto debe ir acompañado de una modificación de los criterios de obtención del certificado I3.
- Que el **certificado i3 para la estabilización del personal investigador en universidades se abra a todo tipo de personal postdoc independientemente de su contrato** (actualmente se restringe a contratos considerados “de excelencia”) y **que no se tenga en cuenta un límite de años para conseguirlo** (actualmente se exigen 6 después de la obtención del grado de doctor), **sino que se pueda obtener el certificado únicamente por la satisfacción de una serie de méritos claramente definidos**. Esto encaja además con nuestra propuesta de una carrera investigadora 4+6 (4 años de predoc y 6 de postdoc), reduciendo el periodo de carrera investigadora de los 15 años actuales a solamente 10.
- Entendemos que se ofrece la nueva escala de Profesor y Catedrático autonómico para atraer a investigadores y profesores extranjeros no comunitarios (los europeos sí pueden ser funcionarios). Pero esto se podría solucionar con las figuras de Profesor Contratado Doctor y de Profesor Distinguido, que son las figuras equivalentes en el plano laboral a las de Titular y Catedrático. Por lo tanto, a la propuesta del Ministerio de una escala de Profesorado Titular y Catedráticos de naturaleza laboral con contrato indefinido a nivel autonómico, proponemos que **no sea así y que no se elimine la figura de Profesor Contratado Doctor**. También creemos que el Profesorado Titular y los/as Catedráticos/as han de pertenecer al funcionariado estatal. Si eso no fuera posible, exigiremos entonces que esa escala de Profesores autonómicos no sea de naturaleza laboral, sino que sus miembros sean funcionarios y funcionarias. Titulares y Catedráticos deberían ser funcionarios/as siempre, en este caso autonómicos con estatus, derechos y deberes similares a todos los efectos al del funcionariado estatal.
- Creemos que es necesario articular los requisitos de los concursos de traslado y aumentar su número.
- La prórroga propuesta por el Ministerio de un año para que aquellos acreditados a Profesor Ayudante Doctor para conseguir la acreditación siguiente la vemos insuficiente y proponemos **un aumento de la prórroga hasta 3 años**.

- Desde el Ministerio se propone que se elimine la acreditación de Profesor Ayudante Doctor para acceder a las plazas correspondientes sin ofrecer ningún otro tipo de filtro que asegure la valía de los candidatos para esas plazas, lo que supone **una alfombra roja para aquellos que cometen o permiten malas prácticas en los procesos de selección.**

Aunque mostramos un desacuerdo genuino con muchos aspectos de las acreditaciones de la ANECA, creemos que a día de hoy y hasta que se encuentre una alternativa ampliamente aceptada por todos los sectores universitarios, es un error eliminar la acreditación a Profesor Ayudante Doctor porque entonces no habrá ningún tipo de filtro para asegurar que los candidatos que obtienen las plazas tengan un CV con unos mínimos aspectos de calidad. Creemos que un filtro externo mejor que el que ya existe es necesario en esta etapa para no promover todavía más las actuales prácticas de nepotismo en la universidad pública en los concursos de Profesor Ayudante Doctor y creemos que eliminar el filtro que ya hay para no poner nada en su lugar, por insatisfactorio que el filtro actual sea, es una solución peor que lo que existe en la situación actual. Por ello, y **para evitar un nivel de endogamia y malas prácticas mayor que el que ya se da, creemos que sería necesario mantener el actual requisito de acreditación para la figura de Ayudante Doctor (pese a nuestros desacuerdos con muchos aspectos de esta acreditación) e instamos al Ministerio de Universidades a iniciar una mesa de discusión con todos los agentes implicados para encontrar un filtro que garantice un mínimo de calidad en el CV de los candidatos y que satisfaga a toda la comunidad universitaria.**

- Creemos que la propuesta de duración de 6 años del contrato del Profesorado Ayudante Doctor propuesta por el gobierno solo sirve para aumentar un año más la temporalidad en la contratación. Creemos que es necesario que **se mantenga en 5 años**, como ocurre actualmente.
- Abogamos por una **relajación de los criterios** para la obtención de las acreditaciones de **Profesor Titular y Catedrático**. Tras el último endurecimiento de los criterios en 2017 la entonces oposición denunció tal endurecimiento y no entendemos que no se haya vuelto a una relajación de los criterios con el gobierno de coalición.
- Repetimos que no se debería eliminar la figura de Profesor Contratado Doctor. Ante la propuesta del Ministerio de una prórroga de 3 años para que los acreditados como Profesor Contratado Doctor puedan presentarse a las nuevas plazas de Titular Autonómico, creemos que esta propuesta es insuficiente y queremos que aumente la prórroga a 5 años como mínimo si finalmente se crea esta figura, aunque esperamos que el Ministerio recapacite y que no sea así.
- Que, si se llega a producir la eliminación de la figura de Profesor Contratado Doctor (cosa que esperamos que no ocurra), el personal contratado como Profesorado Contratado Doctor debería pasar automáticamente a ser Profesor Titular autonómico

(aunque creemos que debería ser de naturaleza funcionarial y no laboral, como hemos señalado anteriormente).

- Que **se cree una figura de investigador permanente con contrato indefinido para los institutos universitarios de investigación** (una figura que sería competencia del Ministerio de Ciencia y que debería ser mejor que la actual propuesta de contrato Tenure Track, sobre la cual ya hemos mostrado nuestra disconformidad). Creemos que tales institutos no tienen sentido sin una figura de investigador permanente que trabaje en ellos a tiempo completo.
- Que la homologación de títulos extranjeros tarde como máximo un **período de 3 meses**. No se puede abogar por la atracción del talento extranjero y a la vez tardar una media de 2 años en homologar el título, como ocurre en la actualidad.
- Solicitamos que se incluya que quienes obtengan la acreditación para Profesor Titular de Universidad y soliciten la dotación de una plaza de Profesor Ayudante Doctor, **adaptarán su contrato a uno de Profesor Contratado Doctor o, en su defecto, la nueva figura propuesta por el Ministerio de Profesor Titular autonómico** (aunque creemos que la figura de Titular debería ser de naturaleza funcionarial y no laboral, como hemos señalado anteriormente). **Esta demanda está presente en el Convenio de PDI de universidades andaluzas y entendemos que es de justicia que se extienda al resto de España** para que el profesorado Titular no pierda categoría.
- Creemos absolutamente necesario que se lleve a cabo una **auditoría o investigación de las plazas de Profesor Asociado en las universidades públicas para analizar cuáles han sido aprobadas de manera fraudulenta**.
- Creemos que debería de existir una **doble vía en la contratación de las plazas de profesorado universitario: una que sea por promoción interna y otra de libre acceso**, como ocurre en instituciones como el CSIC. Entendemos que esto serviría para actuar de manera justa con los candidatos de ambas vías, las cuales no existen formalmente pero sí de oficio en nuestro sistema. Es necesario por lo tanto que se haga explícita esta diferencia y que la normativa se adapte a la realidad.

Análisis detallado de distintos artículos del APL de la LOSU

- **Artículo 4.2:** “[...] el Gobierno, mediante real decreto, determinará las condiciones y requisitos básicos para la creación de universidades públicas y el reconocimiento de universidades privadas.” El ministerio ya ha declarado con anterioridad la intención de endurecer las condiciones al reconocimiento de universidades públicas y privadas, exigiendo sobre todo a las primeras unas mayores cuotas de **estabilidad profesional**

y a las segundas un mínimo de **investigación científica** (cf: art. 39.6); ambas cosas defendidas igualmente por la FJI.

- **Artículo 9:** No se indica ningún tiempo máximo para tratar las solicitudes de homologación y equivalencia de títulos extranjeros, que a día de hoy suponen **más de 2 años de espera**.
- **Artículo 10.7:** Se obvia el **Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación**, dejando la gestión del doctorado (que no representa solo una etapa de enseñanza sino una relación laboral) a “los Estatutos de las respectivas universidades”.
- **Artículo 15:** Este artículo es sumamente ligero y deja todo en manos de cada universidad (no obliga a nada en concreto). Creemos que la Ley debería ser mucho **más explícita y firme en esta cuestión**, indicando por lo menos unos mínimos, que cada universidad, en el ejercicio de su autonomía, pudiera expandir.
- **Artículo 16.3:** El encaje de los institutos universitarios de investigación en el Sistema Universitario (SU) es deficiente. Al no existir ninguna figura laboral estable de investigador(a) en el SU, los trabajadores de dichos centros deben por una parte dedicarse “específicamente a la investigación” (dixit el propio artículo) y al mismo tiempo estar adscritos a algún departamento externo e impartir la docencia necesaria para poder optar a una plaza de profesor que es la única vía actual de estabilización en el SU. Por lo tanto, **si se apuesta por dichos institutos universitarios de investigación, se debe al mismo tiempo proponer una(s) categoría(s) profesionales estables de investigador(a) dentro del SU**.
- **Artículo 39.6:** “Las universidades deberán dedicar al menos un 5 por ciento de su presupuesto a programas propios de investigación.” Esta nueva regla (que no consta en el artículo 81 de la presente LOU) es fundamental para asegurar que la Universidad cumple con uno de sus objetivos principales: la investigación científica. Por lo tanto, la FJI lo ve claramente como un aspecto positivo, aunque considera que la cifra del 5% es insuficiente.
- **Artículo 47.1:** La FJI agradece que en la formulación de este artículo (contrariamente al presente artículo 40.1 de la LOU) **la investigación se equipare en derechos y deberes a la docencia**: “La investigación es un derecho y un deber del personal docente e investigador de igual forma que la docencia.” Efectivamente, hemos criticado en más de una ocasión que el foco esté puesto mucho más en la docencia

que en la investigación. Desgraciadamente, más allá de la formulación de este artículo, dudamos que esto cambie (cf: crítica al artículo 16.3).

- **Artículo 47.5:** Desde la FJI pedimos que el derecho a complementos como el sexenio de investigación se extienda a todas las figuras contractuales ya sean funcionariales o no, indefinidas o temporales. La ANECA ya lo permite pero hasta ahora las Universidades, en general, lo niegan. Este artículo debería **explicitar la extensión de dicho derecho también a los contratados temporales.**
- El **artículo 49** es muy insuficiente y no prevé medidas concretas para fomentar la ciencia abierta, que ciertamente es un tema que requiere mayor desarrollo.
- **Artículo 51.1:** Algunas universidades distinguen personal docente e investigador (PDI) y personal investigador (PI), estando en esta última categoría, por ejemplo, los contratados a través de programas “Juan de la Cierva” o “Ramón y Cajal”. La ley debería aclarar el encaje de estos contratados, ya que en base a una u otra consideración pueden serles de aplicación distintos reglamentos. La FJI viene demandando desde hace tiempo la elaboración de un **Estatuto del Personal de Investigación.**
- **Artículos 51.3 y 51.4:** Consideramos positivo para la estabilidad profesional que se suba el mínimo de profesorado funcionario al 55% (aunque consideraríamos más oportuno un porcentaje más elevado) y sobre todo que **se limite el profesorado con contrato laboral temporal al 20%.**
- El **artículo 52.1** estipula que: “[...] **en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado [...].**” Sin embargo, las plazas a las que se refiere tienen por norma general un baremo numérico detallado y **es prácticamente imposible que dos candidatos/as obtengan exactamente la misma puntuación.** Por lo tanto no se entiende a qué se refiere la “igualdad de condiciones de idoneidad” ni como se pretende poner en práctica esta medida.
- **Artículo 56.1:** Vemos como algo positivo el requisito de 9 meses mínimo de estancias en centros distintos del de lectura de tesis para acceder a la figura de TU. Suponemos que de facto ya es así en la gran mayoría de los casos actualmente.
- **Artículo 58.1:** Se mantiene el 15% de plazas para acreditados I3. La FJI defiende, en primer lugar, que la acreditación I3 esté abierta a todo/a investigador(a) que tenga

los méritos pertinentes, sin limitarse a aquellos/as que hayan sido seleccionados/as por programas competitivos. En segundo lugar, pensamos que el porcentaje de reserva de plazas para acreditados/as I3 debería aumentarse al 30% para ensanchar el actual cuello de botella de dicho personal investigador.

- **Artículo 58.3:** “una mayoría de miembros externos a la universidad convocante elegidos **por sorteo público entre el conjunto del profesorado de igual o superior categoría que figure en una base de datos de ámbito estatal o de ámbito internacional**, en la forma en que se desarrolle reglamentariamente.” Esta medida es muy bienvenida para luchar contra la endogamia. La mayoría de miembros externos en sí misma no garantiza nada, ya que sería fácil que los miembros internos eligieran a personas externas *ad-hoc*. Sin embargo, que esa elección sea por sorteo público es una garantía mucho mayor. Desde la FJI pensamos que incluso sería preferible aumentar el porcentaje de externos por sorteo al 75% y garantizar que estos externos no tengan conflictos de intereses ya que ser externos en sí no exime de ello.
- **Artículo 58.6:** No entendemos el mínimo de 2 años de ejercicio de una plaza para concursar a otra distinta en la misma universidad. Creemos que una persona que tenga la acreditación suficiente debe poder acceder por ejemplo a una plaza de ayudante doctor y al año siguiente a una de contratado doctor si existe la posibilidad.
- **Artículo 62.4:** La dirección de TFGs, TFM's y tesis doctorales computa para el total de horas de actividad docente, pero no se especifica en qué medida, por lo que este apartado necesita mayor precisión.
- **Artículo 65:** Pedimos que se mantenga la obligación de **acreditación** para la figura de Ayudante Doctor. Rechazamos que se aumente la duración del contrato de 5 a 6 años que solo supone prolongar un año más la **precariedad**.
- **Artículo 72:** El texto no menciona categorías del tipo “titular laboral” o “titular contratado” pero entendemos que ese es el sentido de este apartado. Rechazamos que se cree una doble carrera con Titulares funcionarios y Titulares laborales (sea esta u otra la denominación).
- **Artículo 75:** Pedimos que se implemente en Universidades la figura de tecnólogo/a prevista por la Ley de Ciencia 14/2011 (art. 29).
- **Artículos 94 y 95:** La internacionalización pasa por acortar los plazos de homologación o equivalencia de títulos extranjeros a **3 meses**.

- **Artículo 106.3:** El título de Doctor es la característica principal de la enseñanza universitaria. Consideramos que el **100%** de los docentes universitarios deberían estar en posesión de dicho título o inscritos en un programa de doctorado con formación docente (Formación del Profesorado Universitario), excluyéndose únicamente el Profesorado Asociado (figura que no debe usarse de forma abusiva como es frecuente actualmente).
- La **disposición transitoria primera** deja en manos del nuevo Claustro la elaboración de los Estatutos para ajustarse a la nueva Ley (punto 2). Sin embargo, también exige que ese nuevo Claustro se constituya de acuerdo a esta nueva norma (punto 1). Esto lleva a **una contradicción** ya que se exige que se incumplan los Estatutos vigentes y se actúe en base a unos Estatutos que deberían ser elaborados a posteriori.
- **Disposición transitoria tercera:** Rechazamos la creación de la figura laboral no funcionaria de Profesor/a Titular de Universidad en el ámbito autonómico. Entendemos que crear una doble carrera funcionaria y laboral no hará más que crear problemas añadidos de desigualdad. Si se quiere homologar la acreditación actual de PCD a una figura de Profesor Titular, debería ser a la figura actual de Profesor Titular de Universidad.
- **Disposición final sexta:** Esta disposición es insuficiente ya que no concreta absolutamente nada del Estatuto del PDI, en particular si incluirá a las figuras de investigadores postdoctorales temporales en Universidades. La FJI viene reclamando desde hace años la elaboración de un **Estatuto del Personal de Investigación** (que no se limite al ámbito de Universidades sino también a OPIs y al sector hospitalario) y que recoja y blinde los derechos de este colectivo, a menudo el principal motor de la actividad investigadora y sin embargo olvidado frente a las distintas figuras de Profesorado.

Comisión de Documentación, FJI-Precarios
20 de Septiembre de 2021