

La nueva LOSU: una oportunidad perdida

Estos días el Ministerio de Universidades dirigido por Joan Subirats está terminando de definir la nueva Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) y en el seno de la Federación de Jóvenes Investigadores surgen debates acerca de la conveniencia de algunas de las medidas planteadas en ésta. En el mes de septiembre de 2021 ya publicamos un informe analizando el anteproyecto de Ley disponible en aquel momento.¹ Desde entonces hemos hecho varios llamamientos públicos al Ministerio de Universidades acerca de distintos temas importantes y en mayor o menor medida también relacionados con la LOSU: el encaje fallido de los Institutos Universitarios de Investigación,² los graves problemas de la endogamia y la corrupción generalizadas en las universidades públicas³ y los numerosos problemas de contratación y estabilización del personal investigador.⁴ Desgraciadamente, **el Ministerio de Universidades ha hecho en gran medida caso omiso de todas nuestras propuestas**. Así pues, un año después de nuestro informe previo sobre el anteproyecto de la LOSU podríamos repetir muchas de las críticas (positivas y negativas) que allí hicimos. Queremos, no obstante, resaltar aquí los puntos siguientes:

1. **Eliminación de la acreditación para determinadas figuras de profesorado docente e investigador (PDI) laboral y lucha contra la prevaricación en la atribución de dichas plazas.** Tememos que la eliminación del requisito de acreditación para Profesor Ayudante Doctor pueda conducir a una aún mayor endogamia y facilitar la prevaricación en los procesos selectivos. Efectivamente, esto elimina la única evaluación totalmente externa dentro de la selección de candidatos para estas figuras, dejando el proceso de selección exclusivamente en manos del

1

<http://precarios.org/article372-Notas-sobre-el-Anteproyecto-de-Ley-Organica-del-Sistema-Universitario-LOSU>

2 <http://precarios.org/article375--Por-que-no-hay-investigadores-ni-investigadoras-en-la-Universidad>

3

<http://precarios.org/article379-Endogamia-y-corrupcion-generalizada-en-la-Universidad-Espanola-seguimos-mirando-hacia-otro-lado> y

<https://elpais.com/educacion/2022-05-18/endogamia-y-corrupcion-generalizada-en-la-universidad-espanola-seguimos-mirando-hacia-otro-lado.html>

4

<https://elpais.com/educacion/2022-05-18/endogamia-y-corrupcion-generalizada-en-la-universidad-espanola-seguimos-mirando-hacia-otro-lado.html> ,

<http://precarios.org/article382-El-retraso-en-las-I3-y-la-nueva-Ayuda-a-la-Estabilizacion-Una-relacion-incompatible> y

<http://precarios.org/article383-Cuando-las-Universidades-Publicas-se-dedican-a-poner-trabas-a-su-personal-El-nuevo-caso-de-la-convocatoria-de-consolidacion-investigadora-en-la-UCM>

comité. No obstante, también entendemos que eliminar barreras burocráticas podría ayudar a que la universidad española sea más atractiva para investigadores nacionales e internacionales que se han formado en el extranjero. En todo caso, consideramos que es esencial garantizar la imparcialidad de los tribunales de selección en el acceso al empleo universitario, porque si no, este cambio podría suponer un retroceso en lo que respecta a reducir la endogamia en la universidad española. Concretamente, es importante regular e impedir los conflictos de intereses. No es tolerable que en la comisión de evaluación de una plaza de PDI haya miembros del tribunal que sean exdirectores de tesis, coautores de numerosos artículos o compañeros del grupo de investigación de uno de los candidatos. Además, en el caso de que se mantengan las acreditaciones docentes de la ANECA, es preciso establecer mecanismos de actualización de criterios y participación de la comunidad investigadora en la definición y revisión de los mismos. En el caso del acceso a los cuerpos docentes del artículo 71, la inclusión de “otros méritos” es una redacción demasiado abierta que deja la posibilidad de desigualdad en la valoración entre unas universidades y otras.

2. Consideramos positiva la propuesta de **creación de una plataforma única y centralizada para las convocatorias de personal de todas las universidades**. Esto se lleva anunciando por lo menos desde hace cuatro años. Efectivamente, en noviembre de 2018 el Secretario General de Universidades, José Manuel Pingarrón, ya proponía “un registro único de todas las plazas que salgan en las universidades. De forma que se sepa cuándo se convoca una para profesor titular o para profesor ayudante, por ejemplo.”⁵ No obstante, **han pasado más de cuatro años** en los que el señor Pingarrón ha ostentado ininterrumpidamente el cargo **y no se ha creado dicha plataforma**. ¿Necesita el Ministerio una ley orgánica para crear este sistema? Siendo conocedoras de los dilatados tiempos a los que nos tiene acostumbradas el Ministerio en la resolución de cualquier trámite (homologaciones, programas de ayudas a la contratación predoctoral, certificaciones investigadoras, ... etc) tenemos muchas dudas acerca del momento en que dicho servicio estará realmente operativo. En todo caso, es importante que así sea y que se obligue a las Universidades a publicar sus convocatorias de personal docente y/o investigador a través de él, dejando explícitamente escrito en la Ley que cualquier convocatoria de

⁵ https://elpais.com/sociedad/2018/11/21/actualidad/1542797341_669946.html

este tipo que no sea anunciada a través del registro único del Ministerio con una antelación mínima de un mes no será válida. Conociendo el sistema universitario español y el abuso sistemático que hacen nuestras Universidades de su autonomía para situarse al margen de la Ley, insistimos en la necesidad de imponer un carácter obligatorio a este proceso, ya que proponerlo como una medida voluntaria a los centros sería dejar la iniciativa en papel mojado. Asimismo, consideramos que sería muy positivo que se regule un paquete de documentación única para la concurrencia a estas plazas. Tener un paquete de documentación diferente en cada universidad, eleva sobremanera las barreras de entrada en estos procesos.

3. **Obligatoriedad de estancias para ciertas figuras de profesorado.** Se considera algo muy positivo que los investigadores y profesores pasen por otras universidades para fomentar el intercambio de conocimiento, así como el aprendizaje de metodologías y distintas habilidades de universidades y centros de investigación de gran prestigio. También es muy positivo que estas se valoren en los procesos selectivos de distintas figuras. No obstante, **nos preguntamos si debe ser una exigencia imprescindible.** Las condiciones socioeconómicas de los profesores son muy diversas y no todo el mundo se puede permitir realizar estancias, sobre todo internacionales. Exigencias de movilidad que no estén acompañadas por un apoyo económico podrían resultar en la penalización laboral a investigadores con menos recursos.

4. **La precariedad** continúa sin ser vista como un problema que es necesario atajar, ya que perjudica tanto al personal docente e investigador (a nivel familiar, profesional y en especial de salud mental) como a la propia institución de la universidad. Por ejemplo, **excluir al profesorado Ayudante Doctor del cómputo de temporales, cuando no es una figura permanente, es una trampa contable.** Esta precariedad, unida a cada vez mayores exigencias académicas, como la evaluación continua, o las estancias, **dificultan la conciliación de la vida personal y profesional.** Muchas personas retrasan o desisten de tener descendencia por estas cada vez mayores dificultades. En general, la situación del profesorado laboral es peor que la actual en el anteproyecto. Varios puntos en particular deben ser considerados:
 - a. Debe continuar existiendo la figura del profesor ayudante (no doctor), para no dejar el comienzo de una carrera académica exclusivamente a los contratos de personal investigador en formación, los cuales son siempre escasos y

dejan fuera a personas con potencial, pero que quizá no tengan unas notas "excelentes" y no puedan permitirse emprender un doctorado sin financiación.

- b. Debe recuperarse la figura del contratado doctor (con contrato indefinido, a tiempo completo), para no dejarlo a la discrecionalidad de la regulación de las comunidades autónomas, que pueden querer eliminarla por motivos económicos y que garantiza la estabilidad del profesorado joven y la continuidad de los proyectos pedagógicos.
 - c. Debe existir una mayor regulación de las figuras del profesorado visitante y distinguido para que no sean una vía para las dádivas a las amistades, ya que en el anteproyecto no existe ninguna vía de evaluación.
 - d. El personal docente y/o investigador laboral de universidades públicas debe gozar del derecho a complemento salarial por antigüedad como cualquier empleado público, así como a complementos por actividad investigadora, de transferencia y docente (autonómicos, sexenios y quinquenios) y no delegar la asignación de este derecho a un procedimiento "singular y [personal], por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno" (art. 87, LOSU).
5. No existen mecanismos efectivos para asegurar la **financiación mínima según el PIB** establecida en la exposición de motivos. De esta forma se cronifica el procedimiento de infrafinanciación de las universidades. La LOSU necesita un régimen sancionador de sus incumplimientos para resultar efectiva.
6. El Consejo de Gobierno de las universidades continúa siendo un organismo **poco democrático**, al mantenerse que el/la rector/a designe libremente a un tercio de sus miembros. Además, de forma incoherente con el resto del proyecto, en el título IV no se prevé la **participación de la sociedad civil** a través de organizaciones sectoriales como puedan ser las asociaciones y los sindicatos.

Vistos los puntos anteriores, así como el análisis previo que hicimos en septiembre de 2021 y las distintas propuestas que hemos hecho desde entonces y que han sido ampliamente ignoradas por el Ministerio, la sensación general que nos deja este proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario es que se trata de una ley continuista que ni tan siquiera intenta realmente atajar ninguno de los graves problemas que afectan al sistema

universitario español. Efectivamente, la Ley expone una serie de buenas intenciones sin mecanismos para asegurar su efectividad y se hace sistemáticamente trampas al solitario: disminuye el porcentaje de PDI temporal, pero no cuenta a los ayudantes doctores en el cómputo; defiende un incremento de la financiación al 1% del PIB, pero no lo blinda en absoluto; propone una plataforma única para convocatorias de PDI, pero es la misma propuesta incumplida desde hace más de cuatro años; propone un 50% de miembros externos elegidos por sorteo en las comisiones de evaluación, pero deja en manos de cada universidad elaborar la lista del sorteo y no regula los conflictos de intereses que son habituales en dichas comisiones; mantiene los Institutos Universitarios de Investigación como centros no-docentes, pero se niega a contemplar una figura estable de investigador/a acorde a esa necesidad estructural; pretende eliminar dificultades burocráticas quitando el requisito de la acreditación para la figura de profesor ayudante doctor, pero no interviene en las discrepancias entre acreditaciones nacionales y autonómicas, además de abrir la puerta a una mayor endogamia con esta medida.

En definitiva, la LOSU parece una magnífica oportunidad desperdiciada para hacer cualquier cambio sustancial en el maltrecho sistema universitario español.

19 de diciembre de 2022

Federación de Jóvenes Investigadores