

Reforma de la LRU

I. INTRODUCCIÓN

I.1. La LRU: aspiraciones y fracasos

La promulgación de la LRU (1983) señala, en la Universidad, el fin de la transición política, cerrando así un período en el que fue posible imaginar unas transformaciones más profundas que renovasen a fondo nuestras Universidades.

Resumamos con las palabras del autor del preámbulo los puntos de partida, las declaraciones de principios, las aspiraciones y los objetivos de la ley:

1. Ha llegado la hora de incorporar a España al conjunto de las sociedades industriales avanzadas. Para impulsar el desarrollo del espíritu científico, hay que reformar la Universidad, sometida asimismo a otras dos exigencias: acoger al número creciente de estudiantes y reformar los planes de estudio con vistas a la incorporación de España al área universitaria europea.

2. La ciencia y la cultura constituyen el mejor patrimonio de un país. El pensamiento crítico y la investigación deben convertir a la Universidad en un instrumento eficaz de transformación social, al servicio de la libertad, la igualdad y el progreso social.

3. La Universidad no es patrimonio de los actuales miembros de la comunidad universitaria, sino que constituye un auténtico servicio público a los intereses del país. Se crea el Consejo Social, para garantizar la participación de las diversas fuerzas sociales en el gobierno de cada Universidad.

4. En el marco de la distribución de las competencias universitarias entre los distintos poderes públicos, se reconoce la autonomía (estatutaria, académica y financiera) de las Universidades, así como su capacidad para seleccionar y promocionar a su profesorado.

5. Se crea y potencia la estructura departamental, que permitirá la formación de equipos coherentes de investigadores y la flexibilidad de los currícula.

6. Se establecen cuatro categorías de profesorado, simplificando el caos de la selvática e irracional estructura jerárquica del profesorado. Se crean además las figuras de profesor asociado, de profesor visitante y de ayudante.

Hasta aquí los buenos propósitos. El articulado de la LRU, las disposiciones posteriores y las prácticas de los sectores hegemónicos de la Universidad (tanto de los grupos de presión consolidados en el tardofranquismo como de las nuevas camarillas emergentes) han dado lugar a un panorama bien diferente, algunos de cuyos rasgos más negativos son, a nuestro juicio, los siguientes:

a) Retroceso del espíritu crítico. Pérdida del punto de vista globalizador. Papanatismo tecnológico. Aceptación acrítica del actual mercado de trabajo como principal elemento orientador de las enseñanzas.

b) Renuncia tácita, por parte de los poderes públicos, a financiar suficientemente la Universidad. Se insta a los departamentos y a los profesores a buscar la financiación complementaria por la vía de los convenios (artículo 11), estimulando así la competición mercantilista entre Universidades, centros, departamentos e individuos.

c) Desvalorización conceptual y degradación efectiva de la docencia, minusvalorada a la hora de la promoción y de las recompensas (léase «Nuevo Sistema Retributivo» del profesorado), en beneficio de un carrerismo curricular («pública o perece» que normalmente tiene poco que ver con el auténtico avance de la investigación. Frecuente deterioro de las condiciones en que se desenvuelve la enseñanza (instalaciones inadecuadas e insuficientes, grupos demasiado numerosos...).

d) Renuncia efectiva a una planificación racional y a la optimización del esfuerzo investigador de las Universidades, que resulta disperso y atomizado, a merced de las heterogéneas solicitudes e injerencias del entorno comercial (convenios).

e) Inadecuación del sistema de acceso de los estudiantes: desvirtuación e inutilidad del COU, farsa y perversión de las Pruebas de Acceso a la Universidad y de la preinscripción. Todo ello, unido a la falta de definición, medios y dignificación social de la Formación Profesional, desemboca en la desadecuación (falta de conocimientos, desmotivación...) de una gran parte del alumnado en relación a los estudios que está cursando, con el consiguiente descenso del rendimiento académico. La falta de orientación cede así el paso a la selectividad económica y social, agravada por la aún insuficiente política de dotación de becas.

f) Insuficiente vinculación de la Universidad con su entorno social, reducida de forma casi exclusiva a los convenios con las empresas. Inexistencia de la extensión universitaria en muchas Universidades.

g) Estratificación de las enseñanzas. Degradación (no uniforme) de primeros y segundos ciclos, y traslado de la función hegemónica («enseñar a mandar», etcétera) hacia los terceros ciclos y cursos de postgrado.

h) Corporativismo en el profesorado, estimulado por la «funcionarización universal» pretendida por el MEC, jerarquización estamental, e insuficiente democratización interna. Aunque la departamentalización ha supuesto la eliminación de muchos de los defectos de las viejas cátedras (minifundismo académico y económico, hermetismo funcional, hiperestratificación categorial), la devaluación de los centros y la atribución de casi todas sus competencias a los emergentes departamentos han ido configurando a éstos como entidades excesivamente cerradas y fuertemente jerarquizadas, donde persiste la atribución a un colectivo reducido de la capacidad de decisión sobre la organización académica, sobre la distribución de recursos y sobre la estabilidad y la promoción del profesorado. Esta situación limita objetivamente la capacidad de crítica y de participación democrática de gran parte del personal académico, que progresivamente va desentendiéndose de sus responsabilidades e inhibiéndose de la participación en los asuntos colectivos de la Universidad. Se deteriora así el funcionamiento democrático de las instituciones, reducidas muchas veces a sancionar de modo ritual lo decidido previamente en pactos de pasillos entre notables.

i) En materia de PAS, la mayoría de los equipos de gobierno de las Universidades sostienen una política arbitraria, autoritaria y opaca, eludiendo muchas veces la participación de los representantes de los trabajadores, incluso en aquellos asuntos donde la legislación les confiere expresamente atribuciones y responsabilidades. Esta actuación refuerza el cierto grado de corporativismo en este colectivo, alentado también por la escasa representatividad que se le ha impuesto en los Estatutos de las Universidades y, en consecuencia, en una actitud de alejamiento respecto de objetivos definidos por los órganos de gobierno de la Universidad.

j) No se ha resuelto (y esto es uno de los fracasos más espectaculares de la LRU) el problema de la estabilización, que afecta nada menos que a un tercio del profesorado. La

estructura de profesorado diseñada en la LRU ha resultado inadecuada y demasiado rígida. Durante estos últimos años se ha ido trampeando el espíritu (e incluso la letra) de la ley, a base de pervertir precisamente aquellas innovaciones de las que el legislador estaba más orgulloso, el ayudante y el profesor asociado, transmutados en mera mano de obra barata.

I.2. La inminente revisión de la LRU

A principios del presente curso, la DGES propuso a los representantes de los sindicatos abrir negociaciones en la Mesa Sectorial de Universidad acerca de la reforma de la LRU. La inmediatez de las Elecciones Sindicales hizo aconsejable posponer el asunto. Hoy la cercanía de la fecha 30-9-91 (finalización de los excepcionalmente prorrogados contratos de los profesores asociados), junto con las recientes sentencias que reconocen el carácter laboral de los contratos de los profesores asociados, obligan a abordar esa inaplazable reforma.

Sin renunciar a entrar a debatir en su momento el conjunto de la LRU desde la perspectiva de nuestro modelo de Universidad, vamos a centrar aquí nuestras propuestas en dos aspectos de directa significación sindical y sobre los que la práctica ha revelado con especial fuerza la necesidad de su revisión:

A) Articulación de los órganos de representación sindical con los de gobierno de las Universidades. Puesto que la LOR (1987) es posterior a la LRU, ésta no contemplaba la existencia de órganos de representación sindical. Ello está provocando tensiones y malentendidos, especialmente en las Universidades más reacias al reconocimiento de la representación sindical. En las Universidades donde no ha habido obstáculo para esa presencia sindical la experiencia es rica y las soluciones aportadas son imaginativas y variadas, pero ha llegado el momento de homogeneizar (al alza) y de articularlas con la restante normativa.

B) Estructura, acceso y promoción del profesorado y del PAS. La experiencia de estos ocho años pone de manifiesto tanto lo equivocado de la funcionarización universal como lo inadecuado del diseño de las categorías del profesorado y del PAS, sin hablar, por tristemente conocido, de los vicios de concepción y de procedimiento en los mecanismos de acceso y promoción.

II. ARTICULACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL CON LOS DE GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES

La LOR establece la existencia en las Universidades de órganos de representación sindical, y establece sus competencias de forma genérica. Se hace necesario, pues, adaptar la LRU a esta situación. Más en general, se hace necesario adaptar todo el funcionamiento tradicional de la Universidad, de forma que tanto la normativa (LRU, estatutos, reglamentos...) como la práctica contemplen la necesaria articulación entre los órganos de representación sindical y los de gobierno. CC.OO. ha analizado ya esta articulación, y ha formulado sus criterios generales al respecto.

De hecho, en algunas Universidades se han puesto en marcha ya mecanismos de articulación, en la mayoría de los casos impulsados por CC.OO. y siguiendo los aludidos criterios generales. Por el contrario, en otras Universidades nos encontramos con fuertes resistencias, amparadas en una legislación insuficiente. Se hace necesario, pues, introducir

modificaciones legislativas, de forma que la LRU se convierta en un elemento impulsor de la introducción de los mencionados mecanismos de articulación.

En cambio, no parece oportuno precisar tales mecanismos desde la LRU. Por un lado, por respeto a la autonomía universitaria y por otro, porque de lo novedoso del tema y de las muy distintas situaciones de partida en cada Universidad resultarán probablemente soluciones muy distintas. En este sentido, cualquier intento excesivamente homogeneizador podría en realidad convertirse en un obstáculo para su puesta en marcha.

Por todo ello, entendemos que la LRU debe limitarse a dejar muy clara la necesidad de crear tales mecanismos de articulación y a especificar sus ámbitos de competencia, sin mayores concreciones legales, para facilitar su concreción a las condiciones de cada Universidad.

Como se ha dicho antes, CC.OO. ha formulado ya sus directrices generales al respecto, que sin duda será necesario revisar y desarrollar en su momento.

Por otra parte, parece coherente que la presencia de representantes sindicales se aplique también al Consejo de Universidades. No se trata de una cuestión meramente formal, puesto que la experiencia de estos años ha demostrado el papel fundamental asumido por dicho organismo. El solo hecho de poder disponer de información de primera mano sobre su actividad ya es motivo suficiente para demandar nuestra presencia. En particular, ello nos permitiría una actuación mucho más eficaz en la Mesa Sectorial, que a menudo se ha visto entorpecida por la falta de sintonía con el Consejo de Universidades.

PROPUESTA:

(4.2) Asimismo, organizará instancias de negociación con los órganos de representación sindical (sindicatos, Juntas de Personal, Comités), sin perjuicio de las competencias de las Mesas Sectoriales Estatal y Autonómica de Universidad.

(11.2) En tanto supongan contratación de nuevo personal o retribuciones adicionales para el personal de la Universidad, deberán prever mecanismos de control por parte de los órganos de representación sindical.

(13.3) Igualmente, los Estatutos de la Universidad regularán mecanismos de consulta previa y de negociación con los órganos de representación sindical, en orden a su participación en las decisiones sobre ofertas de empleo público, plantillas, retribuciones, condiciones de trabajo y demás temas de su ámbito de competencia, según emana de la LOR y de la LOLS. A tal efecto se creará en cada Universidad una Mesa de Negociación para las cuestiones que afecten a los trabajadores.

(24.3.d) ... 3 por cada central sindical representativa...

(24.4.a) ... 1 por cada central sindical representativa...

(24.4.b) ... 1 por cada central sindical representativa...

(Artículos 35, 36, 37 y 38). Introducir en las Comisiones un sexto miembro (puede ser con voz pero sin voto) designado por la Junta de PDI.

(Artículos 44 a 47). En estos artículos que regulan cuestiones importantes relativas al profesorado como normativa, régimen administrativo y disciplinario, evaluación docente y científica, retribuciones propias de la Universidad y elaboración y modificación de la plantilla, se incluye la necesaria negociación previa con los órganos de representación sindical.

III. ESTRUCTURA DEL PROFESORADO

Se trata de analizar los principales aspectos relativos a estructura del profesorado que deberían ser objeto de revisión y de precisar nuestra postura al respecto. No parece necesario formularla en forma articulada.

III.1. Cuerpos docentes

CC.OO. propugna la racionalización de la estructura del profesorado, evitando la multiplicidad de cuerpos y categorías con las mismas funciones, y tendiendo, por consiguiente, a la existencia de un solo cuerpo de profesores universitarios. No obstante, CC.OO. es consciente de las dificultades para llegar al cuerpo único a partir de la heterogeneidad de situaciones existentes en las distintas Universidades. Se trata, por tanto, de formular una propuesta que por un lado suponga un avance significativo en la dirección apuntada y, al mismo tiempo, sea factible en la situación presente.

Concretamente, la alternativa parece centrarse en reducir a dos o tres los cuatro cuerpos docentes actuales. En efecto, el propio MEC se ha mostrado favorable a fusionar dos de los actuales cuerpos, los de CEU y de TU. Y, por otra parte, resulta conveniente en las actuales circunstancias mantener un cuerpo docente para el que no se requiera el título de doctor, tal como CC.OO. ha manifestado en anteriores ocasiones. En todo caso, debería clarificarse que son sólo estas razones de titulación las que justifican la existencia de este cuerpo y, en particular, que no hay otras funcionales, de representación, etcétera. Igualmente debería garantizarse el acceso a otros(s) cuerpo(s) cuando se alcanza la titulación de doctor.

En definitiva, la disyuntiva se plantea entre el mantenimiento o no de dos cuerpos de profesores doctores (como los actuales CU y CEU/TU). Para mantener dos cuerpos distintos con un mínimo de coherencia habría que asignarles funciones tan distintas que exigieran dicha diferenciación de cuerpos; pero ello resulta muy cuestionable, amén de forzar una «elitización» incluso mayor que la actual; en particular, no consideramos razonable reservar a un cuerpo las funciones de coordinación, de modo que debieran escogerse preferentemente entre dicho cuerpo los cargos académicos unipersonales.

Por el contrario, no hay justificaciones racionales para mantener dos cuerpos distintos de profesores universitarios con el mismo requisito de titulación (doctor) e idénticas funciones. De hecho, la única función que la LRU reserva para los catedráticos es la de rector, con lo que todas las funciones desempeñadas por catedráticos no rectores pueden ser desempeñadas por profesores titulares. Lo único que explica las resistencias a la unificación es la capacidad de presión del actual cuerpo de catedráticos y el interés en mantener una jerarquización artificial para sustentar las actuales relaciones de poder.

Otra cosa sería el mantenimiento de dos niveles académicos distintos dentro de un único cuerpo de profesores doctores. La idea fundamental es que el tránsito de un nivel a otro se realizara por promoción personal, sin limitaciones de plazas, convocatorias, etcétera, en tanto se asuman funciones académicas de mayor nivel (dirección de programas de doctorado, de equipos de investigación...) que justifican una retribución superior, pero no una duplicidad de cuerpos. Ello permitiría el desbloqueo de las situaciones académicas personales, terminando con la situación actual en la que numerosos profesores titulares ejercen dichas funciones académicas superiores sin acceder a la situación de catedrático

por falta de plazas. Pero no habría de haber distinciones para ocupar cargos de gobierno ni para formar parte de comisiones para juzgar el acceso al cuerpo: dichas distinciones tienen actualmente una función de jerarquización del poder, no de racionalidad académica.

PROPUESTA:

a) Dos cuerpos de profesores universitarios numerarios, uno de ellos sin exigencia de titulación de doctor.

b) La programación académica y económica debería asegurar que este último cuerpo fuese minoritario; en particular, deberían garantizarse disponibilidades presupuestarias para el paso de uno a otro cuerpo.

c) La diferencia de funciones entre ambos cuerpos sería únicamente la académica inherente a la distinta titulación exigida. Así, la única diferencia docente sería la exigencia del título de doctor para impartir docencia en el tercer ciclo, rechazándose totalmente que se asigne el primer ciclo a los no doctores y el segundo a los doctores. Igualmente no habría distinción para ocupar cargos.

d) Establecimiento de dos niveles dentro del cuerpo de profesores doctores. El paso de uno a otro sería por promoción personal académica y, por tanto, sin mediar dotación de plazas, previsión de plantilla, etcétera.

III.2. Acceso a cuerpos docentes

Este apartado completo y las enmiendas 27 y 28 pasan a anexo para un futuro debate.

III.3. Profesorado contratado

Es hoy un sentir ampliamente mayoritario que la vida funcionaria) se ha demostrado insuficiente para cubrir las necesidades de profesorado. Y no sólo en situaciones transitorias o por circunstancias coyunturales, sino también para un funcionamiento ordinario. Por otra parte, distintas sentencias han reconocido el carácter laboral de los contratos de profesorado. Parece, pues, ineludible establecer la vía del profesorado contratado, con contrato laboral.

No obstante, su regulación ha de ser mínima para no interferir la autonomía universitaria, ni la legislación laboral. Por ejemplo, parece innecesario insistir en que, superado un período de prueba, el contrato pasará a ser indefinido.

En la práctica, además, su implantación dependerá no sólo de las disposiciones legislativas, sino también de las características de cada Universidad, de la correlación de fuerzas existentes, etcétera.

En definitiva, bastaría con que la LRU estipulara la existencia de la vía contractual y su equiparación con la funcionaria).

PROPUESTA:

Existirá una plantilla de profesorado contratado laboral, a través de la cual se podrá acceder a situaciones académicas y retributivas análogas a las de los numerarios, con igualdad de derechos internos de representación, competencias académicas, etcétera. En

particular, el Profesorado Ordinario de la Universidad estará formado por los profesores a tiempo completo, sean éstos numerarios o contratados fijos.

III.4. Profesores asociados. Ayudantes

La creación de la figura del profesor contratado laboral permitirá solventar de forma natural las distintas necesidades de docencia ordinaria que actualmente se resuelven mediante la utilización abusiva y desvirtuadora de las figuras de profesor asociado y de ayudante. Con ello, los profesores asociados y los ayudantes podrán recuperar su carácter genuino previsto en la LRU.

PROPUESTA:

Los profesores asociados son especialistas externos que aportan a las Universidades su experiencia profesional. Siendo así, sólo tiene sentido una dedicación a tiempo parcial, o bien a tiempo completo por un breve período de tiempo.

El último párrafo de este apartado y la enmienda 35 pasan a anexo para un futuro debate.

Supresión del punto 4 del artículo 37 de la LRU.

III.5. Maestros de Taller

Este apartado y las enmiendas 36, 37 y 38 pasan a anexo para un futuro debate.

III.6. Otras consideraciones

Aunque indirectamente, también están relacionados con la estructura del profesorado otros aspectos, como las plantillas o las retribuciones.

En cuanto a plantillas ya se ha dicho que, para garantizar la promoción académica personal, deberían ir fundamentalmente referidas a «profesores ordinarios», sin distinción de cuerpos, niveles o formas de vinculación. Por tanto, la jerarquía funcional (responsabilidades académicas, cargos unipersonales...) quedaría al margen de estos aspectos, lo que no sería obstáculo para una eventual elaboración de un catálogo de puestos de trabajo. En cualquier caso, ello no ha de ser objeto de la LRU.

Un aspecto que sí debería reflejarse en la LRU es la imposibilidad de «doble retribución» de la actividad académica. Así, por ejemplo, las actividades derivadas del artículo 11 no deberían poder ser esgrimidas como mérito para obtener complementos específicos adicionales.

Yendo más allá, se debería ir pensando en introducir el concepto de «planificación de la dedicación personal», esto es, la previsión de distribución de la propia jornada laboral entre los distintos tipos de actividad previstos en la legislación: docencia ordinaria, tareas de gobierno o gestión, actividades remuneradas desde el exterior, etcétera. Esta planificación podría convertirse en una herramienta fundamental para una mayor profundización en diseño de plantillas, evaluación de rendimiento, etcétera. Se trata, pues, de un concepto de cierta trascendencia que debe ser motivo de reflexión y maduración. Pero que, por este mismo motivo, parecería precipitado promover su implantación de forma inmediata.

IV. ESTRUCTURA DEL PAS

Este apartado y las enmiendas 40 a 59 pasan a anexo para un futuro debate.

V. DE LA SELECTIVIDAD

Este apartado, integrado por la enmienda número 60, pasa a anexo para un futuro debate.