

## VI Congreso

# Ponencia sobre la reforma de la L.R.U.

"El desarrollo científico, la formación profesional y la extensión de la cultura son las tres funciones básicas que de cara al siglo XXI debe cumplir esa vieja y hoy renovada institución social que es la Universidad española. (..) Es objetivo de la L. R. U. conseguir unos centros universitarios donde arraiguen el pensamiento libre y crítico y la investigación. Sólo así la institución universitaria podrá ser un instrumento eficaz de transformación social, al servicio de la libertad, la igualdad y el progreso social para hacerse posible una realización más plena de la dignidad humana"

Preámbulo de la L.R.U. (1.983)

Nuestro compromiso de defensa de la Enseñanza Pública de calidad en todos los niveles educativos tiene una buena oportunidad de materializarse, de forma positiva, en la negociación de la modificación de la L. R. U.

Para ello la presente ponencia se ha estructurado en torno a tres cuestiones: ¿Qué es la Universidad? ¿Cómo están las cosas? ¿Qué proponemos?

### 1. LAS PRINCIPALES FUNCIONES DE LA UNIVERSIDAD

La actividad primordial (primordial: primitivo, primero, principal y que sirva de fundamento) de la Universidad es la enseñanza de las profesiones intelectuales. Con esta finalidad fue creada la institución en el siglo XII. Pero no es esta hoy la única función de la Universidad. A lo largo de los siglos la institución ha ido aumentando sus funciones, conforme la hegemonía intelectual iba pasando de unas Universidades a otras. De Bolonia y Salerno viene la función de la Universidad como formación de las profesiones intelectuales. De Oxford y Cambridge viene la función de creación de élites para gobernar (estadistas, administradores). De Gottingen y Berlín hemos recibido la función de la Universidad como centro de estudios e investigadores. De las Technische Hochschule (Berlín, Brunswick, Munich,...), de Zurich, de Massachusetts procede la función de formar especialistas y tecnólogos.

Se ha ensanchado el horizonte intelectual (primero la ciencia y después la tecnología han entrado en la Universidad) y la sociedad ha ido pidiendo a la Universidad que incremente su cometido. Así de la aceptación, no sin esfuerzo socialmente generalizada, del efecto liberador del conocimiento viene la función de la reflexión crítica y la de democratización y difusión de la cultura.

Además, la Universidad actual se encuadra dentro del sector de producción de servicios científico-técnicos y en el marco mucho más amplio de la Unión Europea, lo que implica profundizar y dar un enfoque más abierto a las funciones tradicionales. El problema es cómo conciliar todas estas diferentes funciones en una misma institución, de modo que el ejercicio de las mismas no sólo no obstaculice el objetivo primordial (la docencia) sino que, por el contrario, suponga un estímulo y un beneficio.

La docencia universitaria exige medios materiales y recursos humanos con dedicación y profesionalidad suficientes. Hay que estudiar continuamente las materias propias (por muy consolidadas que parezcan), sus contenidos, su articulación interna, sus métodos de presentación. Es necesario coordinar las asignaturas propias con las otras que configuran globalmente el currículum del futuro profesional, manteniendo marcos estables de encuentro e intercambio académico. Hay que atender convenientemente al alumno (consultas, tutorías, etc.), elaborando materiales docentes (libros, apuntes, cuadernos de laboratorio, bibliografías, selecciones de textos...), estableciendo los puentes adecuados para complementar su formación temporalmente fuera de la Universidad (prácticas en empresas u otras instituciones, intercambios de estudiantes entre centros de diversos lugares y países). Pero hoy el término docencia debe entenderse en un sentido más amplio, ocupándose de la formación de postgrado en su doble vertiente:

- la formación del personal docente e investigador, mediante la potenciación de los cursos de doctorado.
- la recualificación, que permita superar la obsolescencia científico-técnica de personas que pueden o no tener titulación académica, mediante cursos de reciclaje.

Todo esto exige estudio, reflexión, experimentación constante, actualización y renovación de los conocimientos; en suma, investigación.

La investigación (básica o aplicada) desarrollada en los departamentos, además de contribuir al avance del conocimiento positivo en el ámbito de sus materias propias, se convierte en una garantía de progreso permanente de la actividad docente, al mantener al profesor en esa primera línea de avance del saber que le posibilita estar al día de los más recientes resultados en su campo específico. Esto exige, por supuesto, que lo que se realice sea auténtica investigación, y no mera verificación rutinaria de conocimientos ya consolidados, esencialmente enfocada hacia el incremento del historial curricular.

Ahora bien, sería absurdo interpretar que la prestación del servicio se limita a lo enunciado en los párrafos anteriores. Una Universidad, en las postrimerías del siglo XX, tiene que plantearse, además otras cuestiones, máxime si se defiende la autonomía universitaria. Funciones relacionadas con la prestación de servicios a los usuarios que van desde el apoyo a la docencia y la investigación (bibliotecas y servicios de documentación con el imprescindible asesoramiento técnico, preparación de elementos para prácticas, orientación universitaria, etc.) hasta servicios generales de mantenimiento, administración y gestión que posibilitan el correcto funcionamiento del servicio público en su conjunto y sin los cuales resulta inconcebible una Universidad moderna. Todo ello sin olvidar el papel democratizador del conocimiento que pasa por una correcta inserción en la sociedad y una decidida orientación hacia la utilización pacífica y respetuosa con el entorno de los avances científicos, técnicos y sociales.

## **2. LA L.R.U.: ASPIRACIONES Y FRACASOS**

La promulgación de la L.R.U. (1.983) 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 flexibilización 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. La figura del profesor emérito se creará un año después en la ley 30/84

Hasta aquí los buenos propósitos. El articulado de la L.R.U. las disposiciones posteriores y las prácticas de los sectores hegemónicos de la Universidad (tanto de los grupos de presión consolidados en el tardo-franquismo 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 (art. 11) y de las enseñanzas no regladas, que potencian el salario personalizado y estimulan la falsa competencia 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 ("publica o perece") que normalmente tiene poco que ver con el auténtico avance de la investigación.

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). La atención a la creciente demanda de docencia universitaria y la multiplicación de la oferta de titulaciones vinculada a la implantación de los nuevos planes de estudios, se llevan a cabo sin la correlativa planificación de las plantillas y sin la dotación financiera mínima suficiente, improvisando la docencia con asociados que se reclutan, en ocasiones, entre titulados

recién egresados, a los que, sin embargo, no se considera institucionalmente profesorado en formación.

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 inadecuación (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 de creación de élites hacia los terceros ciclos y cursos de postgrado.

h) Corporativismo en el profesorado, estimulado por la "funcionarización universal" pretendida por el M.E.C. 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 estos 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 P.A.S., la mayoría de los equipos de gobierno de las Universidades sostienen una política predemocrática ausente de criterios en materia de personal, 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 (de las cúpulas de gestión) en este colectivo, alentado también por la escasa representatividad que se le ha impuesto en los Estatutos de las universidades.

j) No se ha resuelto (y esto es uno de los fracasos más espectaculares de la L.R.U.) el problema de la estabilización, que afecta nada menos que a un tercio del profesorado, a un 20% del PAS y ha introducido múltiples figuras nuevas de empleo precario (becarios, contratos administrativos, colaboradores sociales, contratación por horas...). Además 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.

k) Además, la L.R.U. deja una vez más pendiente la integración de los distintos niveles de la Enseñanza como un todo, favoreciendo que a cuestiones como el acceso de los estudiantes se ofrezcan respuestas en términos de capacidad de las aulas (selectividad actual) y que a otras como la articulación del paso de unos cuerpos a otros de los distintos niveles de enseñanza, ni siquiera se intente contestar.

l) Por último, los desarrollos legales y en particular los de los Títulos V (Del profesorado), VI (Del personal de administración y servicios) y VII (De las universidades privadas) y el del Art. 11 propician el desequilibrio entre docencia e investigación y la tendencia a la privatización del Servicio Público de la Enseñanza Superior.

En suma la L.R.U. no ha eliminado los problemas y las contradicciones básicas que afectan al sistema universitario. Entre otras razones, porque su puesta en práctica es una cuestión de voluntad política (que se manifiesta presupuestariamente) y cuya ausencia, unida a la falta de calado social de la reforma y de consenso con los sindicatos de clase, que podrían haberla potenciado de haberse sentido implicados en ella, no puede sustituirse por el control judicial de su cumplimiento, prácticamente la única vía restante.

### **3. LA PRIVATIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR**

En un momento histórico en el que se registra un notable avance de la ideología de la derecha neoliberal, en el que se agudiza la crítica a todo lo público y se tacha de burocrática, derrochadora e ineficaz toda la actividad desarrollada por el Estado y en la que los propios gobiernos de composición más socialdemócrata hablan de introducir los "criterios de la gestión privada" en servicios públicos tan elementales como la salud o la enseñanza, se hace más necesario que nunca plantearse el tema de la privatización de la Enseñanza Superior.

Esta privatización se lleva a cabo por una doble vía: la legal (creación de Universidades Privadas) y la de hecho (privatización más o menos encubierta de las Universidades Públicas). Por tratarse de dos vías diferentes, aunque con evidentes puntos de contacto, las trataremos separadamente

#### **3.1. Las Universidades privadas**

La Constitución Española incluye en el art. 27, dentro de los Derechos Fundamentales, la libertad de enseñanza. El punto 6 del citado artículo "reconoce a las personas físicas y jurídicas la libertad de creación de centros docentes, dentro del respeto a los principios constitucionales". Y el punto 9 establece que "Los poderes públicos ayudarán a los centros docentes que reúnan los requisitos que la Ley establezca".

Para el caso específico de la Enseñanza Superior, la Ley 11/1 .983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria dedica los tres artículos de su título VIII a la creación de Universidades y centros docentes de enseñanza superior de titularidad privada, aunque su desarrollo reglamentario se produce con un retraso de casi ocho años, a través del R.D. 557/1.991, de 12 de abril, sobre creación y reconocimiento de Universidades y Centros universitarios, permite pensar en la existencia de una cierta desconfianza de la Administración Pública en la competitividad de sus propias Universidades frente a las

creadas por otras entidades con carácter de privadas. Desconfianza lógica, por otra parte, dadas las dificultades para financiar adecuadamente las universidades públicas, cuando la prioridad de la política educativa se ha orientado en los últimos años hacia la reforma de las enseñanzas básicas y medias.

Nuestro discurso, más que el de la competitividad entre Universidades públicas y privadas, debe ser el de la reivindicación de la Enseñanza Superior garantizada por un Sistema Universitario Público de calidad.

En este contexto, la aparición de nuevas Universidades privadas ayuda a enmascarar los déficits en la oferta pública de Enseñanza Superior, a la vez que crea una dicotomía en el sistema que sólo puede merecer una valoración muy negativa, por sus efectos discriminatorios y distorsionadores (cuando algunos promotores de universidades privadas insinúan que sus titulados tendrán asegurado un puesto de trabajo, probablemente están apuntando más hacia la existencia de mercados cautivos de puestos de trabajo para licenciados que hacia la elevada calidad de su docencia).

No está nada claro que las universidades privadas contribuyan a la elevación de la calidad media del sistema universitario español; baste comparar ahora mismo los cuadros de profesores de los centros públicos con los de algunos centros privados ya existentes: tal como ocurre en otros niveles de la enseñanza, el balance es abrumadoramente favorable a la pública. Y es que, salvo para enseñanzas muy determinadas, hacer que sea rentable financieramente una actividad como la enseñanza universitaria es muy difícil; si no se cuenta con aportaciones desinteresadas económicamente sólo hay dos posibilidades:

- tasas de matrícula muy elevadas (lo cual tiene límites: la capacidad económica de los clientes potenciales y la comparación con los costes de enviar la prole a una Universidad extranjera)
- reducción a mínimos o anulación de actividades no rentables financieramente, como la investigación básica y la formación de profesorado, que quedarán para la Universidad Pública, si es que puede.

Por otra parte y para paliar la carencia de plazas en la Universidad Pública y solucionar de paso la respuesta crítica a que suele dar lugar la imposibilidad de realizar los estudios elegidos, se puede producir, mediante la concesión de becas, una política de desviación de la demanda de estudios hacia las universidades privadas, lo que evidentemente además de garantizar la clientela de éstas, no contribuiría precisamente a mejorar las disponibilidades financieras e inversoras de las Universidades Públicas.

### **Los centros adscritos**

La creación de una Universidad privada es una operación de envergadura, sólo al alcance de escasos grupos. Pero la figura jurídica del centro adscrito abre las puertas a la proliferación de centros privados, en la mayoría de los casos financiados con fondos públicos, bajo el manto protector de una Universidad Pública, la cual, en teoría la menos, vela por la calidad de las actividades académicas del centro adscrito.

El centro adscrito parece formar parte, de algún modo, de la Universidad que le acoge y, así, la oferta de plazas de la Universidad Pública aparenta ser mayor de lo que es en realidad, lo cual atenúa la presión sobre la Administración para exigir más recursos para la Universidad Pública.

No todos los centros adscritos merecen la misma consideración. En algunas ocasiones son centros de titularidad pública (Ayuntamientos, Comunidades Autónomas, etc.) que pretenden satisfacer demandas de un cierto entorno, pero en estos casos la situación de adscripción debiera ser transitoria para integrarse a la larga en la Universidad Pública; por otra parte no debería favorecerse la aparición de nuevos centros con estas características: si hay una necesidad a cubrir con fondos públicos, debe hacerlo la Administración a través de las Universidades Públicas. Por otra parte las iniciativas estrictamente privadas tendrán su adecuado encaje en las Universidades privadas.

### **3.2. Las Universidades Públicas: Privatización**

La entrada en vigor de la L.R.U. abre un proceso, de privatización de las Universidades Públicas. Dicho proceso de privatización afecta en primera instancia a los propios objetivos de la Universidad, tanto en el ámbito de la docencia como en el de la investigación.

Y se concreta después en el terreno de la ejecución mediante la privatización creciente de los recursos materiales y humanos de las universidades.

Veamos cómo.

#### **3.2.1. Privatización de Objetivos**

Las funciones clásicas de la Universidad recogidas en el preámbulo de la L.R.U.: el desarrollo científico, la formación profesional y la extensión de la cultura constituyen a su vez los objetivos de este servicio público:

- la incorporación al mundo de la ciencia moderna, y el desarrollo de la mentalidad y el espíritu científico
- la formación de profesionales a un nivel de cualificación homologable al de otros países y útiles para el sistema productivo
- la reflexión crítica y la democratización de la educación y la cultura como una de las bases para la sociedad estable, tolerante, libre y responsable.

Los párrafos anteriores manifiestan una voluntad política que nunca llega a concretarse, ni en el articulado legal ni, por supuesto, en la realidad.

#### **La Formación de Profesionales**

De los tres objetivos, sólo el segundo parece seguir vigente, ya que cada vez más se pretende ajustar con mayor precisión la oferta universitaria, tanto en lo referente a titulaciones como a contenidos y duración de los estudios, a las necesidades del mercado laboral. Pero este es un mercado poco estable por lo que hace al tema de contenidos y, sin embargo, los planes de estudios no pueden ni deben modificarse automáticamente ya que se generarían considerables problemas tanto para el profesorado desde el punto de vista de la organización de la docencia, como, y muy especialmente, para los estudiantes desde la óptica de la organización de sus estudios y perspectivas personales. En esta tesitura cabría optar entre:

a) que los contenidos de las titulaciones fuesen lo suficientemente básicos, sólidos y polivalentes como para evitar los coyunturalismos, con el debido acompañamiento de una amplia oferta de formación de post-grado y de formación permanente de alto nivel de cualificación

b) elaborar planes de estudios para preparar lo que se ha dado en llamar "titulados prêt à porter", con el correspondiente abandono de las titulaciones y contenidos "fuera de moda". Esta parece haber sido la opción elegida y se ha complementado con una multiplicidad de cursos extracurriculares, con diversas denominaciones y calidad variable que se desarrollan en la Universidad o fuera de ella, a iniciativa normalmente de un profesor o pequeño grupo de profesores y en colaboración, la mayor parte de las veces, con otras entidades.

Es evidente que los cursos de postgrado constituyen una demanda social y que la Universidad debe contribuir a satisfacerla. Ahora bien, la desviación de objetivos se produce cuando ello conlleva la dejación de la docencia curricular para la obtención de una retribución adicional, o cuando se renuncia al rigor universitario en aras de la captación de una clientela que busca un diploma más. Por último, la desviación se consume cuando se olvida que estos cursos son instrumentos de especialización y puesta al día, y no elementos obligados, por el propio diseño de las titulaciones, y de pago, con la correspondiente exclusión de los económicamente menos favorecidos.

#### El Desarrollo científico

Respecto a la investigación, la escasez de la financiación presupuestaria, especialmente en determinadas áreas de conocimiento "fuera de moda", la aplicación incorrecta en muchos casos del art. 11 de la L.R.U. y, más recientemente, la modificación retributiva del profesorado universitario que prima especialmente la actividad investigadora, han llevado igualmente a la privatización e individualización de objetivos que se concreta en:

- Desviación del interés por la docencia: una parte del profesorado ha encontrado en los convenios un modus vivendi, una forma de ejercer una actividad profesional bien retribuida al amparo de los muros y las instalaciones de la Universidad que se configuran como barreras de entrada para posibles competidores
- Tendencia a la reducción e, incluso, a la anulación de programas y líneas de investigación no generadoras de tesorería.
- Confusión entre lo que es investigación (básica o aplicada) y lo que son desarrollos y aplicaciones.
- Transferencia de recursos tanto materiales como humanos de la Universidad a las entidades con las que se establecen los convenios (en muchas ocasiones empresas privadas). En tanto que servicio público, la Universidad debe velar por los intereses colectivos y la rentabilidad social de la investigación más que por el mero resultado contable inmediato de la misma.

#### La democratización y difusión de la cultura

Quizás sea éste el objetivo más perdido y el que mejor demuestra la existencia de un proceso de privatización y aún de patrimonialización de la Universidad pública.

En este marco deseable y necesario de extensión de la cultura al conjunto de la sociedad, el esfuerzo económico al que se han lanzado algunas universidades con sus



"cursos de verano" parece excesivo en algunos casos y llega, incluso, al despilfarro en otros, aunque en este aspecto resulta especialmente peligroso generalizar.

En efecto, junto a ciertas iniciativas de élite, totalmente injustificables en términos de estricta rentabilidad social y sólo explicables desde el punto de vista de una competitividad orientada hacia la imagen, existen otras, a veces más modestas en recursos y, al mismo tiempo, más abiertas al conjunto de la sociedad, con audiencia y rentabilidad social que, con frecuencia, resultan superiores a las primeras.

### **3.2.2. Privatización de recursos**

El cada vez más extendido planteamiento que identifica eficacia con rentabilidad financiera y ésta con gestión privada y mercado, resulta ser no sólo falaz sino claramente interesado y beligerante a favor de un determinado grupo social.

En efecto, la eficacia lo único que mide es el grado de cumplimiento de los objetivos fijados y, así, una organización será tanto más eficaz cuanto más se acerque a dichos objetivos.

Por tanto, identificar la eficacia en la prestación de un servicio público con el cumplimiento de determinados parámetros financieros, o con la cotización en el mercado de sus profesionales, o simplemente con la eficiencia en el gasto, podría llevar a valoraciones parciales, contradictorias y, en el caso de alguno de ellos, a desenlaces funestos.

Pues bien, en base a tal argumento, reforzado por la consideración como un hecho cierto e inmutable de la incapacidad de una institución pública (por su rigidez, lentitud en la toma de decisiones, tramitación burocrática, etc.) para determinadas gestiones y la excelencia de las empresas privadas para las mismas tareas (a causa de su flexibilidad, motivación, mayor productividad, etc.) y con el telón de fondo de la escasez de recursos que caracteriza a la Universidad pública española, se está llevando a cabo un proceso de transferencia de la gestión del servicio público al sector privado de la economía, sin que ello suponga la mayoría de las veces una mejora del mismo.

Este proceso se desarrolla por distintas vías:

- Subcontratación de servicios completos. Esta modalidad, ya clásica, presenta una incontestable ventaja: dado que existe un techo financiero al capítulo 1 (retribuciones) de los presupuestos que limita las necesarias ampliaciones de plantilla, dicha limitación puede obviarse cargando a capítulo II (compra de bienes y servicios corrientes) parte de esas necesidades con un coste menor, debido a que, con frecuencia, la contrata presta el servicio con personal en peores condiciones que las que asumiría la plantilla de la Universidad: eventualidad generalizada, mayor carga de trabajo, menor posibilidad de contestación, etc. Ello conlleva que, en muchas ocasiones, el servicio subcontratado resulte peor tanto por su calidad como por el tiempo de prestación.
- Las fundaciones, cuya justificación habitual es su mayor agilidad de gestión, en la práctica sustraen al control democrático determinadas actividades, especialmente el cobro por la prestación de servicios (docentes o de investigación) acogidos al art. 11 de L.R.U. y proyectos europeos.
- La creación por las Universidades de sociedades anónimas, que pasan a prestar servicios propios de la Universidad (informáticos, idiomas, etc.) y que llevan en la práctica a imposibilitar una gestión transparente de los fondos públicos ya que, en

ocasiones, se llega a destinar y subordinar parte de la plantilla de la Universidad a puestos de trabajo en dichas sociedades.

Las características comunes a estas modalidades son:

- Ponen recursos públicos, cuya finalidad es la prestación de un servicio también público, en manos de gestores privados que evidentemente trabajan con un beneficio que no revierte en la colectividad y, por ello, constituyen en la práctica una subvención encubierta.
- Impiden el control democrático que, si bien no pleno y total, es mayor en la Universidad que en estos entes privados.
- Se aísla la fuerza sindical (convenios sectoriales distintos) lo que dificulta notablemente la defensa de los intereses de los trabajadores.
- No se ha constatado, hasta ahora, que mejoren notablemente la calidad de los servicios prestados.

Desde el punto de vista de la eficacia de la gestión, resultaría mucho más efectiva su profesionalización, lo que conlleva:

- plantillas abundantes y cualificadas
- reconocimiento de las peculiaridades del trabajo de gestión en la Universidad, que hacen ineficiente la rigidez de las clasificaciones por niveles y los métodos de selección, así como la falta de estímulo a la promoción.

#### **4. LA FINANCIACIÓN DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA**

La concepción de la Universidad como un servicio público al conjunto de la sociedad, conlleva para esa sociedad una serie de obligaciones, entre las que destaca, como una de las fundamentales, la de dotar a las Universidades de los recursos financieros que le permitan afrontar las exigencias que se le formulan.

Esta obligación puede considerarse que se satisface a través de las correspondientes aportaciones que se realizan vía impositiva y que luego se concretan a través de la política presupuestaria diseñada por el Gobierno.

En lo que atañe a su financiación, la labor del sindicato debe orientarse no tanto al colectivo de trabajadores/as de la Universidad misma, sino a la sociedad en su conjunto, procurando debates que permitan poner de manifiesto la necesidad estratégica de allegar más fondos a la enseñanza universitaria, al tiempo que profundicen en la permanente mejora de la administración de los mismos.

El Gobierno Central y los Gobiernos de las Comunidades Autónomas con transferencias, son los responsables de la política presupuestaria y de la óptima administración de los recursos que transfiere a las Universidades. Por tanto, será una cuestión esencial en nuestro quehacer sindical exigir que entre las prioridades del gasto que el/los gobiernos consideran, figure, en lugar destacado, la suficiente provisión de recursos para que nuestras Universidades puedan cumplir su cometido. Así, no podemos seguir observando de manera resignada, como el gasto por alumno no crece en términos reales; como nuestro diferencial con los países europeos no se acorta de modo significativo; como

nuestros recursos destinados a la investigación sufren recortes que ponen en duda la viabilidad de importantes proyectos; o como muchos de nuestros más relevantes docentes e investigadores se ven tentados por un creciente escepticismo respecto a la estimación y el apoyo a la labor que desarrollan.

No obstante, este mayor esfuerzo presupuestario debe tener garantías de revertir en la sociedad que realiza ese esfuerzo. Por tanto, a la demanda de financiación debemos unir la del control efectivo de su destino hacia una mejora de la calidad docente e investigadora de la Universidad como servicio público.

Nuestra propuesta comprende la elaboración de un plan negociado por la Administración y los sindicatos que incluya la programación de las necesidades presupuestarias de las Universidades para dar cumplimiento a las funciones que tienen encomendadas.

Dicho plan debe arrancar de una adecuada evaluación de las necesidades de nuestra Universidad, de las ya planteadas y de las que resulten de una programación cuatrienal cuya realización tendrá carácter imperativo.

La realización de tal evaluación y programación será competencia del Consejo Social de cada Universidad, previo informe de la Junta de Gobierno respectiva y de la Mesa Sindical de Universidad. El Consejo Social dispondrá, para la realización de dicho cometido, de un plazo de tiempo limitado y, en función del mismo, fijará el plazo en el que la Junta de Gobierno deberá emitir su informe.

Al mismo tiempo, y en aras de la necesaria coordinación, dichas evaluaciones y planes serán examinadas por el Consejo de Universidades y los Consejos Autonómicos de Universidades en cuya composición deben tener presencia los sindicatos más representativos.

Los Consejos Autonómicos de Universidades elevarán dictamen a sus Gobiernos, previa negociación con los sindicatos, y al Consejo de Universidades que elevará su correspondiente dictamen al Gobierno, quien adoptará las medidas oportunas, previa negociación con los sindicatos, para llevar a efecto dicho plan.

Dicha subvención se transferirá al Consejo Social quien aprobará el correspondiente presupuesto.

Corresponde también al Consejo Social la supervisión y control a posteriori de la utilización de los Fondos Públicos en la Universidad.

Evidentemente todo esto supone modificaciones en la L.R.U. en la línea de una mayor autonomía, agilidad y control público.

Esta mayor autonomía y agilidad implica también cambios importantes en la gestión de los fondos de que disponga la Universidad, así como la profundización en las funciones del Consejo Social que pasará a tener bajo su dependencia directa los servicios o secciones a quienes dicha gestión corresponda, sin menoscabo de la participación de los distintos sectores de la comunidad universitaria. Ello implica que este órgano asuma unas más claras responsabilidades y debería quedar obligado a dar cuenta de su actuación, además de a la comunidad universitaria, a la sociedad en general, a través de la información periódica y detallada a los órganos de gobierno de la Comunidad Autónoma respectiva.

Además, la mayor autonomía y agilidad en la gestión debe trasladarse al conjunto de los gastos y a las posibilidades de captación de ingresos que reviertan en su totalidad a los presupuestos.

En este sentido, las Universidades deben tener mayor autonomía sobre la configuración de sus propias plantillas y sobre las retribuciones de los efectivos que componen las mismas, con criterios generales priorizados y planificados dentro de un marco establecido mediante negociación colectiva. Todo ello debe ser posible a partir de unos mínimos establecidos por negociación sindical con el Ministerio o Consejería responsable.

El incremento de la financiación pública deberá permitir una progresiva disminución de las tasas académicas hasta llegar a la gratuidad de la enseñanza universitaria, extendiendo así a la enseñanza superior la gratuidad que ya se ha conseguido en Enseñanzas Medias. A tal efecto, el Gobierno fijaría topes mínimos decrecientes, sin perjuicio de que las Comunidades Autónomas puedan financiar un avance más rápido a la gratuidad. En ningún caso las Universidades podrán fijar tasas adicionales a las que sean aprobadas por los poderes públicos.

En relación con otras posibilidades de allegar más fondos a las Universidades resulta absolutamente imprescindible la creación en cada una de ellas, de una entidad registradora de cuantos contratos se realicen a la luz del actual art. 11 de la L.R.U. En dicha entidad se harían constar cuantos datos fueran importantes pero, sobre todo, figurarían las correspondientes "declaraciones veraces" de los gastos e ingresos que conlleva. De esta forma se dispondría de la información necesaria para la correspondiente fijación del canon que, obligatoriamente, habría que transferir a la Universidad, quien adquiriría así, a través del miembro o Departamento correspondiente, el carácter de parte contratante. La declaración falseada de dichos aspectos o el no registro del contrato tendría la consiguiente sanción en los Estatutos de cada Universidad.

Del mismo modo, en cada Universidad, deberían crearse entidades especializadas en la captación de legados a favor de aquellas y nada debería impedirles acometer aquellas operaciones mercantiles que propiciaran aumentos en los rendimientos de los bienes propios de las Universidades. Este último aspecto deberá examinarse a la luz de las posibilidades que ofrezca la llamada Ley de Mecenazgo y de Fundaciones. En todo caso, y para preservar el carácter de servicio público que al principio se citaba, parece necesario garantizar que la representación del Consejo Social en las Fundaciones creadas por las Universidades, si ello se hiciera, no sería inferior al 50%.

Son, pues, los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas los que deben conformar el grueso de la financiación de la Universidad, aportación de dinero público que deberá acercarse a la media de inversión de los países comunitarios en este sector, de la cual estamos muy alejados.

Para ello es necesario:

- Una ley de financiación de las Universidades Públicas que recoja el compromiso parlamentario de dotación suficiente a las Universidades para el desarrollo de sus fines, y que conlleve:
  - a) La regulación reglamentaria de las restantes fuentes de financiación; tasas, endeudamiento, rendimientos del patrimonio, aportaciones sin ánimo de lucro, fundaciones, etc.
  - b) La incorporación a los presupuestos de la totalidad de los fondos provenientes de programas europeos, artículo 11 de la L.R.U., titulaciones propias o enseñanzas no regladas, etc.

En la medida en que se disponga de una coherente política de becas y préstamos al alumnado universitario, enmarcada en una ley de salario estudiantil, proseguiremos en la idea del distrito único tanto como criterio de solidaridad como de mejor aprovechamiento de los recursos disponibles en nuestro país. Pero, de igual manera, hay que desarrollar la idea del sub-distrito de nacionalidad o región que se vincula con su entorno social y económico.

## **5. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN: HISTORIA DE UN DESEQUILIBRIO**

El objetivo de la L.R.U. supuso, según sus inspiradores, el establecimiento de un marco legal estable en el que por fin iba a ser posible reformar a fondo la Universidad, de modo que cumpliera adecuadamente sus funciones y permitiera nuestra incorporación al área universitaria europea.

Los decretos (1.984, 1.986) que regularon los concursos de acceso a los cuerpos docentes introdujeron un factor de desequilibrio en lo que debía ser una articulación armónica de los elementos que conforman la actividad del profesor universitario; se ordenaron jerárquicamente los méritos a tener en cuenta para la provisión de plazas: en primer lugar (y, en la práctica, en único lugar) las actividades de investigación. Los méritos y el historial docente se convirtieron en irrelevantes. A partir de ese momento el único objetivo de un profesor que aspirase a su estabilización o a su promoción consistió en publicar el mayor número posible de trabajos. Todo lo demás contaba bien poco.

El nuevo sistema de valores se ha ido introduciendo a través de una persistente campaña ideológica que, obviando las tozudas realidades que diferencian objetivamente a nuestras subdesarrolladas Universidades de las más avanzadas del planeta, ha optado por la "homologación" voluntarista y acrítica con unas instituciones concebidas y desarrolladas en condiciones bien diferentes a las nuestras.

El decreto (1.989) sobre nuevo sistema retributivo (subida vergonzante de unos sueldos insuficientes, disfrazada de estímulo al rendimiento) vino a agudizar las tensiones entre los dos aspectos (docencia/investigación): mientras el complemento por méritos docentes se concedió prácticamente a todo el mundo (en algunos casos notorios rozando el escándalo), el complemento a la actividad investigadora se solemnizó mediante la creación de una "comisión nacional de sabios" que, mediante criterios aún desconocidos, los otorgó discriminada y restringidamente a unos cuantos.

La respuesta a esta situación no se hizo esperar. No sólo los directamente afectados sino la totalidad de los sindicatos (tanto los que habían apoyado el nuevo sistema como quienes lo habíamos criticado) rechazaron abrumadoramente la ceremonia y sus arbitrarias consecuencias. Pero la repulsa no vino sólo del lado sindical. Los principales órganos colegiados de participación y gobierno de las diversas Universidades (Claustros Generales, Juntas de Gobierno e, incluso, Consejos Sociales) han alzado su voz para oponerse a esta situación, señalando las graves consecuencias que todas estas medidas van a producir en la consideración y en la práctica de las actividades docentes. Han sido especialmente los estudiantes quienes, bien pronto, han dado la voz de alarma, ya que ellos han sido los primeros en empezar a notar en propia carne las consecuencias de este desdén por la docencia, que resulta especialmente contradictorio con el vigente sistema de creación y dotación de plazas docentes orientado, casi exclusivamente, por el criterio de carga lectiva.

Por tanto, un punto importante para el equilibrio investigación-docencia, es que la futura creación y dotación de plazas tenga en cuenta no sólo la carga docente, sino también la actividad investigadora. Ello traería múltiples ventajas ya que evitaría, al menos en parte, la

lucha entre áreas y titulaciones por dotarse de mayor número de créditos docentes, sólo justificados, a veces, por su ligazón directa al número de plazas de profesorado y que provocan desequilibrios y desventajas, sobrecargando y prolongando, en muchas ocasiones innecesariamente, la formación del alumnado. Simultáneamente, deberían revisarse los criterios utilizados en los procesos de selección del profesorado en la línea del apartado siguiente:

## **6. LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y LA UNIVERSIDAD**

Así pues, la tarea normal del empleado público en la Universidad debería comprender un conjunto de actividades distribuidas en cuatro bloques genéricos, divisibles funcionalmente y correspondientes a las principales funciones que la Universidad tiene asignadas: docencia, investigación, gestión de los asuntos universitarios (presencia en los órganos de participación y gobierno) y servicios al exterior (incluyendo en este último apartado lo que se conoce tradicionalmente como extensión universitaria).

### **6.1. Las tareas del Profesorado Universitario**

Sería conveniente que cada profesor desarrollase actividades en cada uno de estos campos, sobre todo en beneficio de su propia armonía intelectual. Pero en el necesario momento de rendir cuentas de nuestra actividad a la sociedad a la que nos debemos, sería tal vez inadecuado evaluar aisladamente y por separado los resultados del trabajo en cada una de estas facetas, pues la suma de estos datos fragmentarios no nos daría la imagen de lo que realmente hace cada profesor en (y por) la Universidad. Este hecho está en relación con la búsqueda de la rentabilidad financiera inmediata de la investigación universitaria y redundante, a mayor o menor plazo, en detrimento de la no directamente vendible. Es preferible diseñar un proceso de evaluación global y equilibrada por parte de la Universidad que afecte tanto a las personas como a las unidades estructurales (Departamentos, Centros e Institutos), que contemple simultáneamente el conjunto de las actividades de las personas y de los grupos, que permita en primer lugar conocer exhaustivamente lo que se está haciendo, sacando eventualmente a la luz las deficiencias personales y estructurales, y que después prevea los mecanismos de actuación positiva sobre individuos, grupos y unidades estructurales, de modo que se pueda, de forma constructiva, tomar -las medidas más adecuadas para mejorar la Universidad.

### **6.2. Las tareas del Personal de Administración y Servicios**

La mejora del servicio público requiere la definición de Áreas de actividad del P.A.S. que estarían estrechamente asociadas a dos principios básicos:

- la delimitación funcional (política y ejecutiva)
- la atención a los usuarios de la Universidad que no necesariamente han de ser miembros de la misma.

La delimitación funcional permite tener por una parte, un Área de Gestión profesional diferenciada y responsable que incluya los ámbitos siguientes: económico, de personal, documental, de usuarios, de documentación (bibliotecas, videotecas, archivos, etc.). Y por otra, la definición de un Área de Atención a los Usuarios que comprende la aplicación directa de la ejecución de la gestión y cuya actividad está estrechamente vinculada a las demandas sociales: información, conservación y mantenimiento, tramitación, expedición de documentos, apoyo a la estructura educativa e investigadora, soportes tecnológicos, etc.

Ambos principios y el establecimiento de Áreas de Actividad, no estancas, posibilitan el desarrollo de una política planificada que determine las prioridades, permita la evaluación y adapte con criterios no arbitrarios los perfiles de los puestos de trabajo en estrecha vinculación con una política formativa.

### **6.3. Servicios al exterior: Convenios, Docencia extracurricular**

Por la importancia creciente que suponen y las repercusiones que tienen sobre diversos aspectos de la vida universitaria que van desde cuestiones relacionadas con la financiación a las más directamente vinculadas con la actividad de los empleados públicos en la prestación del servicio que tienen encomendada, se da un tratamiento adicional a estos temas.

En cuanto a los trabajos especializados emprendidos por los Departamentos en colaboración con las diversas entidades del entorno (convenios), deben convertirse asimismo en elementos de mejora de la docencia, proporcionando el necesario contacto y contraste entre el mundo de lo académico y el terreno complejo y fecundo donde debe aplicarse el resultado de los conocimientos que conforman el acervo cultural de la Universidad. La Universidad es depositaria de un patrimonio científico-cultural que debe ir permanentemente acrecentando, y que debe estar siempre en disposición de ser aprovechado por la sociedad a la que nuestra institución se debe (y esto supone no hacer la lectura reduccionista de que la sociedad son las empresas privadas que están en condiciones de pagar unos servicios). En este sentido debemos ver los convenios como un elemento positivo para desempeñar, a la altura de nuestros tiempos, la función de extensión de los saberes que tradicionalmente la Universidad ha desempeñado.

Naturalmente, debe velarse para que estos convenios se mantengan en el nivel de calidad científico-técnica propio de la Universidad y porque el resultado de este trabajo, siempre de carácter pacífico, sea conocido y controlado por los órganos pertinentes de la institución universitaria.

Igualmente, y aceptando que los que realizan un trabajo en un convenio (como en el resto de las actividades universitarias) perciban un incremento retributivo razonable y acorde con su trabajo, habría que evitar que un reparto totalmente libre de los ingresos derivados de los convenios facilite mafias y corrupción, con retribuciones desmesuradas. Una lista de otras condiciones deseables que podría servir de base a una normativa sobre convenios incluiría:

- la actividad desarrollada al amparo del convenio debería revertir favorablemente en la docencia.
- carácter público de su naturaleza, importe, retribuciones y resultados básicos.
- no financiación encubierta de entidades privadas por parte de la Universidad.

- la gestión de los convenios podría realizarse de forma descentralizada para permitir mayor agilidad y eficacia, asegurando, en cualquier caso, un control democrático con participación sindical.
- los ingresos y beneficios de los convenios y otros servicios al exterior deberían revertir íntegramente en la Universidad. Las eventuales retribuciones adicionales al personal de las Universidades que hayan participado en ellos las fijará la propia Universidad y, en todo caso, serán una parte del complemento global de productividad que la Universidad asignará anualmente a todo su personal; en dichos procesos, deberá regularse la correspondiente intervención de la representación sindical, estableciéndose baremos o criterios para puntuar las distintas actividades (docentes, investigadoras, administrativas, de servicios, de asesoramiento...) de manera que los trabajadores, antes de realizar dichas actividades, conozcan el mínimo de incremento retributivo que se derivaría de las mismas.
- las retenciones efectuadas por la Universidad deberían cubrir los gastos y, utilizar el posible excedente para aplicar una política con efectos de redistribución y de fomento.
- en cuanto a los puestos de trabajo temporales alumbrados por los convenios, deberían cumplirse todos los requisitos de amparo previstos en la legislación sindical, evitando precariedades y abusos.

## **7. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD**

Con validez general, la participación supone un requisito imprescindible para el funcionamiento democrático de una institución. En el caso de la Universidad, de la Universidad en la que nos encontramos, la participación de los sectores más dinámicos y activos representa una vía para garantizar su democratización, pero también para sostener la propia autonomía universitaria, entendida como un instrumento básico para el mantenimiento de las funciones propias de la Universidad, como servicio público.

Las funciones de docencia, investigación, formación, desarrollo de un pensamiento crítico y base del progreso material y social, sólo pueden cumplirse por medio de una participación activa y comprometida desde unas posiciones progresistas y en todos los ámbitos posibles. Es más, uno de los objetivos ha de ser el de ampliar el marco de participación, tendiendo a profundizar en la democratización de las instituciones.

Desde una perspectiva más sindical, esta participación ha de concebirse, al menos, en dos niveles: el de la participación individual y el de la participación del sindicato como tal.

### **7.1. La Participación de los afiliados**

Desde la perspectiva de un Sindicato sociopolítico, la acción sindical en un servicio público como es la Universidad comprende tanto los aspectos laborales y profesionales como las medidas tendentes al funcionamiento óptimo de la institución como tal servicio público.

Para ello, los afiliados al Sindicato de Enseñanza de CC.OO. cuentan con una doble vía prevista en la legislación vigente: la sindical y la institucional. Dejando a la primera como obvia, la institucional debe conducir a que el afiliado participe de forma activa en los



ámbitos de representación universitarios: Claustros, Junta de Gobierno, Permanente de Centro, etc., llevando allí donde sea miembro las propuestas de CC.OO. realizadas a través de la sección sindical.

## **7.2. La Participación del Sindicato**

El reconocimiento de la acción sindical en el marco de la función pública y, consiguientemente, en el de la Universidad ha supuesto la consolidación de la participación sindical en el gobierno y funcionamiento de la Universidad tanto a través de vías que le son propias como a través de cauces de carácter institucional. La diversidad de estas vías es la que determina la complejidad de la participación sindical en la Universidad.

De manera somera, podemos sintetizar las vías de participación institucional en las siguientes:

a) El Consejo Social. La participación en este órgano corresponde a la Confederación a través de las Uniones Provinciales que, de manera semejante a lo señalado en el apartado anterior, debe establecer una perspectiva de actuación en el marco de la dimensión socio-política de CC.OO. y el carácter de la Universidad como servicio público. La participación de la Sección Sindical a este respecto ha de ser, fundamentalmente, la de establecer la necesaria coordinación con la representación de CC.OO. en el Consejo Social que permita la comunicación de iniciativas y la interrelación entre nuestros representantes institucionales como sindicato y la sección sindical.

b) Órganos Institucionales de Gobierno. Por su composición jerárquica y estamental, son los que presentan la mayor complejidad para definir la participación sindical, por cuanto que constituyen un elemento específico de la Universidad incompatible con la práctica sindical por tratarse de órganos de gobierno y gestión, la mayor parte de las ocasiones con funciones patronales y con composición y representación corporativas.

No obstante, dado que uno de los elementos fundamentales de nuestra práctica ha de ser el desarrollo de la democracia en el funcionamiento y gestión de la Universidad, potenciando y defendiendo la participación en los órganos de gobierno, este es un debate al que no nos podemos sustraer y en el que debemos ir fijando progresivamente las posiciones del sindicato.

Para hacer operativo este debate debemos establecer, al menos metodológicamente, una distinción entre los órganos unipersonales de gobierno y los órganos colegiados de representación y gobierno.

### **7.2.1. Órganos Unipersonales de la Universidad**

Ante el debate abierto acerca de la presencia de afiliados de CC.OO. en los cargos unipersonales de gobierno de la Universidad, creemos conveniente establecer las siguientes consideraciones:

a) El respeto al derecho de cualquier trabajador/a de la Universidad a optar a un cargo de gobierno unipersonal no debe conducir, necesariamente, la práctica de gobierno a la acción de naturaleza estrictamente sindical. A la inversa, los afiliados del Sindicato no pueden ver

restringidos sus derechos como universitarios por la propia afiliación al Sindicato. Es necesario, pues, conciliar ambos extremos.

b) Como Sindicato, CC.OO. mantiene una actitud reivindicativa y de demanda de avances para los trabajadores de la Universidad y de mejora de la calidad de la misma como servicio público. De una parte pues, no debe renunciar a la reivindicación pero, de otra parte, tampoco puede quedarse totalmente al margen de la posibilidad de conseguir que, desde determinados cargos unipersonales y desde la política universitaria que impulsan, se avance en la dirección de esos logros.

En este punto se impone, asimismo, la conciliación de ambas posiciones.

De estas dicotomías que constituyen parte de las contradicciones internas con las que se enfrenta un sindicato de clase en una estructura con canales paralelos de participación y gestión, como la Universidad, no parece posible extraer una posición rotunda que se incline exclusivamente de uno de los extremos sin detrimento del otro.

No obstante, y derivadas de uno de los principios que definen nuestro modo de hacer, la independencia sindical, parece razonable establecer algunas normas para marcar puntos de referencia en un camino que se muestra lleno de contradicciones y muy sujeto a casuísticas específicas:

- La L.O.R. y el E.T. determinan el ámbito en que el sindicato luchará por la representación de los trabajadores.
- La participación de los afiliados a CC.OO. en los procesos y organismos de gestión universitarios, unipersonales o colegiados, será siempre a título estrictamente personal.
- Siempre que el número de afiliados activos lo permita, es altamente recomendable que se produzca una división del trabajo asignando unos a la representación sindical y otros a la institucional, cohesionándose las actuaciones en el seno de los órganos sindicales correspondientes.
- En cualquier caso, se evitará absolutamente el desempeño simultáneo de cargos de representación sindical y de gobierno implicados en el mismo proceso de interlocución o de negociación (Por ejemplo, Rector o Vicerrector de Ordenación Académica y representante en Junta de Personal o Mesa Sectorial).
- Cuando se desarrollen procesos electorales a cargos universitarios el Sindicato intentará que sus reivindicaciones, hechas públicas, sean asumidas por los candidatos, pudiendo hacer público el resultado de las negociaciones y gestiones que a tal efecto se lleven a cabo.
- El Sindicato se reserva el apoyo crítico a los órganos de gobierno en tanto éstos asuman sus reivindicaciones, manteniendo la distancia necesaria y los mecanismos de presión y negociación habituales en nuestra acción sindical.
- En cualquier caso, el Sindicato y los afiliados deberán ser lo suficientemente sensibles y prudentes para que las dificultades que puedan surgir de un posible enfrentamiento puntual entre la acción sindical y la práctica de gobierno universitario de un afiliado no proyecten una imagen perjudicial de la acción sindical de CC.OO.

### **7.2.2. Órganos Colegiados de Representación y Gobierno**

Aunque la casuística que presentan es menos problemática y conflictiva que la planteada por los órganos unipersonales, resulta más compleja y diluida por cuanto, entre otras

razones, se da el caso de que algunos trabajadores -por ejemplo, el P.D.I. funcionario- puede pertenecer como miembro nato a ciertos órganos de gobierno colegiados - Claustros, Consejos de Departamentos, etc. Por consiguiente, siendo esencialmente válidas las consideraciones anteriores, requerirían algunas matizaciones.

Fundamentalmente, es necesaria la clarificación de la naturaleza de la participación y representación de los afiliados en estos órganos colectivos, no sólo para su propia actuación sino, sobre todo, para la definición de la misma ante otras instancias.

- en ningún caso la participación en estos órganos corporativos puede realizarse a través de candidaturas "del Sindicato" como tales, aun siendo evidentes las afinidades y agrupaciones que se darán entre los afiliados.
- su participación en estos órganos, si bien inspirada en los principios de la práctica sindical de CC.OO., nunca puede ser una traslación de la misma, ni su representación será la de los afiliados al Sindicato, sino del cuerpo o estamento por el que ha sido elegido.
- la participación de afiliados del Sindicato en órganos colegiados de gobierno -como la Junta de Gobierno de la Universidad- no puede condicionar, por la toma de decisiones de los mismos, las posiciones del Sindicato, cuyo ámbito de debate y reivindicación se encuentra en otros órganos de negociación o de representación unitaria.
- la actuación individual de un afiliado del Sindicato como representante estamental en un órgano colegiado de gobierno no debe identificarse con la del sindicato.
- no obstante, la participación de notorios afiliados o, incluso de responsables sindicales en estos órganos de gobierno, deberá evitar marcar excesivas distancias con las posiciones del Sindicato que pueden convertirse en contradicciones insalvables y generan confusión y descrédito entre los trabajadores.
- como norma general, la actuación de los afiliados de CC.OO. en los órganos colegiados de representación y gobierno deberá tener como principio sin falta la defensa de las garantías de funcionamiento de la vías de participación estrictamente sindical en el funcionamiento de la Universidad.

## **8. ARTICULACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL CON LOS DE GOBIERNO DE LAS UNIVERSIDADES**

La L.O.R. establece la existencia en las Universidades de órganos de representación sindical, y establece sus competencias de forma genérica. Se hace necesario, pues, adaptar la L.R.U. a esta situación. Más en general, se hace necesario adaptar todo el funcionamiento tradicional de la Universidad, de forma que tanto la normativa (L.R.U., 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 L.R.U. 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 L.R.U. 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 L.R.U. 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 adaptación 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. Creación de los Consejos de Universidades de nacionalidad o Comunidad Autónoma con composición equivalente a la del Consejo de Universidades y presencia sindical.

#### **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 Autónoma 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 L.O.R. y de la L.O.L.S. 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...

(Los números 3 y 4 del artículo 24 se refieren a la composición del Consejo de Universidades y de sus Comisiones delegadas: de Coordinación y Planificación y Académica, en ninguna de las cuales existe actualmente representación sindical)

(arts. 35, 36, 37, y 38)

Introducir en las Comisiones un sexto miembro (con voz pero sin voto designado por la Junta de P. D. I.

(Los arts. 35, 36 37 y 38 se refieren a los Concursos para acceder a los Cuerpos Docentes Universitarios. En la actualidad no existe presencia sindical en las Comisiones encargadas de resolver sobre los mismos.)

(arts. 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.

## **9. 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.

### **9.1. 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 sólo 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 M.E.C. se ha mostrado favorable a fusionar dos de los actuales cuerpos, los de C.E.U. y de T.U. 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, etc. Igualmente debería garantizarse el acceso a otro(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 C.U. y C.E.U./T.U.). 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 L.R.U. 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. Una de las principales razones que explican 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, etc., 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 la 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, etc.

## **9.2. Acceso a Cuerpos Docentes**

Entre las diversas críticas que ha merecido el actual sistema de acceso a los cuerpos docentes, quizá la más reiterada desde la Administración ha sido la de la "endogamia". No obstante, la utilización indiscriminada de esta expresión ha llevado a subsumir en ella otro concepto de importante contenido sindical y profesional: la promoción interna. Y ésta es algo muy saludable. En efecto, es satisfactorio que una parte del profesorado de cada Universidad proceda de promoción interna, ya que la formación del profesorado es una de las funciones de la Universidad. Por otra parte, dicha promoción tiene ventajas que la hacen práctica habitual en la mayoría de las organizaciones:

Estímulo para el personal propio, estabilidad de equipos de trabajo, creación de una "cultura de empresa", etc. Hay que entender, pues, que en realidad se está criticando una presunta discriminación contra los candidatos externos, aduciendo como síntoma una excesiva "endogamia".

Al margen pues de la interesada imputación, estaríamos de acuerdo en corregir diversos aspectos que pueden dar pie a ello: falta de transparencia en la convocatoria de las plazas y en su resolución, defectos técnicos en el diseño de las pruebas, preponderancia de los poderes locales, etc.

Al contrario sería temible que, en definitiva, se tratara de un nuevo pretexto para justificar nuevo recorte a la autonomía universitaria, con el consiguiente refuerzo de la Administración Central y de los grupos de presión académicos estatales.

En cualquier caso esta presunta discriminación y las correcciones mencionadas no constituyen el fondo del asunto. El primer paso para racionalizar el mecanismo de acceso es definir claramente el objetivo que se pretende, rectificando el que hoy se está utilizando de forma explícita: no se trata de seleccionar el "mejor" candidato sino el "más adecuado". Ello supone diferenciar claramente dos aspectos:

- la solvencia académica del candidato
- su adecuación a la plaza en concurso

El primero es un requisito eliminatorio, mientras que el segundo es el decisorio entre los que hayan superado el primero. El primero puede ser valorado a través del currículum por parte de especialistas en la materia. El segundo requiere una previa caracterización del puesto de trabajo a cubrir, y exige el examen del historial y de los proyectos aportados por el candidato, por parte de personas que conozcan bien las características de la plaza y su incardinación con el proyecto global del Departamento y de la Unidad Docente. En este sentido es importante evaluar las carencias y necesidades que el área presenta, y cómo su labor investigadora y docente puede mejorar y enriquecerse.

Podría decirse que el sistema actual es "mixto", en cuanto a criterios, objetivos y composición de la comisión. Pero con frecuencia, lo "mixto" degenera en "confuso". Entendemos, pues, que el proceso de selección debería dividirse en dos fases diferenciadas, con comisiones evaluadoras distintas en cada una:

- en la primera se juzgarían los conocimientos, méritos e historial docente e investigador de cada candidato.
- en la segunda se seleccionaría el candidato más adecuado a las características de la plaza, de entre los que hubieran superado la primera.

En este contexto, parece natural establecer un mecanismo de convalidación de la primera fase entre distintos concursos, mediante la expedición de un certificado o habilitación que permita acceder directamente a la segunda fase. El respeto a la autonomía universitaria exige que cada Universidad esté plenamente capacitada para desarrollar esta primera fase y para establecer su propio mecanismo de convalidación, sin perjuicio de las competencias de autoridades estatales y autonómicas en los ámbitos respectivos.

Es de destacar que esta separación de fases no sólo supondría una mayor racionalización del proceso, sino también un mayor grado de transparencia y democratización. En efecto, la caracterización de las dos comisiones evaluadoras permitiría una composición más plural y abierta: en la primera fase podrían intervenir especialistas externos a la Universidad; en la segunda, representantes institucionales de los Centros o Unidades Docentes, representantes sindicales... En el mismo sentido, el hecho de que la primera fase pueda ser superada por convalidación desde distintos ámbitos debilitaría el

poder de los grupos de presión académicos (locales o estatales), y en particular el que actualmente ejercen las cúpulas departamentales sobre los propios componentes del Departamento.

Finalmente, hay que destacar que este mecanismo supondría ventajas adicionales para los propios candidatos. En efecto, por un lado flexibiliza la vía de acceso, por cuanto a la actual añade la superación de la primera fase por convalidación desde otro ámbito. Por otro lado, en caso de no acceder a la plaza, permite el acceso directo a la segunda fase en un futuro concurso, contra la situación actual que obliga a partir de cero nuevamente.

### **PROPUESTA:**

Cada Universidad establecerá criterios para determinar su plantilla de Profesorado, así como su distribución y planificación. En particular, anualmente elaborará la Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.) de Profesores, que contendrá las características y requisitos de las plazas y constituirá, junto con las R.P.Ts. del PAS, la Relación de Puestos de Trabajo de los empleados públicos de la Universidad a partir de la que se hará la correspondiente Oferta Pública de Empleo.

El acceso a los Cuerpos Docentes se divide en dos fases:

- en la primera se juzgarán los conocimientos, méritos e historial docente e investigador de cada candidato; la comisión estará formada por especialistas en la materia, no necesariamente profesores de Universidad, la superación de la prueba de habilitación estará sólo condicionada a la calidad científica de los candidatos, no pudiendo limitarse el número de habilitados por número de plazas existentes; a los candidatos que las superen se les extenderá un certificado de "habilitado". Las certificaciones de habilitación tendrán validez para concursar a plazas de cualquier Universidad. Igualmente en la misma se tendrá en cuenta la experiencia docente en otros campos de la Enseñanza pública, dando un tratamiento específico a los aspirantes provenientes de los mismos.
- en la segunda se juzgará el proyecto docente e investigador de los candidatos previamente habilitados, su adecuación a las tareas a realizar y su capacidad para desarrollarlas; la comisión estará formada por miembros concedores de las características de la plaza, no necesariamente todos ellos especialistas en la materia, y en particular incluirá una representación institucional del Centro o Unidad Docente, y una representación sindical.

Las certificaciones de habilitación tendrán validez para futuras plazas de la propia Universidad y de aquellas con las que haya establecido el correspondiente convenio de convalidación. Asimismo podrán convocar pruebas de habilitación el M.E.C. y las comunidades autónomas competencias sobre Universidades transferidas.

En cualquiera de las pruebas, deberán hacerse públicos previamente los criterios y baremos que aplicarán las correspondientes comisiones. Igualmente en ambas deberá arbitrarse la posibilidad de escuchar al candidato y debatir públicamente con él.

### **9.3. Profesorado Contratado**



Se defiende la figura de la contratación laboral, con carácter subsidiario, que, en todo caso, deberá garantizar la objetividad de las pruebas de selección, sea aquella temporal o indefinida, no siendo, por ello, suficiente la superación de un período de prueba por ser esta una vía vulneradora de cualquier perspectiva progresista del servicio público, al determinar un acceso -más aún si lo es a la estabilidad- irrespetuoso con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### **9.4. 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 L.R.U.

No obstante, y en función precisamente de dicho carácter, parece más propio cambiar la denominación de "Ayudante" por la de "Profesor en Formación". Igualmente habría que suprimir dos imposiciones actuales: la necesidad de "trashumancia" (art. 37.4 de la L.R.U.), y el requisito previo de haber realizado los cursos de doctorado. Ambas parecen recomendables pero no exigibles. Al contrario, la primera debería considerarse más bien un derecho, o por lo menos debería facilitarse su realización.

Con todo subsistiría el problema de que el número de tales Profesores en Formación vendría limitado no sólo por las posibilidades presupuestarias, sino también por las previsiones de plantilla docente. En efecto no conviene que su número sea mucho menor ni mucho mayor que las plazas de profesor a cubrir.

Esta limitación quedaría subsanada si se constituyera una nueva figura de Personal en Formación, próxima a los actuales becarios de F.P.I o a los médicos M.I.R.: personal en formación intensiva de postgrado, no necesariamente orientado a la docencia. Se trataría con ello de cubrir una creciente demanda de profesionales con formación de post-grado que actualmente se resuelve mediante "masters" o similares. Es decir, se trataría de dar contenido al tercer ciclo, hasta ahora cubierto por doctorandos aspirantes a profesores. Por otra parte, no tendría por qué excluirse que dicho personal colaborara de alguna forma en la docencia, ni que finalmente optara por dedicarse a la misma.

En otro orden de cosas, debería seguir manteniéndose la figura de Profesor Visitante, con su caracterización actual.

#### **PROPUESTA:**

Los Profesores Asociados son especialistas externos de reconocida competencia que aportan a la Universidad su experiencia profesional. En este sentido, serán contratados con dedicación a tiempo parcial, debiendo acreditar el normal desarrollo fuera de la Universidad de la actividad profesional correspondiente. Excepcionalmente, podrán ser contratados a tiempo completo por un período breve de tiempo, según regulen los Estatutos de cada Universidad.

Los Profesores visitantes serán personal académico de otras Universidades o Instituciones Académicas de nivel Superior contratados por un período determinado.

Los Profesores en Formación se dedicarán a completar su formación docente e investigadora, pudiendo colaborar en actividades académicas de apoyo a la docencia un máximo de 80 horas por curso académico. Serán contratados con dedicación a tiempo completo, por períodos de 2 o 3 años, hasta un máximo de 5, o excepcionalmente de 7, según regulen los Estatutos de cada Universidad. Se establecerán dos niveles, esta distinción debe llevar pareja una diferenciación funcional en su carga docente, regulando igualmente los Estatutos el paso de uno a otro; en cualquier caso, para ser contratado en el segundo nivel, deberán haberse superado los cursos de doctorado.

Asimismo, la Universidad podrá contratar laboralmente de forma temporal, dentro de los correspondientes programas específicos, Personal en Formación de Postgrado, que en ningún caso podrá responsabilizarse de actividades docentes regladas, sin perjuicio de que dentro de actividades de formación pedagógica pueda realizar prácticas docentes bajo la responsabilidad directa de un Profesor Ordinario.

## **9.5. Maestros de Taller**

Las tareas genuinas del Maestro de Taller y Laboratorio eran, según el reglamento para el concurso-oposición de acceso a estas plazas, eminentemente docentes, como lo demuestra la petición del historial docente y el propio desarrollo de las pruebas (exposición oral de la Memoria y Programa de Prácticas).

Posteriormente se añadieron funciones de mantenimiento de máquinas e instrumentos, así como la jefatura directa del personal subalterno de taller o laboratorio. Siempre que el área de conocimiento donde estaban encuadrados lo permitía, han participado en realización de ensayos, preparación de muestras, supervisión de los trabajos de los estudiantes fuera de la docencia ordinaria y colaboración en trabajos de investigación.

Pero con el tiempo, se ha dado una evolución distinta en cada Universidad hacia unas u otras funciones, con lo que la figura del Maestro de Taller o Laboratorio se ha ido desdibujando y, si bien el R.D. 1.074/78 contemplaba su derecho a integrarse en otros cuerpos docentes, la L.R.U. pasó a considerarla a extinguir. Esta situación resulta incómoda para los Maestros de Taller, por la imposibilidad de promoción, el "olvido" frecuente del colectivo en las disposiciones normativas para el profesorado, etc. Conviene, pues, facilitar su transformación en alguna otra categoría, aunque no de manera uniforme, debido a la heterogeneidad de las situaciones.

### **PROPUESTA:**

Los actuales funcionarios del Cuerpo de Maestros de Taller o Laboratorio, podrán optar entre:

- a) Continuar en su situación actual como funcionarios de un Cuerpo declarado a extinguir.
- b) Ser contratados laboralmente en categorías docentes.
- c) Integrarse en el Cuerpo Docente Universitario para el que cumpla los requisitos de titulación.
- d) Integrarse en el Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional.

En este último caso habrá un período transitorio para, o bien trasladarse a desempeñar un puesto de trabajo en un centro de Enseñanzas Medias, teniéndose en cuenta sus años de servicio a efectos de destino, o quedarse en la Universidad donde realizan su actividad.

## **9.6. 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 una relación de puestos de trabajo. En cualquier caso, ello no ha de ser objeto de la L.R.U. Un aspecto que sí debería reflejarse en la L.R.U. 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. Asimismo, no podrán percibirse retribuciones derivadas de la participación en enseñanzas no regladas, si, éstas tienen lugar dentro de la jornada laboral.

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, etc. Esta planificación podría convertirse en una herramienta fundamental para una mayor profundización en diseño de plantillas, evaluación de rendimiento, etc. Se trata, pues, de un concepto de cierta trascendencia que debe ser objeto de reflexión y maduración. Pero que, por este mismo motivo, parecería precipitado promover su implantación de forma inmediata.

## **10. ESTRUCTURA DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

La evidente sub-valoración del papel que desempeña el P.A.S. en la prestación del Servicio Público de la Enseñanza Superior, lleva a que no se haya desarrollado un estudio cuidadoso de las especificidades de las funciones que desempeña respecto a los que realizan su actividad en otros ámbitos de la Administración, ya sea de la Educativa, del Estado, Autonómica o Local. Y, sin embargo, los problemas que se derivan de esa especificidad, unida al hecho de la pertenencia mayoritaria a escalas y plantillas propias de la Universidad, con las consiguientes repercusiones en temas como la movilidad, las posibilidades de promoción, la inadecuación de los cursos de formación preexistentes a las necesidades del servicio universitario, etc. merecen indudablemente un tratamiento más amplio y en profundidad.

Hay una necesidad imperiosa de incorporar unos criterios que contemplen las citadas peculiaridades del P.A.S. y tengan en cuenta las diferencias respecto al personal de otras Administraciones Públicas en:

**Ingreso:** Distinguir entre el Acceso a las plantillas de Universidad, y el Ascenso al grupo para el que se reúnan los requisitos por medio de la habilitación que estimule y profesionalice los Servicios Universitarios.

**Carrera Profesional:** Tender a la reducción de grupos que no distorsione las necesidades objetivas de una Universidad con perspectiva de futuro.

**Retribuciones:** establecimiento de un marco retributivo estatal de mínimos para las Universidades.

Somos conscientes de que algunas de las cuestiones planteadas superan el ámbito legal de la L.R.U., pero entendemos que en el marco de la Autonomía Universitaria podrían encontrar alguna respuesta.

En el ámbito concreto de la Ley se formula la siguiente

### **PROPUESTA:**

El PAS estará compuesto por funcionarios y personal contratado de las universidades. Serán retribuidos con cargo a los presupuestos de las mismas, y las plantillas, así como las Relaciones de Puestos de Trabajo figurarán en los presupuestos.

Los criterios para la selección de este personal se fijarán en el ámbito de las Comunidades Autónomas u otros ámbitos con competencias en materia de Universidades. En cualquier caso, el proceso de selección corresponderá a cada Universidad.

Los funcionarios y contratados de las Universidades podrán prestar servicios en cualquier universidad, mediante concursos Inter-universitarios.

El PAS, tanto funcionario como contratado, tiene reconocido su derecho a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de sus condiciones de trabajo. Las Universidades velarán por el respeto escrupuloso de tales derechos.

Para ello, las Universidades constituirán las correspondientes mesas de Universidad, y participarán en las mesas sectoriales de negociación que se constituyan en las Comunidades Autónomas y ámbitos con competencias en la materia.

Por vía de negociación colectiva se establecerán las escalas de personal funcionario y las categorías profesionales de los contratados, así como los requisitos exigidos para el ingreso en las Universidades.

La selección para la provisión de las vacantes y las ampliaciones de plantilla deberán realizarse de acuerdo con las competencias que supone la autonomía universitaria, por concurso y por concurso-oposición, que garantizará los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito, a través de las correspondientes comisiones evaluadoras y tribunales con participación y control sindical.

Se establecerá en cada Universidad y en los ámbitos con competencias en materia de Universidades una Comisión de Mediación, Arbitraje y Resolución de conflictos para dirimir cualquiera que se produzca referente a las resoluciones de las comisiones evaluadoras y tribunales.

Las Universidades establecerán planes de formación plurianuales que aseguren la formación del PAS, tanto para su reciclaje y perfeccionamiento como para su promoción

## **11. DE LA SELECTIVIDAD**

"El numerus clausus, la limitación del acceso de la población a los estudios superiores, supone un freno a la democracia social y favorece la reproducción de las desigualdades y jerarquías sociales. Los gobiernos deben favorecer el acceso del mayor número posible de sus ciudadanos a la Enseñanza Superior, planificando con anterioridad el coste financiero y material que pueda suponer la ampliación de dicho número, para evitar la masificación y el deterioro de la calidad de la enseñanza por limitaciones económicas y de horario".