

La reforma de la LOU

LA REFORMA de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) anunciada por el Ministerio de Educación, plantea numerosos interrogantes a los que CC.OO., como sindicato mayoritario en el sector, pretende dar respuestas concretas y sólidas. En este Tema del Mes se analizan los principales desafíos de esta reforma, comenzando por el diseño de la nueva carrera docente. Seguidamente se aborda la evaluación del profesorado. La participación de los estudiantes y del personal, así como de los sindicatos, la convergencia con la UE, la financiación de las universidades y la contratación del personal investigador cierran estas páginas monográficas.

Pedro González
Secretaría de Universidad FE CC.OO.

Hacia una nueva carrera docente

En los comienzos de la Federación de Enseñanza de CC.OO. una de las "utopías" que defendía era la implantación del "cuerpo único" y el "contrato laboral". Con el cuerpo único se pretendía facilitar el paso del profesorado entre los diferentes niveles de la enseñanza pública, de acuerdo con la cualificación académica y el interés personal de cada profesor a lo largo de su vida laboral

Jacinto Navlet
Secretaría Universidad FE CC.OO.

CON EL contrato laboral se buscaba garantizar unas condiciones laborales dignas frente a la precariedad de los contratos administrativos, tan abundantes en el ámbito de la enseñanza pública. En aquellos tiempos todavía no se habían producido las sucesivas "reformas laborales" que han contribuido a la precariedad de la contratación laboral.

Con el transcurso de los años, la Ley de Reforma Universitaria (LRU), promulgada por un Gobierno del PSOE, y la Ley Orgánica de Universidades (LOU), por un Gobierno del PP, consolidaron los cuatro cuerpos de funcionarios docentes universitarios (Catedráticos y Titulares de Universidad, y Catedráticos y Titulares de Escuela Universitaria: CU, TU, CEU y TEU). La LOU hizo realidad una de las utopías de CC.OO. al implantar la contratación laboral para el profesorado universitario, haciendo desaparecer la contratación administrativa. Sin embargo, en ninguna de las dos leyes se configuró un modelo de carrera docente como existe para todo el personal del resto de las administraciones públicas, en las que se contempla la promoción por méritos. En la universidad se consolidó el sistema de cuerpos cerrados y de oposición para cambiar de categoría profesional, con el riesgo de distorsión de las plantillas cuando las universidades pretenden promocionar a sus profesores más brillantes.

Ahora, con otro Gobierno del PSOE se plantea una reforma de la LOU que no satisface las aspiraciones de quienes nos manifestamos en la calle hace cuatro años para defender la universidad pública de las agresiones que suponía dicha ley. La insatisfacción se debe a las

modificaciones propuestas pero, centrándonos en la reforma del “Título IX. Del profesorado”, aunque tiene algún acierto como la sustitución del procedimiento de habilitación por uno de acreditación, hay que señalar grandes errores, como perder la oportunidad de plantear una carrera profesional en la que se configure la promoción por méritos, extinguir el cuerpo de titulares de Escuela Universitaria y las figuras de profesores colaboradores y contratados doctor, aplicar un tratamiento injusto al profesorado en extinción, y desregular al profesorado contratado al dejar al arbitrio de las comunidades autónomas la creación de otras figuras de profesorado contratado con carácter permanente o temporal.

Además, se ignora el derecho de los sindicatos a la negociación colectiva en los procesos que regulan el acceso, selección y promoción de personal, como sucede con el resto de empleados públicos.

Algunas de estas medidas, como la extinción de las figuras de profesorado no doctor, las justifican en la necesidad de adaptarnos al Espacio Europeo de Educación Superior, al mismo tiempo que se argumenta que esta reforma será de poco alcance ya que en muy pocos años tendrá que abordarse una modificación mas profunda, también por imperativo de la integración europea.

CC.OO. considera que la carrera docente se debería iniciar con un periodo de formación, de hasta ocho años de duración (Ayudante y Profesor Ayudante Doctor), para pasar, tras la superación de una evaluación externa, a un puesto de profesor permanente. El profesorado permanente podría ser laboral o funcionario, y dentro de cada uno de ellos existiría una figura de profesor doctor y otra de profesor no doctor, y con distintos niveles.

En cualquier caso, el paso a las diferentes figuras y niveles se realizaría mediante promoción por méritos. (Ver modelo detallado en la dirección: http://www.fe.ccoo.es/universidad/38_plat_ccoo_ref_lou.pdf).

Ante la hipotética extinción de los TEU

PARA CC.OO. sigue teniendo sentido la existencia de las figuras de profesorado universitario no doctor. Pero si, finalmente, tras la obligada negociación con los sindicatos de la reforma de la ley, se aprobase la extinción de los TEU, colaboradores y contratados doctores, no debería hacerse en condiciones tan deplorables como las que se pretenden.

Hay tradición en la Administración de promover el paso directo de los funcionarios de un cuerpo en extinción al cuerpo inmediatamente superior, con el único requisito de tener la titulación exigida para acceder a dicho cuerpo. Así ocurrió en el ámbito universitario con los agregados de universidad, los profesores de náutica y los maestros de taller.