

## Modificación de la Ley Orgánica de Universidades Propuestas sobre Profesorado

---

*Acuerdo de la Asamblea General de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) celebrada el 25 de enero de 2006*

### 1. Profesorado funcionario

#### 1.1. Sistema de acreditación

Se valora positivamente la propuesta de sustituir el sistema de habilitación por un sistema de acreditación. Ello no obstante, considera interesante hacer algunas propuestas sobre su diseño que pueden mejorarlo

a) De un lado, y en relación con los **criterios** que han de regir el proceso de acreditación (*art. 57.2*), parece razonable, en primer lugar, que los criterios generales deban ser objeto de ratificación por el Consejo de Coordinación. De otro lado, en el contexto del impulso de las tareas docentes dentro del conjunto de la actividad del PDI, no resultaría irrelevante que se hiciera expresa referencia a los méritos docentes, investigadores y de gestión en relación con los indicados criterios. Por último, es claro que los criterios generales y, sobre todo, los singulares para cada campo de conocimiento tienen que ser transparentes y suficientemente detallados.

b) En relación con los requisitos para poder optar a la acreditación de CU (*art. 60.1*), se estima que los CEU doctores deberían poder optar en las mismas condiciones que los TU. Se estima, además, que el período de tres años de antigüedad como TU podría mantenerse como requisito específico para poder optar a una plaza de CU junto con la correspondiente acreditación (*art. 63.2*), pero no tendría por qué ser un requisito para optar a la acreditación para CU (*art. 60.1*), para lo que bastaría con exigir el estar acreditado para TU.

c) De otro lado, en relación ahora con las distintas **comisiones** (*art. 57.2 y 3.*) que participan en el proceso de acreditación, tanto las que aprueban los criterios como las que deciden la acreditación, se observan distintas disfunciones en relación con los requisitos exigidos para formar parte de las mismas. De una parte, se hace únicamente hincapié en el reconocimiento de sexenios de investigación cuando, si se pretende impulsar la actividad docente, podría tener cierta relevancia exigir también el reconocimiento de quinquenios docentes. De otra, es probable que la exigencia presente cierto desequilibrio entre la referida a los CU (dos o tres sexenios) y la que se hace a los TU (uno), debería corregirse esta cuestión. Es, por último, dudoso que sea necesario establecer todas estas exigencias en el texto legal. Acaso podría ser mejor dejar la

concreción de los méritos exigibles a los miembros de las comisiones al desarrollo reglamentario de la ley, pues ello permitiría un mayor margen de flexibilidad a la hora de reflejar la situación específica, que evoluciona con el tiempo, de los diversos ámbitos.

En lo que se refiere en particular a las comisiones que aprueban los criterios generales y singulares, se estima que las propuestas de miembros (*art. 57.2*) deben partir del conjunto de las universidades, para lo que se propone suprimir el calificativo “Públicas” las dos ocasiones en las que aparece en el citado artículo 57.2 del borrador de modificación de la LOU

En otro orden de cosas, se detecta que, frente a las comisiones que aprueban los criterios, para las que sí se establece sistema de designación, nada se dice de las que protagonizan la efectiva acreditación –respecto a las que la cuestión se refiere al reglamento (*art. 57.3*)–. La Ley debería prever, al menos, el sorteo como fórmula de selección y la duración de la vigencia de cada comisión.

## 1.2. Concursos de acceso

La nueva regulación propuesta para los concursos de acceso merece las siguientes consideraciones.

a) En relación con las **comisiones** (*arts. 62 y 63*), se considera que, de entre los dos sistemas propuestos en el borrador, debe optarse por el sistema más favorable a la autonomía universitaria, dado que la calidad de los candidatos viene necesariamente avalada por la exigencia de previa acreditación. Por tanto, el sistema que debería adoptarse es el que viene recogido en la letra B); en todo caso, la Ley debería prever los requisitos mínimos que deberán respetar los estatutos de las universidades en cuanto al número de miembros y su cualificación. Ello no obstante, deberían corregirse algunos problemas de fondo o de redacción que presentan en su literalidad los *arts. 62.3.B*) y *63.3.B*).

Ante todo, parece claramente rechazable que se reconozca un espacio autónomo a los departamentos por encima de lo que puedan fijar los estatutos de las universidades. La autonomía se predica de éstas y no de los distintos organismos que la componen.

En otro orden de cosas, el borrador omite la exigencia de méritos docentes en los profesores que han de formar las comisiones. Como en casos anteriores, se propone que se requieran méritos más equilibrados de docencia y de investigación. Por otro lado, debe existir un error en la redacción del precepto puesto que en el borrador se exigen más sexenios en la opción B que en la A, y también más que en los exigidos para los miembros de las comisiones de acreditación; la cuestión debería normalizarse. Por último, es claro que el precepto presenta algunas inconsistencias literales en relación con la designación de suplentes.

b) En relación con las **pruebas**, se estima que, para el cuerpo de catedráticos (*art. 63.4*), el concurso debería incluir un acto público de defensa de la idoneidad del candidato para ocupar la plaza, a regular por cada universidad.

c) Por último, se estima muy necesaria la previsión de una modalidad de **concurso de méritos**. Esta modalidad, que se pondría en marcha si la universidad decide optar por ella, permitiría la participación de quienes ya tienen la condición de funcionarios de los cuerpos docentes, sin obligarlos a más pruebas que un acto público de defensa de su idoneidad para ocupar la plaza.

Ello es imprescindible para dar salida a la propuesta de movilidad que recoge el borrador en su *art. 71.bis* (de lo contrario, un profesor que, tras desplazarse, quisiera vincularse permanentemente a la universidad de acogida, tendría que realizar de nuevo el concurso de acceso con todas sus pruebas). La modalidad de concurso de méritos también podría dar solución a otros problemas: traslados, reingreso de excedencias. Eventualmente, podría ser utilizado en relación con la cuestión planteada por la integración de los TEU o de los habilitados del viejo sistema (ver más abajo). A nuestro juicio, estos concursos deberían contemplarse incluso para los cuerpos declarados a extinguir, para preservar, como se ha dicho, los derechos de traslado y reingreso de excedentes.

### **1.3. Normas transitorias sobre habilitados**

La solución transitoria que el borrador propone para los habilitados con el sistema anterior (*disp. trans. 1ª y 2ª del proyecto*) no parece adecuada. De un lado, puede suponer una paralización de la captación de PDI por parte de las universidades públicas en tanto se procede al desarrollo normativo del nuevo sistema de acreditación (y a su efectiva puesta en práctica), así como al desarrollo estatutario de los nuevos concursos de acceso. De otro, puede implicar la repetición por los habilitados de pruebas totalmente análogas a las que fueron superadas en el momento de la habilitación.

Para evitar estos problemas, se propone, en primer lugar, clarificar la redacción de la *disp. trans. 1ª* puesto que en la actualmente proyectada se hace una remisión en bloque a toda la normativa anterior, lo cual parece indicar que no cabe una convocatoria autónoma del concurso de acceso. En consecuencia, se debería aclarar la redacción en el sentido de prever que, una vez comunicada una plaza, inmediatamente se pueda convocar el concurso sin necesidad de actuación alguna por parte del Consejo de Universidades. Asimismo, durante este período se deberían poder comunicar y convocar concursos de acceso entre habilitados también a plazas de los cuerpos que se extinguen.

En segundo lugar, el plazo previsto de final del curso 2005/06 en la disposición proyectada parece manifiestamente insuficiente, dada la secuencia temporal de las habilitaciones en curso y de las que aún pudieran convocarse si la tramitación de la ley se alarga más allá de mayo de 2006. Se propone, en consecuencia, alargarlo, abriendo la posibilidad al menos durante los dos cursos posteriores a la efectiva entrada en vigor de la ley.

Podría considerarse, por último, dejar abierta la posibilidad de permitir que los habilitados puedan presentarse a concursos de méritos, en razón de las pruebas ya superadas al obtener tal condición.

#### **1.4. Integración/extinción de los cuerpos funcionariales de CEU y TEU**

Las normas propuestas en la *disp. adic. 3ª* del borrador merecen los siguientes comentarios:

a) Con carácter general, se considera que la declaración a extinguir de los cuerpos de CEU y TEU no debe imposibilitar el ejercicio de los derechos que como funcionarios les competen. Desde este punto de vista se proponen dos mejoras:

- En primer lugar, se observa que en la reforma proyectada desaparece el reconocimiento de la plena capacidad docente e investigadora de TEU y CEU doctores (*art. 56*). Tal reconocimiento debería ser recogido en el lugar oportuno.
- En segundo lugar, los funcionarios de estos cuerpos deberían mantener otros derechos relacionados con su condición funcional: debería posibilitarse su traslado, su reincorporación de excedencias, etc. Los concursos de méritos a los que se ha hecho referencia más arriba podrían resolver esta cuestión.

b) En cuanto al proceso de integración del cuerpo de CEU en el de TU, el borrador parece olvidar, en primer lugar, que quedan todavía algunos CEU que no cumplen el requisito de doctorado para su integración en el cuerpo de TU (*disp. adic. 3ª del proyecto*). Con esta salvedad, la medida propuesta parece razonable.

c) Se observa, sin embargo, que la propuesta que se hace con respecto a la extinción del cuerpo de TEU puede ser mejorada. Para los TEU doctores, se valora positivamente que el reconocimiento de un sexenio comporte la acreditación automática para TU. Es claro, no obstante, que este reconocimiento debe entenderse hecho sin perjuicio de un mecanismo de acreditación, que debería valorar la docencia, la investigación y la gestión de estos profesores.

Por otro lado, una vez obtenida la acreditación, debería facilitarse el acceso directo de los TEU en sus propias plazas en el cuerpo de TU sin que les sea necesario realizar el concurso previsto en el *art. 62*. A estos efectos, deberían habilitarse dotaciones financieras específicas por parte del MEC o de las CCAA.

Este proceso de integración debe ser abierto y no limitado en el tiempo.

#### **1.5. Renovación del profesorado: jubilación y eméritos**

En relación con la jubilación del profesorado, ha habido opiniones encontradas sobre la oportunidad de exigir una acreditación externa para ser contratado como profesor emérito (*art. 54*). Desde la posición de defensa de la Autonomía Universitaria, parece razonable plantear que sea cada universidad la que establezca la exigencia o no de acreditación externa.

En todo caso, en línea con pronunciamientos anteriores, se considera que deben preverse medidas para la renovación de la plantilla: jubilación parcial, jubilación gradual, incentivos a la jubilación anticipada, etc., desligadas de la figura de emérito.

Sería interesante aprovechar la oportunidad de la reforma legislativa para afrontar, mediante la introducción de los preceptos oportunos, el problema estructural de la renovación de las plantillas.

### **1.6. Estatuto de profesorado**

Debe establecerse el compromiso de aprobar un Estatuto de profesorado, al igual que se hace con el estudiantado, ya que es esencial para la implantación del EEES.

## **2. Profesorado contratado**

### **2.1. Configuración general del sistema contractual**

Las medidas que se proponen en el nuevo *art. 48*, complementado por la *disp. adic. 5ª*, apuntan a la desregulación de la contratación laboral de PDI, con algunas excepciones. Al respecto, se hace las siguientes propuestas:

a) Por un lado, la figura actual de profesor contratado doctor da un marco de estabilidad laboral deseable. La ley debería garantizar que la figura de contratado doctor permanente continuará existiendo en todo el sistema universitario, dejando, si acaso, que la regule cada comunidad autónoma y cada universidad.

b) Por otro lado, y en coherencia con la extinción del cuerpo de TEU y con la modificación de la figura de ayudante, debería garantizarse que las comunidades autónomas no regularán contratos **permanentes** para profesores no doctores.

c) En cualquier caso, teniendo en cuenta que el Estatuto de los Trabajadores no está adaptado a las peculiaridades del trabajo en la universidad, como ha venido demostrando la jurisprudencia, debería añadirse un nuevo inciso (i) en su *art. 2* acogiendo “el profesorado universitario contratado regulado en la LOU y demás disposiciones legislativas pertinentes”.

d) Finalmente, debería evitarse que la regulación de las comunidades autónomas produzca una proliferación de figuras.

### **2.2. Profesorado en formación**

Aunque las medidas propuestas sobre las figuras de ayudante y profesor ayudante doctor en los *arts. 49 y 50* del proyecto son razonables, el sistema final continua presentando algunos problemas relacionados con la distinta situación de partida en que se encuentran los diversos ámbitos del conocimiento, tanto por lo que se refiere a los períodos necesarios para completar la formación de los profesores como a las titulaciones de partida (diversidad de titulaciones actuales frente a las futuras titulaciones de grado).

Estos problemas podrían solucionarse adoptando las siguientes medidas:

a) Por lo que se refiere a la duración contractual, y aun manteniendo la sustantividad de las figuras de ayudante y profesor ayudante doctor, podría flexibilizarse la duración de las mismas, permitiendo la totalización de los dos períodos, aunque cada uno de ellos tuviera una duración diferente. La duración de los contratos de ayudante y de ayudante doctor se debería flexibilizar sin alterar la suma de 8 años entre los dos contratos. Eso permitiría adaptar la duración del contrato de ayudante a la duración que tenga el doctorado en cada ámbito del conocimiento, así como a la diversa titulación de las personas que acceden al contrato de ayudante. Si esto no se acepta, entonces habría que alargar a 6 años la duración máxima del contrato de ayudante para dar tiempo a que una persona contratada como ayudante con el título de grado pueda realizar el posgrado y el doctorado y, en su caso, obtener la acreditación.

b) Lógicamente, aceptar la propuesta del apartado anterior conduciría a la eliminación del requisito de la acreditación para obtener la condición de ayudante doctor. Esta propuesta es razonable puesto que se trata de un contrato temporal. Si finalmente se mantiene, debe eliminarse la referencia a la universidad contratante, ya que la agencia que acredita no puede saber, a priori, cuál va a ser la universidad contratante (*art. 50*).

En todo caso, la acreditación podría sustituirse por un procedimiento de evaluación de la actividad de los ayudantes, a organizar en cada universidad eventualmente con control externo por parte de las agencias correspondientes.

c) Se considera necesaria la inclusión de alguna norma transitoria en relación con la titulación de acceso a ayudante o los criterios de duración de los contratos que tomara en consideración las actuales titulaciones y las futuras y la duración del proceso que conducirá a su sustitución.

d) Con independencia de lo anterior, se propone que la definición de las funciones del ayudante incluya la formación docente y no sólo la investigadora. Además, debería especificarse el tipo de docencia que deben impartir, en referencia a lo que se establezca, dentro del EEES, para el PDI.

### **2.3. Contratos de sustitución**

Ya nos hemos pronunciado sobre este particular: debe existir un contrato de sustitución, que posibilite afrontar las vacantes y situaciones de suspensión de la prestación del PDI (bajas maternales, bajas por enfermedad, plazas vacantes convocadas por necesidades docentes sobrevenidas, ...). La LOU debería preverlo o, en su defecto, remitir la competencia a las CCAA respecto de su establecimiento.

#### **2.4. Criterios de representación y participación**

El proyecto no afronta de manera directa la posición del PDI contratado en relación con la gestión académica y la participación en los distintos órganos de gobierno (*arts. 20, 21, 24, 25 LOU*), aunque hace alguna alusión a cuestiones relacionadas con estos temas introduciendo un concepto novedoso (*art. 20.3.bj*), novedad sobre la que nos pronunciamos desfavorablemente por el peligro que supone de que se reabra la discusión sobre los porcentajes de participación.

#### **2.5. Normas transitorias sobre profesorado contratado**

En primer término, se da nueva redacción a la *disp. trans. 5ª LOU*. Es claro que la modificación del *art. 50* le ha hecho perder su sentido. Su mantenimiento debería ser aclarado para determinar si lo que en realidad se quiere plantear es la posibilidad de que los profesores asociados-LRU a tiempo completo y con título de doctor tengan –el acceso directo a un contrato de profesor ayudante doctor.

En el punto 2.1.a) anterior nos hemos pronunciado por el mantenimiento de la figura de contratado doctor permanente. No obstante, si finalmente se optara por su desaparición, la solución dada por la *disp. adic. 5ª del borrador* a los contratados doctores y colaboradores (o a los que lo sean en aplicación de las transitorias LOU) parece insuficiente. Al respecto, cabría pensar, al menos por lo que se refiere a los primeros, en equiparar su acreditación a la prevista para los TU. En definitiva, se propone que los acreditados para contratado doctor deberían ser considerados acreditados para TU y poder optar a una plaza mediante concursos de acceso restringidos.

#### **2.6. Otras cuestiones**

Para terminar el tratamiento del profesorado contratado, se proponen además las siguientes cuestiones:

a) En relación con eméritos y visitantes, carece de sentido que resulte obligatorio el desarrollo del concurso por aplicación de las reglas generales del *art. 48*. La selección debe ser confiada a las reglas previstas en los estatutos.

b) En cuanto a los asociados, se valora positivamente el texto propuesto del *art. 53*, aunque es susceptible de mejora. Debería sustituirse la mención “actividad profesional de carácter no académico” por la de “actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”.

c) El borrador omite toda novedad en relación con la docencia clínica. En línea con pronunciamientos anteriores, se considera que es tema de urgente tratamiento. A estos efectos, debería aclararse si es posible vincular a plazas asistenciales las plazas de profesor contratado permanente. Igualmente, debería ponerse en marcha un sistema que garantice que la totalidad del personal de los centros concertados queda al servicio de la



docencia pública mediante la oportuna modificación de la *disp. adic. 12ª LOU*. Por ello, la figura de los asociados asistenciales, que devendría innecesaria, debería quedar vigente sólo de manera transitoria.

**d)** Debería regularse el personal investigador en formación: requiere engarce legal suficiente y sería un buen momento para dárselo (*disp. adic. 13ª LOU*), siendo conscientes del problema de convivencia de los becarios FPI, una vez contratados laboralmente, con los ayudantes.

**e)** En relación con el profesorado de las universidades privadas, se considera que sería necesario ampliar a los profesores contratados permanentes la prohibición de que los funcionarios docentes en situación de activo puedan prestar servicios en universidades privadas (*art. 72.3*). Se advierte igualmente la existencia de una posible inconsistencia en los requisitos que se fijan en el *art. 72.2* para las plantillas de estas universidades puesto que parece existir un error en los porcentajes que se establecen, que en cualquier caso deberían revisarse. Nuestra propuesta es que se exija a las universidades privadas contar entre sus profesores con un 50% de doctores y un 25% de profesores evaluados positivamente; a estos efectos, el número total de profesores se computará sobre equivalentes en dedicación a tiempo completo.

Podría plantearse que los centros adscritos a las universidades públicas cumplan criterios de acreditación de su profesorado similares a los que se exigen para las universidades privadas. No obstante, las exigencias para éstas se establecen sobre el global de sus centros, no sobre cada uno de ellos por separado. Por tanto, los requisitos que se establecieran para las universidades públicas que cuenten con centros adscritos deberían serlo también sobre el total de su profesorado, no sólo sobre el profesorado de sus centros adscritos.

### **3. Estudios**

**a)** Se valora positivamente la simplificación que comportan las modificaciones relativas a títulos y planes de estudios (*art. 35*), pero debería incidirse en la necesaria transparencia de los criterios de homologación, que deben ser establecidos por el Consejo de Coordinación.

**b)** Se consideran mejorables las referencias a las competencias de Centros Docentes y de Departamentos en el marco del EEES (*arts. 8 y 9*). Así, por ejemplo, es lógico pensar que los Centros puedan ser responsables de programas de posgrado en los que, si dan acceso al doctorado, deben mencionarse líneas de investigación; algo que compete a los Departamentos.

**c)** Cabría plantearse si tiene sentido, en el marco del EEES, mantener la denominación de Escuela Universitaria.



## 4. Otras cuestiones

### 4.1. Universidad Internacional Menéndez Pelayo

Se observa una nueva regulación de la UIMP que plantea algunas dudas. La UIMP podrá organizar enseñanzas de postgrado. Sin embargo, no se articula el procedimiento de aprobación y autorización de las mismas.

### 4.2. Áreas de conocimiento

Al hilo del distinto tratamiento que el borrador da a campos y áreas de conocimiento a distintos efectos (*cf.*, *por ejemplo*, *arts. 71, 57, 66, 67*), se ha abierto un debate sobre la necesidad de analizar y reformular áreas de conocimiento o trabajar sobre su propia existencia. La cuestión debería ser objeto de revisión y análisis detallado para eventualmente determinar el alcance que debería tener en el conjunto de la normativa académica.

### 4.3 Otras observaciones

a) Debería simplificarse el procedimiento burocrático para la concesión de retribuciones adicionales (*arts. 55 y 69*). En particular, la evaluación para la concesión de complementos retributivos debe abarcar la docencia, la investigación y la gestión, por lo que no se entiende que se atribuya en su totalidad a la CNEAI (*art. 69*). La Ley o, en su defecto, su desarrollo reglamentario posterior, debería permitir que los funcionarios de los cuerpos docentes en situaciones distintas de la de activo puedan solicitar la evaluación de los sexenios.

b) No parece que una ley orgánica sea el lugar adecuado para acoger un programa concreto de movilidad. (*art. 71bis*).

c) Hay que examinar el texto completo para evitar incoherencias; en particular, hay que eliminar las referencias a la habilitación que todavía persisten. (*art. 89, disp. adic. 11ª y 26ª LOU*).

d) ¿Debe mantenerse la Disposición Transitoria sobre los ayudantes LRU? En cualquier caso, habría que eliminar la referencia a la desvinculación (*disp. trans. 4ª LOU*).

e) Hay que garantizar el motivo de interés general para que pueda permitirse la dedicación de parte de la jornada a la actividad de transferencia de resultados de la investigación en entes externos (*art. 83*).



#### **4.4. Decreto de Régimen de profesorado**

Aún siendo conscientes de que esta cuestión no forma parte directamente de la LOU, la CRUE quiere expresar la urgente necesidad de disponer de un Régimen Jurídico del profesorado.