

JUNIO 2023 - Nº 13

# LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

## LA UNIVERSIDAD ANTE LA LOSU



GABINETE DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS DE CGT



# La universidad ante la LOSU:

## Punto de fuga, inventar otra salida

GABINETE DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS DE CGT



**L**a universidad atraviesa un proceso de cambios profundos, enmarcado en un contexto económico-social de creciente mercantilización, de ataque y deterioro de lo público y lo común. El sector universitario ha sido tradicionalmente un hervidero de grandes luchas estudiantiles, que lamentablemente no han tenido su correlato en la organización y movilización de los y las trabajadoras. A pesar de las honrosas excepciones que supusieron las luchas contra el Plan Bolonia en el año 2008 y contra los recortes a partir de 2011, la universidad arrastra en el Estado español niveles enormes de precariedad que parecen cronificarse sin una respuesta organizada de los y las trabajadoras.

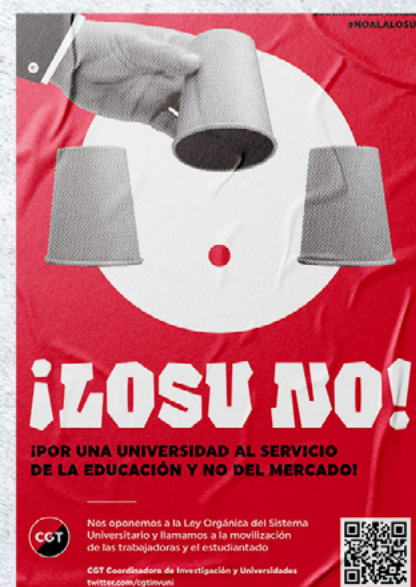
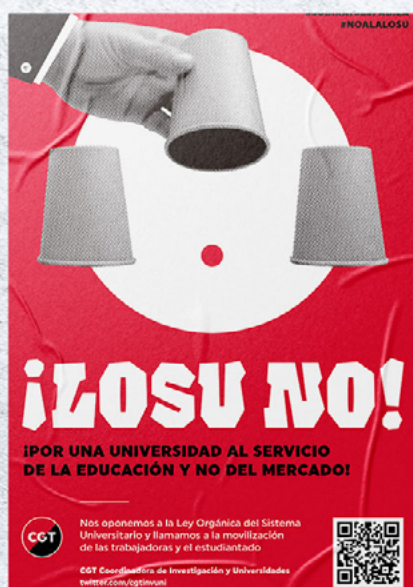
En los últimos años, parece haber un cambio de tendencia con un auge en la organización y los niveles de movilización en el sector universitario y de la investigación, especialmente en algunos territorios como Catalunya, y de la mano de organizaciones como la CGT, contraria al pactismo y al miedo a la confrontación de los sindicatos mayoritarios. Este crecimiento ha sido impulsado y sostenido por una lucha decidida de parte de la plantilla más precaria de la universidad; —profesorado asociado e investigadoras predoctorales—. Han logrado victorias como la aplicación del Estatuto del Personal Investigador en Formación en la Universidad Autónoma de Barcelona y, de forma permanente y parcial, en otras universidades

catalanas. Esto ha supuesto contratos de un año más o aumentos salariales de hasta el 50% para más de 600 trabajadoras. También se ha regularizado la situación de las asistentes a la docencia en la Universidad Pompeu Fabra, entre otras. Todo este esfuerzo de movilización culminó en la huelga general del sector científico el 21 de octubre del año 2020, impulsada por la CGT y apoyada por varios sindicatos y colectivos combativos en distintos territorios del Estado.

Sin embargo, los motivos de aquella convocatoria de huelga siguen estando vigentes, siendo la precariedad estructural y la extrema inestabilidad del personal de la universidad las principales causas. Según datos del Ministerio de Universidades, para el curso 2021-2022, un 60 % del profesorado en las universidades públicas lo constituyó personal contratado no funcionario. De los 62.303 profesores/as contratados/as, 26.490 (un 42,5 %<sup>1</sup>) lo compone profesorado asociado<sup>2</sup>. Se trata de personal altamente cualificado, que se encuentra pluriempleado y mantiene con la universidad un contrato de carácter temporal, con dedicación a tiempo parcial para desarrollar tareas docentes, y con retribuciones significativamente bajas. De manera

<sup>1</sup> Si también tomamos en consideración al profesorado asociado de Ciencias de la Salud, la cifra asciende al 58% del personal contratado en las universidades públicas.

<sup>2</sup> Como recoge la LOU, bajo esta figura contractual se engloba a especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.





habitual, a este profesorado asociado se le asigna una docencia concentrada en materias troncales de primeros cursos de grado, que es donde más «mano de obra barata» se necesita y donde el temario se encuentra ya fuertemente pautado; por tanto, donde más complejo parece *a priori* volcar esa experiencia laboral particular que atesora el profesorado asociado para enriquecer la docencia.

La figura del profesorado asociado, con la que se cubre un porcentaje considerable de las necesidades docentes estructurales en la universidad, también supone un rito de paso habitual para el personal más joven, que necesita acumular méritos en forma de actividad docente para poder promocionar en su carrera profesional dentro de la universidad. Del conjunto del personal contratado no permanente, tan solo una de cada cuatro personas empleadas dispone de un contrato que garantice unas condiciones laborales mínimamente dignas —en términos principalmente retributivos— para poder desempeñar su actividad docente e investigadora, como son las figuras de profesorado ayudante doctor y, especialmente, de profesorado contratado doctor.

Para hacer frente principalmente a las problemáticas que sufre el personal no permanente en la universidad se ha diseñado y aprobado recientemente la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU). **Lejos de contribuir a ello, esta Ley no solo no mejora las condiciones actuales del sistema universitario, sino que además consolida e institucionaliza la precariedad en la estructura laboral de la universidad.** A continuación, se ofrecen algunas consideraciones acerca de los cambios que contempla la LOSU para el profesorado contratado.

### **Cambiar todo para que nada cambie**

Con la LOSU se pretende atacar a esta enorme bolsa de inestabilidad laboral en la universidad, rebajando la ratio de temporalidad permitida del 40 % que contemplaba la LOU<sup>3</sup> al 8 %. Aunque hecha la ley, *hecha la trampa*, pues excluye del cómputo sin ningún tipo de justificación al personal

---

<sup>3</sup> Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.



temporal contratado como profesorado asociado de Ciencias de la Salud (los llamados «asociados médicos») y al profesorado ayudante doctor. Para reducir esta temporalidad, la LOSU mandata a las universidades a que instrumenten procesos de estabilización y promoción del profesorado asociado a corto plazo. En torno a ello emerge una pregunta, no resuelta en la nueva Ley, sobre cómo se va a financiar este proceso, ya que esta Ley —como todas las leyes educativas— no viene acompañada de ninguna partida de financiación.

Aunque se plantea aumentar la financiación hasta alcanzar al menos el 1% del PIB, no se mencionan los medios concretos para alcanzar este incremento, solamente se explicita el papel que deben desempeñar las administraciones públicas en ello. De hecho, parece condicionarse la financiación a la «disponibilidad presupuestaria de cada ejercicio», lo que claramente lo subordina a la voluntad política del gobierno de turno. Otro condicionante se encuentra en los plazos que se arbitran en la LOSU. Se propone la creación de una comisión para diseñar un plan de incremento de la financiación, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la LOSU. Sin embargo, este plazo temporal no se alinea con la necesidad de financiación a corto plazo para impulsar el proceso de estabilización y promoción del PDI, principalmente profesorado asociado, según lo establecido en la LOSU para este año y el próximo<sup>4</sup>. Sin embargo, se abren gran cantidad de mecanismos de financia-

<sup>4</sup> En la LOSU se contempla que los procesos de estabilización del profesorado deben completarse antes del cierre del año 2024.



**«Esta Ley abre la puerta a una sustitución de multitud de plazas de profesorado asociado por un menor número de plazas de profesorado sustituto, lo que contribuiría a reducir la ratio de temporalidad en el conjunto de la universidad, a costa de la reducción neta de personal»**



**PROU PRECARIETAT  
VISCA LA PÚBLICA**

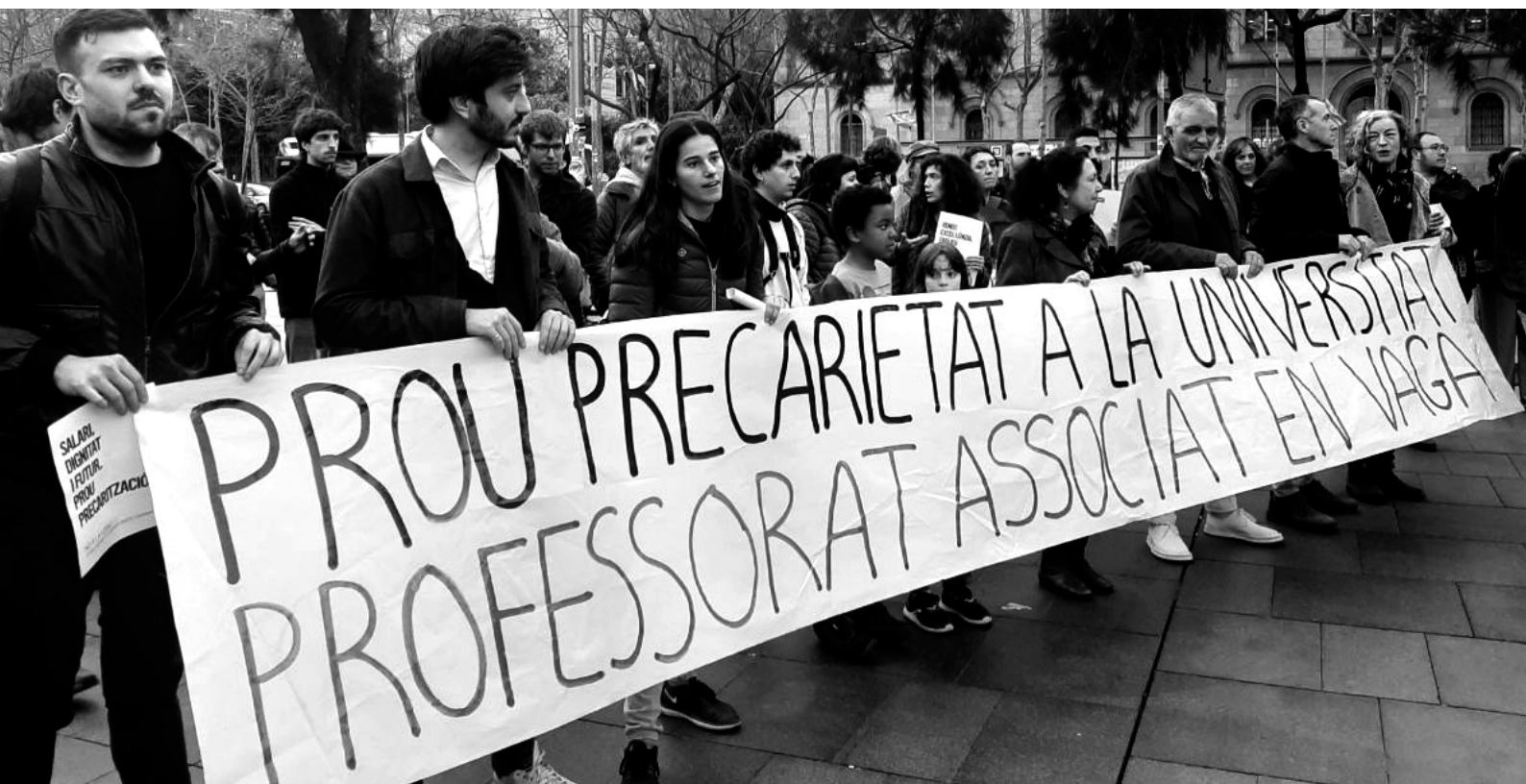
ción privados, en un indisimulado intento de privatización de la universidad pública.

Además, la nueva ley contempla una modificación de la actividad docente que como máximo puede impartir el profesorado asociado, reduciéndola de 180 h a 120 h por curso, lo que intensifica la parcialidad involuntaria y topa salarialmente a esta figura (se cobra por horas de dedicación docente), ya de por sí dotada de una retribución especialmente baja.

Por otro lado, se contempla la creación de una nueva figura para sustituir lo que hasta ahora se consideraba como profesorado asociado de sustitución. Bajo esta nueva figura se puede acoger una carga docente de hasta 240 h, es decir, se puede cubrir por completo la actividad de una persona trabajadora con dedicación docente a tiempo completo, aunque la carga docente asignada al profesorado sustituto dependerá de las horas y el período que deja por cubrir la persona a la que se sustituye. Por tanto, **existe la amenaza de un escenario de despidos masivos entre el profesorado asociado, en tanto se eliminan los puestos de trabajo por encima de 120 h, sin que se habiliten fondos para estabilizar y promocionar a este profesorado, y con la aparición de una nueva figura de profesor sustituto capaz de absorber la actividad docente equivalente a una plaza a tiempo completo.** Esta Ley abre la puerta a una sustitución de multitud de plazas de profesorado asociado por un menor número de plazas de profesorado sustituto, lo que contribuiría a reducir la ratio de temporalidad en el conjunto de la universidad, a costa de la reducción neta de personal.

Si bien la utilización de la figura de asociado para cubrir sustituciones vulneraba la función para la que fue concebida, esta nueva figura de profesorado sustituto, sin duda, contribuye a reproducir y enquistar la utilización de personal a bajo coste para cubrir un importante volumen de necesidades docentes. Así, en la LOSU, se recoge que las universidades pueden establecer instrumentos específicos para su gestión y cobertura, incluidas las bolsas de empleo. Esto último abre la posibilidad de mantener un remanente de personal disponible para

cubrir sustituciones de una manera administrativamente flexible, pero que puede generar distorsiones en torno a la calidad de la docencia, con profesorado polivalente que pueda cubrir docencia de muy distinto perfil, independientemente de su especialización dentro de un campo



de conocimiento. De hecho, actualmente se encuentra en tramitación un Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario, y que plantea como uno de sus objetivos modificar los ámbitos de conocimiento de modo que sean lo suficientemente amplios para permitir y favorecer la movilidad del profesorado. Esto contribuiría a «descualificar» los perfiles de las plazas, para poder manejar de manera flexible esa bolsa de empleo y la captación de profesorado sustituto para impartir la docencia que se necesite cubrir en cada momento, aunque no sea especialista en ello.

Aunque la precariedad laboral se concentre principalmente en estas figuras contractuales, los cambios que incorpora la LOSU en otras





categorías tampoco mejoran sus condiciones y, de hecho, vienen aparejados a cambios perniciosos. En el caso del profesorado ayudante doctor, la diferencia en la carga docente máxima (180 h lectivas) que puede asumir el personal de nuevo ingreso una vez aprobada la LOSU, en comparación a la que actualmente se contempla (240 h) para el personal contratado de manera previa a la entrada en vigor de la nueva Ley, tiene su correlato en el desequilibrio que se produce en la carga de investigación que se puede

asumir. Este agravio comparativo fomenta itinerarios académicos estructuralmente heterogéneos en la etapa de profesorado ayudante doctor y, por tanto, genera una situación de desigualdad manifiesta de cara a la acumulación de méritos que se deben reunir para la acreditación y promoción a nuevas figuras contractuales.

En el proceso de entrada a esta figura de profesorado ayudante doctor también se ha generado otro agravio comparativo. La LOSU elimina el requisito de acreditación en la ANECA para poder optar a la convocatoria de plazas de esta figura, pero establece como mérito preferente disponer de la acreditación. No obstante, recientemente la ANECA comunicó que cesa de expedir acreditaciones para esta figura, lo que pone a competir a personas en el acceso a la carrera docente en un escenario de clara desigualdad.

Por último, para el profesorado permanente laboral, figura que sustituye al hasta ahora profesorado contratado doctor, se establece como requisito para obtener la acreditación la realización de actividades de investigación o docencia en universidades y/o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral. En este, como en otros ámbitos de la universidad, se endurecen los criterios para desempeñar la actividad docente e investigadora, pero no se habilitan ni fomentan mecanismos para facilitar la consecución de los hitos que se exigen. En otras palabras, se persigue la excelencia en resultados, pero no se disuelve el fango que en muchas ocasiones no permite levantar

tar los pies, y que tiene que ver con la infrafinanciación pública y la precariedad vital.

Asimismo, con la LOSU también se promueve, para esta figura y otras de categoría superior, la «transferencia e intercambio de conocimiento» con entidades externas a la universidad. Junto a ello, también se flexibiliza el régimen de compatibilidad y dedicación del profesorado en la universidad, con la realización de trabajos científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos al margen de esta. Aquí emerge de nuevo la categoría del profesorado sustituto como figura idónea para que cierto profesorado privilegiado se descuente horas de docencia a bajo coste para la universidad, como se llevaba haciendo hasta ahora con el profesorado asociado. Esto contribuye a reforzar la devaluación que sufre el papel que juega la docencia en la universidad, concebida más bien como una carga de la que liberarse que como un elemento central y socialmente valioso de la actividad del PDI.

### Superar los obstáculos, recuperar la iniciativa

El espacio universitario actual plantea un escenario de lucha en el que la acción sindical debe consolidarse como herramienta para la defensa de los derechos básicos de las traba-

jadoras. Sin embargo, no es tarea fácil la identificación de las distintas formas de precariedad ni la coordinación de estrategias para combatir las. **La atomización paulatina de las plantillas, así como la consolidación de perversas dinámicas de promoción laboral dentro de estas, han constituido un espacio privatizado, competitivo e individualizado en el que se ha perdido la identidad del sujeto colectivo.**

A pesar de todo ello, la situación actual nos obliga a buscar nuevos espacios de encuentro y acción política que nos permitan rediseñar las relaciones dentro del ámbito universitario. La aplicación y encaje de la LOSU se constituye como el epicentro del conflicto actual. Si bien esta Ley cronifica la precariedad, la privatización de espacios y la segmentación de los y las trabajadoras, lo cierto es que también puede plantearse como un punto de inflexión en la lucha universitaria que aúne a los distintos movimientos estudiantiles y al colectivo de profesoras y profesores. El conflicto está latente y es tarea de las organizaciones sindicales y estudiantiles visibilizarlo, darle un sentido político y organizarlo. Recuperemos la iniciativa y los espacios de acción sindical, social y colectiva; construyamos una universidad combativa y crítica al servicio de todas. Mejoremos los mecanismos de comunicación entre universidades y territorios, la coordinación con los movimientos estudiantiles y, en definitiva, impulsemos un marco de acción sindical combativo y ambicioso para hacer frente a la degradación de nuestra universidad.



# LA BRECHA

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual de la Secretaría de Formación Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

