



## POSICIÓN DE UGT UGR RESPECTO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE UNIVERSIDADES (LOSU) 2022

El cambio de titular en el Ministerio de Universidades ha traído un nuevo texto, en forma de *Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (APLOSU)*, que en gran medida mantiene los mismos principios que ya se contenían en los sucesivos borradores anteriores, publicados bajo el mandato del Ministro Castell.

Tras diversas reuniones y foros de debates abiertos a toda la Comunidad Universitaria de Granada, desde UGT UGR podemos mantener en términos generales la misma posición crítica que expresamos ante los borradores y Anteproyectos de Ley anteriores, posición que es totalmente acorde con los expresado por nuestra organización a nivel estatal y cuyo comunicado trasladamos en este documento.

Como principio general, podemos decir que el texto se ha elaborado sin un Proceso de Negociación Real con las Organizaciones Sindicales y otros Agentes Sociales y que, por tanto, no refleja las necesidades de la Universidad Española actual, ni los soluciona, singularmente los relacionados con las condiciones laborales para los trabajadores universitarios.

En el comunicado de UGT Universidad Estatal, publicado el pasado día 25 de mayo, se refleja la posición crítica de nuestra organización respecto del nuevo Anteproyecto de LOSU, en él, se recoge la intención del Ministro actual de que la LOSU se publique entre enero y febrero del 2023, por lo que **entraría por segunda vez en el Consejo de Ministros del día 21 de junio y comenzaría su trámite parlamentario en septiembre.**

Consultar comunicado completo de UGT Universidad Estatal en el siguiente enlace:

<https://www.ugt-sp.es/sectores/ensenanza/item/30738-reunion-en-el-ministerio-sobre-la-losu-de-subirats-no-hay-equidad-sin-justicia>

En concreto la posición de UGT UGR en los distintos aspectos del Anteproyecto de LOSU es la siguiente:

### Con Respecto al Proceso Seguido

El proceso que ha llevado a este documento se inició desde muy atrás con los textos del Estatuto del PDI y de la propia Ley de Universidades, llegando a manejarse hasta 6 borradores, en general, este proceso ha creado confusión y no se han utilizado con claridad las propuestas de calado que hizo UGT, dando la sensación de tiempo perdido. Consideramos que el documento no se ha basado de forma clara en un Modelo de Universidad Pública y que no responde a las necesidades actuales de la Universidad Española.

Por tanto, es necesario someter el Anteproyecto, antes de su aprobación, al Diálogo Social, en particular a la Negociación Colectiva con las organizaciones sindicales, que permita detectar los problemas reales de la Universidad española y plantear respuesta apropiadas para solucionarlos.

### Elementos Positivos

Como **elementos positivos** del Anteproyecto destacamos la derogación de la **Ley Wert** (Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo) y la obligatoriedad de que las Universidades dispongan de una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del PDI. También, es positiva la denuncia que realiza en el preámbulo de la desinversión en la



Universidad Pública en los últimos tiempos, agudizada en la etapa Rajoy-Wert, pero que no se ha corregido en los gobiernos sucesivos.

## **CONTENIDOS GENERALES DEL ANTEPROYECTO**

### **Falta una Memoria Económica**

El documento no cuenta con una Memoria Económica que haga creíble su desarrollo. Sus alusiones a incrementar el porcentaje dedicado a las Universidades hasta el 1%, superando el 0,7% actual, siendo positivo, no basta, porque hay que ser concretos y operativos, valorando lo que cuestan realmente las medidas propuestas en la Ley y determinando los fondos necesarios para implementarlas.

### **Gobernanza: Más Dispersión y Desarmonización**

Respecto a la **Gobernanza**, una de las supuestas bondades del Anteproyecto de Ley es la descentralización normativa, dejando en manos de las Comunidades Autónomas y de las Universidades la definición de las formas de gobierno y procesos democráticos, lo que puede convertirse en una bondad perversa ya que obliga a poner “patas arriba” los Estatutos de cada Universidad y a crear más una dispersión y desarmonización entre Universidades que acarreará problemas de reconocimientos administrativos, académicos y laborales.

### **Obvia la Negociación Colectiva**

No existe referencia alguna a lo largo de todo el texto a la **Negociación Colectiva**, todos los aspectos recogidos en esta Ley, considerados como Materias Objeto de Negociación (art. 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, TREBEP), deberán ser tratados por los procedimientos de Negociación Colectiva con los representantes de los trabajadores, a través de las Mesas de Negociación de Universidades Estatal, Autonómicas y de cada Universidad, de acuerdo con nuestro Ordenamiento Jurídico (TREBEP, Estatuto de los Trabajadores y Convenios Colectivos). Nada de ello, a pesar de ser de obligado cumplimiento se recoge en el Anteproyecto de Ley.

### **Universidades Privadas**

Es necesario definir con la misma exigencia que se hace para las Universidades Públicas, la creación y existencia de las Universidades Privadas. No es admisible que se contemple el mantenimiento de Universidades Privadas con fondos públicos, como deja abierto el artículo 97.4.

## **CONTENIDOS ESPECÍFICOS PARA LOS TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

### **El Estatuto del PDI**

De nuevo **aplaza a un año la elaboración del Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI)**, al igual que ocurriera con la Ley Universitaria de 2007, con la frustración que ha supuesto su incumplimiento y a pesar de los numerosos borradores realizados. No obstante, se adelanta al futuro Estatuto regulando en su articulado, de forma insuficiente, aspectos propios del mismo, como ocurre con la dedicación o la promoción del profesorado universitario. Debe aparecer en el artículo correspondiente (actualmente la Disposición Final Sexta) de la LOSU que el desarrollo del estatuto se realizará a través de la Mesa de Negociación de Universidades participada entre el gobierno y las organizaciones sindicales representativas y se finalizará en el plazo de un año inaplazable.

La **Carrera Profesional**, del personal universitario, tanto del Personal de Administración y Servicios (PAS), como del Personal Docente e Investigador (PDI), tan esperadas y tan necesarias, se obvian en referencias dispersas. En el PAS se reduce toda la Carrera Profesional a una posible Carrera Horizontal reiterada con el EBEP pero incumplida; en el PDI se mantiene de forma disimulada las dos vías separadas, la laboral y la funcionarial, sin conexiones entre ellas.



## **No soluciona las Precariedad del Empleo Universitario**

A pesar de las buenas intenciones contenidas en el preámbulo del texto, la propuesta legislativa no soluciona la grave precariedad actual en el empleo del PAS y del PDI Universitario. No basta con decir que habrá una rebaja del 40% al 20% de temporalidad, o que debe haber una reserva del 15% de las ofertas de Empleo Público (OEPs). En el contexto normativo actual recogido principalmente en la *Ley 20/2021, de 28 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público*, se hace exigible que la ley contemple el 0% de precariedad, transformando los contratos en indefinidos para los colectivos con contratos temporales, incluyendo en el cálculo del porcentaje en el PDI a los Profesores Ayudantes Doctores y a los Investigadores.

### **PAS**

Se ha evitado tratar adecuadamente al Personal de **Administración y Servicios** (PAS), cambiándole sin razones su denominación, algo innecesario, y tratándolo tangencialmente en seis artículos y tres páginas del texto. Aunque menciona su carrera profesional, no deja de ser “un brindis al sol” ya que lo que hace es repetir lo recogido en el TREBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), que aún no se ha cumplido, porque no obliga a las Universidades. Es, por tanto necesario, convertir en obligatoria esta Carrera Profesional a través de su negociación con las organizaciones sindicales. Un Estatuto del PAS sería una adecuada respuesta a las necesidades de este colectivo.

### **PDI**

En el caso del PDI, desde **UGT** UGR mantenemos, como propusimos en los borradores, que debe definirse una **Carrera Profesional que conecte la vía laboral y la funcionarial**. A partir del acceso, la carrera docente se desarrollaría mediante Promoción Interna. La Carrera Profesional Docente, incluirá la Promoción Horizontal.

Los **Profesores Ayudantes Doctores**, aunque pueda inferirse que es la vía de acceso a la Carrera Profesional, no ocurre así, porque junto a este acceso coexisten otras muchas vías como las propias y diversas de los investigadores. Se han modificado varios aspectos de la figura del Profesor Ayudante Doctor, otra cosa es que solucionen los problemas que tenía esta figura, como el tiempo de permanencia del contrato, que sigue siendo temporal pero se aumenta en 1 año, con lo que se prolongará el tiempo para las estabilización; además, se introduce la obligatoriedad de un curso de formación y de una evaluación del desempeño a los 3 años, a mitad del período de contrato.

Los **Profesores Asociados** son tratados de manera insuficiente, porque no se solucionan sus problemas. Mantenemos que para la estabilidad de este profesorado se debe optar por una figura contractual de **Profesor Asociado Permanente a Tiempo Parcial**, acorde con nuestro contexto normativo actual. Además, se debe dignificar la figura teniendo las mismas posibilidades de acceso que otro PDI universitario, en la investigación, gestión y acción social.

Se debe dignificar, asimismo, la figura de los **Profesores Sustitutos Interinos** (PSI), teniendo las mismas posibilidades de acceso que otro PDI universitario, en la investigación, gestión y acción social.

Los **Investigadores** siguen atados a sus contratos temporales y son tratados tangencialmente en la Ley. Se debe superar la precariedad con contratos indefinidos y armonizar las diferentes categorías definiendo sus accesos a la carrera profesional docente.

**Por todo ello, se debe reconducir la propuesta de nueva Ley de Universidades a través de un proceso de negociación real con los agentes sociales de los contenidos de este Anteproyecto de Ley.**