

La Llei orgànica del sistema universitari. Un pas més per a una universitat al servei del capital

The Organic Law of the University System. One more step towards a university at the service of capital

Agustí Liñan Papasseit
Núria Suero Comellas

La universitat, protagonista de grans lluites en l'àmbit estudiantil en les darreres dècades, ha estat, lamentablement, un sector poc mobilitzat quant a organització dels treballadors i les treballadores. Honroses excepcions van ser les lluites contra el Pla Bolonya el 2008 i contra les retallades del 2011, quan estudiants i treballadores de la universitat van protagonitzar mobilitzacions conjuntes de gran importància a escala social, les conseqüències de les quals encara cuegen deu anys després.

Passat un temps, es va plantejar l'aprovació de l'Estatut del Personal Docent i Investigador, finalment retirat després de diversos esborranys per una forta oposició per part del sector. Ara, el Ministeri d'Universitats recull diversos aspectes que es plantejaven en aquell esborrany per incloure'ls en una reforma encoberta, molt més "ambiciosa", de la Llei Orgànica d'Universitats: la LOSU (Llei Orgànica del Sistema Universitari).

Des del primer moment, els mitjans afins al govern van iniciar una campanya mediàtica per afavorir la LOSU, i sobre això, els titulars de la premsa han recalcat que aquesta reforma del sistema universitari acaba amb la problemàtica del professorat associat contractat en frau de llei i amb la precarietat laboral a les universitats. Així mateix, com assegura el mateix preàmbul de la

LOSU. I res més lluny de la realitat. Tot seguit analitzarem alguns aspectes d'una llei que no millora les condicions actuals del sistema universitari, sinó que aprofundeix en les seves problemàtiques i els dona plena cabuda legal en l'estructura universitària.

Cal dir primer que el Ministeri s'ha referit a aquesta llei com "la llei universitària més feminista de la història". Tot i això, les mesures que preveu aquesta llei no són res de nou perquè ja quedaven regulades amb la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, es fa referència a l'elaboració de dos plans d'igualtat, un d'institucional i un altre de recursos humans, sense vincular-los a la normativa (RD 901/20 i 902/20), els quals obliguen les empreses a negociar amb els sindicats diagnosis i accions dirigides a l'eliminació real de les discriminacions entre dones i homes que es donen de manera estructural a les universitats. Dit d'una altra manera, les recurrents picades d'ullet al feminisme al llarg de tot el text són una estratègia per justificar la necessitat de tramitar la LOSU sense que res canviï en aquesta matèria, però aprofitant per apuntalar altres aspectes clarament perniciosos per a la comunitat universitària, un exemple més d'instrumentalització del feminisme per justificar mesures regressives.

A banda, un altre aspecte destacable de la LOSU és el que fa referència al finançament, tant d'allò que es diu com d'allò que s'ignora. Primer de tot, es parla d'establir el principi de suficiència financera (art. 55), pel qual se suposa que l'Estat i les comunitats autònomes han de garantir que les universitats públiques compten amb els recursos necessaris per complir els objectius que estableix la LOSU. Díficil de creure, amb el deute que tant l'Estat com les comunitats autònomes fa anys que contrauen amb les universitats. I més important és el que s'ignora, perquè no es detalla cap mecanisme específic de finançament públic. Així doncs, el finançament de la universitat queda a mans dels capricis del govern de torn, com fins ara.

L'altre aspecte important és el relatiu al finançament privat. En la línia del que també s'estableix a l'esborrany de la reforma de la Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació, la LOSU estableix un seguit de mecanismes per potenciar el finançament privat de les universitats públiques, els quals són en forma de mecenatge i patrocini (art. 57), col·laboracions publicoprivades (art. 60) o fins i tot la creació d'empreses per part de les universitats (art. 61), com ja s'ha vist els darrers anys amb la creació d'*spin-offs* i les anomenades empreses de base tecnològica. Tots aquests instruments de finançament privat aprofundeixen en la mercantilització del sistema

universitari iniciada amb l'aprovació de la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats (LOU). Així, les universitats, en veure el seu finançament públic compromès, buscaran altres mecanismes, com ara via entrada de capital privat per supeditar als seus interessos, o bé, per avançar en la pèrdua d'autonomia financera de la universitat, via drenatge de capital públic per al capital privat per reforçar, amb desvergonyiment, el seu paper com a instrument de reproducció del sistema capitalista.

A l'empara de la legislació que s'ha anat gestant des de l'aprovació de la LOU, les autoritats universitàries han desenvolupat un entramat de fundacions i corporacions amb diners públics, els beneficis dels quals reverteixen en una elit del professorat que obté sobresous, alhora que assegura la lleialtat i els cercles d'influència a les autoritats acadèmiques a canvi d'un retorn en forma de cànon per a la universitat. Per avaluar la magnitud d'aquests sobresous, cal tenir en compte que les taules salarials de les universitats reconeixen de manera explícita que la quantia (al marge del sou vinculat a la condició de funcionari) pot arribar fins a més de 150.000 € anuals. Aquest model liberal, que ja hem vist implementat a les universitats públiques catalanes, dona lloc a una precarització creixent d'una part del professorat en benefici de grups còmplices privilegiats, que desenvolupen activitats de transferència a les seves empreses, sota l'empara de fundacions o mitjançant la participació en mestratges i títols propis impartits a preus no subvencionats.

El personal docent i investigador (PDI)

Un altre aspecte rellevant que cal destacar sobre la LOSU són les disposicions relatives a la composició de les plantilles del PDI, a les condicions laborals del professorat i, en particular, al pla d'estabilització del professorat associat (disposició transitòria setena).

Reiteradament, s'ha denunciat l'abús que les universitats fan del personal laboral. L'article 64 de l'últim esborrany disposa que el personal funcionari ha de ser majoritari, però exclou del còmput del personal laboral el professorat associat assistencial, el personal investigador sense responsabilitats docents en ensenyaments conduents a l'obtenció de títols oficials i el personal dels instituts de recerca i de les escoles de doctorat. Aquests últims representen i seguiran representant una part important del personal investigador, en particular, del que es troba en les etapes més precàries de la carrera investigadora, ja que depèn d'ajuts i contractes que no necessàriament comprenen entre les seves funcions l'exercici de la docència.

En relació amb les condicions laborals del professorat, la LOSU crea dues figures noves de professorat temporal: a l'article 84, el professorat distingit (sense concurs públic i durada, «segons l'acord entre les dues parts») i a l'article 80, el professorat substituït (màxim 3 anys de contracte, amb concurs i amb una càrrega docent que pot ser igual a la del màxim establert per al professorat permanent).

Més enllà del nepotisme que s'hi pot preveure, i coneixedors dels antecedents que promourà la figura del professorat distingit (anteriorment fet per a la figura del professorat visitant), cal posar una atenció especial, pel seu probable futur abús, en la figura del professorat substituït, el qual apareix com la figura idònia perquè determinat professorat privilegiat es descompti hores de docència a baix cost per a la universitat, com es feia fins ara amb el professorat associat. Quin serà el perfil del professorat substituït? Des de les universitats s'ha informat que podran ser alumnes acabats de llicenciar o persones a punt de jubilar-se que vulguin augmentar la cotització, entre d'altres. Les noves directrius posen de manifest la falta de respecte envers les treballadores que han desenvolupat durant anys tasques docents a les universitats i que ara seran acomiadades sense miraments. També expressa la poca valoració cap a la docència universitària (que requereix coneixement expert i moltes hores de dedicació) i la nul·la preocupació per la qualitat docent a les nostres universitats.

Les conseqüències d'introduir aquesta nova figura precària també recauran en l'alumnat, que veurà empitjorada la qualitat de les classes, especialment el de classe treballadora que no pot permetre's continuar formant-se amb màsters a preus elevadíssims. És un pas més cap a l'elitització de l'educació superior.

El professorat associat

La qüestió del professorat associat mereix un esment a part, ateses les profundes implicacions quant a plantilla universitària. La LOSU rebaixa el límit de temporalitat màxima en el professorat del 40 al 8%, tot i que exclou del còmput el professorat associat de Ciències de la Salut (els anomenats «associats mèdics») i el professorat ajudant doctor (art. 64). Per fer-nos una idea de la situació, el 2019 la temporalitat era del 47% (Herranz i Sacristán 2020), es va arribar fins al 60% en algunes de les universitats més grans de l'Estat i es va sobrepassar de molt el límit legal sense cap conseqüència. La nova llei no preveu una aportació dels recursos necessaris per arribar a reduir la temporalitat fins a aquest 8%, per tant, és una mesura buida de contingut per-

què no aporta els recursos necessaris. Quina és, doncs, la vareta màgica que proposa el Ministeri per estabilitzar el professorat més precari de la universitat a cost zero?

La LOSU estableix una rebaixa de la càrrega docent màxima del professorat associat fins a 120 crèdits.¹ Els nous contractes passaran a ser indefinits, a diferència d'ara, en què s'encadenaven contractes temporals mentre es mantinguessin les necessitats acadèmiques que els justificaven. Aquest canvi no suposa, a la pràctica, una millora rellevant perquè els contractes igualment es podran extingir per causa objectiva quan aquestes necessitats desapareguin (art. 79). No sembla, per tant, una reforma que acabi amb l'ús fraudulent de la figura del professorat associat.

La LOSU preveu que en els propers cinc anys les universitats reservin el 15% de les places que surtin a concurs per al professorat associat doctor que fa més de cinc anys que treballa a la universitat. Si mirem les dades actuals, veurem ràpidament què vol dir això. Amb la taxa de reposició al 120% prevista als PGE2022 es preveu generar unes 3.500 places noves cada any. Si durant els propers cinc anys se'n reserva el 15%, serien un total de 2.593 per a professorat associat en frau de llei. Contrastem aquests números amb la situació actual. El 2020, exclouent-hi els associats mèdics, el sistema universitari espanyol constava de 25.984 professors associats.

Tenint en compte aquestes dades, un pla de reserva de places que considera la possibilitat d'estabilitzar únicament el 10% de la plantilla, a cost d'acomiarar i/o rebaixar les condicions salarials del 90% restant, sense un pla de finançament al qual estiguin determinats els recursos econòmics, la seva distribució entre universitats i la seva concreció temporal, és gairebé un insult a la intel·ligència de les treballadores del sector. Sobre això, esdevé especialment preocupant que la LOSU determini que la part dels pressupostos que les universitats poden destinar a cobrir costos de personal ha de ser autoritzada de forma expressa per les comunitats autònomes, malgrat el principi d'autonomia universitària que invoca repetidament (art. 57).

Més enllà de la reserva de places, la LOSU també considera com a mèrit una antiguitat de cinc dels darrers set anys, tant per a les places d'ajudant doctor com per al professorat laboral no doctor.

1. Una part molt important del professorat associat en frau de llei ho fa en dedicacions docents superiors a 120 crèdits, la qual cosa implicarà, doncs, una rebaixa molt significativa del salari, ja irrisori, d'aquest professorat. La clau seria una millora substantiva de les remuneracions que recaptin, una qüestió, però, que no s'aborda.

S'ha de veure, doncs, la puntuació que s'assignarà a aquest mèrit, però a la vista d'estabilitzacions anteriors d'associats per mèrits a la universitat, és probable que l'impacte d'aquesta mesura sigui baix.

La LOSU planteja un pla d'estabilització del professorat associat que recorda altres mesures de l'actual Govern de coalició, com l'RDL 14/2021, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, més conegut com a "Icetazo", pel que fa a la situació del personal interí. Estabilització per a uns quants al preu de fer fora una majoria al carrer. Maquillatge progressista, agenda ultraliberal.

Conclusions

La LOSU implicarà necessàriament una sèrie d'aspectes negatius per a la comunitat universitària que resumim tot seguit:

1. La creació d'una nova figura contractual, el professorat substituït, que permetrà que cert professorat privilegiat continuï descarregant-se de docència a costa del personal precari i cobrir la borsa d'hores "alliberades" pel professorat associat acomiadat.
2. L'acomiadament massiu, en forma de no renovacions de contracte, de professorat associat —de l'ordre de milers de treballadors— sota el paraigua d'una suposada estabilització de professorat.
3. L'augment de la mercantilització de la universitat pública gràcies a la creació de diversos mecanismes d'entrada de capital privat, així com la potenciació de les activitats del professorat permanent mitjançant les anomenades activitats de transferència.
4. L'entrada als òrgans de govern de la universitat d'agents externs, tant per part d'empreses externes com de designats pels Parlaments autonòmics.

Sempre hem sabut que no podem esperar de governs ni patronals una millora de les nostres circumstàncies laborals i materials. Si volem desenvolupar un model de recerca i universitat que no estigui al servei del capital, hem de treballar col·lectivament per evitar-ho i per posar el sistema acadèmic al nostre servei, al servei de les treballadores i els treballadors de la universitat.

Per al proper curs ho tenim clar: contra el desànim, la resignació o la ràbia, enfortim l'organització i la lluita. Contra la guerra sense sentit entre precàries per aconseguir una plaça que no serà nostra, teixim la solidaritat entre el professorat; contra el menysteniment i la invisibilització de les precàries, demostrem que som majoria i que les universitats no poden funcionar sense nosaltres, i davant d'una universitat al servei del capital, tei-

xim la resistència per una universitat pública, de qualitat i al servei de la classe treballadora.

Agustí Liñan Papasseit
 Professor associat del Departament
 de Ciències de l'Educació
 Facultat d'Educació, Psicologia
 i Treball Social de la Universitat de Lleida
 agusti.linan@udl.cat

Núria Suero Comellas
 Professora associada del Departament
 de Ciència Política de la UAB
 Nuria.Suero@uab.cat

Referències bibliogràfiques

HERRANZ, A., I SACRISTÁN, V. (2020). *Professorat associat: experiència professional o precarització? Anàlisi de l'evolució del professorat associat de les universitats públiques espanyoles 2009-2019*. Informe del Observatorio del Sistema Universitario. (<https://www.observatoriuniversitari.org/blog/2020/07/14/professorat-associat/>)

La LOSU: precarietat 2.0 a les universitats darrere de proclames progressistes

LOSU: precariousness 2.0 in universities behind progressive proclamations

Ermengol Gassiot Ballbè

L'acció política no només són eslògans i proclames. La seva naturalesa es fa palesa en la forma com incideix en la realitat. En el cas de les universitats, el govern de l'Estat espanyol va promulgar el passat mes de març la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (BOE-A-2023-7500), també coneguda com LOSU. Per a un govern que s'autoproclama progressista i d'esquerres, una llei d'aquestes característiques hauria de ser una bona oportunitat per mostrar el seu caire. Si a això hi afegim que la part més esquerranosa d'aquest govern té un perfil eminentment universitari, quan en van enunciar la preparació, l'oportunisme de la mesura semblava majúscul.

Les persones que treballem a les universitats públiques en coneixem molt bé les deficiències. Hem patit un infrafinançament endèmic accentuat amb les retallades pressupostàries de l'any 2010 en endavant. Hem experimentat els efectes d'una fragmentació aberrant de les tipologies contractuals, la immensa majoria precàries en nombrosos aspectes: durada limitada (en alguns casos inferiors a un any), sovint amb dedicacions a temps parcial, interinitats diverses, una gran diversitat salarial que moltes vegades comporta ingressos inferiors al salari mínim interprofessional. Hem hagut de suportar una lògica meritocràtica que fomenta un individualisme rampant i dificulta enormement les dinàmiques col·lectives tan necessàries i fèrtils en la recerca, a banda de denigrar de fet la tasca docent. Les persones que formem part del personal docent i investigador de les universitats (PDI) sabem perfectament que la «carrera acadèmica» és, precisament, una cursa de cops de colze en comptes d'un viatge pausat en

companyia, on el que compta és la capacitat de desmarcar-se dels i les companyes i on impartir docència és més un destorb que una altra cosa.

En aquest context, paraules com *lideratge* afloren fins a esdevenir referents normals del que ha de ser el dia a dia de les universitats i de qui les fem funcionar. Al seu costat, el sentit d'un altre mot, *transferència*, s'ha pervertit. Lluny de reflectir una tasca que hauria de ser un pal de paller de les universitats, la col·lectivització del coneixement, s'assimila als vincles amb les empreses privades i els seus negocis. Moltes vegades, a l'altra banda, es tracta com a *clients* els receptors tant de la nostra recerca (en el marc d'aquest tipus de *transferència*) com de la nostra docència.

Així les coses, hauria estat esperable que la LOSU modificués de forma radical aquest panorama. La realitat, no obstant això, és que no ho fa. Al contrari, la seva promulgació representa de fet una oportunitat perduda per revertir la realitat actual de les universitats que, en certa mesura, en molts aspectes es va veure estimulada o com a mínim reforçada per la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats, promulgada sota el segon govern d'Aznar i que en el seu moment va aixecar una forta onada de contestació en molts campus del conjunt de l'Estat.

Fer una anàlisi exhaustiva de la LOSU és una tasca que requereix molt temps i espai, ja que es compon de 100 articles i un bon grapat de disposicions addicionals, finals i transitòries. En aquest text, em limitaré a assenyalar alguns aspectes rellevants i a fer èmfasi en algunes qüestions que afecten directament el professorat i que conec directament, tant per la meua militància sindical com per la meua tasca com a coordinador del Grau en Arqueologia de la UAB.

Pel que fa als sistemes de govern de les universitats, la LOSU consolida l'estructura estamental i jerarquitzada actual que ja havia enfortit la LOU de l'època Aznar. Per una banda, manté la pèrdua de competències del Claustre Universitari dels darrers 20 anys. Segueix sense poder escollir el rector/a, cosa que sí que feia a finals del segle XX, i continua tenint un rol essencialment deliberatiu enfront el paper molt més decisor del Consell de Govern que, com veurem, és un òrgan molt més reduït i jerarquitzat que el Claustre. Aquesta diferència de funcions queda palesa en les atribucions que els assignen els articles 45 i 46 de la LOSU. Per al cas del Claustre, només s'esmenta com a rellevant l'aprovació dels estatuts de la universitat o la convocatòria amb caràcter extraordinari d'eleccions a rector/a, atribucions que ja tenia abans. En contraposició, el llistat de competències dels consells de govern segueix sent molt més llarga i decisòria: promoure els plans estratègics de les universitats, fixar les directrius

de totes les polítiques de la universitat, aprovar ofertes docents i adscripció de centres, definir les polítiques de professorat i investigadors/es, aprovar convenis, etc.

D'altra banda, la nova llei continua mantenint l'estructura jerarquitzada dels òrgans de govern de les universitats, on el professorat fix segueix retenint la majoria en tots els casos. Així, el PDI funcionari i permanent, que en moltes de les universitats de Catalunya dista molt de representar el 50% del conjunt del PDI i és un percentatge molt més petit de les comunitats universitàries formades per l'estudiantat i els/les membres del personal d'administració i serveis (PAS) acapara la majoria absoluta en els òrgans de govern de les universitats. Per posar un exemple, en el cas del Claustre l'estudiantat, el col·lectiu majoritari a les universitats, només manté el 25% dels i les claustrals, una xifra que es redueix al 10% en el cas dels consells de govern. Als claustres, tot el professorat no permanent (on la LOSU inclou explícitament també les professores associades, malgrat que passen a tenir contractes indefinits) i el personal d'administració i serveis podran ocupar només el 24% dels membres del Claustre Universitari. Aquests dos col·lectius, que són la gran majoria dels i les treballadores de les universitats, tenen una representació que en el millor dels casos (Claustre) no arriba al 50% dels seients ocupats pel professorat permanent i en els consells de govern queda encara més lluny.

En definitiva, la LOSU consolida l'estructura estamental i jerarquitzada dels òrgans de govern de les universitats, i confirma també el buidatge d'atribucions dels òrgans de representació més «plurals», en termes de nombre de persones que els conformen i on els percentatges d'estudiants, PAS i PDI no permanent són menys baixos. Al marge de les paraules boniques del preàmbul, enforteix una forma de funcionament que essencialment és poc democràtica i concentra el poder decisor en una part molt reduïda de les persones que conformen actualment les universitats i que, casualment, són les que tenen millors condicions laborals.

Un altre aspecte que tracta la LOSU és la relació de les universitats amb el sector privat que segueix considerant sota el paraigües de la paraula *transferència*. En aquest sentit, la llei aprovada referma també una font dual per al finançament de les universitats al marge del derivat de les matrícules pagades per l'estudiantat. A banda del finançament provinent dels pressupostos de les administracions competents, la norma segueix mantenint les aportacions d'empreses privades com una font d'ingressos, i així queda recollit en diverses parts de l'articulat de la norma, com, per exemple, en l'article 47/d, en què es detallen les

funcions del Consell Social i diu que una és «d) Promover la captación de recursos económicos destinados a la financiación de la universidad, procedentes de los diversos ámbitos sociales, empresariales e institucionales locales, nacionales e internacionales». El mateix reconeix en l'article 57/e, quan detalla que el pressupost de les universitats conformen també «e) Los ingresos procedentes de transferencias de entidades privadas, así como de herencias, legados o donaciones».

La transferència s'assimila directament a una porta oberta a l'entrada del capital i de les empreses privades a les universitats, i així ho remarca l'article 13 de la llei que, dedicat al «Desarrollo de proyectos para la investigación, creación y transferencia e intercambio del conocimiento», indica que una de les funcions de les universitats ha de ser «Promocionar políticas de creación de patentes y de generación de entidades o empresas basadas en el conocimiento, así como la incentivación de los procesos de transferencia e intercambio del conocimiento científico, tecnológico, humanístico, social y cultural universitario y su transformación en procesos de innovación en el sistema productivo tanto a escala local como internacional». Des de l'aprovació de la LOU, les universitats han avaluat i han donat cobertura a la creació d'empreses de base tecnològica, en què participen directament, i en *spin-off*, on cedeixen la marca i el logo a canvi d'unes contraprestacions generalment econòmiques. Normalment aquestes empreses les promouen integrants del sector més estable del PDI i esdevenen formes de negoci amb finalitats lucratives que aprofiten sovint el paraigua i les estructures de la part pública de la universitat. Moltes vegades són espais on, aprofitant relacions de dependència jeràrquica, es produeixen situacions d'explotació i violació de drets laborals d'investigadors/es precàries, doctorands, etc. Aquest tipus d'empreses són també espais que fan servir les universitats per participar en recerques que no són ben vistes per la societat, com indústria militar, companyies energètiques i mineres, etc. La LOSU, lluny d'erradicar o restringir aquest tipus d'activitats, les reforça com una de les funcions del sistema universitari públic.

Amb la nova llei, les universitats continuaran sent tant estamentals i jeràrquiques com ho eren fins ara, i també tant exposades a la voràgine del capital privat i dels negocis implicant membres del sector més privilegiat del PDI en aquestes activitats. Aquesta realitat reflecteix i és en part possible gràcies a la precarietat laboral que hi ha a totes les universitats de l'Estat espanyol. En el conjunt de les universitats públiques, el curs 2021-2022, el 48,86% del PDI tenia contractes temporals, segons dades del Ministeri d'Universitats (2023), un percentatge de temporalitat inimaginable en la

majoria del sector privat. En algunes autonomies, aquest percentatge és escandalosament superior, com és el cas de Catalunya (62,71%) o les Illes Balears (65,73%), que ocupen les primeres posicions en el rànquing en precarietat del PDI universitari. Tota aquesta temporalitat existeix enmig d'un garbuix de situacions contractuals diferents: més de cinc formes diferents de contractes predoctorals (de les quals les més habituals són les FI-DGR, les FPI, les FPU i les pròpies de cada universitat), una àmplia gamma de contractes postdoctorals (Margarita Salas, María Zambrano, Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, contractes propis de cada universitat, etc.) i un ventall divers de professorat temporal: lector/a, diferents tipologies d'associat/da, professors/es visitants, col·laboradors/es, etc. Una llei com la LOSU podria haver resolt aquesta disparitat de contractes i la injustícia que suposa per a una part molt rellevant del PDI patir diferents condicions de treball, salarials i de vida per fer la mateixa feina. Ho fa? En absolut. A banda de mantenir aquest marasme de contractes diferents, perpetua l'existència d'un grup de professors i professores amb salaris de misèria, que ara seran els i les substitutes; empobreix alguns contractes de professor/a associat/da i blanqueja de cop la història d'abusos i situacions il·legals que han patit al llarg d'anys. Miro d'explicar-ho breument en l'espai restant.

Comencem pel professorat associat, els milers de persones que des de fa dècades han estat la mà d'obra docent barata de les universitats públiques. El curs 2021-2022, en el conjunt de l'Estat, el 25,3% del PDI era professorat associat "normal" i un 9,4%, associat d'unitats hospitalàries. Novament aquesta xifra és a Catalunya molt més alta, amb un 47,2% del PDI com a professor/a associat/da (més un 11% d'associat/da mèdic), segons les dades del Ministeri d'Universitats (2023). Això suposa que a Catalunya hi havia un total de 8.673 professores i professors associats, exclosos els dels hospitals, amb salaris inferiors als 1.000 € mensuals i sovint per sota dels 500 €, per fer una quantitat de docència que de vegades iguala o supera el d'una jornada a temps complet d'una part important del PDI permanent. Moltes vegades imparteixen assignatures de formació bàsica i obligatòries i places que haurien de ser estructurals. L'excusa que han posat sistemàticament les universitats per mantenir aquests salaris miserables és argumentar que es tracta de professionals externs (la Llei d'universitats de Catalunya deia que havien de ser de prestigi reconegut) que imparteixen unes hores de docència al marge de la seva dedicació laboral principal. En alguns casos això és cert, però en molts altres la figura de professor/a associat/da amaga situacions de precarietat flagrants: investigadores predoctorals i postdoctorals que

només tenen aquest contracte, etc. L'existència d'aquestes situacions ha donat peu a parlar dels i les "falses associades". De fet, el mateix *Conveni col·lectiu del personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes*, que ja l'any 2007 indicava que les universitats havien de resoldre aquesta situació, cosa que no van fer. En aquest sentit, un ventall de resolucions judicials han anat estimant les demandes per contractació fraudulenta mitjançant la figura de professorat associat i condemnant a les universitats.

La LOSU introdueix dos canvis en la figura del professor/a associat/da: 1) només poden fer 12 crèdits de docència i 2) han de ser contractes indefinits i que hauran de (tornar a) passar un concurs per accedir-hi. La primera mesura farà que en molts casos hi hagi una pèrdua salarial per la reducció de la dedicació i, de fet, una fragmentació encara més elevada dels contractes. La segona és paper mullat. Ara mateix la rescissió d'un contracte indefinit és molt fàcil per a l'empresa i a l'hora de la veritat el podrà fer argumentant canvis en les necessitats docents i pagant 20 dies per any treballat. És la mateixa quantitat que després de diverses sentències ja havien de pagar fins ara les universitats en finalitzar qualsevol contracte temporal, inclosos el de professorat associat. Ara bé, amb aquests canvis la llei evita explícitament un reconeixement del greuge patit durant anys per milers de professores associades que han hagut d'anar concatenant contractes amb salaris irrisoris per mantenir la seva dedicació, en realitat principal, a la recerca i la docència universitàries.

En paral·lel amb la LOSU, introdueix la figura del professor/a substitut/a (art. 80), adreçat teòricament a cobrir les necessitats docents sobrevingudes per baixes, permisos, reduccions docents, etc. d'altres figures del professorat. Segons l'Estatut dels Treballadors (art. 15), les persones que tenen un "contracte de substitució" que responen a causes similars a les que enumera la LOSU per al professorat substitut han de tenir les mateixes condicions laborals que el lloc de treball substituït. Aquest curs 2023-2024, les universitats públiques catalanes estan introduint aquest tipus de contractació en circumstàncies diferents: per cobrir baixes, per cobrir reduccions i permisos docents i, també, per traspasar una part important de la docència feta per professores i professors associades/ts als nous contractes de professorat substitut. Alhora, les mateixes universitats han trencat negociacions amb els sindicats per concretar com s'ha d'aplicar aquest nou tipus de contracte i han imposat un salari homòleg al de professor/a associat/da. No obstant això, les universitats guanyen el fet que s'estalvien haver de mantenir la ficció que contracten professionals externs i aspiren a poder disposar d'una gran bor-

sa de graduats/des, de doctors/es i d'antigues associades i associats que, fruit de la precarietat que domina la seva vida, acceptaran treballar per contractes d'uns pocs centenars d'euros. En el cas que conec, el de la UAB, actualment molts substituïts/es són doctors/es, alguns amb anys de docència a l'esquena com a professorat associat, i cobren, per fer la meitat o una mica més de la docència de la majoria del professorat permanent, menys de 400 € al mes. A més, l'existència de borses de professorat substitut està permetent a les universitats disposar d'una força de treball altament flexible que es pot contractar d'un dia per l'altre sense les restriccions que, sobre el paper, imposava la figura del professorat associat. El futur dirà fins a quin punt aquest tipus de contracte suposarà una situació similar a la imatge que tenim de les «peonades» en el latifundisme del sud de la Península. Sens dubte, a més, també degradarà la tasca docent, una activitat que a poc a poc va perdent reconeixement dins de les universitats.

Ermengol Gassiot Ballbè

Professor agregat del Departament de Prehistòria
de la Universitat Autònoma de Barcelona
ermengol.gassiot@uab.cat

Referències

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES (2023). *Estadística de personal de las universidades españolas*. <https://www.universidades.gob.es/estadisticas-de-personal-de-las-universidades>. (Accés, 06/09/2023).

La LOSU menosprecia la investigación y al personal investigador

LOSU undervalues research and research staff

Francisco Palazón

En este artículo de opinión argumento que la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) desprecia la función investigadora de la universidad y, en consecuencia, también al personal investigador que la desempeña¹. En muchos aspectos, este menosprecio (frente a la función docente que se presenta nítidamente como primordial en el ámbito universitario español) no es nuevo, pero queda más patente si cabe con la nueva ley. En particular, llaman poderosamente la atención las múltiples omisiones o desarrollos muy someros sobre aspectos que considero fundamentales, como la función investigadora, la figura del personal investigador, los institutos universitarios de investigación o los programas de contratación postdoctorales que no quedan debidamente valorados ni regulados en la LOSU.

1. La LOSU no quiere ver al 12,5% de su personal

Según el último informe de *Datos y cifras del Sistema Universitario Español* (Ministerio de Universidades 2023) publicado por el Ministerio de Universidades en 2023, el personal trabajador de universidades españolas (223.387 personas) se divide en un 58,2% de personal docente e investigador (PDI), un 29,3% de personal administrativo y de servicios (PAS) y un 12,5% de personal contratado de investigación (PI). La LOSU (Ley Orgáni-

1. De forma general, las negritas que se hallan en citas textuales de la LOSU, LOU u otros textos son del autor. Las opiniones expuestas aquí son estrictamente personales, si bien muchas de las tesis detalladas a continuación ya han sido defendidas públicamente de manera colectiva por la Federación de Jóvenes Investigadores Precarios.

ca 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario 2023), en su título IX (*Régimen específico de las universidades públicas*), dedica el capítulo IV a la primera categoría (PDI) y el capítulo V a la segunda (renombrada aquí como “Personal técnico, de gestión y de administración” —PTGAS—). No busquen, sin embargo, un capítulo VI que aborde la tercera categoría, pues no lo hay. ¿Cómo se explica esta flagrante omisión, si no es por el desprecio del legislador a unas veinte mil compañeras que ejercemos en universidades públicas y a la función investigadora que desempeñamos?

2. ¿Todos/as profesores/as?

Al margen de ese 12,5% de lo que el Ministerio denomina PI en su informe anual, cabe resaltar que el 58,2% del personal es, supuestamente, «docente e investigador». A modo de comparación, hacemos notar que en Francia es muy común la expresión «docente-investigador» (*en enseignant-chercheur*). En España, a la pregunta «¿en qué trabajas?», en un contexto no académico, nadie en su sano juicio respondería «soy docente-investigador», a pesar de que esa debería ser lógicamente la respuesta para las personas que entran en la categoría de PDI. En el capítulo IV del título IX de la LOSU (PDI de las universidades públicas), la sección primera versa sobre «el profesorado de los cuerpos **docentes** universitarios» (funcionariado) y la sección segunda sobre «el personal docente e investigador laboral». Llama la atención que las figuras funcionariales de PDI aludan únicamente a la «D» y no a la «I», pero haríamos mal en pensar que esto es distinto para las figuras laborales, ya que, al contrario de lo que pudiera parecer por el título de la sección referida anteriormente, los artículos 78 a 84 se intitulan, respectivamente, «**Profesoras y profesores** ayudantes doctoras/es», «**Profesoras y profesores** asociadas/os», «**Profesoras y profesores** sustitutas/os», «**Profesoras y profesores** eméritas/os», «**Profesoras y profesores** permanentes laborales», «**Profesoras y profesores** visitantes» y «**Profesoras y profesores** distinguidas/os.» En opinión de quien escribe, parece obvio que la palabra «profesor/a» alude mucho más directamente a la función docente que a la función investigadora.

Por si hubiera alguna duda en la asimetría de tratamiento, un vistazo rápido al articulado de la LOSU hace aparecer nítidamente un artículo sobre «La función docente» (título III, artículo 6) y ninguno sobre «La función investigadora». Por supuesto, siempre se puede argumentar que la función investigadora está discutida aquí o allá en distintos artículos del título IV entre otros lugares de la LOSU (en ningún caso pretendemos llegar al extremo de decir que la LOSU no menciona la

investigación en absoluto, faltaría más), pero esto no elimina la asimetría patente en la ausencia del hipotético artículo análogo al citado artículo 6. Esta ausencia se suma a las ya citadas anteriormente (hipotético capítulo VI del título IX sobre el PI) y a otras más que citaremos a continuación, todas en la misma dirección de menosprecio a la investigación y al personal investigador.

3. ¿Qué ha pasado con los Institutos Universitarios de Investigación?

En la anterior Ley Orgánica de Universidades (LOU), los Institutos Universitarios de Investigación (IUI) estaban recogidos en un artículo propio que los definía de la manera siguiente:

«Los Institutos Universitarios de Investigación son **centros dedicados a la investigación científica y técnica o a la creación artística**. Podrán organizar y desarrollar programas y estudios de doctorado y de postgrado según los procedimientos previstos en los Estatutos, y proporcionar asesoramiento técnico en el ámbito de sus competencias» (art. 10.1, LOU) (Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades 2001).

Quedaba así claramente establecida la función investigadora de dichos IUI y el rol meramente opcional y marginal (acotado a programas de doctorado y postgrado) de su función docente. Ahondando en esa idea, una versión anterior a la finalmente aprobada de la LOSU establecía que «Los Institutos Universitarios de Investigación son centros **específicamente dedicados al desarrollo, transferencia y promoción de la investigación científica, tecnológica, humanística y cultural, o a la creación artística**.» (Anteproyecto de Ley Orgánica del sistema universitario, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno n.d.). Sin embargo, parece que esta definición no se halla en el texto finalmente aprobado de la LOSU, que solo menciona cinco veces en toda su extensión los citados IUI, pero en ningún caso los define o desarrolla ni en un artículo propio ni en uno general. Esta es, dicho sea de paso, una de las muchas cuestiones que la LOSU elige no definir ni desarrollar claramente, relegando esa labor a posibles futuros desarrollos específicos (estatuto del PDI, reales decretos varios, estatutos propios de cada universidad, convenios colectivos, etc.) (Llamas 2023). A pesar de que la LOSU finalmente no define los IUI, parece derivarse del propio nombre de estos centros, así como de definiciones anteriores, que estamos frente a centros del Sistema Universitario Español (SUE) dedicados específicamente a la investigación (y no a la docencia), mal le pese a quien opina que esto no tiene ca-

bida en el SUE. Por tanto, llama poderosamente la atención que ninguna figura funcional o laboral permanente en la LOSU sea de personal investigador. Digámoslo de otro modo: «La función estructural, primera y [posiblemente] única de los IUI se lleva a cabo actualmente por personal que o bien tiene contratación temporal o bien tiene otras funciones fundamentales (docencia) distintas a la actividad principal del IUI (investigación).» (Federación de Jóvenes Investigadores Precarios 2022a). Esto es, sin duda, una anomalía en términos laborales.

4. Carrera científico-académica en la LOSU: caos postdoctoral, callejones sin salida y agravios comparativos

En los últimos años, el Ministerio de Universidades ha lanzado dos nuevos programas de contratación postdoctoral: Margarita Salas y María Zambrano. Siguiendo la misma tónica general que también parece guiar la redacción de la LOSU (Federación de Jóvenes Investigadores Precarios 2022b; Llamas 2023), tampoco en la propia convocatoria de dichos programas ha tenido a bien el Ministerio especificar claramente las condiciones, dejando, por lo contrario, a cada universidad la competencia de definir sus propias bases. Esto ha creado una situación que bien podemos calificar de caótica y que se ha traducido en una alta litigiosidad. En el mismo momento de redacción de estas líneas acaba de darse a conocer una nueva sentencia, en este caso contra la Universidad de Coruña, por la cuestión de la llamada “cuota patronal” (Europa Press 2023). El motivo de mencionar estos programas aquí es resaltar que la LOSU sigue sin regular la etapa postdoctoral y el encaje de los programas de contratación competitivos en el SUE, incluidos aquellos propios del Ministerio de Universidades. Además del caos postdoctoral, no existe una salida propia a estos programas dentro del SUE (es decir, no existe una figura de investigador/a permanente, como hemos detallado en el punto anterior), sino que se asume que desembocarán en una plaza de profesorado que podrá ser o laboral temporal (ayudante doctor, PAD) o laboral permanente (nueva figura de profesor permanente laboral, aun por desarrollar claramente, pero aparentemente análoga a la anterior figura de contratado doctor) o funcional (profesor titular de universidad, o en casos más excepcionales, catedrático de universidad). El acceso a estas plazas (especialmente a las de PAD) resulta muy problemático con la LOSU por dos motivos: (i) se ha eliminado la acreditación para la figura de PAD, pero se ha mantenido como mérito prefe-

rente en los concursos y (ii) se han previsto “actuaciones específicas que favorezcan el paso de profesorado asociado con título de doctor/a a la figura de profesorado ayudante doctor/a” (disposición transitoria séptima, LOSU). Estas decisiones imponen un agravio comparativo en el acceso a las plazas de PAD que, en opinión del autor y de varios colectivos afectados, es incompatible con los principios de igualdad, mérito y capacidad por los que deberían regirse dichos concursos (Federación de Jóvenes Investigadores Precarios 2023a; 2023b). De hecho estas cuestiones han sido en parte llevadas al Defensor del Pueblo (Novoa González 2023).

5. Contra-argumentos: protección de la investigación y el personal investigador en la LOSU

Este artículo de opinión no es ni pretende ser imparcial o neutro. Sin embargo, sería deshonesto omitir los argumentos existentes en contra de la tesis defendida aquí sobre el desprecio a la investigación y al personal investigador en el SUE y, en particular, fomentado en la LOSU.

Por una parte, cabe mencionar que sigue vigente la «reserva en el cómputo anual de un mínimo del **15 por ciento** del total de plazas que oferten las universidades para los cuerpos docentes de Universidad y el personal permanente laboral, para la incorporación de personal investigador doctor que haya superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que haya obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3)» (art. 71.1.c, LOSU). Esa reserva del 15%, que también viene establecida en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, es a día de hoy una de las mayores garantías para el personal investigador de poder tener una perspectiva de estabilización en el SUE.

Por otra parte, la LOSU ha introducido la obligación para las universidades privadas de dedicar «un porcentaje de su presupuesto no inferior al 5 por ciento a programas propios de investigación» (art. 100, LOSU).

Por último, reconocemos los argumentos de quien defiende que es la docencia la que está menospreciada y la investigación sobrevalorada en la universidad. Ciertamente, la propia expresión «carga docente» y algunos mecanismos de promoción pueden incentivar más al PDI a dedicar tiempo y esfuerzos a las publicaciones científicas que a la elaboración e implementación de material docente de calidad («Carta abierta al ministro Subirats. Otra ANECA es posible» | *Unidigna* 2021).

6. Un experimento mental para concluir

Partimos de la opinión de que tanto docencia como investigación son dos funciones **igualmente fundamentales** de la universidad. Aceptando esa premisa, nos preguntamos si las dos funciones están igualmente valoradas en la LOSU y de manera más general en el SUE. Hagamos pues un experimento mental: imaginemos un miembro del PDI que obviase por completo y durante todo un año su actividad docente negándose a impartir clase, atender a tutorías o firmar actas académicas; imaginemos ahora a otro miembro del PDI que obviase por completo y durante todo un año su actividad investigadora negándose a entrar al laboratorio o al archivo, sin escribir un artículo o un proyecto. ¿En cuál de los dos casos reaccionaría el sistema para corregir la anomalía? Si la respuesta nos resulta obvia, debemos concluir que la investigación está menospreciada en el SUE y que, vistos los argumentos expuestos aquí, esto no va a mejorar con la LOSU.

Además, y aunque no pueda detallar el razonamiento aquí por brevedad, sostengo que este menosprecio de la función investigadora y del personal investigador contribuye a dos problemas adicionales del SUE: la endogamia y la bajísima tasa de PDI extranjero (2,6% en universidades públicas, según el último informe de *Datos y cifras del Sistema Universitario Español* elaborado por el Ministerio de Universidades).

Para concluir con una nota optimista quizás lo mejor que quepa decir de la LOSU es que, en su indefinición, deja muchas puertas abiertas para desarrollos legislativos ulteriores. Ojalá en el futuro Estatuto del PDI podamos por fin dar cabida y encaje apropiado al personal investigador y a la función investigadora dentro del Sistema Universitario Español.

Francisco Palazón

Investigador Ramón y Cajal
Departamento de Ingeniería Química y Ambiental
Universidad Politécnica de Cartagena
Coordinador de Documentación de la Federación
de Jóvenes Investigadores Precarios
francisco.palazon@upct.es

Referencias

ANTEPROYECTO DE LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO, A LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 26.4 DE LA LEY 50/1997, DE 27 DE NOVIEMBRE, DEL GOBIERNO, n.d.

CARTA ABIERTA AL MINISTRO SUBIRATS. *Otra ANECA es posible* | *Unidigna* [WWW Document] (2021).

URL <https://unidigna.wordpress.com/2021/12/26/carta-abierta-al-ministro-subirats-otra-aneca-es-possible-por-una-evaluacion-universitaria-al-servicio-del-bien-comun-y-una-ciencia-abierta-gratuita-y-social/> (accessed, 8.2.23).

EUROPA PRESS (2023). El TSXG obliga a la Universidade da Coruña a devolver el descuento de la cuota patronal a personal investigador [WWW Document]. URL <https://www.europapress.es/galicia/noticia-tsxg-obliga-universidade-da-coruna-devolver-descuento-cuota-patronal-personal-investigador-20230801133236.html> (accessed, 8.2.23).

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES PRECARIOS (2023a). *Del profesorado asociado y las “actuaciones específicas” en la LOSU: no callaremos ante los tratos de favor* [WWW Document]. URL <http://precarios.org/article388-Del-profesorado-asociado-y-las-actuaciones-especificas-en-la-LOSU-no-callaremos-ante-los-tratos-de-favor> (accessed, 8.2.23).

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES PRECARIOS (2023b). *Exigimos la reposición temporal de la Acreditación de Ayudante Doctor/a por considerar su eliminación repentina y denunciemos incongruencias del Ministerio en la interpretación de la LOSU* [WWW Document]. URL <http://precarios.org/article389-Exigimos-la-reposicion-temporal-de-la-Acreditacion-de-Ayudante-Doctor-a-por-considerar-su-eliminacion-repentina-y-denunciamos-incongruencias-del-Ministerio-en-la-interpretacion-de-la-LOSU> (accessed, 8.2.23).

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES PRECARIOS (2022a). *¿Por qué no hay investigadores ni investigadoras en la Universidad?* [WWW Document]. URL <http://precarios.org/article375--Por-que-no-hay-investigadores-ni-investigadoras-en-la-Universidad> (accessed, 8.2.23).

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES PRECARIOS (2022b). *La nueva LOSU: una oportunidad perdida* [WWW Document]. URL <http://precarios.org/article384-La-nueva-LOSU-una-oportunidad-perdida> (accessed, 8.2.23).

LEY ORGÁNICA 2/2023, DE 22 DE MARZO, DEL SISTEMA UNIVERSITARIO, 2023.

LEY ORGÁNICA 6/2001, DE 21 DE DICIEMBRE, DE UNIVERSIDADES, 2001.

LLAMAS, M. A. A. (2023). *El personal docente e investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario: continuidad y cambio*. Doc. adm. 8-23. <https://doi.org/10.24965/da.11223>.

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES (2023). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español*. Publicación 2022-2023.

NOVOA GONZÁLEZ, R. (2023). *Investigadores denuncian que la LOSU discrimina a una parte de los doctorandos para obtener plazas públicas* [WWW Document]. www.elsaltodiario.com. URL <https://www.elsaltodiario.com/universidad/investigadores-denuncian-losu-discrimina-parte-doctorandos-obtener-plazas-publicas> (accessed, 8.2.23).

La LOSU i la recerca en el marc universitari català

The LOSU and research in the Catalan university framework

**Assumpció Malgosa
Iván Martínez**

La LOSU, la nova Llei Orgànica del Sistema Universitari espanyol, va entrar en vigor el 12 d'abril de 2023 com la tercera reforma universitària del començament de segle ençà que derogava l'anterior Llei Orgànica d'Universitats (LOU, 2001) i la seva posterior modificació (LOMLOU, 2007). Durant aquest període de més de vint anys s'ha produït una important evolució en el sistema universitari espanyol relacionada amb la necessària convergència amb la realitat europea (Espai Europeu d'Educació Superior), la qual es veu reflectida en les seves necessitats estructurals i de gestió, així com amb les expectatives que la societat n'espera.

La recerca i la transferència de coneixement, les quals, juntament amb la missió docent, han constituït la raó de ser de les universitats, han tingut una especial rellevància en aquesta evolució. A Catalunya, la recerca d'origen universitari representa més del 60% de tota l'activitat a Catalunya i constitueix la base d'un sistema de recerca català que s'estén per totes les branques científiques i del coneixement. Les universitats catalanes lideren els rànquings d'universitats espanyoles i el sistema de recerca de Catalunya, tant pel que fa a la captació de fons europeus com en el de la producció científica (ACUP 2020).

En aquest context, la LOSU complementa, i en ocasions redunda, altres normatives amb caràcter de llei: Llei d'Universitats de Catalunya (LLUC, Llei 1/2003), Llei de la Ciència i la Tecnologia i la Innovació (Llei 2/2023) i Llei de la Ciència de Catalunya (Llei 9/2022). Concretament, pel que fa a l'àmbit de la recerca i la transferència de coneixement, les reformes es poden focalitzar en dos aspectes principals: el desenvolupament dels recursos humans i la relació de la recerca amb la societat.

Pel que fa als recursos humans, la LOSU estableix canvis estructurals en la composició de les plantilles del professorat universitari i en el desenvolupament de la seva carrera acadèmica. D'una banda, recull la possibilitat que les universitats puguin contractar personal docent i investigador (PDI) laboral indefinit a través de les figures previstes a la LCTI (contracte predoctoral, d'accés de personal doctor investigador, d'investigador distingit i d'activitats científicotècniques) amb finançament extern (com havia estat fins ara), però també intern, i de l'altra, se cerca més estabilitat i qualitat amb la reducció del 20% en els contractes temporals del personal docent i investigador. Així, el professorat funcionari serà majoritari en relació amb el conjunt del PDI i es reservarà un 15% anual de l'oferta pública de places de PDI permanent per a personal investigador doctor amb avaluació del Programa d'Incentivació de la Incorporació i Intensificació de l'Activitat Investigadora (I3) o certificat d'investigador establert (R3).

En aquest sentit, la LOSU desenvolupa una nova carrera acadèmica més estable i predictable, més igualitària i més oberta, que permeti rejuvenir les plantilles universitàries amb qualitat, motiu pel qual es redueixen a tres les etapes de progressió dins la carrera acadèmica (incorporació, consolidació i promoció), perquè així s'escurça a 10 anys el període necessari que ha de transcórrer des de l'inici del doctorat fins a l'estabilització en una plaça de professor/a o investigador/a permanent (4 anys predoctorals i 6 anys postdoctorals). Les universitats també hauran d'establir programes de promoció interna per a professors titulars i professors permanents laborals amb 2 anys d'antiguitat i amb acreditació, per concurs de mèrits; promocionar el lideratge dels joves investigadors i impulsar la transferència de coneixement a entitats, institucions i empreses.

Cal destacar també que en el context de la carrera acadèmica s'estableixen mesures per la lluita contra la bretxa de gènere, en què les universitats han de garantir aquelles d'acció positiva en els concursos d'accés a places de PDI per afavorir l'accés de dones a través de reserva de places perquè, en igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència persones del sexe menys representat, la presència equilibrada entre dones i homes en la composició de les comissions de concursos de places del personal docent i investigador, i assegurar l'exercici efectiu dels drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Pel que fa a l'activitat de recerca, reconeguda a la LOSU com una funció fonamental de la universitat, n'haurà de promoure l'ús social per al desenvolupament econòmic i social equitatiu, inclusiu i sostenible. Amb aquest objectiu, consolida l'aposta per la ciència oberta en conside-

rar-la un bé comú, i la ciència ciutadana, entesa com la generació de coneixement compartit entre ciutadania i sistema universitari de recerca, per promoure la reflexió científica, tecnològica, humanística, artística i cultural i la seva aplicació als reptes socials. Això també implica l'accés obert a publicacions, dades, codis i metodologies, i s'estableix l'obligació al personal docent i investigador de publicar en electrònic als repositoris institucionals, la qual cosa posa de rellevància el rol fonamental de les biblioteques universitàries en la transmissió d'aquests coneixements.

El principi d'igualtat i la inclusió de la perspectiva de gènere, també en l'àmbit de la recerca i la transferència de coneixements, es fa explícit en el desenvolupament de les activitats de recerca a través de l'exigència de presència equilibrada entre homes i dones en les comissions d'avaluació i selecció de convocatòries i projectes de recerca amb l'establiment de mecanismes per evitar biaixos de gènere i incentivant la promoció de projectes científics amb perspectiva de gènere, paritat de gènere als equips de recerca i mecanismes que facilitin la promoció d'un més ampli nombre de dones investigadores en els equips de recerca i com a investigadores principals a les universitats.

A més, la LOSU vol reforçar la col·laboració de les universitats amb les administracions locals i actors socials del seu entorn a partir de la promoció de les administracions públiques de convocatòries per a l'execució de projectes de recerca en què es prioritzin els dels entorns local que contribueixin a la creació i la transferència de coneixement i promoció de la incorporació talent en el teixit social i econòmic. Així mateix, és important connectar les universitats amb altres centres educatius, culturals i científics per fomentar la recerca i les vocacions científiques. Però si bé aquest impacte local és un dels objectius prioritaris, també se cerca la projecció internacional fomentant la creació i la participació en aliances interuniversitàries i en projectes internacionals, supranacionals amb universitats i organismes d'investigació a altres països, i organitzacions internacionals.

Evidentment, tot això requerirà mesures pressupostàries, no desenvolupades en aquesta llei, però que avança cap a l'objectiu que el finançament públic en R+D augmenti regularment fins a assolir l'1,25 % del PIB l'any 2030, la qual cosa suposa que les administracions públiques hauran de fomentar programes competitiu de finança-

ment per enfortir la capacitat investigadora de les universitats, però també que les mateixes universitats hauran de destinar els recursos suficients als serveis de gestió i suport a la recerca, transferència i innovació en un percentatge no inferior al 5% del seu pressupost per a programes propis de recerca.

Per tant, la LOSU millora el text anterior, especialment en el reconeixement de la necessitat de dotar de finançament adequat la universitat pública, similar al dels països del nostre entorn, perquè pugui dur a terme les noves missions que té encomanades. Ara bé, aquest increment no es dota amb una partida pressupostària determinada i considera que són les comunitats autòniques les que tenen la competència en matèria universitària i, per tant, les que han de finançar principalment aquestes despeses. Així doncs, la sostenibilitat financera i la necessària recerca de recursos addicionals esdevenen una font de preocupació.

Assumpció Malgosa

Unitat d'Antropologia Física, Departament de Biologia Animal, Biologia Vegetal i Ecologia
Universitat Autònoma de Barcelona
Vicerectora de Recerca
assumpció.malgosa@uab.cat

Iván Martínez

Vicegerent de Recerca
Universitat Autònoma de Barcelona
ivan.martinez@uab.cat

Referències

ACUP (2020). *Indicadors de recerca i innovació de les universitats públiques catalanes*. https://indicadorsuniversitats.cat/wp-content/uploads/2021/01/recerca_2020_00_informe_ca_t.pdf.

LLEI ORGÀNICA 2/2023, DE 22 DE MARÇ, DEL SISTEMA UNIVERSITARI. BOE, 70 [23/03/2023].

LLEI 1/2003, DE 19 DE FEBRER, D'UNIVERSITATS DE CATALUNYA. DOGC, 3826 [20/02/2003].

LLEI DE LA CIÈNCIA; LLEI 9/2022, DE 21 DE DESEMBRE, DE LA CIÈNCIA. DOGC, 8819 [23/12/2022].