

Bases para la formulación del Estatuto del Personal Docente Investigador de las universidades españolas

PRINCIPIOS GENERALES

SECRETARIA GENERAL DE UNIVERSIDADES

MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES | MADRID OCTUBRE 2018

Índice:

1. Presentación.
2. Situación actual del PDI en el sistema universitario y de investigación español.
3. Principios generales del Estatuto del PDI de las universidades españolas
4. Procedimiento y mecánica de elaboración del Estatuto del PDI de las universidades españolas

1.

Presentación

La universidad española, desde el inicio del período democrático, ha protagonizado un vasto proceso de transformación en sus estructuras, en sus objetivos y funciones, en sus actividades y en sus formas de interrelación con el resto de los ámbitos de la sociedad y la economía del país. La confluencia del impulso de las administraciones públicas y las iniciativas y esfuerzos de las comunidades universitarias explican la trascendencia y alcance de esta transformación. No cabe duda, además, que el conjunto de las instituciones universitarias ha contribuido decisivamente a los propios cambios que la sociedad española ha vivido durante estos últimos decenios.

Este sistema universitario y de investigación, cada vez más complejo, pero al mismo tiempo más dinámico, ha alcanzado cotas importantes de excelencia y calidad, claramente contrastables con los principales indicadores que al respecto se pueden utilizar para compararlo con otros sistemas de los países europeos más avanzados.

Desde la promulgación de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, que supuso el inicio del proceso de modernización de la educación superior en nuestro país, hasta la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, que incorporaba e interiorizaba una clara perspectiva europea, la legislación y las normativas de diversa índole promovidas tanto por la administración central como por las diversas comunidades autónomas han ido conduciendo esa modernización. A partir de este momento se despliega el Espacio Europeo de Educación Superior en España, que configura la nueva estructura académica de grados, máster y doctorado, de forma relativamente homogénea al modelo universitario que se ha conformado, con todas las matizaciones nacionales, en la Unión Europea actual. Así, en el transcurso de este postrer decenio, el sistema universitario y de investigación español ha sido capaz de modificar toda su estructura académica, resultando que prácticamente hoy en día toda la oferta se articula bajo los parámetros del EEES -como así se puede vislumbrar analizando los más de ocho mil títulos oficiales que componen dicha oferta en este curso 2018/2019-. Todo ello ha ido acompañado de una nueva orientación de la formación centrada ahora en el estudiante, e implicando cambios significativos en las metodologías docentes implementadas en los diferentes títulos y en la misma concepción de estos

títulos como proyectos académicos que deben responder a las necesidades y demandas de la sociedad.

Asimismo, este corpus legislativo, y las políticas que lo promueven, han comportado la consolidación de un planteamiento del profesorado entendido indefectiblemente como personal docente e investigador (PDI); e, igualmente, la asunción de la cultura de la evaluación y de la calidad como referentes esenciales que garantizan tanto la excelencia del sistema universitario como servicio a la ciudadanía, como la excelencia de la labor del profesorado.

De forma paralela, pero estrechamente relacionada, las universidades en estos años han liderado el desarrollo de las actividades de investigación en España, juntamente con otras instituciones investigadoras públicas y con empresas que han impulsado el I+D+I. De nuevo aquí, se ha de consignar la sinergia que se ha ido estableciendo históricamente entre la acción de las administraciones, central y autonómicas, y el propio quehacer desenvuelto por los departamentos, los grupos y los institutos de investigación universitarios. En efecto, y por citar sólo los referentes normativos principales, desde la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica, que abrió el camino para convertir la investigación científica, tecnológica y cultural en una de las funciones fundamentales de las universidades, hasta la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que definitivamente consolida el trinomio investigación, transferencia e innovación, la investigación ha enraizado en todos los ámbitos universitarios como un vector clave del prestigio académico y social de la educación superior.

Todo este cúmulo de cambios y de transformaciones del sistema universitario y de investigación español, indudablemente, ha comportado, por lo menos, un doble impacto sobre el profesorado. Por una parte, ha inducido a que éste haya tenido que asumir esas reformas estructurales, y ese nuevo enfoque global del sistema universitario, en su quehacer como docente y como investigador, en tanto que se complejizan las funciones que desempeñan tanto interna como externamente. Por otra parte, las instituciones universitarias y las administraciones públicas han impelido al profesorado a desarrollar la modernización permanente del sistema de educación superior del país.

Sin embargo, y hasta cierto punto paradójicamente ante la importancia del papel del profesorado en la universidad, la legislación que versa sobre el mismo ha quedado básicamente delimitada en términos generales por lo que se establece en la ley orgánica de universidades vigente (Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, de modificación de la Ley Orgánica de Universidades de 2001, LOMLOU), y específicamente, de un lado, en lo

fijado por el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre Régimen del Profesorado Universitario, que ha sido modificado parcialmente por el Real Decreto 1200/1986, el Real Decreto 554/1991 y el Real Decreto 70/2000. Y, de otro lado, en la estipulado en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre Retribuciones del Profesorado Universitario, que a su vez ha sido modificado en parte a través del Real Decreto 1949/1995 y del Real Decreto 74/2000. Lógicamente, a este acervo legislativo específico se debe añadir la afectación que supone otra legislación general como es la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, que entre otras cuestiones significativas regula el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos.

En este punto, se deben resaltar dos normas de trascendencia porque definen y concretan la forma en la que una persona se acredita para estar en condiciones de postularse para una plaza de PDI y los mecanismos de acceso a dicha plaza, que son el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la Acreditación Nacional para el Acceso a los Cuerpos Docentes Universitarios, y el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el Régimen de los Concursos de Acceso a Cuerpos Docentes Universitarios -este último modificado a través del Real Decreto 415/2015-.

De todo ello, se puede deducir, en buena medida, la inexistencia en estos momentos de una norma que específicamente delimite el armazón del modelo de profesorado del sistema universitario y de investigación español. A pesar de que la propia LOMLOU de 2007, en su disposición adicional sexta, fijaba el mandato a la administración para que impulsará una norma con rango de real decreto (el Estatuto del Personal Docente e Investigador), que recogiese esencialmente “la regulación de una estructura de carrera funcional que esté basada en la obtención de méritos docentes o investigadores, así como las condiciones en las que los profesores o investigadores funcionarios universitarios podrán participar en la gestión y explotación de los resultados de su investigación”. Siguiendo ese mandato entre 2008 y 2011 se sucedieron diversos borradores, que iban incorporando los resultados del proceso negociador en el que participaban todos los agentes y administraciones implicadas, aunque finalmente nunca se llegó a aprobar esta norma.

En este contexto, han confluído otros procesos que han tenido -y tienen- una incidencia importante en las estructuras, el volumen y las características de las plantillas de profesorado en España. De un lado, se ha producido una expansión notable del número de universidades, tanto públicas como privadas, y de los centros adscritos a las mismas, como ha crecido de forma destacable la oferta académica de títulos oficiales. De otro,

el sistema universitario y de investigación española se ha inserido con fuerza en las corrientes de la globalización del conocimiento que se han desarrollado en el mundo en estos años, y que entre otras cuestiones han abierto espacios de colaboración científica internacional, pero también han incrementado la competencia entre las instituciones universitarias. Y, sin lugar a duda, esta última década ha estado marcada por el impacto en la universidad de la profunda y duradera crisis económica y de sus consecuencias sobre los presupuestos públicos y sobre las dificultades de captación de recursos privados. A ello se ha unido la implementación de diversas medidas políticas tanto centradas en el terreno universitario como aquellas otras de carácter general, que han limitado la autonomía de las universidades en materia de profesorado, así como han significado un estreñimiento de los recursos públicos destinados a políticas de plantillas docente e investigadoras, y han establecido notables dificultades para el acceso de nuevo profesorado y/o la promoción del ya existente. De entre estas cabe destacar el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de Medidas Urgentes de Racionalización del Gasto Público en el Ámbito Educativo y la aplicación de la tasa de reposición para valorar las posibilidades de contratación. La consecuencia más evidente de este conjunto de procesos ha sido el *tensionamiento* de la estructura de la plantilla de personal docente e investigador, y que en determinados ámbitos de esta se haya desarrollado una precarización de las condiciones laborales.

En definitiva, teniendo presente esta evolución de la legislación y de las políticas, y la realidad de la situación actual de las plantillas, el sistema universitario y de investigación español necesita sentar las bases de *un modelo de profesorado*, que debe ser coherente con las funciones que este sistema desempeña en la sociedad y la economía del país. Un modelo estable -por ello debe nacer de un amplio consenso- y, al mismo tiempo, suficientemente dúctil para asumir unas estructuras universitarias muy complejas y heterogéneas, y con capacidad de adaptarse a las estrategias de profesorado armadas desde su autonomía por las universidades y a las políticas de plantillas que se impulsen desde las diferentes administraciones autonómicas.

Este modelo de profesorado se pretende vehicular a través de la figura del Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI), que se promulgará en su momento con el rango de real decreto. Desde este enfoque, el EPDI tiene como objetivo diseñar y fijar las estructuras primordiales de ese modelo de profesorado, con la voluntad de que éste siga contribuyendo decisivamente en garantizar la excelencia y la calidad de la docencia, la investigación, la transferencia, la innovación y la gestión que pueda desarrollar la universidad española.

La propuesta del EPDI, que tendrá como referente los borradores preexistentes y deberá responder a los cambios producidos y las consecuencias de éstos en las plantillas en estos años de crisis y de políticas restrictivas, incorporará un nuevo enfoque en el cual el atributo fundamental del mismo será delimitar el modelo de profesorado (de personal docente e investigador). Ello quiere decir que, entre otras numerosas cuestiones, debe abordar la carrera del profesorado; los procedimientos y formas de acceso, consolidación y promoción; la dedicación del profesorado a las múltiples funciones que le son propias y que definen el sentido de su labor profesional; los mecanismos efectivos de movilidad; así como, los derechos y deberes fundamentales que son indisociables a su papel como formadores e investigadores públicos.

Al mismo tiempo, este Estatuto del Personal Docente e Investigador debe tener como perspectiva la coherencia con los principios de la política académica que regirán la futura nueva ley orgánica de universidades, en tanto que la política de profesorado es una de las políticas centrales de los gobiernos universitarios, como igualmente lo es de las acciones que desarrollan las administraciones respecto a las universidades.

En este documento se presentan las bases para la formulación del Estatuto del Personal Docente Investigador, fundamentalmente articuladas en los principios generales que constituyen el armazón del modelo de profesorado y que, una vez consensuados con los representantes de las universidades, las administraciones autonómicas y los agentes sociales, permitirán al Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades elaborar una propuesta sólida y detallada de Estatuto. Esta propuesta será entonces planteada a las diversas formaciones políticas, en sede parlamentaria, para su valoración, para posteriormente una vez incorporadas las diversas aportaciones que sean necesarias, proceder a su aprobación. Este procedimiento busca, en fin, construir el máximo consenso alrededor de los principios que sustentan el modelo de personal docente e investigador que necesitan nuestras universidades, y que, a su vez, se convertirá en una las apuestas centrales de la futura nueva ley orgánica de universidades.

2.

Situación actual PDI en el sistema universitario y de investigación español

En la actualidad el volumen de personal docente e investigador en el conjunto del sistema universitario del país supera las 123.000 personas. Es una cifra elevada, de la que el 85% se encuentran en universidades públicas (presenciales y no presenciales) y el 15% operan en universidades privadas (presenciales y no presenciales).

El PDI que trabaja en universidades públicas, sin contar con sus centros adscritos, según el Registro Central de Personal del Ministerio de Política Territorial y Función Pública en enero de 2018, por lo tanto, en este curso 2018-2019, estaría constituido por un total de 99.504 personas. De este volumen, el PDI funcionario ascendería a 41.775 personas, el funcionario interino a 773 y el PDI laboral a 57.026 persona. Ello significa que el 57,3% del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas estaban contratados en las diversas modalidades, y un 42% eran funcionarios a los que se debe añadir un 0,7% de funcionarios interinos. Estas cifras esconden, sin embargo, una realidad muy heterogénea, tal y como refleja el análisis por comunidades autónomas y por universidades.

Este peso significativo del PDI laboral acontece especialmente en Cataluña donde alcanza al 72,1% de su personal docente e investigador, así como también es elevado en las Illes Balears con 66,9% y en Navarra con un 63,6%, superando el 60% además en el País Vasco, Cantabria y Castilla La Mancha. En cambio, el PDI funcionario (incluido el interino) es claramente mayoritario en Asturias, donde representa el 78,7%, al igual que en Galicia donde alcanza el 56%, en Canarias con un 54,3%, en La Rioja con un 52,4% y en Andalucía con un 50,2%, en el resto de CCAA el PDI laboral sería superior al funcionario.

A nivel de universidades públicas, de las 49 existentes (incluyendo la UNED) el PDI funcionario solamente es mayoritario en 14, mientras que el PDI laboral lo es en las 35 restantes. Las personas contratadas alcanzan en este curso el 85,2% en la Universidad Pompeu Fabra, el 78,3% en la Rovira i Virgili, el 77,6% en la de Lleida, el 75,4% en la

Pablo Olavide, el 73% en la Jaume I y en la Autónoma de Barcelona, el 70,5% en la Rey Juan Carlos I y el 70% en la Carlos III. Por el contrario, los docentes e investigadores que se encuentran en una situación funcionarial son el 78,7% del total en la Universidad de Oviedo, el 67,9% en la de Almería, el 65,1% en la de León, el 60,6% en la Politécnica de Madrid, el 59,4% en la de la Laguna y el 59% en la de Santiago de Compostela.

La evolución del volumen de PDI y su diferenciación básica entre funcionarios y laborales muestra fehacientemente el impacto de la crisis, de la reducción de la financiación los recursos públicos que perciben las universidades, y de las políticas restrictivas a la contratación (como el RD-ley 14/2012 y la aplicación de la tasa de reposición). De nuevo aquí, aunque se constatan procesos generalizados, también se vislumbran sensibles disparidades entre CCAA y entre las universidades, producto de múltiples factores.

Entre enero de 2012 y enero de 2014, momento en el que se aplica con mayor énfasis el RD-ley 14/2012, el número de PDI funcionario en España se reduce en 1.970 efectivos, es decir, un -4%. Esta merma también afecta a los laborales, pues estos descienden en 3.699 personas, lo que equivale al -7,2% -muchos de ellos y de ellas serán asociados-. Lógicamente, el balance es negativo, y el PDI total con que contaban las universidades se contrajo en a penas dos cursos en 5.669 personas, un -5,6%. Contrariamente, entre enero de 2014 y enero de 2018, al albor de la mejora económica y de la disminución de las restricciones públicas a la contratación, se ha registrado una recuperación de efectivos docentes e investigadores, pero diferencial según colectivos. En efecto, entre 2014 y el 2018 el PDI funcionario continuó su descenso, cayendo en - 4.701 personas, representando con ello una disminución del 10%; mientras el PDI laboral crecía en 9.363 personas, un más que significativo 19,6%. Globalmente este último período la plantilla de PDI en España habría aumentado en 4.662 personas, un 4,9%. Analizado en su conjunto todos estos años, entre el 2012 y el 2018, la plantilla de personal docente e investigador se ha reducido ligeramente, en tanto que los efectivos de funcionarios han caído con vigor y los efectivos de laborales han crecido de forma significativa.

Siguiendo con este enfoque del período 2012 a 2018, el número de efectivos de PDI en total se ha contraído en Navarra, Andalucía, Madrid, Cantabria, Asturias y La Rioja, creciendo en cambio con proporciones diversas en Extremadura, Cataluña, Illes Balears, Canarias, Comunidad Valenciana, Aragón, Castilla La Mancha, Murcia, Cantabria, y Castilla y León. Durante estos años, el PDI funcionario ha caído en todas las CCAA, alcanzándose las ratios más elevadas en el País Vasco, con un -22% de los

efectivos existentes en la primera fecha, así como en Madrid, Cataluña, Cantabria, Canarias y Navarra. El PDI laboral sólo ha descendido entre 2012 y 2018 en Navarra y Asturias; en cambio ha mostrado un considerable crecimiento en Canarias, con un 42%, seguida por Murcia, Cataluña, Castilla y León, País Vasco y las Illes Balears.

En términos de las diversas universidades, se observa que globalmente el PDI se ha contraído fuertemente en la Universidad Politécnica de Cataluña, pues sus efectivos se reducen en un 20%, seguida de la Autónoma de Madrid con un -17% y de la de Navarra con un -16%. Todas las universidades públicas han mostrado una disminución de PDI funcionario, siendo especialmente intensa la caída en Universidad Politécnica de Madrid con un -23%, situándose a continuación la Complutense de Madrid, la de Barcelona o la del País Vasco. Por el contrario, sólo en 14 de las 49 universidades públicas cuentan con menos efectivos de PDI laboral en 2018 que en 2012. Así, en universidades como la Pompeu Fabra o la de las Palmas de Gran Canaria prácticamente se han duplicado los efectivos de laborales, siendo igualmente importante el crecimiento en la de Lleida, en la de Córdoba, en la de Valladolid y en la Rey Juan Carlos.

Para analizar otras características importantes de la plantilla de PDI de las universidades públicas españolas, debemos utilizar las estadísticas del curso 2016-2017 que son las últimas publicadas con detalle por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Un primer aspecto para tener en cuenta es que los casi cien mil PDI existentes, las mujeres son un 40,8% del total, siendo por lo tanto mayoritarios los hombres. De forma significativa las mujeres son solamente un 21% de los catedráticos de universidad, mientras alcanzan el 40% entre los titulares de universidad, llegan al 50% en los contratados doctores y en los ayudantes doctores, y alcanzan el 54% en los profesores sustitutos.

Un segundo aspecto es la que la presencia de profesorado e investigadores extranjeros entre el PDI es muy reducida. Apenas el 2,1% de la plantilla de las universidades públicas tiene nacionalidad extranjera, aunque en contraposición se debe señalar que esta proporción llegaba hasta el 5,3% en las universidades privadas.

Un tercer aspecto es la edad de las plantillas. La media de edad del PDI era de 50 años en el curso 2016-2017. No obstante, cabe reseñar que solamente un 6,1% contaba con menos de 35 años, cifra baja sobre todo si se compara con el 16,7% de superaba los 60 años, y que no garantiza el relevo generacional de la plantilla. En este sentido, en la UNED se llegaba a un 28,3% de PDI con más de 60 años -es decir en esta institución el PDI de más edad multiplicaba por catorce al más joven-, mientras que en la de Cantabria y las de Canarias se alcanzaba el 20%, en las universidades de la Comunidad

de Madrid un 19,9%, en las de Galicia un 18,7% y del 18,1% en la de Asturias. De igual modo, resulta interesante valorar que la edad media de los catedráticos es de 59 años, la de los titulares de universidad de 53 años, mientras que la de los ayudantes doctores es de 39 años, la de los contratados doctores de 45 años, idéntica a la de los asociados, si bien en los asociados del ámbito de la salud la edad media lograba ascender a 51 años. Además, un 36,5% de los catedráticos y un 15% de los titulares de universidad, y un 16% en el caso de los asociados del ámbito de la salud superan los 60 años.

Un cuarto aspecto hace referencia al PDI que es doctor. Este indicador es trascendente, puesto que el sistema universitario español siempre ha apostado por la dualidad docente e investigadora para todo el profesorado. El conjunto del PDI manifiesta un elevado nivel de personas con posesión del título de doctor y, por tanto, con capacidad probada en el terreno de la investigación, ya que el 76,1% lo era. Esta proporción de PDI doctor lógicamente llegaba al 100% entre los catedráticos y titulares, así como entre los ayudantes doctores y los contratados doctores. Sin embargo, entre los profesores asociados solamente el 39,8% eran doctores y un 61% en el caso de los colaboradores. En este indicador, las divergencias entre ámbitos académicos son sustanciales. Así, como ejemplo, el porcentaje de PDI doctor en el área de conocimiento de Paleontología era del 100%, llegándose al 99% en Ecología, al 99% en Antropología física, del 98% en Química orgánica y en Parasitología; en cambio, en Fisioterapia solamente son doctores el 31% de su PDI, el 32% en el caso de Enfermería y el 47% en el de Trabajo Social.

Un quinto aspecto valora la dedicación del PDI. Efectivamente, un 39% del personal docente e investigador de los centros propios de las universidades públicas está contratado a tiempo parcial. Esa ratio, paradójicamente, arribaba al 70,2% en los centros adscritos a universidades públicas y al 63% en el caso de las universidades privadas.

Un sexto aspecto vincula la continuidad entre el lugar de estudio del PDI y su lugar de trabajo, para apreciar la movilidad del PDI. Aquí se observa que el 73% del personal docente e investigador está trabajando en la universidad que leyó la tesis, habiendo una pequeña diferencia entre los funcionarios (73%) y los laborales (76%). Si el análisis lo efectuamos con relación a la proporción de PDI que trabaja en la CCAA donde leyó la tesis, podemos comprobar que así ha sido en el 87% de los casos en las universidades públicas, siendo idéntico el porcentaje entre los funcionarios y del 83% entre los laborales.

Un séptimo aspecto interpreta la estructura por categorías del PDI. Con los datos referidos al curso 2016-2017, la principal categoría eran los titulares de universidad que representaban el 29% del PDI total de los centros propios de las universidades públicas. A este le seguían los asociados que sumaban el 23,6%, a los que se ha de añadir los asociados del ámbito de la salud que eran el 9% -es decir, los asociados en estas dos modalidades representaban casi el 34% del PDI-. Los catedráticos eran el 10% del PDI, los contratados doctores el 11,7%, y los ayudantes -doctores o no- solamente alcanzaban a representar el 4% de la plantilla. Lógicamente, estamos hablando de personas, y no de equivalente de tiempo completo ni tampoco de créditos docentes impartidos. En este sentido, estimamos que con los valores promedios de dedicación docente conocidos de diversas universidades aplicados al conjunto de datos de los PDI españoles, el peso de los asociados se situaría realmente en aportar el 20% de los créditos académicos, en tanto que el papel del PDI funcionario proporcionalmente aumenta con claridad. En todo caso, siguiendo esta estimación, el conjunto de PDI laboral asumiría casi la mitad de los créditos docentes.

Por último, como octavo aspecto, cabe juzgar la evolución de las diversas categorías en los años recientes. Entre el curso 2009-2010 y el curso 2016-2017, época de crisis y de políticas presupuestarias restrictivas, los catedráticos de universidad crecieron en un modesto pero relevante 1,7%. Ahora bien, los titulares de universidad descendieron en un -8,9%, los catedráticos de escuela universitaria cayeron en un 45% y los titulares de escuela universitaria en un 49%. En el terreno del PDI laboral, los contratados doctores habrían incrementado sus efectivos en un 7,8% y los ayudantes doctores en un 14,9%, mientras que los colaboradores caerían -41% y los ayudantes en un -77%.

En resumen, esta breve aproximación a los principales rasgos definitorios de la plantilla de profesorado de las universidades públicas españolas permite delimitar algunos hechos destacables en el momento de abordar el modelo de profesorado y un futuro Estatuto del Personal Docente e Investigador, como son las siguientes:

- a) la consolidación de la figura del profesor docente e investigador como el núcleo de la plantilla actual y futura -aunque la función investigadora ha acabado configurándose en el vector esencial de consecución del prestigio académico, en detrimento de la formación y de otras funciones como la transferencia, la innovación y la gestión-;
- b) un sistema de profesorado construido en la práctica en torno a una doble vía: los cuerpos docentes universitarios y los profesores con contrato laboral;

- c) el predominio cada vez mayor del PDI laboral o contratado sobre del funcionario, lo que en el fondo está comportando la creciente desfuncionarización de las plantillas;
- d) la presencia relativamente baja de la mujer entre el PDI, siendo singularmente reducida en el caso de la figura del catedrático de universidad;
- e) la poca movilidad real de profesorado, que se muestra muy ligado como proyecto académico-laboral a la universidad donde presentó su tesis, o que en todo caso trabaja fundamentalmente en la CCAA donde la presentó;
- f) un peso relativamente elevado de la dedicación a tiempo parcial;
- g) la edad relativamente elevada de las plantillas, lo que evidencia las dificultades de rejuvenecimiento de éstas;
- h) una evolución reciente marcada por el crecimiento del personal docente e investigador no funcionario -de forma especial ha aumentado la plantilla tanto de contratados doctores como la de asociados-;
- i) un rol significativo del PDI doctor en el conjunto del profesorado, aunque en determinados ámbitos de conocimiento y en aquellas universidades con fuerte presencia de profesorado asociado, éste disminuye claramente;
- j) un número reducido de ayudantes y ayudantes doctores pese, paradójicamente, a ser la vía de entrada en la carrera de profesorado;
- k) y, por último, se debe poner de manifiesto las notables diferencias que reflejan estos indicadores cuando se comparan las CCAA entre sí, las propias universidades o las áreas de conocimiento. De esta forma, cabe colegir que estamos hablando, así, de unas estructuras de la plantilla del personal docente e investigador muy complejas y heterogéneas, que responden en última instancia a unas instituciones universitarias muy poliédricas y diversas.

3.

Principios generales del Estatuto del PDI de las universidades españolas

El Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI) está planteado aquí como una oportunidad para fraguar un modelo de profesorado universitario que, a su vez, se convierta en una de las piedras angulares de la futura nueva ley orgánica de universidades. Ciertamente, la LRU de 1983 definió un modelo de profesorado, que la legislación posterior -tanto central como autonómica, pero especialmente la LOMLOU de 2007-, la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior y la expansión generalizada de las labores de investigación han ido transformando profundamente, aunque sin acabar de definir un nuevo modelo, de forma ordenada e institucionalizada. Hecho que se ha agudizado en el último decenio ante el impacto en las plantillas de la crisis económica y de las políticas de restricción del gasto público desarrolladas.

En este contexto, el EPDI apuesta por forjar *un modelo de profesorado* como objetivo político fundamental, que recoja toda la experiencia acumulada de estas décadas de desarrollo universitario en el período democrático, y tenga como referentes los modelos de profesorado existentes en los países europeos que cuentan con sistemas universitarios más avanzados y reconocidos internacionalmente. De esta forma, el EPDI debe definir un modelo de profesorado que sea coherente con el modelo de universidad que la sociedad española considera como el más adecuado, con el fin que aquella cumpla con éxito las funciones que le dan carta de naturaleza. Funciones entre las que se pueden destacar: formar profesionales de las diversas ramas del conocimiento; producir, difundir y transferir el conocimiento científico, tecnológico y cultural; contribuir por la vía de la transferencia y la innovación al progreso económico, social y territorial

del país; generar pensamiento crítico que hace avanzar a la sociedad; formar ciudadanas y ciudadanos; e impulsar mecanismos de promoción social individual y colectiva de la población. Estas funciones, complejas y cambiantes, en el fondo vertebran el quehacer del sistema de universidad e investigación español. Lógicamente, éste cuenta en el profesorado como uno de sus principales protagonistas. Por ello, es necesario articular un modelo de profesorado que asuma la complejidad de las funciones que cada profesor o profesora debe desempeñar en las instituciones universitarias públicas, la forma en la que éstas deben producirse y los mecanismos de reconocimiento institucionalizados de estas labores que se deben formalizar. Al mismo tiempo, el EPDI incorporará, de un lado, una relación de los derechos y deberes fundamentales del profesorado, en tanto que trabajadores de las universidades públicas -y que específicamente se negociarán con los representantes del profesorado-; y, de otro lado, los mecanismos existentes o de nueva creación que vehiculen la participación del profesorado en actividades académicas y/o de investigación, transferencia e innovación en otras administraciones y organismos públicos, y en empresas públicas o privadas nacionales o internacionales.

Coherentemente con la realidad actual de la legislación universitaria, el EPDI al definir el modelo de profesorado, tendrá desarrollos más o menos precisos dependiendo de si hablamos de los cuerpos docentes universitarios o del profesorado laboral, dado que las administraciones públicas intervienen en su normativización de forma diferenciada a partir de la ejecución de las competencias que al respecto tiene cada una de ellas. Pero, en todo caso, la voluntad es que el EPDI se enfoque holísticamente en armar un modelo de profesorado que recoja, globalmente, todas las formas de profesorado existentes en las universidades públicas, las reconstruyese si así fuese necesario, incorpore otras si así se requiere ante las nuevas demandas, y sirva, igualmente, como referente para el conjunto del sistema universitario español.

Desde esta concepción, el EPDI, puede promover directa e indirectamente vías de solución a algunos de los principales problemas que acucian al profesorado: pérdida de capital humano, disminución de plantillas, precariedad en algunos ámbitos laborales y/o académicos, dificultades para la captación de talento exterior y de retención del talento propio, y exceso de burocratización en determinados procesos de evaluación de la calidad del profesorado o de las titulaciones en los cuáles intervienen.

El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades considera que los principios generales que deberían configurar el modelo de profesorado de las universidades españolas podrían, como mínimo, ser los siguientes:

1. El modelo de profesorado debe ser coherente con las funciones esenciales que el sistema universitario y de investigación español desempeña en la sociedad y la economía del país.
2. El tipo de profesorado fundamental del sistema universitario y de investigación español es el personal docente e investigador (PDI). Por lo tanto, el profesorado debe ser competente tanto en las labores docentes como en la investigación, y las universidades y las administraciones públicas deben velar por que así sea.
3. En el sistema universitario y de investigación público la vía preferente de consolidación de la carrera profesional del profesorado es la vía del funcionario público. Las administraciones territoriales con competencias podrán, si así lo considerasen, establecer y/o desarrollar una carrera profesional del profesorado por la vía laboral.
4. En el sistema universitario y de investigación público coexisten dos tipos de vinculaciones laborales: la permanente y la temporal. En todo caso, y respetando la autonomía universitaria y les estrategias promovidas por las administraciones territoriales, se considera preferente el que las instituciones universitarias cuenten con una mayoría significativa de su profesorado con vinculación permanente.
5. Las funciones primordiales que desarrolla o puede desarrollar el profesorado en su trayectoria profesional se concretan en: la docencia, la investigación, la transferencia, la innovación y la gestión. No obstante, concordante con el enfoque PDI del modelo propuesto, todo el profesorado debe desarrollar labores docentes y labores de investigación. La dedicación que pueda destinar de su tiempo laboral el PDI a cada una de estas funciones, será establecida por las distintas universidades en el ejercicio de su autonomía y coherentes a sus estrategias específicas como instituciones de educación superior -y fijada en el plan de dedicación del profesorado aprobado por los órganos de gobierno universitarios-. En todo caso, las administraciones públicas fijarán los mínimos y

los máximos de dedicación laboral global -cómputo total de horas de trabajo al año- según las diferentes tipologías de PDI existentes.

6. El modelo de profesorado se construye a través de la carrera profesional del PDI, que enmarca toda la trayectoria del profesorado en la institución académica, y que lógicamente incluye los mecanismos de acceso, consolidación y promoción, las funciones a desempeñar en los diversos estadios de la carrera, y las vías de reconocimiento de estas actividades.
7. La carrera profesional del PDI se basa en los méritos académicos, establecidos por las administraciones públicas y las universidades, y ha de ser transparente en todo su desarrollo.
8. Durante el transcurso de la carrera profesional del PDI las administraciones públicas y las universidades establecerán procedimientos y mecanismos (estandarizados, objetivos y transparentes) para evaluar la calidad y la excelencia en el desarrollo de las actividades académicas.
9. La carrera profesional del PDI, en las instituciones públicas, debe iniciarse con el acceso al sistema universitario y de investigación, con una figura contractual con competencia docente e investigadora, con dedicación a tiempo completo y condiciones laborales y retributivas dignas.
 - El requisito básico será estar en posesión del título de doctor o doctora.
 - Se necesitará una acreditación que, de forma simplificada, certifique que se poseen las competencias docentes e investigadores coherentes en su nivel con esta fase inicial y formativa del profesorado en su carrera profesional. Lógicamente, para acceder a una plaza deberá superarse un concurso público, a partir de los méritos académicos.
 - La duración de estos contratos será de cómo máximo seis años.
 - En el transcurso de este contrato, el profesorado en formación deberá realizar una estancia de investigación y/o de docencia en otra universidad nacional -fuera de su CCAA en este caso- o internacional, cuya duración acumulada no podrá ser inferior a nueve meses -que equivale a un curso académico-.
 - Asimismo, en la mitad de la duración del contrato, las universidades establecerán un procedimiento para analizar los avances significativos en la formación del PDI, tanto en los aspectos relacionados con la

docencia como en aquellos otros relacionados con la investigación -como igualmente se podrán valorar aportaciones en el terreno de la transferencia, la innovación y la gestión-.

- Consecuentemente, las universidades deberán realizar un informe valorativo al finalizar el período contractual, valorando el desarrollo de las funciones del PDI contratado.
- Por otra parte, las universidades y/o las administraciones territoriales podrán establecer programas que faciliten el desarrollo de las actividades investigadores de esta figura inicial y formativa de profesorado.
- Para potenciar esta figura como mecanismo de entrada fundamental en la carrera profesional del profesorado, se debe articular asimismo un robusto sistema de contratos postdoctorales, que permita una transición formativa y laboral entre la lectura de la tesis y la consecución de la figura contractual de entrada en la carrera profesional del profesorado. Sin que, evidentemente, este paso sea obligatorio.

10. La consolidación en la carrera profesional del PDI, en las instituciones públicas, se efectúa mediante el acceso a la figura de Profesor/a Titular de Universidad. En el caso de la vía laboral, será la del Profesor/a Contratado Doctor de Universidad.

- Esta figura de consolidación del PDI como Profesor/a Titular implica la obtención de una acreditación realizada por las agencias de calidad. Esta acreditación tiene como objetivo el certificar que de forma significativa esa persona posee las competencias investigadoras y docentes acordes con los niveles que implica su consolidación como PDI permanente en el sistema universitario y de investigación español, y deberán tener en cuenta la pluralidad del conocimiento científico, tecnológico y cultural que se desarrolla en los diferentes ámbitos de conocimiento que coexisten en la universidad española.
- El acceso a la plaza requiere un sistema de concurso público que valorará los méritos académicos de forma rigurosa, objetiva y transparente.
- Tanto en el proceso de consecución de la acreditación como en la fase

de concurso para la promisión de una plaza, se tendrá en consideración los informes valorativos efectuados por las universidades respectivas, cuando se trate de personas que se postulen pero que hayan conseguido previamente un contrato en la figura inicial y formativa de PDI.

- Por otra parte, en la fase de concurso, aparte de todas las cuestiones formales y legales habituales en este tipo de actos, los participantes deberán presentar un proyecto académico global, tanto investigador como docente, que en su caso podrá incorporar los enfoques de transferencia e innovación -proyecto que en el fondo vehicula su compromiso de futuro con la institución universitaria de la cual quiere formar parte-.
- De igual modo, las universidades en el ejercicio de su autonomía y las administraciones territoriales en el ejercicio de su responsabilidad podrán incorporar especificaciones a estos requerimientos generales.

11. La promoción a profesor Catedrático/a de universidad, completa la carrera profesional del PDI en España, y es consecuencia del reconocimiento que efectúa el sistema universitario y de investigación de la excelencia en el desarrollo de las labores de investigación y de docencia -como, asimismo, y en su caso, de transferencia, innovación y gestión- del postulante. Un desarrollo de actividades que debe contemplar igualmente la capacidad de liderazgo de proyectos académicos, primordialmente en el terreno de la investigación.

- Se requerirá una acreditación de las agencias de calidad de que el profesor o la profesora titular de universidad disponen de los niveles mínimos establecidos para ser catedrático o catedrática -un proceso éste orientado más a la certificación de la consecución de esos niveles, que a la valoración de la labor académica-.
- Estos niveles mínimos, acordes con la posición final en la carrera profesional del PDI, serán fijados por las administraciones, de común acuerdo con las universidades y las comunidades científicas, y deberán tener en cuenta la pluralidad del conocimiento científico, tecnológico y cultural que se desarrolla en los diferentes ámbitos de conocimiento que coexisten en la universidad española.

- El acceso a la plaza de catedrático/a es mediante concurso público en el cual se valoran tanto los méritos individuales como los de liderazgo de proyectos académicos.
 - De igual modo, las universidades en el ejercicio de su autonomía y las administraciones territoriales en el ejercicio de su responsabilidad podrán incorporar especificaciones a estos requerimientos generales.
12. Junto con la carrera profesional del PDI, en sus tres estadios esenciales, el sistema universitario español, debe contar con otras figuras de profesorado específicas, que respondan a necesidades determinadas del sistema educativo superior.
- En primer lugar, el profesorado asociado, que exclusivamente hace referencia a aquellos profesionales de los diversos sectores económicos, sociales y de la administración que, complementando su actividad laboral principal, realizarán labores docentes en las titulaciones oficiales de las universidades españolas, aportando su conocimiento y su experiencia laboral. Este tipo de profesorado implica una vinculación temporal y no podrán suplir plazas estructurales del sistema.
 - En segundo lugar, el profesorado sustituto, figura de vinculación temporal, y cuyo objetivo único y exclusivo es la sustitución temporal de un profesor o profesora permanente que por motivaciones justificadas no puede ejercer la docencia que tiene asignada -básicamente como consecuencia de una enfermedad, por encontrarse beneficiándose de una situación en comisión de servicios al estar desempeñando su actividad en otra universidad o institución de investigación, porque han asumido un cargo de responsabilidad en la universidad o en la administración pública, o ocupan un cargo electo y está en situación de servicios especiales-.
Esta vinculación finaliza cuando desaparece la motivación específica por la que el profesor o la profesora permanente no podía ejercer la docencia. Esta figura deberá contar con condiciones laborales dignas y adecuadas a su responsabilidad docente temporal.
 - Tanto en el caso del profesorado asociado como en del profesorado sustituto se requerirá un concurso público para acceder a las respectivas plazas.

- En tercer lugar, el profesorado emérito, cuya función es que aquel profesorado con una trayectoria de prestigio docente y de investigación - como, asimismo, y en su caso, de transferencia e innovación-, una vez pase a la situación de jubilación, esté en condiciones de seguir aportando su conocimiento a través de su participación parcial y limitada en actividades académicas, fundamentalmente en el nivel de máster o doctorado.
 - En cuarto lugar, el profesorado visitante, cuya figura debe ser revalorizada para convertirse en el mecanismo fundamental de atracción de talento de investigación, docente, de transferencia e innovación internacional. Esta figura implicará una vinculación temporal, con un contrato de un máximo de cuatro años. No requiere acreditación. Las universidades en el ejercicio de su autonomía y las administraciones territoriales con competencias en el ejercicio de su responsabilidad, podrán establecer los requerimientos que se considere adecuados para acceder a esta figura y fijar mecanismos para fortalecer su atraktividad en el contexto universitario internacional.
13. Todos los concursos para la promisión de una plaza de PDI, en cualquiera de sus formulaciones, formarán parte de un registro único de concursos, para garantizar la máxima transparencia y difusión de estos procedimientos en la comunidad universitaria y en la sociedad en su conjunto.
14. Al asumir el conjunto del sistema universitario y de investigación español que el modelo básico de profesorado es el personal con capacidad docente y de investigación, las administraciones públicas deberán velar que este sea el tipo mayoritario de profesorado tanto en las universidades públicas como en las universidades privadas.
15. En todos los procedimientos administrativos que implique la carrera profesional del PDI en el sistema universitario y de investigación español, todas las administraciones públicas, las universidades y las agencias de calidad deberán velar porque su funcionamiento sea riguroso, objetivo y transparente, al mismo tiempo, que ágil y desburocratizado.

4.

Procedimiento y mecánica de elaboración del Estatuto del PDI de las universidades españolas

El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad ha establecido como primer paso para la elaboración del Estatuto del Personal Docente e Investigador (EPDI), la constitución de una Mesa de trabajo, formada por representantes de las universidades, de las administraciones territoriales, de los consejos sociales y de los representantes de los trabajadores, cuyo objetivo fundamental es consensuar los principios generales que sustentan el modelo de profesorado del sistema universitario y de investigación español.

Este consenso se considera esencial para, posteriormente, construir el armazón normativo del EPDI, que se sustanciará en un borrador de Decreto-ley que, a su vez, se pretende consensuar con las universidades -representadas por la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas-, con las administraciones territoriales -que conforman los y las responsables políticos de las comunidades autónomas- y negociar en aquellos aspectos que así se requiere legalmente con los representantes del profesorado -a través las formaciones sindicales representativas-. Esta voluntad de articular una propuesta sólida, consensuada y flexible de Estatuto se extenderá a continuación al conjunto de fuerzas políticas parlamentarias para, así, conseguir el mayor respaldo político posible. Cabe recordar aquí que este enfoque holístico del modelo de profesorado se considera la piedra angular de la futura nueva ley orgánica de universidades.

Procedimentalmente, establecemos un período de operatividad de esta Mesa de Trabajo de 3 meses, con una periodicidad de reuniones de una al mes, que si fuere necesario podría incrementarse. De otro lado, la forma de trabajo será la de un ponente (representante del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad) que expondrá los planteamientos políticos y técnicos gubernamentales sobre los diferentes principios generales del modelo de profesorado, para abrir en cada uno de ellos el diálogo y el debate, que enriquezca la propuesta y facilite si es posible su consenso. En este sentido, se debe tener presente que la intención es que el resto de los aspectos que pueda incorporar el Estatuto, en buena medida, serán consecuencia normativa y/o técnica de

esos principios generales que vehiculan el modelo de profesorado. Ello comporta que serían incorporados en la redacción final del borrador de decreto-ley. No obstante, si la Mesa así lo decidiese por su interés, podría discutirse algún aspecto más concreto y/o de carácter más técnico.

Después de cada una de las reuniones, se remitirá a los miembros de la Mesa de Trabajo, un resumen de aquellos aspectos debatidos y, en su caso, de aquellas cuestiones consensuadas.