

COMENTARIOS DE LEGISLACIÓN

LA FIGURA DEL PROFESOR/A AGREGADO/A EN LAS UNIVERSIDADES CATALANAS: DESIGUALDES Y ¿DISCRIMINACIONES? LA PERPETUACION DE LOS ROLES DE GÉNERO¹

Por

PEPA BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO
Profesora Titular (A.)
Derecho del Trabajo y de la Seguridad social
Universidad de Barcelona

pepaburriel@ub.edu

Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social 61 (2022)

RESUMEN: En el sistema universitario español el personal docente e investigador puede poseer un vínculo funcionarial o laboral. Las Universidades públicas han fomentado durante años la contratación de su personal por la vía laboral, incluso de manera temporal a través de sucesivas contrataciones; los motivos que se han aducido normalmente son los de la mayor flexibilidad de la vía laboral con respecto a la funcionarial. Sin embargo, esta manera de entender la universidad ha precarizado al personal de las Universidades públicas en todo el territorio, sin que, en realidad exista una mayor flexibilidad en las contrataciones. En las Universidades públicas catalanas la figura del profesorado agregado no es un contrato precario, sino que se trata del acceso a una plaza de profesorado permanente, con carácter laboral, cuando la persona ha adquirido una competencia significativa en docencia e investigación y tras la superación de un concurso público. Dentro del sistema universitario en Cataluña, la figura contractual del profesor/a agregado/a se ha defendido como si fuera equivalente a la del profesorado titular, funcionario público. Pero, ¿es realmente así tanto dentro como fuera de las Universidades públicas catalanas? El presente informe tiene como finalidad el examen de la legislación que afecta a las universidades públicas en Cataluña, la norma estatal y las normas autonómicas, donde se aprecian incongruencias, falta de equiparación real en derechos entre las figuras contractual y funcionarial y, lo más preocupante, una perpetuación de los roles de género que obstaculiza la progresión de las mujeres profesoras agregadas en este sistema universitario.

PALABRAS CLAVE: Universidades catalanas; empleados públicos; profesorado agregado; profesorado titular (funcionario); discriminación; rol de género.

SUMARIO: I. Planteamiento: la convivencia de dos sistemas de profesorado universitario permanente.- II. Sobre el carácter de Administración Pública de las Universidades públicas y la consideración de empleado público que no justifican las diferencias en condiciones de trabajo.- III. La asimilación de los profesores contratados como agregados y los profesores titulares, ¿es real? Análisis del convenio colectivo de las universidades públicas catalanas.- IV. Algunas diferencias o agravios entre las figuras de profesor/a titular y el agregado/a fundamentadas en la normativa (estatal y autonómica).- V. La Transformación de los contratos laborales en vínculos funcionariales:

¹ Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación en el que colaboro, PID2020-113929GB-100, sobre los límites de la autonomía de las Universidades Públicas, que se desarrolla entre el 01/09/2021 y el 31/08/2025.

El sistema de las idoneidades.- VI. La posibilidad de transformación actual en las Universidades catalanas.- VII. Reflexiones finales.

THE FIGURE OF THE ASSOCIATE PROFESSOR IN THE LABOR REGIME TO THE CATALAN UNIVERSITIES: UNEQUAL, AND DISCRIMINATION? THE PERPETUATION OF GENDER ROLES

ABSTRACT: In the Spanish university system, teaching and research staff may have a civil servant regime or employment relationship, labor regime. Public universities have for years promoted the realization of employment contracts for professors (in the labor regime), even temporarily through successive hiring; the reasons that have been adduced normally are those of the greater flexibility of the labor route with respect to the civil service one. However, this way of understanding the university has made the personnel of public universities precarious throughout the territory, without actually having greater flexibility in hiring. In Catalan public universities, the figure of the associate professor in the labor regime is not a precarious contract, but rather it is access to a permanent teaching position, with a labor nature, when the person has acquired significant competence in teaching and research and after passing a public competition. Within the university system in Catalonia, this contractual figure has been defended as if it were equivalent to that of the associate professor (public worker). But, is this really the case both inside and outside the Catalan public universities? The purpose of this report is to examine the legislation that affects public universities in Catalonia, state regulations and regional regulations, where inconsistencies are observed, lack of real equality in rights between contractual and public servants and, most worryingly, a perpetuation of gender roles that hinders the progression of female professors associate in the labor regime to this university system.

KEYWORDS: Catalan universities; public employees; associate professor in Catalonia in the labor regime; associate professor (civil servant); discrimination; gender role.

SUMMARY: I. Approach: the coexistence of two systems of permanent university teaching staff.- II. On the character of public administration of public universities and the consideration of the public employee of the professors in the labor regime.- III. The assimilation of associate professor in the labor regime and the associate professor (civil servant), is it real? Analysis of the collective agreement of the catalan public universities.- IV. Some differences or grievances between the figures of professor associate (civil servant) and the professor associate with the regime labor based on the regulations (state and regional).- V. The transformation of regime labor to civil servant regime: the system of suitability.- VI. The possibility of current transformation: in the catalan public universities.- VII. Final thoughts.

I. PLANTEAMIENTO: LA CONVIVENCIA DE DOS SISTEMAS DE PROFESORADO UNIVERSITARIO PERMANENTE

El personal académico de las universidades públicas en Cataluña está integrado por profesores funcionarios y profesorado contratado, de conformidad con el art. 47 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU)², y los arts.

² BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001.

42-43 de la Ley 1/2003, del 19 de febrero, de Universidades de Cataluña³ (en adelante, LUC).

Los derechos de ambos colectivos deben ser idénticos y las universidades son las responsables de garantizarlos (art. 43.2 LUC) y la selección del profesorado contratado se hace a través de concurso público (art. 48 LOU y art. 45 LUC), debiendo, el proceso de selección, conforme a ambas normativas, estar basado en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (art. 103.3 Constitución española), pues se trata de acceder a una Administración Pública.

El art. 44.1 de la Ley de Universidades de Cataluña establece que son contratados permanentes las tres figuras laborales siguientes, esto es: los catedráticos, los profesores agregados y los colaboradores permanentes.

Asimismo, el art. 46 de la misma Ley específica que el acceso a las Universidades catalanas en figuras contractuales de contratados doctores se hará a través de las figuras de catedrático/a o de profesor/a agregado, suponiendo esta última figura una "probada capacidad docente e investigadora".

Dejando de lado la figura de la cátedra laboral, los requisitos para ser profesorado agregado se concretan en los siguientes (art. 47 LUC): a) poseer el título de doctor; b) acreditar un mínimo de tres años de actividad docente y de investigación, primando la investigación postdoctoral; c) acreditar una desvinculación académica con la universidad convocante de 2 años, ya sea en fase pre o postdoctoral -requisito que puede ser eximido en cada convocatoria concreta; d) poseer una acreditación favorable de investigación para la categoría de profesorado agregado o de investigación avanzada para acceder a la categoría de profesorado catedrático (art. 56.2 LOU). En este último punto, se ha de tener en cuenta que serán válidas tanto la acreditación emitida por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Cataluña (en adelante, AQU) como las emitidas por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante, ANECA), como consta en la Resolución de 18 de febrero de 2005, de la Dirección General de Universidades, que analizaremos más adelante.

Todo ello resulta legítimo desde el punto de vista legal, pues la autonomía universitaria está contemplada en el propio art. 2 LOU, permitiéndose, también, en su art. 48 la contratación de personal docente e investigador en régimen laboral a través de las modalidades de contratación previstas en la normativa específica universitaria; y, en este sentido, el apartado 2 del citado art. 48 indica que las "Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado

³ DOGC núm. 3826 de 20 febrero de 2003 y BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2003.

y Profesor Visitante”. Y, entonces, ¿cuál es la equivalencia del profesorado agregado en las Universidades catalanas?

Por otra parte, tanto el art. 52 LOU -relativo a los contratados doctores a tiempo completo- como el art. 56 LOU relativo a los cuerpos docentes funcionariales -profesorado catedrático y profesorado titular- reconoce plena capacidad docente y de investigación a las figuras tanto si su vinculación es laboral como si es funcionarial, porque, además, ambas han permitido su acceso solo a través de concurso público.

Pero, lo que no parece tener justificación son las desigualdades que se han establecido entre los dos sistemas y que perpetúan, además, los roles de género. Sin entrar ahora a valorar la conveniencia o no en su momento de la creación de un sistema propio en Cataluña, lo cierto es, que conviven dos sistemas, que no son realmente paralelos ni equivalentes en derechos y obligaciones y que castigan al profesorado que ha seguido -en la mayoría de los casos porque no le ha quedado otra opción ante la ausencia de convocatorias en más de una década- la denominada “vía catalana”. Castigo porque ambas carreras -la del profesorado titular y la del profesorado agregado- no se encuentran en la práctica al mismo nivel, no son homogéneas ni siquiera en el propio territorio -salvo en cuanto a retribuciones mensuales donde se alcanza prácticamente una equiparación-, no existe reciprocidad y obligan al profesorado agregado a una doble vía, excesivamente burocrática y poco funcional.

Aparentemente en el mismo nivel se encuentra el profesorado funcionario del Estado, el o la titular y, por otro lado, el profesorado con contrato laboral indefinido, el o la agregado/a. Y se utiliza el “aparentemente” porque, como a continuación se explicará, el mismo nivel solo repercute en las obligaciones de ambas partes, pero no, en los derechos que les asisten.

II. SOBRE EL CARÁCTER DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y LA CONSIDERACIÓN DE EMPLEADO PÚBLICO DE LOS PROFESORES EN RÉGIMEN LABORAL

Conforme al Dictamen de la Abogada General del Estado ref. A.G. Entes Públicos 22/19 (R-175/2019) las Universidades Públicas son Administraciones públicas.

De acuerdo al art. 2 de la Ley 39/2015 (en adelante, LPACAP) relativa al ámbito subjetivo de aplicación de la misma Ley, se especifica que la Ley se aplicará al sector público, comprendiendo este, entre otras, el denominado “sector público institucional” (art. 2.1 LPAC); el art. 2.2 c) de la presente Ley concreta que el sector público institucional se integra por “Las Universidades Públicas, que se regirán por su normativa específica y supletoriamente por las previsiones de esta Ley”. En el mismo sentido se

pronuncia el art. 2 de la Ley 40/2015, de 1 octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, (en adelante, LRJSP).

De esta manera el Dictamen de la Abogada General A.G. 22/19, remitiéndose a un Dictamen previo sobre la misma cuestión⁴, sobre la naturaleza jurídica de las Universidades Públicas manifiesta que las Universidades Públicas “(...) tienen la consideración y naturaleza jurídica de Administraciones Públicas, pese al tenor literal del artículo 2 LPACAP y del artículo 2 LRJSP”.

A su vez, como bien destaca el Dictamen de la Abogada del Estado de 2019 citado, al dotarse y regirse por su propia normativa, las Universidades establecen un “(...) régimen jurídico constituido por las reglas propias y características de las Administraciones Públicas y del que, por tanto, se desprende muy claramente que las Universidades Públicas son Administraciones Públicas”.

En este sentido, la LOU, como marco general para todas las Universidades públicas españolas define en su art. 1 las funciones de la Universidad Pública como “un servicio público de educación superior mediante la investigación, la docencia y el estudio”, lo que refuerza el carácter de Administración Pública de la institución.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TRLEBEP), refuerza este carácter de Administración Pública de la Universidad Pública, estableciendo en su art. 2, primer apartado, letra e), que la presente Ley se aplicará a todo el personal, funcionario o laboral, que preste sus servicios a una Administración Pública, como las Universidades Públicas.

Es en este marco, donde cobra vital importancia el art. 8 TRLEBEP, que determina el concepto de empleado público y sus clases, señalando en su primer apartado, que empleados públicos serán “(...) quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales”; completándose el artículo con su apartado segundo, al enumerar la posible clasificación de empleados públicos, a saber: a) funcionarios de carrera; b) funcionarios interinos; c) personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; d) personal eventual.

Definición que, como vemos, incluye la situación de los profesores agregados permanentes en todas las Universidad catalanas, a los que nadie les puede negar la consideración de empleados públicos.

Por otra parte, el art. 103.3 CE en conexión con el art. 14 del mismo texto legal establece que el acceso a la función pública se regirá por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

⁴ En concreto, el Dictamen A.G. Servicios Periféricos 25/15, R-869/2015, de 27 enero de 2016.

Los profesores agregados, como empleados públicos, conforme se ha determinado en el punto anterior, han acreditado para el acceso a las Universidades públicas catalanas que han estado sometidos a los criterios de igualdad, mérito y capacidad, al igual que se exige constitucionalmente para el acceso a la función pública. Por lo que, como se expondrá más adelante, no es justificable la diferencia de trato y no hay ningún obstáculo legal ni constitucional para el tránsito de la figura contractual a la funcionarial, según la propuesta que se desarrollara en el epígrafe V de este mismo texto.

A su vez, el art. 14 TRLEBEP establece sin distinción entre tipos de empleados públicos sus derechos individuales, por lo que son aplicables a cualquier tipo de empleado/a público, independientemente del vínculo que les una con la Administración Pública, en este caso, la Universidad Pública. Entre los derechos individuales recogidos en el art. 14 destacamos por su relación con el objeto del presente informe los apartados b) y c), donde los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, se aplican por igual a todos los empleados públicos, y por ende, a los profesores agregados permanentes, a saber: "(...) b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional; c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

En definitiva, el TRLEBEP tiene el mismo concepto de empleados públicos, no diferenciándose entre los tipos de contratos, ni vínculos jurídicos, sino solo por funciones a realizar; una regulación diferente supondría una discriminación prohibida por nuestro ordenamiento jurídico.

III. LA ASIMILACIÓN DE LOS PROFESORES CONTRATADOS COMO AGREGADOS Y LOS PROFESORES TITULARES ¿ES REAL? ANÁLISIS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CATALANAS

En el Convenio colectivo para al personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas⁵ (en adelante, Convenio PDI laboral) se produce una asimilación entre dos figuras, la de los profesores contratados laboralmente a tiempo completo y la de los profesores titulares funcionarios, al menos, en cuatro aspectos como son la jornada de trabajo, la dedicación de docencia presencial, el reconocimiento de la antigüedad y un complemento económico por cargo académico o responsabilidades en gestión dentro de la Universidad. A continuación, se refieren estas cuestiones de manera más detallada.

⁵ Código de convenio núm. 7902502.

1. La Jornada de trabajo del profesorado

El Convenio colectivo para el personal docente e investigador de las Universidades catalanas en su art. 18 establece con respecto a la jornada de trabajo del personal docente e investigador a tiempo completo que estos realizarán la misma jornada que, con carácter general, se fije para el personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios, en concreto “1640 horas anuales que corresponden a un promedio de 37.5 horas semanales”; tiempo de trabajo que se reparte, conforme al art. 21.3 del mencionado Convenio, en actividades de docencia, de investigación, de gestión y de extensión universitaria.

Como se aprecia, no existe diferencia en el tiempo de trabajo de un profesor/a titular y de un profesor/a contratado temporalmente por las Universidades catalanas, siempre que su jornada sea a tiempo completo, realizando en ambos casos el mismo tiempo de trabajo y para la misma dedicación, sin diferencia alguna. Esto nos lleva a considerar el carácter asimilado de las figuras, que no deben ser objeto de diferenciación en sus condiciones de desarrollo y empleo, pues supondría una clara vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación (art. 14 de la Constitución española), en tanto, que, además, tal vulneración, no viene justificada por ningún objeto legítimo relacionado con políticas de empleo, mercado de trabajo y formación profesional como se indica en la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; permitiéndose la pretendida discriminación solo bajo un objetivo legítimo y siempre que los medios para lograr este objetivo sean adecuados y necesarios.

2. La dedicación de docencia presencial

El art. 21.4 Convenio PDI laboral indica que “La dedicación máxima a la docencia presencial será la misma que la misma del PDI funcionario de la misma universidad”, encomendándose al acuerdo en cada Universidad con los representantes de los trabajadores la concreta dedicación del PDI laboral.

La única limitación que establece claramente el precepto es que el acuerdo, fruto de la mesa de negociación, debe incluir medidas que potencien la carrera académica de categorías de profesorado inferiores, como el lector, el ayudante o el personal investigador en formación, que deben tener una dedicación máxima de docencia presencial inferior a la que corresponde a un profesor/a agregado y a un catedrático/a. Destacamos este último inciso porque el parámetro de docencia que se utiliza como máximo es el del “profesor/a agregado” y “catedrático/a”, sin hacer mención a la figura del profesorado titular, porque ya se ha dicho que es equivalente en dedicación a la del

agregado, y al catedrático, no laboral, como figura inmediatamente anterior al del profesorado agregado. Esto implica un reconocimiento implícito de asimilación de categorías entre el profesorado agregado y el profesorado titular que no deberían justificar las diferencias en otros aspectos no obligacionales.

3. La antigüedad del profesorado: la hoja de servicios y las acreditaciones para los concursos públicos

En el art. 24 Convenio PDI laboral se indica, del literal, que: “En el personal afectado por el presente convenio se le reconocerá la antigüedad en los mismos términos y cantidades que al personal funcionario equivalente”.

La interrogante jurídica que subyace, lógicamente, es ¿a quién son equivalentes los profesores agregados? Aparentemente al profesorado titular, funcional, que realiza las mismas funciones y tiene la misma carga de jornada y dedicación, como se ha indicado previamente.

En este sentido, el TJUE se ha pronunciado en Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 20 de junio de 2019, asunto C-72/18, Ustariz Aróstegui, señalando que un profesor navarro con contrato eventual tiene derecho a percibir el mismo complemento retributivo de grado que los funcionarios cuando el único requisito exigido para su concesión del mismo es la antigüedad; la clave de la sentencia del TJUE es que refuerza la jurisprudencia existente según la cual la temporalidad no es causa objetiva para justificar un trato diferenciado en términos salariales. Pero tampoco el vínculo funcional si las funciones realizadas por el profesorado permanente laboral son las mismas. En este sentido, en la actualidad, la normativa de los dos sistemas de profesorado sí se adecúa al derecho interno e internacional en este aspecto.

Sin embargo, se ha de tener en cuenta que la hoja de servicios de un profesor/a agregado/a en la Universidad de Barcelona, al menos, cuando se traduce en otras lenguas (en lengua castellana y en inglés, por ejemplo) se hace como figura de “contratado doctor” o “contracted lecturer”. Esto viene a corroborarse en el art. 11 sobre clasificación y categorías profesionales en la descripción de profesor/a agregado/a, donde se indica que son “(...) profesorado doctor, que supone una probada capacidad docente e investigadora, en los términos que especifique en cada momento la legislación vigente”.

La contradicción jurídica que se advierte entre los arts. 24 y 11 del Convenio PDI laboral es evidente. Pero, además, también coloca al profesorado agregado en una situación de inferioridad, equiparándolo a la figura del contratado doctor. ¿Cuál puede ser el motivo real -jurídico o no- de dicha situación?

Al respecto nos encontramos con varias consideraciones que, también, en sí mismas, pueden ser contradictorias.

Primero, las bases de las convocatorias de concursos públicos para el acceso de plazas de profesorado contratado permanente en régimen de contrato laboral en la Universidad de Barcelona⁶ establecen como requisito específico para optar a las plazas disponer de una acreditación de investigación emitida por la AQU o de ANECA; requisito que se considera cumplido si se ha obtenido la habilitación o acreditación para la categoría de catedrático/a de universidad o profesor/a titular de universidad, según la Resolución de 18 de febrero del 2005 de la Dirección General de Universidades. Esto implica que para el acceso a las plazas de concurso público de profesorado agregado son válidas, no solo, la acreditación específica de profesorado agregado de la AQU, sino, también, alternativamente, dos acreditaciones muy diversas de la ANECA, esto es: la de contratado/a doctor y la de profesor/a titular, que ni siquiera tienen la misma capacidad de docencia e investigación en el sistema nacional de Universidades, ni la misma dedicación docente ni horaria en general, ni, por supuesto, el mismo grado de desarrollo curricular; hasta el punto de que en el sistema universitario nacional y autonómico tienen establecidos diferentes retribuciones económicas, diferentes salarios, pues no realizan el mismo trabajo.

En este sentido, es de plena aplicación el marco legal y constitucional (art. 14 de la Constitución española) establecido en que “a igual trabajo, igual valor”, en los términos en los que ha sido desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo desde su constitución⁷. El art. 28.1 segundo párrafo del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, TRET) define el concepto expresado de la siguiente manera: *“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y*

⁶ Normativa de conformidad tanto con la LOU, como con el art. 46 LUC, el Decreto 128/2010, de 14 de septiembre, sobre la acreditación del conocimiento lingüístico del profesorado de las universidades del sistema universitario de Cataluña; los arts. 144 y siguientes del Estatuto de la Universidad de Barcelona (EUB), aprobado por el Decreto 246/2003, de 8 de octubre, de la Generalitat de Cataluña, la Normativa para la selección de personal académico contratado permanente, aprobada por acuerdo del Consell de Gobierno de la Universidad de Barcelona de fecha 27 de abril de 2011.

⁷ Sin ánimo de exhaustividad, aparece tanto en la propia Constitución de la OIT como en la Declaración de Filadelfia de 1944, en los Convenios núm. 100 y 111, o, entre otros, en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, donde se incluye la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, donde el salario es condición fundamental del trabajo.

las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Y, esta misma incongruencia se reproduce en el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario, en su versión de octubre 2021, eso sí, de manera transitoria. El Proyecto viene a considerar lo mismo, estableciendo en su Disposición Transitoria Tercera, punto 2, que la acreditación vigente de contratado doctor será válida para la figura laboral permanente “equivalente” a Profesor/a Titular en el ámbito autonómico, durante un periodo de tres años. Y junto con la consideración de que la figura del contratado doctor no es lo mismo que la figura del profesorado agregado, curiosamente el Proyecto indica varias cuestiones que deben ser tenidas en cuenta, esto es:

- Se habla de una figura laboral permanente, de carácter autonómico. Por tanto, la del profesorado agregado de las Universidades públicas catalanas estaría incluida.
- Se indica claramente que esta figura, por mucho que sea laboral, “es equivalente” a la de profesorado titular, funcionario.

Por tanto, si el profesorado en la figura del contratado doctor no recibe la misma retribución es porque no tiene el mismo valor su trabajo; pero, por el contrario, el hecho de que el profesorado agregado de las universidades catalanas reciba el mismo salario prácticamente que un profesorado titular⁸ es debido a que sí realizan el mismo trabajo, cumpliéndose la máxima “de a igual trabajo, igual valor”. Por ello, es incomprensible e incongruente desde el ámbito jurídico que no sean consideradas como figuras equivalentes -titular y agregado- de manera real tanto dentro como fuera del sistema de universidades catalanas. Y el Proyecto de LOSU parece tímidamente reconocerlo, pero desaprovecha la oportunidad normativa reproduciendo patrones de la LOU que no se ajustan a la realidad y que continúan siendo inadecuados desde el punto de vista jurídico.

Segundo, la citada Resolución de 18 de febrero de 2005, de la Dirección General de Universidades⁹ establece en su artículo octavo, corroborando la primera cuestión enunciada, que: *“En el caso de profesores pertenecientes a Cuerpos docentes*

⁸ Las tablas retributivas de la Universidad de Barcelona pueden consultarse en el siguiente enlace: https://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/publicitat-activa/personal/taules_retributives/index.html.

⁹ Resolución vigente y cuyo título completo es el que sigue: por la que se modifican determinados aspectos del procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación o informe de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación para la contratación de personal docente e investigador, así como los criterios de evaluación, establecidos en las Resoluciones de 17 de octubre de 2002 y de 24 de junio de 2003, de la Dirección General de Universidades.

universitarios o que se encuentren habilitados para dichos Cuerpos de acuerdo con la Ley Orgánica de Universidades, se reconoce que están cualificados automáticamente para ser contratados en las distintas figuras contractuales, sin necesidad de solicitar evaluación, siempre que se cumplan los criterios del Anexo V de esta Resolución”.

En el entendido que quién tiene lo más -acreditación de titular- puede optar por lo menos -contratos laborales variados en las Universidades. Pero ¿no es una manifiesta contradicción en base a lo anterior que una persona con una acreditación de contratado doctor por la ANECA pueda optar a un puesto teóricamente superior en funciones y obligaciones como es el del profesorado agregado a quién se equipara al profesorado funcionario titular, al menos, en obligaciones y retribuciones? La que suscribe estas líneas lo afirma, lo que supone un agravio significativo tanto para los profesores acreditados a la figura de agregados (“recerca avanzada”) por la AQU, como a las personas acreditadas a profesores titulares por la ANECA.

E, igualmente, la contradicción se aprecia en las posibilidades que ofrece la evaluación positiva del profesorado contratado doctor, de conformidad con la misma Resolución, al establecer en su artículo séptimo que obtener una acreditación favorable de profesor/a contratado doctor permitirá automáticamente ser contratado en las figuras de profesor/a ayudante doctor y profesor/a de universidad privada. Y se considera que se trata de una contradicción, no por cuanto, como en el caso anterior, con lo más se pueda optar a lo menos -contratos de ayudante doctor o profesor/a de universidad privada- sino porque se está generando una equiparación entre figuras que no son en modo alguno equiparables -contratado doctor con respecto a la de agregado y titular-, encontrándose estas dos últimas en escalones superiores en la carrera profesional del profesorado universitario.

4. Complemento funcional por cargo académico o por responsabilidad de gestión dentro y fuera de la Universidad

En primer lugar, el art. 35 Convenio PDI laboral establece que el personal docente e investigador contratado que ocupe cargos académicos y de gestión institucional -y que pueda hacerlo de conformidad con la normativa específica- percibirá un complemento económico durante el tiempo dedicado a dichas responsabilidades. Para determinar el importe de dicho complemento, el punto 3 del art. 35 establece que será el mismo que se determine para el personal funcionario en la Ley de Presupuestos del Estado. No se establecen, por tanto, diferencias con respecto a los complementos económicos que pueda percibir en el ámbito de la Universidad pública un profesor/a contratado laboralmente como agregado y un profesor/a titular, funcionario.

Pero, en segundo lugar, sí se producen diferencias cuando los cargos, políticos o no, son externos a la Universidad.

A modo ilustrativo, cuando una persona funcionaria es nombrada cargo político dentro de la Generalitat de Cataluña (entre otros, Director/a general de la Generalitat) y ha permanecido un mínimo de dos años en ese cargo, cuando se incorpora a su puesto de trabajo previo recibirá un complemento económico. Los profesores/as agregados pueden desempeñar un cargo político en la Generalitat en el mismo sentido que los profesores en régimen funcional, no obstante, no podrán percibir, a su retorno a la Universidad, ningún complemento económico al no ser considerados como funcionarios.

E igualmente, el art. 88 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, al regular la situación de servicios especiales de los funcionarios/as públicas en Cataluña contempla, en su apartado 2, que el tiempo en que estas personas se encuentren en situación de servicios esenciales será computado entre otros, a efectos de consolidación del grado personal y de trienios; cuestión que no es extensible a los profesores/as agregados/as por cuanto no son funcionarios pese a que se desarrolle, como se ha expresado previamente, el mismo tipo de trabajo y sean figuras equivalentes, al menos en obligaciones, dentro del ámbito universitario catalán.

IV. ALGUNAS DIFERENCIAS O AGRAVIOS ENTRE LAS FIGURAS DE PROFESOR/A TITULAR Y EL AGREGADO/A FUNDAMENTADAS EN LA NORMATIVA (ESTATAL Y AUTONÓMICA)

Como se ha podido constatar previamente, la diferencia existe entre ambas figuras que, en principio, se anuncian como equivalentes. Junto con lo indicado en las líneas precedentes se ponen de relieve ahora algunas de las condiciones de trabajo diferenciadas, sin justificación, y que pueden provocar una clara discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico. Además, se pondrá de relieve cómo no solo se trata de normativa propiamente de las Universidades catalanas (como el convenio colectivo PDI laboral o las normas de la Generalitat), sino que, también, este sistema se reproduce en la Ley Orgánica de Universidades vigente y en el Proyecto de Ley Orgánica del sistema universitario; generando, el efecto, absolutamente reprobable de continuar con las brechas de género en el acceso a los puestos de trabajo de responsabilidad en las Universidades públicas. A continuación, se detallan las más significativas.

1. Cargos en la Universidad: imposibilidad de acceso para la vía laboral

Un profesor/a titular puede llegar a ser Rector/a (art. 20 LOU) cuando acceda al cuerpo de catedráticos por los procedimientos establecidos de función pública; pero, incluso, cualquier persona del colectivo de profesores titulares puede ser, nombrado por el Rector/a como, Secretario/a General (art. 22 LOU).

Sin embargo, un profesor/a agregado/a no podrá jamás ser Rector/a, porque su carrera profesional está dirigida hacia la vía laboral; si no realiza el cambio a la situación de funcionario/a en activo a través del correspondiente concurso, primero el de profesorado titular, después el de catedrático/a (art. 20 LOU y art. 79 LUC). Por lo mismo, un profesor agregado/a no podrá ser secretario/a General porque no es “funcionario/a” (art. 22 LOU).

Esta situación se perpetúa en el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (en adelante, Proyecto LOSU¹⁰) al preverse la elección de Rector/a en el art. 28 y la del equipo de gobierno en el art. 29. Se realizan las siguientes observaciones:

a) Con respecto al primer asunto, elección del Rector/a y la supuesta problemática jurídica derivada de que este órgano unipersonal es el capacitado para imponer sanciones disciplinarias tanto al personal funcionarial como al laboral, no existe en la normativa actual ningún obstáculo para que ese cargo no lo desarrolle una persona con vinculación laboral en la Universidad a tiempo completo.

El TRLEBEP establece en su título VII, arts. 93 a 98, el régimen disciplinario de los funcionarios públicos, aplicable también en el ámbito de la Universidad pública. Por su parte, el RD 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado. Y también el art. 77 LOU dispone que: *“Corresponde al Rector de la Universidad adoptar las decisiones relativas a las situaciones administrativas y régimen disciplinario para los funcionarios de administración y servicios que desempeñen funciones en las mismas, con excepción de la separación del servicio, que será acordada por el órgano competente según la legislación de funcionarios. Igualmente, corresponde al Rector la aplicación del régimen disciplinario en el caso del personal laboral”*.

El procedimiento disciplinario en el ámbito de la función pública está dotado, al igual que el laboral, de una serie de principios y procedimientos suficientes para evitar vulneraciones. Desde el principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, al principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de

¹⁰ Texto de octubre de 2021.

retroactividad de las favorables al presunto infractor o el principio de proporcionalidad, entre otros, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación. A su vez, se trata de un procedimiento sancionador, el de la función pública, con dos partes claramente diferenciadas, la fase instructora y la fase sancionadora que debe realizarse por dos órganos diferentes, para garantizar aún más la imparcialidad del sistema -algo que no se contempla en el régimen disciplinario de las personas contratadas a nivel laboral-.

Por lo que la aplicación del régimen disciplinario por el Rector/a va precedida de una importante fase de instrucción, sin que la fase sancionadora deba limitarse a ser realizada por un funcionario/a de carrera, sino por alguien que posee la condición de empleado/a pública, independientemente del vínculo jurídico que le ate a la Universidad, vínculo funcional o laboral.

Asimismo, para solventar las posibles controversias en este aspecto se puede delegar la fase final de sanción a un profesor/a funcionario a un órgano colegiado en el seno de la Universidad, según determinen los propios estatutos y régimen interno de cada Universidad. Pero se insiste en la máxima del derecho, en el principio jurídico “ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus”, es decir, donde la ley no distingue, el intérprete no debe hacerlo.

b) Con respecto al segundo, el art. 29 del Proyecto LOSU establece que el nombramiento de secretario/a General se hará entre el personal docente e investigador funcionario o, incluso, entre personal funcionario, con el título académico de doctor/a del colectivo de personal técnico, de gestión, administración y de servicios de la Universidad.

De nuevo el vínculo funcional prevalece sobre cualquier otra circunstancia o competencia para el nombramiento de un cargo universitario y unipersonal de significación como es la titularidad de la secretaría general. Esto supone una discriminación en las condiciones de trabajo que es contraria a nuestro ordenamiento jurídico pues no existe una razón objetiva para la misma.

Según las Estadísticas de Personal de las Universidades, publicada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y Ministerio de Universidades (correspondiente al curso 2018/2019)¹¹ de los 105.371 profesores en las Universidades públicas españolas, solo 42.316 pertenecen al cuerpo de profesores funcionarios, mientras que casi el 60% son personal docente e investigador contratado a tiempo completo, 56.403. De las 11.354 personas en situación de catedráticos, solo un 23.9% son mujeres mientras que, de los

¹¹ MINISTERIO DE UNIVERSIDADES, GOBIERNO DE ESPAÑA, Datos y cifras del Sistema Universitario Español, Publicación 2020-2021, Edita: Secretaría General Técnica del Ministerio de Universidades, Madrid, 2021, accesible en: https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/Datos_y_Cifras_2020-21.pdf, pp. 109-110, entre otras.

26.959 profesores titulares, las mujeres ocupan el 41.1% de ese total. Por su parte, del personal docente e investigador, en situación de contratados doctores la cifra asciende a 10.916, siendo las mujeres un 49.8%.

Las cifras no han variado significativamente en las últimas series, pero debemos destacar el sesgo de género que va manteniéndose, y es preocupante en una sociedad que pretende ser igualitaria.

Las mujeres catedráticas (funcionarias) no superan el 25%, mientras que las mujeres titulares suponían en torno a un 40%, y, además, las mujeres con contratos laborales a tiempo completo en figuras de competencia profesional reconocidas en la Universidad se sitúan en el 45%.

En el ámbito universitario catalán en 2020 el profesorado doctor permanente según Instituto de Estadística de Cataluña (IDESCAT) ascendía a 6.110 hombres y 3.928 mujeres, un 60.9% frente a un 39.1% respectivamente. No existe, salvo error u omisión por nuestra parte, desagregación exacta entre el número de profesorado funcionario y contratado a tiempo completo. En la Estadística del Ministerio de Universidades solo constan por Universidad los porcentajes del personal docente e investigador permanente, incluyendo personal funcional y laboral, por ejemplo, en la Universidad de Barcelona un 39.7% en total, no llegando ni al 40% el número de profesorado universitario a tiempo completo.

Esto dificulta sobre manera el acceso de una mujer tanto al cargo de Rectora como al de Secretaría general, por una doble vía. Por un lado, porque en las figuras funcionariales de catedrática o de profesora titular la mujer está menos representada que el hombre. Pero, por otro lado, se produce una limitación en las posibilidades de acceder a tales órganos unipersonales, porque al vetar la posibilidad de que los profesores con contrato laboral permanente puedan acceder a estos cargos, estamos indirectamente causando un mayor perjuicio a las mujeres; y eso es una discriminación indirecta. Situación que es contraria, además de a nuestro sistema constitucional y legal, a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Se trata de una discriminación indirecta en los términos en que se *recepiona* (sic.) tal concepto y se regula en el art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del literal:

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición,

criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuado”.

Se ha normalizado la contratación laboral en detrimento de la carrera funcionarial, como ha puesto de manifiesto la doctrina¹² y no solo en las Universidades públicas, sino en toda la Administración pública¹³. Ahora bien, si en estos momentos, las Universidades catalanas no cumplen con el máximo del 49% del profesorado con contrato laboral y el 51% de profesorado funcionario, encontrándose en una extraña situación jurídica, la previsión del 55% de profesorado funcionario del Proyecto de LOSU tampoco será accesible mientras se mantengan y fomenten sistemas de contratación laboral que fomentan la desigualdad como venimos explicando, en especial, la que afecta a las mujeres profesoras.

2. El reconocimiento de la actividad investigadora: la falta de reciprocidad de las agencias de acreditación y la dificultad de movilidad del profesorado agregado

2.1. Las Agencias de Acreditación y las contradicciones

La Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (en adelante, CNEAI) no reconoce a AQU. De tal manera que el profesorado agregado no puede solicitar sexenios de investigación a la ANECA en su condición de profesorado agregado. Sin embargo, sí se produce el reconocimiento a la inversa, es decir, un profesor/a titular puede solicitar ser evaluado por AQU en lugar de solicitar su evaluación a ANECA; es decir, el profesorado funcionario titular puede, siempre que no haya sido sometido a evaluación por CNEAI, solicitar, exclusivamente, la evaluación de su sexenio por AQU, sin tener que cambiar su categoría a la de contratado laboral¹⁴.

Pero, además, la convalidación de ANECA de tramos autonómicos sí se puede producir en el caso de solicitud de sexenio en procedimientos donde haya intervenido ANECA, realizando el profesor/a cuando acceda a la categoría funcionarial una simple solicitud de convalidación de tramos. Así se establece en el RD 1086/1989, de 28 de agosto¹⁵, sobre retribuciones del profesorado universitario, a fin de que se otorgue

¹² Entre otros, LUJÁN ALCARAZ, J., “La temporalidad permanente del profesorado universitario en régimen laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 203/2017, p. 2.

¹³ El exceso en la contratación pública en las Administraciones públicas ha sido puesto de manifiesto por PALOMAR OLMEDA A., “Aprender de la experiencia: el empleo público en el horizonte inmediato”, *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 931/2017, versión on line s/n.

¹⁴ Esta información se encuentra accesible en la página web de AQU, esto es: <https://www.aqu.cat/professorat/Avaluacio-de-merits/Merits-de-recerca/PDI-funcionari-universitats-publicues>.

¹⁵ BOE de 9 de septiembre 1989.

convalidación y se reconozca por la CNEAI el/los tramo/s de investigación evaluados, cumpliendo los requisitos establecidos por la convocatoria abierta en cada caso, en 2020, en el art. 3.5 de la Resolución de 17 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Universidades, por la que se aprueba la convocatoria de evaluación de la actividad investigadora. Y esta convalidación se produce, incluso, en situación de comisión de servicios, algo a lo que los profesores agregados de las Universidades catalanas no pueden acceder.

En caso de transformación de la situación del profesorado agregado en profesorado titular (funcionario) no hay ni reconocimiento ni convalidación posible de su actividad investigadora, porque entre las agencias no existe convenio al respecto; ni tampoco, las Universidades públicas catalanas poseen convenio específico con la ANECA. De tal manera que, el profesorado agregado que ya haya sido evaluado positivamente, y posea, por ejemplo, dos sexenios de investigación reconocidos por AQU, deberá al año natural siguiente de obtención de la plaza de titular, solicitar los sexenios de ANECA, perdiendo la retribución correspondiente a los sexenios AQU a fecha de 31 de diciembre del año en que haya obtenido la plaza de profesorado titular.

En este sentido, el art. 31.3 de la actual LOU establece que entre ANECA y las Agencias de acreditación de las CCAA se establecerán mecanismos de cooperación y de reconocimiento mutuo, de acuerdo con estándares internacionales de calidad. En el caso que estamos analizando, entre la ANECA y la AQU no hay semejante cooperación, ni aplicación del principio de reciprocidad. E, igualmente, y de manera ciertamente peligrosa a nivel jurídico, el proyecto LOSU en su art. 71 opta por considerar, en su apartado tercero, que el conjunto de las agencias de evaluación “armonizarán criterios mínimos comunes en materia de acreditación de las figuras de profesorado permanente respecto a sus análogas por vía funcional”; ¿mínimos a la baja? Sería preferible introducir que, cuando las agencias utilicen los mismos criterios de calidad internacional las acreditaciones en cualquiera de las agencias serán equivalentes; además de evitar los problemas de las dobles vías de evaluación se mostraría así un respeto a la competencia territorial de las CCAA en la creación, regulación y desarrollo de sus propias agencias de acreditación. Y, también, la equivalencia, permitiría que la movilidad del profesorado que el propio proyecto LOSU enuncia como un derecho se convirtiera en una realidad.

Pero, además, se produce la incongruencia siguiente; el art. 89 LOU reconoce al profesorado de universidades de los Estados miembros de la UE la situación de “acreditados” a las figuras de profesorado catedrático o titular cuando hayan alcanzado esa posición equivalente en sus respectivos países. Algo que el art. 74 del Proyecto LOSU reproduce, incluso, añadiendo que se tendrán en cuenta las posiciones

equivalentes por vía laboral en las Universidades de la UE; conociendo que las Universidades europeas funcionan a través de la laboralización de su profesorado, pero, ignorando, consciente o inconscientemente, la misma situación en las diferentes Comunidades Autónomas de todo el territorio del Estado español, en especial de Cataluña y del País Vasco.

2.2. La Movilidad del profesorado

En este apartado vamos a tratar diferentes tipos de movilidad, destacando la provisión de vacantes y la movilidad entre universidades y centros de investigación, pero, incluyendo también la movilidad por violencia de género, que es ignorada por las Universidades catalanas, legislativamente hablando.

En primer lugar, con respecto a los concursos de provisión de vacantes el profesorado titular puede participar porque es funcionario/a (art. 79 TRLEBEP y art. 63 LOU); pero, al no ser funcionariado, el profesorado agregado de las Universidades públicas catalanas no puede participar al no poseer ese vínculo funcional.

En segundo lugar, el profesorado titular tiene movilidad voluntaria a otras Universidades o entes públicos, pues está prevista para los funcionarios/as (art. 81 TRLEBEP). Por lo que se refiere al profesorado agregado esa movilidad se puede llevar a cabo en Universidades catalanas y otras situadas fuera del territorio a través de acuerdos/convenios de reciprocidad, pero la transformación de la categoría del profesor/a agregado/a a contratado/a doctor/a fuera del ámbito catalán conlleva una pérdida significativa de retribuciones y de estatus profesional (art. 15 Convenio PDI); lo que supone una diferencia de trato injustificada al no existir motivo objetivo.

La DA 10ª LOU recoge el mandato a los poderes públicos de fomentar y promover mecanismos de movilidad tanto entre universidades y centros de investigación como en otras entidades públicas y privadas, admitiéndose en su apartado tercero que el personal de los cuerpos docentes universitarios “podrá ocupar puestos de trabajo adscritos a Organismos Públicos de Investigación para realizar labores relacionadas con la investigación científica y técnica, mediante los mecanismos de movilidad previstos en la normativa de función pública”. Lo que supone por esta última alusión una imposibilidad jurídica manifiesta de movilidad por parte del profesorado que no tenga vínculo funcional.

Asimismo, el Proyecto LOSU reconoce en su art. 53.2 la movilidad temporal del personal docente e investigador como un derecho, pero sin establecer un marco general de reciprocidad, de reconocimiento entre categorías de personal docente e investigador en todo el sistema universitario español; eso sí, encomienda a la normativa propia de cada Universidad, y a los convenios entre instituciones públicas y privadas,

desaprovechando la oportunidad de crear un marco común de igualdad de derechos entre las figuras de profesorado de las Universidades. De tal manera que el supuesto derecho a la movilidad no es tal, por cuanto, para los profesores agregados seguirá suponiendo una merma de derechos económicos y de estatus profesional, como se comentaba en párrafos anteriores.

En tercer lugar, en lo que se refiere a movilidad por razón de violencia de género y violencia terrorista, esta se encuentra contemplada para los profesores titulares (art. 82 TRLEBEP); pero, la movilidad por razón de violencia de género y violencia terrorista no se encuentra contemplada por la normativa universitaria para el profesorado agregado, siendo inaplicable lo dispuesto en el art. 40.4 TRET si no hay una adaptación o modificación para el sistema universitario. Una vez más, una desigualdad que afecta mayormente a las mujeres profesoras agregadas y posibles víctimas de la violencia de género.

3. Otras condiciones de trabajo

A continuación, se examinan otras circunstancias que si bien pudieran parecer menores se añaden a la desigualdad de condiciones de trabajo entre ambas figuras, funcional y laboral, que, en ocasiones, pueden suponer una discriminación, incidiendo mayormente en las mujeres.

En primer lugar, nos referiremos a los permisos. El régimen de los permisos en el Convenio PDI laboral que se aplicaría al profesorado agregado es ciertamente confuso, porque no recoge las mejoras de la propia norma estatal, el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, se han recogido las tres diferencias básicas (en otros, el Convenio es más favorable que las reguladas en el TRLEBEP), y se debe tener en cuenta que el art. 44 Convenio PDI indica que, en todo aquello que este Convenio no regule, en materia de permisos, suspensiones o expedientes se producirá la “equiparación al régimen de los cuerpos docentes”. ¿Esto significa que el profesorado agregado debe conocer y solicitar la aplicación del TRLEBEP? Entendemos que sí, pese a que podemos encontrarnos desconocimiento, reticencias e incluso negativas por parte de los órganos de personal correspondientes.

En materia de permisos retribuidos el profesorado titular se le aplicarán los siguientes:

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización, pero con reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días o 4 si es en otra localidad [art. 48.a) párrafo segundo, TRLEBEP].
- Por asuntos particulares, 6 días año [art. 48 k) TRLEBEP].
- Permiso por adopción o acogimiento permanente: junto con las 16 semanas

de cada progenitor/a se recoge la posibilidad de disfrute de dos meses retribuidos, cuando se trate de una adopción o acogimiento internacional y haya que desplazarse al país de origen [se reciben las retribuciones básicas, art. 49.b) sexto párr. TRLEBEP].

- Permisos para las mujeres víctimas de violencia de género: consideración de sus faltas como justificadas y retribuidas [art. 49.d) TRLEBEP].

Por su parte, el profesorado agregado en materia de permisos retribuidos tendría los que siguen, esto es:

- Por intervención quirúrgica sin hospitalización, pero con reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día o 2 si median más de 150 km. [art.37.1 c) Convenio PDI].

- Por asuntos particulares, 3 días al año [art. 37.1.i) Convenio PDI].

- No hay ninguna previsión igual, [aunque haya una posibilidad de reducción de jornada con mantenimiento de retribución, no es equiparable, art. 37.k) 3 Convenio PDI] y ni siquiera el Convenio ha modificado nada al respecto del cuidado de hijos en sus 15 años de vida.

No existen permisos retribuidos, en este caso, de violencia de género, solo derecho de adaptación de jornada con derecho a la reducción de la retribución (art. 37.8 TRET).

En segundo lugar, establecemos algunas diferencias en materia de excedencias¹⁶.

Para el profesorado titular existe una excedencia por interés particular, de un mínimo de 2 años, sin máximo (art. 89.2 TRLEBEP); y, esa misma excedencia para el profesorado agregado se concreta en un mínimo de 2 años, máximo 5 años [art. 40.1 a) Convenio PDI]. Como puede apreciarse es más favorable el régimen del funcionariado. Por otra parte, nos encontramos con una excedencia por agrupación familiar para el profesorado titular, si el cónyuge ha obtenido una plaza de función pública o de contratado laboral en otro territorio nacional o, incluso en la Unión Europea (art. 89.3 TRLEBEP); pero no solo no existe este derecho de excedencia en este punto para los profesores agregados, sino que ni siquiera es posible en función de la autonomía universitaria y la falta de reconocimiento y reciprocidad entre sistemas de universidades públicas españolas.

También para el profesorado titular existe una excedencia por cuidado de familiares: hijos y familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por un

¹⁶ Es cierto que el PDI laboral conforme al Convenio (art. 40.1) e y d) posee una excedencia para el fomento de la investigación y la colaboración universitaria y una excedencia especial.

periodo de 3 años y con reserva del puesto de trabajo de 2 años (art. 89.4 TRLEBEP). Y, para los agregados se diferencia entre: a) Excedencia por cuidado de hijos, igual que la del profesorado funcionario; b) Excedencia por cuidado de familiar: solo hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, de duración de 1 año y reserva de plaza de 1 año [art. 40.1 c) convenio PDI]. De nuevo, mejores situaciones para el profesorado en régimen funcional.

En tercer lugar, nos referiremos brevemente a los despidos colectivos, por cuanto al profesorado titular no sería posible despedirlo, al ser funcionarios públicos; pero, sin embargo, y ahí está la espada de Damocles para este colectivo sí es posible realizar un despido colectivo en la Universidad pública para el personal laboral (DA 16 TRET, y arts. 35 y ss. del RD 1483/2012, de 29 de octubre). Eso sí, se establece una prioridad de permanencia (que no es absoluta) para el personal laboral fijo, entre los que se encuentran los profesores agregados de las Universidades catalanas.

En cuarto y último lugar, se establecen una serie de particularidades para los juristas, es decir, para los profesores/as de Derecho de las Universidades que, si bien pudieran parecer menores, condicionan que después esa experiencia y trayectoria pueda revertir en el mundo universitario.

Siendo profesorado funcionario titular se puede participar en convocatorias diversas del mundo judicial: letrados, profesores de la escuela judicial o cuarto turno de la magistratura, aunque la situación sea como funcionarios interinos/as (arts. 313.2.d) Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, entre otros). Sin embargo, no existe reconocimiento del tiempo de prestación de servicios como laboral para ninguna de las categorías de profesorado con contrato laboral -ni siquiera, la figura de agregados que se indica como equivalente-, excluyéndose del acceso a la función pública en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

No existe justificación objetiva y razonable para permitir la desigualdad ni la discriminación entre las figuras, contractual del profesorado agregado y la funcional, del profesorado titular, porque no responden a ningún criterio ni objetivo ni neutro, ni a una finalidad legítima que justifique la diferencia.

Ambas figuras -profesorado titular y agregado- son profesorado permanente de conformidad con el art. 44 de la Ley de Universidades catalanas, con una demostrable capacidad docente e investigadora y que han accedido a sus puestos de trabajo tras concurso público, como se ha indicado y analizado, porque son empleados públicos, pero con diferente vínculo jurídico.

Los perjuicios de esta consideración son notables en investigación, acceso a publicaciones e, incluso, a citas de la obra, al igual que limita, considerablemente,

que se pueda producir una transferencia del conocimiento significativa, al existir esta dualidad de figuras, y prevalecer la del funcionario -profesorado titular- por encima de la del contratado laboral -profesorado agregado- no solo en el ámbito universitario del territorio del Estado español, sino también en el propio establecido en Cataluña, dada la coexistencia de ambas figuras.

Existiendo esta dualidad en derechos injustificables, desde el punto de vista estrictamente jurídico, pero no en obligaciones con respecto al profesorado titular - nótese, la ironía- se procede a desarrollar el porqué de la propuesta de una forma de promoción de una figura a otra, entendiéndose coloquialmente como “pasarela”.

V. LA TRANSFORMACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN VÍNCULOS FUNCIONARIALES: EL SISTEMA DE LAS IDONEIDADES

La Universidad española a lo largo de su historia ha llevado a cabo procesos de transformación de sus figuras contractuales con diferentes motivaciones y fórmulas.

Junto con las realizadas por la Disposición Transitoria Sexta de la Ley 14/1970 de 4 de agosto, General de Educación, las más destacables se produjeron en la década de los 80.

La Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto de Reforma universitaria contempló la transformación de las figuras de profesorado universitaria, pero, también un sistema conocido como “idoneidades” que permitía el tránsito de una persona con contrato laboral a situación funcional en el ámbito de la Universidad Pública. Y la Constitución española ya estaba vigente, por lo que el art. 103.3 que establece que el acceso a la función pública se hará en condiciones de igualdad, mérito y capacidad ni se conculcó ni supuso un obstáculo insalvable para el cambio del modelo del sistema universitario español. A continuación, se explica.

Primero, la Disposición Transitoria Cuarta estableció las nuevas denominaciones de las figuras de profesorado universitario, de tal manera que se establecía la siguiente equivalencia:

- El Cuerpo de profesores agregados de Escuelas universitarias pasaba a denominarse Cuerpo de Profesores titulares de Escuelas universitarias.
- El Cuerpo de profesores catedráticos numerarios de escuelas universitarias se denominaría sin más, catedráticos de Escuelas Universitarias.
- El Cuerpo de profesores adjuntos de universidad se transformaba en Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad.
- El Cuerpo de Catedráticos numerarios de Universidad sería, a partir del

momento de aprobación de la norma, el Cuerpo de Catedráticos sin más.

Son las cuatro categorías de profesorado funcionario que han permanecido en el sistema universitario español y en la LOU actual, titulares y catedráticos de escuela universitaria; y titulares y catedráticos de Universidad. La diferencia básica era el grado de doctor, puesto que los Cuerpos de profesores de Escuela Universitaria solo podían realizar docencia en el primer ciclo de la enseñanza universitaria, pero se les reconocía en este ámbito la plena capacidad docente, al igual que a los profesores titulares y catedráticos.

Segundo, la Disposición Transitoria Novena encomendaba al entonces Ministerio de Educación y Ciencia la convocatoria en un plazo de 6 meses desde la aprobación de la norma, de las llamadas "pruebas de idoneidad" para acceder a la nueva categoría y al nuevo Cuerpo de Profesores titulares de Universidad. La propia norma establecía las condiciones básicas por las cuales figuras de profesores contratados laboralmente podían acceder a la condición funcional de titulares con un concurso exclusivamente de méritos, en el que se evaluaría la capacidad docente, investigadora y el historial académico. Los requisitos básicos que se establecieron en la citada Disposición Transitoria Novena para el acceso a dichas pruebas de los contratados laborales eran las que siguen, a saber:

- a) Debían ser profesores en situación laboral de colaboradores -de conformidad a la Orden ministerial de 21 de octubre de 1982-, ya fueran interinos o no, de profesores adjuntos, de becarios de reincorporación del Plan de Formación del Personal Investigador a fecha del 30 de septiembre de 1983 y quienes en esa misma fecha estuvieran contratados en alguna Universidad, o lo hubieran estado previamente, o hubieran disfrutado de una beca del Plan anteriormente citado y justificaran una estancia de un mínimo de dos años en alguna Universidad o centro de investigación en el extranjero.
- b) Debían poseer el título de doctor en fecha de 10 de julio de 1983.
- c) Debían acreditar 5 cursos académicos de docencia universitaria o investigación de manera previa a las pruebas.

Así, apareció en el BOE de 16 de febrero de 1984, la Orden de 7 de febrero de 1984 por la que se convocan y establecen las condiciones de realización de las pruebas de idoneidad previstas en la LORU para el acceso a las categorías de Profesor titular de Universidad y de Profesor titular de Escuela Universitaria. Según datos oficiales el colectivo potencialmente afectado estaba formado por 30.000 profesores denominados

“no numerarios” o PNN, que representaban el 70% del profesorado universitario, pero, no se acogieron o realizaron las pruebas ni el 30%¹⁷.

Se debía solicitar la Dirección General de enseñanza la participación o inclusión en las pruebas en un plazo máximo de 20 días hábiles desde la publicación de la presente Orden ministerial (art. 2.1) y solo se podían presentar en un área de conocimiento (art. 2.3).

Los requisitos generales establecidos en el art. 3.1 de la Orden ministerial para presentarse a las pruebas reproducen lo establecido en la LORU, añadiendo, entre otros, ser español, tener entre 18 y 70 años, no haber sido separado de la función pública por motivos disciplinarios o no padecer enfermedad que impidiese la realización de las funciones de profesor/a. Por su parte, los requisitos específicos del art. 3.2 establecían la necesidad de acreditar con una memoria explicativa los trabajos docentes y de investigación llevados a cabo en una Universidad o Centro de investigación extranjero en los casos de que la persona solicitante se encontrara en estos en fecha de 21 de septiembre de 1983 -siempre que hubiera desempeñado la función de interino o contratado previamente-, y si hubiera realizado una estancia de dos años en un centro extranjero en el mismo sentido que en el anterior supuesto, pero, que a fecha de 30 de septiembre estuviera contratado por una Universidad española, lo hubiera estado o hubiese disfrutado de una beca de reincorporación del Plan de Formación del Personal Investigador.

Los arts. 7 y 8 de la Orden ministerial regulaban la composición de las comisiones para el profesorado titular, un total 7 miembros, 4 catedráticos y 3 titulares.

Los arts. 13-20 de la Orden ministerial regulaban lo que se denominaban “celebración de las pruebas”, que en realidad no eran presenciales, sino que se basaban en la presentación de documentación por la persona solicitante consistente en: currículum vitae, certificados que acreditaran lo consignado en el currículum, programa de un curso o de una asignatura del área de conocimiento al que se presentara la persona candidata y memoria explicativa de ellos criterios científicos y metodológicos que justificaran el programa previo, así como los aspectos pedagógicos y de investigación futuros que tuviera previsto la persona candidata. Asimismo, se establecía que la persona que ejerciera el cargo de Rector en la Universidad de la persona candidata debía emitir un informe de esta, recogiendo la capacidad docente e investigadora y el rendimiento académico correspondiente (art. 14).

¹⁷ Datos reproducidos en el interesante estudio de: CARRERAS, JOSEP, “Evaluación de la calidad docente y promoción del profesorado (IV). Legislación universitaria española (b): de la Ley de reforma universitaria (1983) a la Ley Orgánica de universidades (2002). (1ª parte)”, *Educación Médica*, vol. 7 núm. 1, enero marzo 2004, https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132004000100003.

Los criterios de idoneidad para analizar las solicitudes debían establecer la valoración de la capacidad docente, investigadora e historial académico debían ser fijados por las propias comisiones, una vez constituidas (art. 16). Con carácter general, la Orden ministerial establecía que el orden de prioridad debía ser el siguiente: 1º) trabajos y actividades de investigación; 2º) actividades docentes; 3º) títulos, diplomas y otras certificaciones académicas; 4º) antigüedad investigadora y docente, así como el régimen de dedicación. En todos estos elementos se tendría en cuenta el informe realizado por la persona que ejerciera el cargo de Rector. Pero, como puede comprobarse existía una amplia libertad por parte de las comisiones para establecer los criterios de selección. Solo en caso de que existiesen dudas sobre los méritos alegados por una o varias de las personas candidatas, una vez realizada la valoración de todas ellas, se podía citar a la persona en cuestión, para en una entrevista personal e individual de un máximo de 3 horas discutir sobre su currículum (art. 16.4).

Las llamadas pruebas de idoneidad para ser profesores titulares fueron superadas por un 63% aproximadamente de los candidatos admitidos, pero las quejas fundamentales al sistema se basaron en la falta de transparencia y claridad de los criterios de selección y evaluación. Pero, hoy en día, las numerosas herramientas de evaluación a las que se han sometido ya los profesores -acreditaciones de investigación y docencia- impediría cometer los mismos errores que se cometieron entonces.

Salvo error u omisión por nuestra parte, a pesar de que el problema de los PNN no se solucionó, no hubo judicialización con respecto al acceso a la función pública, en concreto a la categoría de profesor/a titular, por parte de profesores contratados en régimen laboral. Además, en el ámbito de la Universidad de Barcelona destacaron los criterios claros y transparentes en los procesos de transformación, destacándose como no solo se crearon plazas de promoción a la categoría de profesor/a funcionario en base a criterios de calidad de la docencia y de la investigación, sino, también, exclusivamente por méritos docentes¹⁸.

En otro orden de cosas, resulta ilustrativa la STC 31/2006, plenamente aplicable al caso que nos ocupa, sobre la transformación o acceso a la función pública por parte del profesorado contratado laboral en las Universidades públicas en el País Vasco. Se trataba de un recurso de inconstitucionalidad presentado contra el art. 10 de la Ley del País Vasco 16/1997, de 7 de noviembre que introducía el apartado núm. 3 en la DA 2ª de la Ley 6/1989, de 6 julio de la Función Pública Vasca. El precepto que se impugnaba permitía un régimen excepcional para que el profesorado laboral contratado en régimen

¹⁸ Entre otros, pueden consultarse, los siguientes documentos: 12ª Convocatòria de places de professorat. Universitat de Barcelona. Junta de Govern, Núm 87 (28-X-1993), pp. 15-25; y 14ª Convocatoria de places de professorat: bases, normativa i calendari. Universitat de Barcelona. Junta de Govern. Documento Interno.

de interinidad pudiera acceder tras un proceso de selección a la categoría de profesorado titular. El Tribunal Constitucional afirmaba que era un régimen excepcional, limitado a un periodo concreto de tiempo que favorecía el ingreso a la función pública de aquellos profesores que hubieran desarrollado previamente la función docente tras un proceso de selección -como el que los profesores agregados han superado- y que, por tanto, no vulneraba ni el acceso a la función pública en los términos del art. 23.2 de la Constitución, ni los principios de igualdad, mérito y capacidad del art. 103.3 de la Constitución.

Tal previsión normativa tenía una finalidad constitucionalmente legítima, por lo que, podemos concluir que cualquier previsión semejante en la normativa estatal o catalana también, por analogía, tendría dicha legitimidad constitucional si favoreciera el acceso a la categoría de profesorado titular a quienes hubiesen desarrollado previamente funciones equivalentes y equiparables en el ámbito de la investigación y la docencia en una Universidad pública; incluso podría entenderse como el derecho de promoción de cualquier empleado público.

VI. LA POSIBILIDAD DE TRANSFORMACIÓN ACTUAL EN LAS UNIVERSIDADES CATALANAS

En 2017 se produjo la siguiente introducción en el Convenio PDI-laboral, a través de acuerdo entre los miembros de la comisión negociadora, a través de la Resolución TSF/272/2017, de 20 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión negociadora sobre la modificación del primer (y de momento, único) Convenio colectivo del personal docente e investigador de las universidades públicas catalanas. En dicho acuerdo, se incorpora el art. 14 bis), que indica literalmente que:

“Artículo 14 bis Promoción interna

1. Las universidades pueden convocar concursos de promoción interna para su profesorado agregado permanente. Si el marco legal lo permite, se podrá plantear la promoción para el caso de otras figuras de PDI-L.

2. La selección se hará mediante concurso entre el PDI-L de la universidad convocante que cumpla los requisitos exigidos para la categoría objeto del concurso y tenga una antigüedad de un mínimo de dos años de servicio en la misma universidad.

3. Los méritos y los criterios de evaluación serán establecidos por cada universidad previa negociación con los representantes de PDI-L”.

Pues bien, del análisis de dicho precepto, se extraen las siguientes conclusiones jurídicas:

a) Permitiría el paso de profesores y profesoras agregados a la categoría de titular, siempre que exista ese deseo por parte del profesorado, sin ser una obligación, pero dentro del derecho constitucional a la promoción dentro del trabajo que todas las personas como ciudadanos e independientemente del territorio donde residamos poseemos (art. 35 CE).

b) Se trata de una promoción interna, esto es, accesible solo para las personas que se encuentran en la categoría de profesorado agregado permanente dentro de cada área, de cada Facultad, de las Universidades públicas catalanas, sin permitirse que pueda participar ninguna persona externa a la misma. El requisito fundamental y único para la participación es la antigüedad en la Universidad de dos años; un criterio totalmente objetivo, de conformidad a la doctrina del Tribunal Supremo, que impediría la subjetividad en las plazas que la Universidad saque a concurso para una u otra Facultad.

No hay discriminación si en la forma de acceso todos y cada uno de los principios que se establezcan responden a motivos objetivos, justificados y proporcionados.

En el ámbito de las Universidades públicas no está de más recordar que el profesorado funcionario debe ascender, por el momento, al 51%, cuestión que ha sido evidenciada recientemente que no se cumple, por lo que, para lograr el objetivo justificado y necesario de promoción del profesorado, y cumplir la normativa establecida, no puede de ninguna manera considerarse discriminatoria la transformación de plazas; e, incluso, se ajusta a la doctrina ya reproducida del TC en STC 31/2006.

c) Forma de acceso. La promoción a la que hace referencia el artículo traspuesto se deberá realizar a través de concurso. La norma no explicita qué tipo de concurso se debe realizar en el seno de la Universidad, entre otras cosas, porque implicaría una vulneración del principio constitucional de autonomía universitaria. La simple mención de “concurso” da opción a las Universidades públicas catalanas a que, para lograr la promoción descrita, realice un concurso exclusivamente de méritos, atendiendo a que el profesorado agregado permanente ya ha realizado un concurso público, concurso mixto (méritos y

oposición), y, con carácter previo, en su mayoría, también un concurso para el acceso a otras plazas, como, por ejemplo, la de profesorado lector.

De conformidad con el propio Convenio PDI laboral, la determinación de los méritos de acceso a dicha promoción, deberán ser fijados de común acuerdo por cada Universidad con el Comité de empresa.

Se refleja así, el espíritu consensuado del Convenio colectivo de continuar con el diálogo social en el seno de la Universidad, lo que es reflejo claro y directo del objetivo común de la Unión Europea, reflejado en los arts. 151 a 156 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Como es sabido, el diálogo en el ámbito de la Unión y más allá, es objetivo para la mejora de la gobernanza de cualquier institución pública o privada, permitiendo la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones y su aplicación; la Universidad de Barcelona no puede ni debe alejarse de este principio y del marco europeo.

VII. REFLEXIONES FINALES

La aparición de la LOU no supuso el fin de la endogamia universitaria generada por la LORU, sino al contrario una continuidad de esta. Según los Datos y cifras del Sistema Universitario Español en su última versión, el porcentaje de profesorado que trabaja en la misma universidad donde leyó la tesis doctoral es del 73.6%, y, además, el 87.5% en la misma Comunidad Autónoma donde se encontraba la Universidad en la que se doctoraron. Tampoco esa endogamia ha desaparecido o disminuido radicalmente en las Universidades catalanas con el sistema de laboralización de su profesorado permanente, ni parece tendente a disminuir con el actual Proyecto LOSU.

El sistema universitario catalán actual está generando de facto, como se ha podido comprobar, desigualdades no solo comparativamente con el resto de CCAA, sino, incluso dentro de la misma, por la convivencia de dos sistemas que no acaban de ser equivalentes. Desigualdades que se reflejan tanto en normativa nacional como autonómica y que pueden constituir discriminaciones, entre otras, al perpetuar los roles de género, dificultando el acceso de las mujeres a los cargos universitarios.

La progresiva sustitución del esquema funcional en el profesorado por la contratación laboral no puede suponer una merma de derechos para los contratados laborales, en nuestro caso, agregados, si no se permite paulatinamente el acceso a los mismos derechos que el personal funcionariado, por cuanto, aunque este sea cada vez más reducido en algunas Universidades (como hemos visto, no se alcanza el 51 % actual en el cómputo global) no se tiende a su desaparición.

La contención presupuestaria -que ha sido uno de los argumentos más esgrimidos dentro y fuera del sistema universitario catalán- para no convocar plazas de profesorado titular no es un elemento objetivo que justifique un trato diferenciado, como se ha reiterado en la jurisprudencia europea, por ejemplo, en el Auto del TJUE de 9 febrero 2017, C-443/16.

Muchas de las desigualdades analizadas provienen de la normativa estatal; es, por tanto, que el Proyecto LOSU no puede dejar pasar la oportunidad de modificar aquellos aspectos tan dañinos para el profesorado contratado en las Universidades públicas catalanas, entre ellos, introduciendo:

- La equiparación real de figuras laborales y funcionariales en derechos cuando se realice el mismo trabajo o equivalente.
- La posibilidad de acceso a los contratados laborales equivalentes a los cargos de poder en los rectorados.
- La reciprocidad real entre las diferentes agencias de acreditación en todo el territorio, atendiendo a las disparidades regionales de nuestro territorio.
- La posibilitación a las CCAA de creación de sistemas de promoción de profesorado contratado a profesorado funcional equivalente dentro de las Universidades públicas.

Por otra parte, el Gobierno de la Generalitat también debe aprovechar la oportunidad de revisión del modelo universitario a través de Proyecto LOSU para corregir un modelo que implica desigualdad como hemos podido comprobar, para impulsar todo aquello que supone un obstáculo y un estancamiento de su profesorado en pro de una situación comparable con la del resto de Universidades públicas del territorio del Estado español. Dentro de sus competencias, también puede, entre otras:

- Fomentar la equiparación en derechos y no solo en obligaciones del profesorado agregado con respecto al profesorado titular que, en ocasiones, pueden generar discriminaciones prohibidas por nuestro ordenamiento.
- Promover la creación de un sistema de tránsito a la posición funcional del profesorado contratado equivalente; no solo por cuanto sería necesario para cumplir la ratio del 51% actual, sino por cuanto el envejecimiento de su profesorado funcionario no puede suponer un porcentaje de incumplimiento todavía más bajo, que perpetúa los roles de género en la Universidad.
- La negociación de un nuevo Convenio colectivo del PDI-laboral de las

Universidades públicas catalanas que responda a lo indicado previamente, y donde se actualicen los derechos al mismo nivel de exigencia que las obligaciones que se imponen al profesorado contratado en la figura de agregado/a.

La autonomía del modelo universitario catalán no puede implicar la desigualdad, tanto dentro como fuera de Cataluña. La flexibilidad de un sistema universitario que tiende a la laboralización de su profesorado permanente es más ficticia que real; los concursos de acceso público y las contrataciones se demoran el mismo tiempo que las convocatorias de una plaza de profesorado titular. La salvedad es que, las extinciones contractuales del personal laboral pueden realizarse dentro de la Administración pública a través del despido colectivo, pero ¿es eso flexibilidad o precariedad encubierta en la Universidad pública?