

Revista RUED@

Universidad, Ética y Derechos

Condiciones del defensor universitario
Ángel Gabilondo Pujol

Hacia la e-Universidad del siglo XXI:
el impacto de la digitalización en la formación superior
M^a Paz Prendes Espinosa

Atención a las personas con problemas de salud mental en la comunidad
universitaria. Bases para una estrategia coordinada
Juan José Vera-Martínez

Precariedad estructural de la Universidad,
acoso y explotación de jóvenes investigadores
Ermengol Gassiot Ballbè

La evolución de la figura del defensor universitario
y su plasmación en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario
Vicent Josep Sorrentí Costa

Conferencia Estatal
de Defensores Universitarios

Revista **RUED@**

Universidad, Ética y Derechos

Directora

Milagros Alario Trigueros

Presidenta de la CEDU. Defensora de la Universidad de Valladolid

Editores

Enrique Delgado Huertos

Adjunto a la Defensoría. Universidad de Valladolid

Milagros Alario Trigueros

Defensora de la Universidad de Valladolid

Consejo editorial

Adela Serra Rodríguez. Universitat de València

Ana D. Tarrío Tobar. Universidade da Coruña

Francisco Baena Villodres. Universidad de Jaén

Juan José Vera Martínez. Universidad de Murcia

Juan Sebastián Fernández Prados. Universidad de Almería

Lluís Caballol i Angelats. Universitat de Barcelona

María Del Carmen López Martín. Universidad Loyola Andalucía

Milagros Alario Trigueros. Universidad de Valladolid

Rafael V. Orden Jiménez. Universidad Complutense de Madrid

Santiago Salamanca Miño. Universidad de Extremadura

Ángel Rodríguez Sevillano. Universidad Politécnica de Madrid

Contacto

Milagros Alario Trigueros

Enrique Delgado Huertos

Universidad de Valladolid

defensora.comunidad@uva.es

defensor.profesorado@uva.es

Edita

Conferencia Estatal De Defensores Universitarios

ISSN: 2530-030X

Nº 7 - 2022

Índice

1. Presentación , <i>Milagros Alario Trigueros</i>	5
2. Artículos	7
Condiciones del defensor universitario <i>Ángel Gabilondo Pujol</i>	7
Hacia la e-Universidad del siglo XXI: el impacto de la digitalización en la formación superior <i>M^a Paz Prendes Espinosa</i>	15
Atención a las personas con problemas de salud mental en la comunidad universitaria. Bases para una estrategia coordinada <i>Juan José Vera-Martínez</i>	37
Precariedad estructural de la Universidad, acoso y explotación de jóvenes investigadores <i>Ermengol Gassiot Ballbè</i>	67
La evolución de la figura del defensor universitario y su plasmación en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario <i>Vicent Josep Sorrentí Costa</i>	81
3. Sobre los colaboradores/as	88

Precariedad estructural de la Universidad, acoso y explotación de jóvenes investigadores

Structural precarity of universities, workplace harassment and exploitation of young researchers

Ermengol Gassiot Ballbè

Profesor Agregado del Departamento de Prehistoria. UAB

Resumen

Recientemente diversas denuncias han relatado situaciones de acoso laboral en universidades españolas. En este artículo se analiza el contexto en el que estas presuntas situaciones de acoso suceden. También expone algunas de las formas que adquiere el acoso laboral en la academia. Universidades y centros de investigación con escasos recursos, jerarquías muy marcadas y basadas en méritos individuales facilitan la existencia de prácticas de explotación de las figuras más precarias. Por el contrario, las medidas para prevenir el acoso laboral, en el caso de existir, tienen una incidencia muy limitada.

Palabras clave: universidad, precariedad laboral, acoso laboral, personal docente e investigador

Abstract

Recently, several complaints have reported situations of harassment at work in Spanish universities. This article analyses the context in which these alleged harassment situations occur. It also exposes some of the forms that bullying takes in academia. Universities and research centres with scarce resources, very marked hierarchies based on individual merit facilitate the existence of practices of exploitation of the most precarious figures. On the other hand, measures to prevent harassment at work, if they exist at all, have a very limited impact.

Key words: University, precarious work, workplace harassment, teaching and research staff

Sumario: Introducción. El acoso laboral. La situación de las universidades, ¿un cóctel perfecto para el acoso laboral? Indefensión, precariedad y acoso laboral en el personal docente e investigador de las universidades. A modo de breve conclusión.

Summary: Introduction. Workplace harassment. The situation of the universities, a perfect cocktail for mobbing? Defenselessness, precariousness and mobbing in university teaching and research staff. As a brief conclusion.

Introducción

En un laberinto de espejos, las apariencias desdibujan la realidad y generan confusión hasta el extremo de dificultar el discernir con claridad dónde se sitúa el límite entre la ilusión y la realidad. En nuestro día a día nos sumergimos habitualmente en este tipo de laberintos e, incluso, seguimos durante años caminos trazados por las ilusiones emanadas de cientos de espejos. En el ámbito financiero, por ejemplo, la estafa piramidal y posterior quiebra de Lehman Brothers, en 2008, hizo añicos una buena parte de los espejos que habían hinchado las transacciones en los mercados financieros de medio mundo. Una aguja perforó una burbuja y la ilusión de miles de millones de dólares y euros se esfumaron como pompas de jabón en Estados Unidos y Europa. En una sociedad donde el relato aspira a condicionar incluso la realidad misma no es extraño que el ilusionismo pueda apropiarse de aspectos insospechados de la vida colectiva yendo, muchas veces, incluso más allá de nuestra propia consciencia sobre ello. El mundo de la universidad no escapa a esta realidad.

Uno de los relatos más extendidos socialmente sobre la educación y la ciencia presenta las universidades como torres de marfil relativamente aisladas y protegidas del bullicio que impera en el día a día de la sociedad. Esta ilusión se construye por una parte sobre una especie de sentido común positivista donde la ciencia y los centros formadores/as de científicos se mantienen limpios de todas las contradicciones y miserias del presente. Por otra parte, contribuye también a esta visión la imagen un tanto utópica de las universidades como espacios de reflexión y crítica frente a regímenes totalitarios. En este sentido, en nuestro país pervive todavía en determinados sectores sociales un imaginario popular donde las y los universitarios actuaron de punta de lanza contra la dictadura, muy por encima (en este rol) que los movimientos vecinales y sindicales.

A la larga, todas las apariencias no resisten el baño de la realidad. La visión idealizada de las universidades tampoco escapa a ello. En los últimos años han ido aflorando a la opinión pública numerosas noticias de distinto tipo que retan esta imagen. Por una parte, han empezado a aflorar casos en que la conflictividad social dentro de las universidades, en la forma de luchas estudiantiles y sindicales, ha terminado con expulsiones, denuncias y juicios con elevadas peticiones de penas de prisión promovidas por estas mismas instituciones. El caso más paradigmático sea, quizás, el de los y las 27 encausadas por diversas movilizaciones en la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), a las que se piden todavía hoy penas de más de 11 años de cárcel a cada una.

Otro aspecto que ha erosionado la imagen inmaculada de las universidades son las informaciones que han ido trascendiendo de las condiciones laborales de una parte de su profesorado. Periódicamente medios de comunicación de diversa índole exponen historias de investigadores/as y docentes, en general jóvenes y con una alta formación, que malviven con ingresos muy por debajo del salario mediano y con una tasa de precariedad laboral y vital de escándalo. Hoy en día la imagen del profesor/a asociado/a de universidad como alguien con problemas para llegar a fin de mes está cada vez más asimilada socialmente, en una especie de actualización en el s. XXI de aquello de *“pasar más hambre que un maestro de escuela”*.

La otra cara de la moneda tampoco deja especialmente bien parada la idealización de las universidades. De forma paralela a la eclosión de nuevas universidades y titulaciones, especialmente de posgrado, hemos ido conociendo ejemplos, en el mejor de los casos poco decorosos, de la concesión de títulos a personajes públicos del ámbito político o empresarial. Ejemplos hay unos cuantos, algunos de hace casi 30 años como la concesión del doc-

torado honoris causa al banquero Mario Conde en la Universidad Complutense de Madrid (UCM) o, el bastante más reciente título de máster de la expresidenta Cristina Cifuentes por la Universidad Rey Juan Carlos (URJC). La existencia de cátedras y campus universitarios vinculados a grandes corporaciones, como las adscritas a la Red de cátedras del Banco Santander, a la Red de cátedras de transición energética de Repsol o las promovidas por la farmacéutica Novartis en numerosas universidades españolas, entre otras, ponen también en jaque la idea de la independencia de la investigación y docencia en el sistema universitario español, al menos en ciertos ámbitos.

En este contexto, se ha abierto otra ventana que muestra una realidad poco conocida pero presente en las universidades del estado español. Recientemente se han hecho públicas diversas denuncias de situaciones de acoso de distinta índole: sexual, laboral, etc. Algunas de estas denuncias han llegado a los tribunales con suerte diversa (El País, 2020; ElDiario.es, 2022). En otras se han conocido gracias a campañas de sensibilización de colectivos de solidaridad con las víctimas, como por ejemplo la denuncia contra un profesor de la facultad de Veterinaria de la UAB por parte del colectivo @VetEncobreix (VetEncubre) de mayo de 2021.

En este artículo pretendo reflexionar entorno a uno de los tipos de acoso en el ámbito universitario, concretamente el acoso laboral. Si bien es cierto que desgraciadamente esta práctica está ampliamente extendida en el mundo laboral, también lo es el hecho de que en general las universidades reaccionan de forma lenta y limitada a las denuncias. Esto seguramente es el resultado de muchos factores. Algunos de ellos tienen que ver directamente con las circunstancias que atraviesan las universidades, la estructura de sus plantillas y los estímulos y exigencias de productividad a las que están sometidas. Todo ello contribuye a formar un cóctel explosivo.

1. El acoso laboral

El acoso o *mobbing* laboral es un comportamiento o conducta abusiva dirigida a degradar psicológicamente a la persona trabajadora, minándole la autoestima y la moral mediante un hostigamiento y una situación de violencia psicológica continuada. Esta violencia, que llega a producir una lesión de su dignidad y de su integridad, persigue con ello alcanzar unos objetivos específicos que pueden ser diversos: promover la salida de la víctima de su puesto de trabajo, imponerle tareas y ritmos de trabajo, doblegar su voluntad, etc. También se considera acoso cuando se produce una conducta discriminatoria que daña su dignidad y crea un entorno de trabajo hostil, humillante, ofensivo e intimidatorio. El acoso laboral puede causar graves problemas psicológicos, incluso llegando a desarrollarse enfermedades como la depresión, la ansiedad, o el estrés y a afectar gravemente al trabajador/a, tanto en su rendimiento en el trabajo como en su vida personal.

Si bien las consecuencias del acoso o del *mobbing* laboral sobre quien lo sufre son claras y en cierta forma inequívocas de discernir, las formas y características de las conductas que lo generan son variables y a menudo difíciles de identificar, especialmente en sus fases iniciales. Ello responde al hecho que los entornos laborales donde se llevan a cabo y las relaciones entre quien lo practica y quien lo padece son muy diversos, así como también a que a menudo inician de forma sutil que va acentuándose con el transcurso del tiempo. En la medida en que las conductas de acoso o *mobbing* laboral son sistemáticas y tienen una recurrencia temporal, pueden ir evolucionando en las formas a medida que transcurre un período desde su inicio.

En algunas ocasiones el acoso laboral puede darse entre compañeros/as con un mismo nivel en la empresa y estar motivado por problemas personales, por algún tipo de enemistad o envidia, discriminación (sexual, ideológica, racial), etc. No obstante, en la gran mayoría de casos existe amparada por algún tipo de relación de poder en el que la persona que lo padece ocupa una posición subordinada. En estos contextos el acoso laboral persigue la consecución de un fin muy concreto, ya sea forzar la baja de la persona que lo sufre u obligarla a llevar a cabo determinadas tareas más allá de sus obligaciones laborales. En el marco de estas relaciones jerárquicas en algunas ocasiones la frontera entre el acoso laboral y el acoso sexual se diluye: el segundo puede expresarse también bajo la forma del primero.

Cada situación de acoso se manifiesta de una forma específica, en gran medida fruto de la diversidad formal de los entornos laborales. Cada empresa, cada centro de trabajo tiene sus particularidades: unas jornadas determinadas, unos sistemas de organización determinados con unas personas concretas, unos códigos de comunicación propios, etc. Sin embargo, bajo la aparente diversidad, es posible identificar unos patrones subyacentes en las diferentes prácticas de acoso laboral. Éstas son, a grandes rasgos, las siguientes:

- Promover la separación y el aislamiento con el resto de los compañeros y compañeras, ya sea directamente de forma física (por ejemplo, enviado a la persona a trabajar a un lugar separado) o entorpeciendo sus comunicaciones. En este sentido, también cabe incluir el trato diferenciado y discriminatorio con el resto de trabajadores/as.
- Vaciar de carga laboral a la persona víctima del acoso, manteniéndola ociosa de forma sostenida en el tiempo mientras el resto de los compañeros/as no experimentan esta situación, o asignarle trabajos degradantes o de inferior categoría.
- Inversamente, asignar a una persona de forma sistemática una sobrecarga de trabajo también puede ser parte de un proceso de acoso.
- La ausencia de respuestas, por parte de su superior, a las peticiones de la trabajadora, así como también la negativa reiterada a las mismas.
- El cuestionamiento sistemático de la actividad realizada por el trabajador/a y de su validez, así como otras formas de desprestigio profesional incluidas los insultos, ofensas verbales, amenazas, intimidaciones más o menos implícitas.
- Los ataques a la vida privada del trabajador o trabajadora.

Aunque no hay datos de conjunto, en los últimos años las denuncias de acoso laboral en las universidades parecen estar experimentando un incremento acusado. La gente familiarizada desde hace tiempo con el funcionamiento interno de las universidades, especialmente en el ámbito laboral, posiblemente conoce algún que otro caso de presunto acoso laboral. En el ámbito formal las propias universidades tienen organismos colegiados para gestionar este tipo de situaciones, generalmente con la participación de la representación legal de los trabajadores tanto de administración y servicios como docente e investigador. También a la luz de los desarrollos legislativos vigentes se han implementado protocolos contra diversos los tipos de acoso, tanto el sexual como el laboral. Sin embargo, y a pesar de estas medidas formales, las denuncias por acoso aumentan y, lo que es más preocupante, muchas veces no encuentran una resolución satisfactoria para las personas denunciadas en el seno de la propia universidad

2. La situación de las universidades, ¿un cóctel perfecto para el acoso?

Los factores que inciden en el actual auge de denuncias de acoso en las universidades españolas son bastantes y variados. Uno de ellos, sin duda, es la mayor sensibilización sobre los abusos de poder, las relaciones tóxicas y las diferentes formas de acoso que ha promovido el feminismo en la sociedad y, en especial, dentro de la llamada generación “*milenial*”. Es obvio que en gran parte esta sensibilización afecta a la variante sexual del acoso, los abusos de poder y otras formas de agresión. Una de sus expresiones paradigmáticas ha sido las denuncias amparadas en el “*me too*” y en sus múltiples versiones, algunas de las cuales se han llevado a cabo en centros académicos y de investigación. Esta toma de consciencia, no obstante, ha ido más allá de las agresiones de tipo sexual y señala como inaceptables una serie de conductas y relaciones desiguales y de poder. A lo largo de mi militancia sindical en la UAB he podido apreciar un incremento de las denuncias por acoso en los últimos años; denuncias que, en la mayoría de los casos, las protagonizan el sector de menor edad de las trabajadoras y trabajadores de la universidad. Es evidente que este rol activo en denunciar presuntas situaciones de acoso tiene que ver con la mayor sensibilización de los y las jóvenes. Pero también es destacable que, por norma, las personas que denuncian acoso proceden de las categorías de “menor rango” dentro de la estructura de las universidades, unas estructuras que en las últimas décadas han evolucionado de forma evidente hacia una mayor jerarquización.

En síntesis, el aumento de las denuncias de acoso en ámbitos universitarios puede relacionarse en parte con la mayor conciencia social que facilita identificar y rechazar este tipo de conductas. En este sentido, podría achacarse a factores externos a las universidades. No obstante, dejar el análisis en este punto supone zanjar en falso esta cuestión. Que en el ámbito laboral las personas denunciadas mayormente sean las que ocupan posiciones más precarias señala, también, la existencia de factores que propician o, como mínimo, facilitan la concurrencia de conductas abusivas que pueden generar acoso. Que las víctimas denuncien más no excluye el hecho que estas prácticas se den y que alguien las lleve a cabo en cierta medida porque siente que tiene el poder para hacerlo. El poder y, muchas veces en su cabeza, también la lógica. Echemos un vistazo a estos factores.

2.1. Universidades estructuralmente precarias

La inversión pública en España en educación se sitúa por debajo de la media de los países de la OCDE. Este patrón se repite también en la educación superior. Según datos de la OCDE (2022a), la inversión pública en educación superior en 2019 en España alcanzó poco menos del 0,84% del PIB (Figura 1). Esta cifra es claramente inferior al 0,93% de media del conjunto de la OCDE y situaba a España en el puesto 22 de los 39 países auditados por este organismo. La inversión por estudiante universitario sigue una pauta similar. En 2019 en el Estado español se invirtieron, de promedio, unos 14.240 € por estudiante universitario, mientras que en el conjunto de la OCDE esta cifra llegaba a los 17.560 €, un 23% más (Figura 2). Aunque ciertamente las cifras españolas en este campo son superiores a las de Portugal, son claramente inferiores a las de Francia donde en el mismo año se dedicó algo más del 1,11% del PIB y 18.136 € por estudiante universitario.

Esta precariedad se da también en el ámbito de la investigación. En 2019 la inversión pública y privada en I+D+I en España rondó el 1,25% del PIB, mientras que en los países

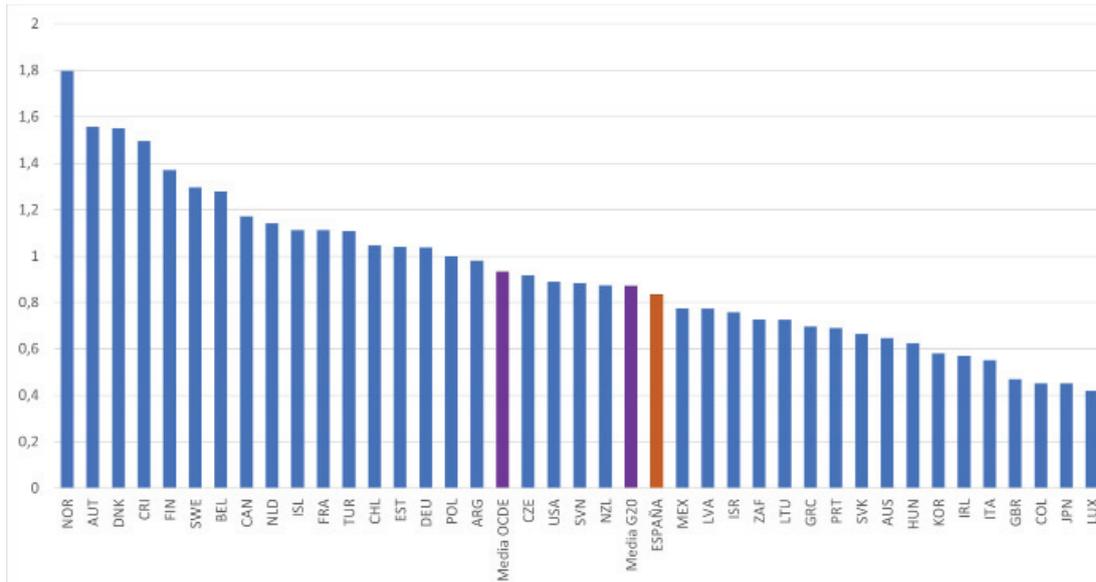


Figura 1. Gasto público en educación superior en 2019 en los países miembros de la OCDE

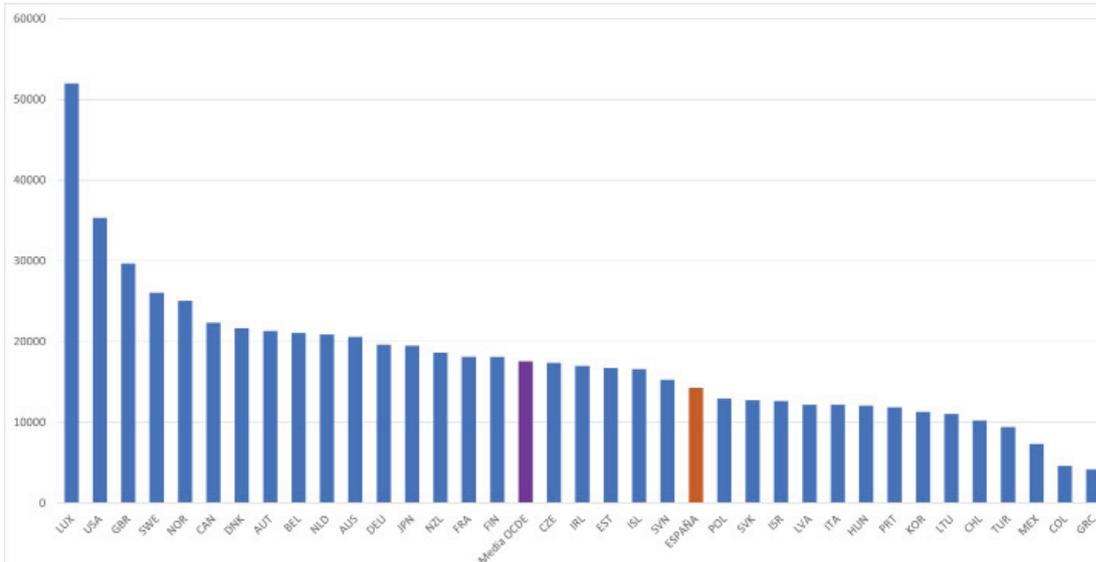


Figura 2. Inversión pública por estudiante de universidad en los países de la OCDE en 2019

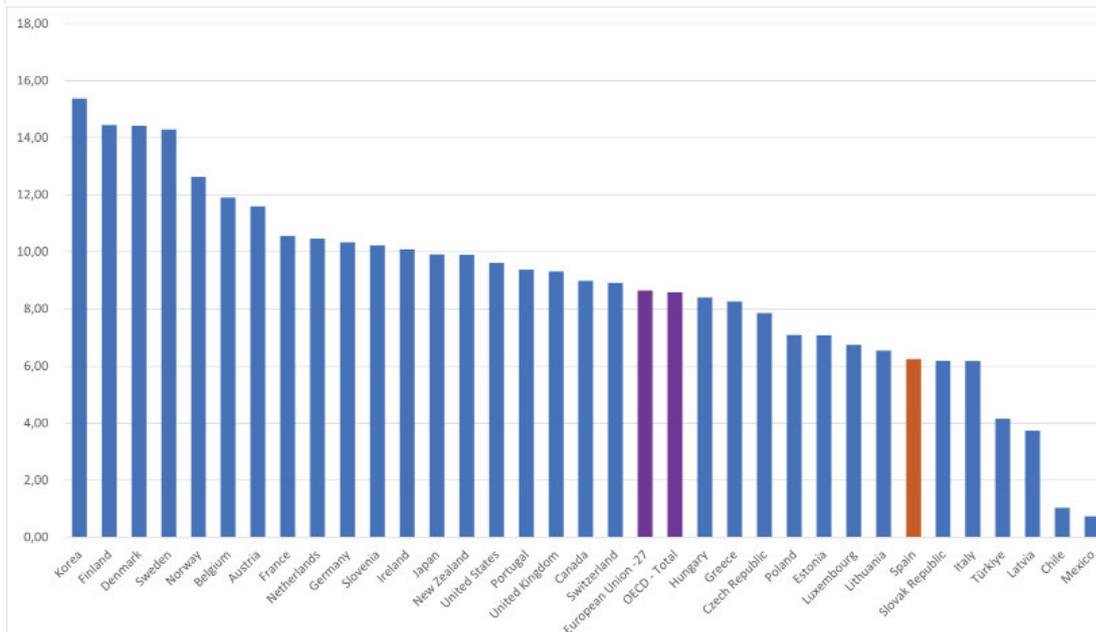


Figura 3. Número de investigadores/as por cada 1.000 asalariados/as en 2019 en los países de la OCDE

Fuentes: Figuras 1 y 2: OCDE, 2022a; Figura 3: OCDE, 2022b.

de la OCDE se situó en el 2,52%, algo por encima del 2,11% de inversión sobre el PIB en el conjunto de la UE. Las universidades del Estado español gestionaron poco más de una cuarta parte de este gasto en I+D+I que, en términos generales, equivalió al 0,33% del PIB (OCDE, 2022b). Nuevamente esta cifra se situó por debajo de las medias de la UE (0,46%) y la OCDE (0,33%). Otro indicador en el que España ocupa posiciones de cola es en la cifra de investigadores/as: 6,25 (en ámbitos públicos y privados) por cada mil asalariados, por debajo de los 8,6 tanto en la UE como en la OCDE (Figura 3).

Estas cifras ilustran que, más allá de las retóricas de los diferentes gobiernos, las universidades sobreviven bajo una precariedad que, en la medida en que se repite año tras año, es estructural. En el día a día en el ámbito de la investigación esta precariedad se plasma en un abanico diverso de situaciones. Muchos proyectos e infraestructuras de investigación arrastran una infra financiación sistémica, especialmente evidente cuando se compara con otros países cercanos. Esta limitación de recursos se traduce muchas veces en una escasez de personal propio, tanto científico como de técnicos/as de apoyo a la investigación. Este escenario hace que en muchos casos los contratos de personal investigador en formación (las antiguas becas predoctorales), que en su mayoría proceden de convocatorias públicas de administraciones públicas, se presenten como una de las principales vías de provisión de nuevos efectivos a los equipos de investigación. Se trata de las ayudas para la contratación FPU y FPI del Ministerio de Universidades, de sus equivalentes en muchas comunidades autónomas (como, por ejemplo, los contratos FI/Joan Oró de la Generalitat de Catalunya) y figuras equivalentes propias de distintas universidades. En los últimos años el número de plazas vinculado a este tipo de contratos ha aumentado. En paralelo los contratos de profesores ayudantes no doctores prácticamente han desaparecido de las universidades españolas. En Catalunya, por ejemplo, los algo más de 450 contratos de este tipo del curso 2012/2013 habían desaparecido por completo en el curso 2016/2017 y en la actualidad este tipo de figura ya no se utiliza en ninguna de las universidades públicas catalanas (Corominas y Sacristán, 2022). Con esta desaparición, y al margen del profesorado asociado, la única vía de incorporación de personal no doctor al ámbito de la docencia e investigador de las universidades acaban siendo los contratos de investigador en formación (PIF).

Estos contratos son generalmente de un año de duración, pero pueden ser prorrogables hasta 3 o 4 años según el caso y se rigen por el Real Decreto 103/2019 del *Estatuto del personal investigador en formación*. Estas renovaciones dependen del informe del director de la tesis, así como de la comisión del programa correspondiente de doctorado. Su forma legal es la del contrato de obra y servicio y la “obra” que motiva el contrato es la realización de la tesis doctoral. En muchos casos en el contrato se especifica un título provisional de tesis o, a lo sumo, la línea de investigación en la que se inscribe esta tesis. Como actividad complementaria a la principal, y sobre el papel de forma voluntaria en muchos casos, las personas beneficiarias de estos contratos pueden realizar tareas docentes hasta un máximo de 60 horas, más o menos 6 créditos ECTS.

La realidad de este tipo de contratos y de las personas que los ocupan en las universidades es muchas veces distinta a su definición teórica. Si bien es cierto que proceden de antiguas becas predoctorales a las que sucesivas reformas legales han laboralizado, por norma en las universidades se sigue denominando becarios y becarias a las personas que trabajan con uno de estos contratos. Este hecho es indicativo de que muchas veces se les concibe más como estudiantes de doctorado que como trabajadores/as, práctica que a me-

nudo conlleva una cierta infantilización. En paralelo, el director de tesis ejerce un poder muy importante sobre la persona contratada. Por una parte, en la capacidad de influir, acotar y modelar la investigación que realiza, una actividad en parte propia de su rol como director de tesis y, a menudo, del proyecto de investigación en el que se inserta. Sin embargo, en el momento en el que la relación laboral se conceptualiza principalmente como una vinculación profesor/a-alumno/a, se establece una jerarquía académica, referencial y muchas veces también emocional que fácilmente puede acabar derivando en una relación de poder que escapa de los límites del ámbito laboral. Por otra parte, acaba ejerciendo un control directo e indirecto sobre la continuidad académica de la persona contratada.

En el plano concreto, la carestía en muchas líneas científicas de personal técnico de apoyo a la investigación acaba revirtiendo sobre los contratos de PIF, a los que se asignan un amplio abanico de tareas que van más allá de la realización de sus tesis doctorales. Muy a menudo estas tareas son técnicas y de servicio al resto de miembros del equipo. En otras ocasiones cubren necesidades docentes de los departamentos en los que se inscriben o sustituciones de su director/a sin que necesariamente se les reconozca oficialmente. Otras veces incluso llegan a participar activamente en la redacción de proyectos de investigador que asumirán como IP (investigador principal) otros miembros de su equipo, muy a menudo su director de tesis. En todos estos casos, este trabajo extra y no remunerado genera una tensión en el propio investigador/a predoctoral puesto que tiene que seguir cubriendo el desarrollo de su tesis doctoral, para el que tienen el tiempo limitado de realización del contrato. Muchas veces también el/la propia PIF tiene muy pocas opciones para decidir libremente si quiere asumir este tipo de tareas. Por una parte, a menudo existe la noción de que su realización capitaliza su proceso de formación como investigador/a. Por la otra, también muchas veces siente que una negativa le puede restar puntos para su futura continuidad en el mundo de la investigación, una permanencia que en gran medida depende de su director de tesis. Como veremos, la relación director/a – PIF prefigura un marco que puede ser propicio para el desarrollo de situaciones de acoso laboral.

2.2. Competición, carreras académicas y jerarquías

Las carreras académicas sobre el papel se rigen en gran medida por la meritocracia. Bajo este principio, el mérito es lo que permite a una determinada persona consolidarse en el ámbito académico y ascender de posición. Es decir, y en el esquema tradicional de las universidades españolas, llegar a ser profesor/a titular de universidad y progresar posteriormente a catedrático/a de universidad, a miembro/a de distintas comisiones científicas, evaluadoras, etc. (en el CSIC, lo equivalente es: investigador/a científico/a, científico/a titular y profesor/a de investigación). Otra característica de este sistema es que la promoción y la conquista de jerarquías se basa en la valoración de la capacidad individual y no del trabajo de equipo, por mucho que ésta generalmente dependa de aquel. En la actualidad, el cómputo de méritos se basa en un más que discutible sistema de evaluación o “acreditación” donde se priman los trabajos cortos publicados en un grupo selecto de revistas y editoriales más que en monografías de largo alcance y trayectorias colectivas¹. La meritocracia conlleva también una estricta promoción del espíritu competitivo. De hecho, el propio término de “carrera

¹ A modo de anécdota, hace unos años a un vicerrector de personal académico de mi universidad, en una negociación sindical le planteé que, con su política de contratación seguidista a ultranza de los criterios de acreditación de méritos en Catalunya, Darwin se hubiera quedado en la calle, expulsado de la carrera académica. “Y Einstein también”, fue su respuesta.

académica” refleja de forma no tan implícita la noción de pugna. Esta dinámica de competencia individual como mecanismo de supervivencia en el mundo académico y de la investigación genera una terrible paradoja. La investigación científica actual exige la cooperación. Un investigador/a individual requiere de un equipo de la misma forma que una rama científica avanza mediante la coexistencia y el intercambio entre numerosos equipos de investigación. La promoción individual dentro de esta dinámica requiere inevitablemente de la imposición de jerarquías. Aunque no abordo en profundidad la necesidad de las desigualdades y jerarquías en el modelo de meritocracia actual en este trabajo, este aspecto es central en la existencia de abuso y acoso laboral en las universidades.

En el ámbito docente e investigador las universidades españolas presentan unas cuotas de precariedad muy superior al de muchas empresas privadas y al de otras administraciones. En el curso 2020/2021 únicamente el 51,27% del personal docente e investigador (PDI) era permanente; es decir, era funcionario o tenía un contrato laboral indefinido (Ministerio de Universidades, 2022). Inversamente, el 48,73% del PDI tenía contratos de duración limitada. Los mismos datos ilustran que la precarización de los contratos es una dinámica expansiva en las universidades puesto que esta misma cifra en el curso 2015/2016 era del 42,25% y a lo largo de los últimos años no ha parado de crecer. La temporalidad en los contratos del PDI de las universidades disminuye de forma muy clara con la edad. La gran mayoría del PDI de menos de 50 años tiene contratos precarios: entre el 98,84% en el de 30 a 34 años y el 57,53% en el de 40 a 49 años. Por el contrario, esta situación se invierte por encima de esta franja de edad. Esto se traduce con un marcado envejecimiento del PDI de las universidades: en el curso 2020/2021 un 34,39% del PDI permanente se encontraba en proceso de jubilación. En definitiva, las universidades subsisten con unas plantillas de PDI con unas tasas de precariedad muy superiores a la media del mercado laboral en el Estado español y esta precariedad afecta de forma muy desigual en función de las franjas de edad.

Las plantillas del PDI de las universidades públicas españolas presentan una estructura extremadamente jerarquizada con una forma, se podría decir, de reloj de arena. En su base se encuentran los contratos predoctorales, de PIF, que ocupan personas generalmente de menos de 35 años. Les acompañan los contratos de profesor o profesora asociada. Aunque en muchos casos se trata de contratos de “asociados reales”, es decir de profesionales con una trayectoria reconocida fuera del ámbito académico que imparten algunas horas de docencia en una universidad, en muchos otros casos esto no es así. Muy frecuentemente los contratos de asociado/a esconden el uso de mano de obra muy precaria para cubrir a muy bajo coste docencia en la universidad. Estos casos afectan, principalmente, a personas que están realizando su tesis doctoral o que se encuentran en los primeros años de su trayectoria postdoctoral. Es decir, a la franja joven del PDI. En estas mismas plantillas las posiciones intermedias son relativamente escasas. Se trata principalmente de contratos de ayudante doctor, contratos de investigador/a Ramon y Cajal y figuras equivalentes. La limitación de su número deriva de las políticas de contención del gasto público de las diferentes administraciones. De hecho, en Catalunya la Generalitat restringe a las universidades el número de contratos de lector (la versión catalana de las ayudantías doctor) que pueden realizar. Siguiendo los modelos teóricos, este tipo de contratos configura la vía de acceso a posiciones estables en las universidades y actualmente su número reducido supone un auténtico cuello de botella para el PDI más joven. Por encima de éstos, los contratos permanentes crecen en número. En los últimos 15 años ha habido un notable incremento de la frecuencia de la posición más elevada dentro del PDI permanente, la figura de catedrático/a. Esta posición tiende a traducirse, más que en una mayor estabilidad

laboral, en una presencia más relevante en comisiones de evaluación de proyectos, contratos y similares. Es decir, en un poder académico superior. No deja de sorprender que, en un contexto de restricción de la contratación de figuras para consolidar doctores jóvenes, se dispare la promoción del PDI estable de mayor edad.

Un complicado sistema de acreditaciones y concursos facilita el pase de una situación a otra, tanto por la franja precaria de la estructura como en sus niveles superiores. La superación de un concurso supone la exclusión de otros/as competidores en una confrontación que en los niveles de contratos no permanentes adquiere un carácter cruel: ganar un puesto de trabajo puede significar mandar a la calle a una persona con muchos años (a veces más de dos décadas) de trabajo académico. Y para estar en condiciones de superar un concurso se requiere acumular cuantos más méritos individuales mejor.

Esta dinámica ejerce una terrible presión sobre las personas con situaciones más precarias del PDI. Por una parte, necesitan entrar en una dinámica productivista de méritos que no siempre es un reflejo completo de la evolución de su trayectoria científica. Esta exigencia traslada una presión extenuante hacia la publicación rápida de investigaciones que en muchas ocasiones exigen períodos temporales largos para mostrar sus primeros resultados. Por otra parte, estas mismas personas se encuentran en una posición altamente vulnerable en este panorama tan competitivo. En primer lugar, pueden caer de la carrera académica en cualquier momento, ya sea porque no superan un concurso o acreditación o porque su contrato finaliza sin una opción para continuar en un plazo de tiempo razonable. En segundo lugar, por encima suyo hay un director/a de tesis, director/a de laboratorio, proyecto o grupo de investigación o director/a de departamento que a su vez aspira a promocionarse también dentro de este sistema meritocrático hacia posiciones superiores u obteniendo recursos adicionales para la investigación. La asimetría de la relación entre ambos facilita un escenario óptimo para que éste último pueda orientar el trabajo del primero para capitalizar también su propio perfil. Si bien esto no necesariamente ocurre siempre, es una realidad que sucede en numerosas ocasiones con diferentes grados de intensidad y con niveles de autoconciencia distintos. En este contexto, no es de extrañar que entre las figuras más precarias del PDI la incidencia de enfermedades mentales, principalmente vinculadas al estrés y a depresiones, sea extremadamente elevada en comparación con otros ámbitos laborales (Evans *et al.*, 2018). Tampoco ha de sorprender que, en una población de menos de 40 años con una creciente consciencia al respecto, se esté dando un aumento de las denuncias de situaciones de abuso y acoso laboral.

3. Indefensión, precariedad y acoso laboral en el personal docente e investigador de las universidades

En el último año algunos artículos periodísticos han destapado que el acoso laboral existe en las universidades y que desgraciadamente no responde a situaciones meramente puntuales. La variedad y diversidad de casos que exponen contrasta con la ausencia de informes institucionales que ofrezcan registros sobre su incidencia global. Por el contrario, los casos salen a la luz pública gracias al esfuerzo de denuncia de quienes padecen estas situaciones. La suma de casos individuales que afloran refleja una serie de situaciones que concuerdan con muchas otras que el personal docente e investigador de las universidades hemos vivido en carne propia o hemos conocido de forma más o menos directa y que a

menudo percibimos como algo normalizado. Posiblemente las universidades y centros de investigación pueden argumentar que no hay registros oficiales de los casos de abuso laboral en el PDI porque se trata de situaciones excepcionales y que, cuando hay una denuncia, ésta se vehicula por la vía interna de cada institución. De hecho, como mínimo algunas universidades se defenderán argumentando que disponen de protocolos contra el acoso laboral y de instancias para tratarlo. En realidad, su existencia responde a la obligación de las empresas de disponer de protocolos frente al acoso y planes de igualdad que fijan tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley Orgánica 3/2007 *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* y el RD 901/2020 y que afecta también a las universidades.

Sin embargo, existen todavía lagunas muy importantes y estructurales en las universidades en este aspecto. A fecha de hoy no se han realizado catálogos de situaciones de acoso y de sus efectos. En consecuencia, tampoco ha habido una preocupación efectiva por tratar de disponer de datos sistemáticos de su incidencia. La ausencia de este tipo de registros conlleva otro efecto altamente pernicioso. Al no identificar ni las situaciones tipo ni sus efectos en las personas que lo padecen, se sigue negando la existencia del acoso y del abuso laboral como un problema más allá de situaciones muy puntuales. En definitiva, se mantiene la naturalización de situaciones que encubren en unos casos y son resultado en otras de la existencia de acoso laboral en las universidades. Para hacer un paralelismo, la toma de conciencia en la universidad frente al acoso laboral parece encontrarse en un nivel similar al de la conciencia contra el maltrato hacia las mujeres en la sociedad de hace un siglo.

Una parte importante de las situaciones de acoso laboral tienen que ver con la exigencia de realizar un trabajo que va más allá de las obligaciones laborales de la persona, tanto en docencia como en investigación. Es frecuente que se exija a investigadores predoctorales y postdoctorales efectuar tareas docentes al margen de la actividad que establece sus contratos. Es cierto que muchos contratos predoctorales contemplan la posibilidad de colaborar en tareas docentes de forma voluntaria o incluso algunos, como los de formación de profesorado universitario (FPU) del Ministerio de Universidades, de forma obligatoria. No obstante, estas actividades docentes no pueden superar en ningún caso las 60 horas anuales ni pueden conllevar asumir la responsabilidad de una asignatura. La realidad, no obstante, es bastante distinta. Existen planes docentes donde contratados/as predoctorales asumen la totalidad de una asignatura. Se dan también situaciones donde directores de tesis imponen a PIF cubrir algunas sesiones de docencia. Si bien es cierto que en algunas ocasiones el/la contratada predoctoral las realiza voluntariamente, también lo es que en otras sufren coacciones de diversa índole para realizarlas. Se llegan a dar casos en que, incluso una vez finalizado su contrato laboral, investigadores/as en proceso de terminar su tesis doctoral o justo después de haberla finalizado se ven empujadas a impartir docencia. Las presiones para asumir esta docencia son también de diversa índole. En algunas ocasiones se intenta convencer a la persona que realizarla le capitaliza en sus opciones de promoción futura, puesto que adquiere experiencia y, sobre todo, podrá justificar haber impartido cierta cantidad de horas de docencia. Otras veces la persona recibe o intuye alguna amenaza más o menos implícita en el sentido de que si no asume esta docencia su director/a de tesis, investigador principal del proyecto o figura similar le retirará cierto apoyo o tomará alguna represalia.

En la denuncia de situaciones de acoso por parte de doctorandos/as hacia sus directores, la realización de tareas docentes a menudo aparece como uno de los problemas mencionados. En muchas ocasiones se percibe que es una obligación, que en absoluto responde

a una decisión voluntaria del PIF y que esa imposición, muy a menudo, va acompañada de algún tipo de coerción. También a menudo en las denuncias se indica que la docencia asignada no se corresponde directamente con la temática de la investigación del/la doctoranda (en definitiva, su ámbito de trabajo) y a veces tampoco con la competencia del director/a; como si éste último se deshiciera de las asignaturas que menos le interesan. En estas denuncias se expone que estas situaciones generan tensión y, en especial, una enorme presión sobre el/la doctoranda, tanto al tener que cubrir con trabajo extra esta obligación, que a menudo menoscaba su trabajo de investigación, como también en la relación con su superior. Ocurre también que no siempre esa docencia impuesta se refleja correctamente en la hoja de servicios de investigador predoctoral que la realiza ya que no se traslada a los planes docentes a través de los aplicativos oficiales de las universidades. Este “error” tiene dos consecuencias opuestas. Por una parte, no se le resta al director/a o profesor/a senior que no la realiza y, por lo tanto, sigue formando parte de su dedicación laboral oficial. Por la otra, esta actividad docente no figurará en la dedicación oficial del PIF y, por lo tanto, no tendrá ninguna validez de cara a acreditaciones futuras, contraviniendo directamente las promesas con las que muchas veces se les encomendó llevarla a cabo.

En las situaciones denunciadas de presunto acoso también se repite la exigencia al PDI precario, especialmente a PIF pero en ocasiones también a investigadores/a en su fase predoctoral inicial, de llevar a cabo actividades que directamente son competencia y benefician a sus directores/as. Así, por ejemplo, participan en la redacción de proyectos de investigación que posteriormente se presentan a convocatorias competitivas en las que figura como investigador principal su director/a de tesis. En ocasiones también ocurre que la gestión y supervisión en el día a día del desarrollo del proyecto la llevan a cabo estas mismas personas que, paradójicamente, ocupan lugares poco relevantes en los equipos de trabajo teóricos de la investigación. También se denuncia algún caso en el que estos investigadores/as consolidadas se apropian del contenido de una tesis doctoral en curso para diseñar y promover un proyecto de investigación bajo su dirección. En una línea similar, también se dan otras situaciones, como la exigencia al/la doctoranda de que realice trabajos de supervisión y edición de publicaciones que oficialmente coordina su director/a. En todos estos casos, el trabajo expropiado al investigador/a precario aporta inputs al investigador/a permanente de cara a la adquisición de méritos en la carrera académica mientras sobrecarga laboralmente al primero con tareas no reconocidas. Los mecanismos para imponer estas tareas al margen de su actividad laboral teórica son similares a los que operan en el caso de la docencia: desde argumentos como que es completan la formación del investigador/a joven y de que se trata de algo “natural” en esta fase de la trayectoria académica, hasta diversas formas de presión. Estas últimas incluyen a veces la denigración y la culpabilización de la persona que se resiste a efectuarlas, así como, en algunos casos, ciertas formas de chantaje del tipo “si quieres seguir en el equipo/laboratorio, tienes que hacer eso”.

No sería justo no mencionar que algunos casos de acoso laboral se han tratado internamente en las universidades. En general su resolución se envuelve de secretismo justificado por la ley de protección de datos, lo que dificulta poder analizar de forma general cómo se resuelven este tipo de situaciones. En los casos que yo conozco de mi universidad, las medidas aplicadas, cuando se han tomado, han ido dirigidas a separar la víctima de la persona acosadora, por ejemplo, buscando otro director/a de tesis o, incluso, su inscripción en otro programa de doctorado con otro entorno laboral. En algunas ocasiones no se han resuelto

medidas y la persona denunciante ha acabado fuera del ámbito académico, incluso con la participación activa de su antiguo director/a de tesis en esta expulsión, padeciendo a veces algún tipo de depresión diagnosticada médicamente. Por el contrario, todavía no conozco ningún caso en que, exclusivamente por acoso laboral, se hayan impuesto medidas contra la persona denunciada.

4. A modo de breve conclusión

Las apariencias a menudo no resisten el paso del tiempo. Algo así está ocurriendo con la imagen de unas condiciones de trabajo idílicas en el mundo de la investigación y de las universidades, donde científicos a menudo con bata blanca se dedican a sus quehaceres en laboratorios y aulas alejadas del bullicio de la sociedad en aras de una ciencia no contaminada. En los últimos años están aflorando casos que muestran una realidad muy diferente. Algunos salen a la luz pública en algún medio de comunicación. Otros se vehicularon sindicalmente y en campañas de denuncia públicas. Incluso alguno se ha llegado a resolver judicialmente. Estos relatos emergentes presentan una realidad laboral muy diferente a la de la imagen idealizada. En muchos casos exponen situaciones de presión y exigencias recurrentes que entran dentro de las características del acoso laboral. Incluso en alguna ocasión este abuso se ha entremezclado con alguna forma más o menos explícita de acoso sexual, una temática que por sí sola daría para otro artículo. Estoy convencido que muchos investigadores/as y profesores/a de universidad consolidados conocen muchas experiencias de situaciones similares, algunas de ellas incluso vividas en carne propia cuando eran más jóvenes. Yo me incluyo en este último grupo. Algunos/as de ellos/as, con el paso del tiempo las han reproducido con los roles invertidos, como si se trataran de procesos naturales de exigencia, obediencia y sumisión de las figuras más precarias (y jóvenes) en el mundo académico.

Esta historia podría concluir hablando de personas buenas y malas, de académicos/as con escrúpulos y otros/as carentes de ellos. Sin duda alguna, hay muchos investigadores/as y profesores/as permanentes que son activos en no generar dinámicas de acoso hacia sus compañeros/as precarizados. Pero también hay muchos otros casos inversos. La estructura jerarquizada de las universidades, una lógica de promoción meritocrática y la escasez crónica de recursos estimulan que este tipo de conductas estén presentes de forma relativamente habitual. En ocasiones afloran de forma inconsciente, como por ejemplo los consejos reiterados de un director hacia su doctoranda de que debe elegir entre ser madre o su carrera académica, por ejemplo. En otros, como la construcción de unos mecanismos de presión para imponer un trabajo concreto o para apartar a la persona que se resiste a hacerlos son, por el contrario, muy conscientes. Quienes las padecen son básicamente las figuras precarias del PDI. En el polo opuesto, se benefician académicos consolidados, a veces referentes científicos o intelectuales en una materia concreta. Sin una estructura universitaria tan desigual, con tanta incidencia de la contratación precaria, con más recursos y donde la promoción no se basara en los codazos, el clientelismo y el individualismo, seguramente el acoso laboral tendría mucha menos presencia. Mientras, no existe ningún catálogo de situaciones ni ningún recuento oficial de casos por parte de las universidades o del ministerio. Responda este hecho a un desinterés o a una voluntad de invisibilizar el acoso laboral, lo cierto es que serán necesarias todavía muchas denuncias para fijarlo en las agendas como un problema a resolver del mundo académico.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido posible gracias a las luchas compartidas con muchos otros compañeros y compañeras por una universidad e investigación públicas y comprometidas con los derechos laborales de las personas que con su trabajo las hacen posibles, día tras día. De esas luchas ha surgido un aprendizaje colectivo que intento reflejar en este artículo.

Referencias

- Corominas, Al.; Sacristán, V. (2022). El sistema universitari català: dades i singularitats. Què s'hi ha de preservar, què s'hi ha de corregir. Observatori del Sistema Universitari. <https://www.observatoriuniversitari.org/blog/2022/06/21/la-singularitat-del-suc/> (Acceso el 06 Noviembre 2022)
- El País (M. Rodríguez) (2020). “Una investigadora de la Universitat de Girona denuncia discriminación machista de un superior y un compañero”. 02/03/2020. <https://elpais.com/espana/catalunya/2020-03-02/una-investigadora-de-la-universitat-de-girona-denuncia-discriminacion-machista-de-un-superior-y-un-companero.html> (Acceso el 06 Noviembre 2022)
- ElDiario.es (R. Novoa) (2022). “La victoria de un doctorando sobre su director de tesis: la universidad reconoce que se aprovechó de su trabajo”. 05/04/2022 https://www.eldiario.es/sociedad/victoria-doctorando-director-tesis-universidad-reconoce-aprovecho-trabajo_1_8874501.html (Acceso el 06 Noviembre 2022)
- Evans, T., Bira, L., Gastelum, J., Weiss, L. T., Vanderfold, N. L. (2018) « Evidence for a mental health crisis in graduate education”. *Nature Biotechnology* 36, 282–284. <https://doi.org/10.1038/nbt.4089>
- Ministerio de Universidades (2022). Estadística de personal de las universidades españolas. <https://www.universidades.gob.es/estadisticas-de-personal-de-las-universidades/> (Acceso el 06 Noviembre 2022)
- OCDE (2022a), Education spending (indicator). doi: 10.1787/ca274bac-en (Acceso el 06 Noviembre 2022)
- OCDE (2022b), Main Science and Technology Indicators, September 2022, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB# (Acceso el 06 Noviembre 2022)

La evolución de la figura del defensor universitario y su plasmación en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario

The evolution of the figure of the University Ombudsman and its expression in the draft Organic Law of the University System

Vicent Josep Sorrentí Costa

Defensor Universitario de la Universidad Internacional de Valencia (VIU)

El Derecho es el arte de lo bueno y de lo justo
(Celso, 67-130 d.C., *De iustitia et iure* 1,1)

Resumen

El presente artículo plasma las conclusiones de una de las mesas redondas del XXIV Encuentro Estatal de Defensorías Universitarias, celebrado en Santiago de Compostela los días 28, 29 y 30 de septiembre de 2022. Esta mesa redonda llevaba por título en el programa *La evolución de la figura del Defensor Universitario en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario* (LOSU).

Para tal fin se analiza —de modo sucinto— el origen, la regulación y el concepto de la figura del Defensor; los principios por los que se rige; se delimita su ámbito competencial; y se ofrecen unas pinceladas sobre la regulación futura al amparo del citado proyecto de la LOSU, que constituye un salto cualitativo en comparación con la regulación actual contenida en la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Palabras clave: Defensorías universitarias, cambios competenciales, nueva LOSU

Abstract

This article presents the conclusions of one of the round tables of the XXIV State Meeting of University Ombudsmen, held in Santiago de Compostela on 28, 29 and 30 September. This round table was entitled in the programme: “The evolution of the figure of the University Ombudsman in the draft Organic Law of the University System” (LOSU).

To this end, the origin, regulation and concept of the figure of the Ombudsman is analysed succinctly; the principles by which it is governed; its scope of competence is defined; and a brief outline is offered of the future regulation under the aforementioned draft LOSU, which constitutes a qualitative leap compared to the current regulation contained in the fourteenth Additional Provision of the Organic Law 6/2001, of 21 December, on Universities.

Keywords: University ombudsmen, competency changes, new OLUS

1. Origen y regulación

Se ha afirmado, con razón, que las instituciones del Ombudsman escandinavo — Constitución de Suecia de 1809—, del Defensor del Pueblo en el caso de España — artículo 54 de la Constitución Española de 1978 y su posterior desarrollo por la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo— y de los Defensores Autonómicos¹ —en los respectivos Estatutos de Autonomía—, son los antecedentes de los Defensores Universitarios². Dicho de otro modo: el origen de esta figura no hay que buscarlo en la estructura de la propia Universidad, sino fuera de ella.

La figura del Defensor Universitario fue creada al amparo de la derogada Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, cuya Exposición de Motivos hacía referencia a una cuestión capital desde un prisma constitucional: el respeto a la autonomía universitaria; principio previsto en el art. 27.10 de la Constitución de 1978 al expresar que: “Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca”.

En dicha Exposición de Motivos, aparte de mencionar la autonomía de las Universidades frente al “tradicional régimen jurídico administrativo centralista de la Universidad española”, se indicaba: “...si la Constitución española hace imperativa la reforma, ésta es también imprescindible para que la Universidad pueda rendir a la sociedad lo que tiene derecho a exigir de aquélla, a saber: calidad docente e investigadora; algo que, sin embargo, sólo podrá ofrecer si le garantizan condiciones de libertad y de autonomía, pues sólo en una Universidad libre podrá germinar el pensamiento investigador, que es el elemento dinamizador de la racionalidad moderna y de una sociedad libre”.

Por consiguiente, la autonomía universitaria era el eje fundamental para alcanzar la calidad desde el punto de vista docente, pero también investigador, y esto implicaba crear un sistema de garantías para hacer posible esa autonomía y esa libertad; encajaba aquí perfectamente la figura del Defensor Universitario que, *mutatis mutandis*, ya formaba parte de nuestro sistema institucional, primero a nivel estatal, y, paulatinamente, a nivel autonómico.

Las Universidades, decía el art. 12.1 “elaborarán sus Estatutos y, si se ajustan a lo establecido en la presente Ley, serán aprobados por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma correspondiente”.

Pues bien, al amparo de esta norma, diversas universidades públicas españolas incorporaron la figura del Defensor Universitario —o con otra denominación como, por ejemplo, Síndic de Greuges— en su organización, si bien alguna de ellas optó, en esta primera etapa, por incorporar un órgano colegiado, por ejemplo, la Universitat de València —Tri-

¹ La nomenclatura es variada en cada Comunidad Autónoma: Síndic de Greuges (Illes Balears, Catalunya y Comunitat Valenciana), Valedor (Galicia), Diputado del Común (Canarias), Ararteko (País Vasco), Justicia (Aragón), Procurador del Común (Castilla y León) y Defensor (Andalucía y Navarra). Vid. <https://www.defensordelpueblo.es/enlaces-a-instituciones/>

A nivel europeo existe el Defensor del Pueblo Europeo, al amparo del art. 228 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Tratado de Lisboa de 2007). Vid. <https://www.ombudsman.europa.eu/es/home>

² Vid. Pérez Peña, J., Sánchez Giralda, T. y Vila i Boix, J.: *Los Defensores Universitarios y el reto de la calidad*, Dykinson, Madrid, 2004, p. 49. Vid. Pardo Prieto, P. C.: “La defensoría de la comunidad universitaria en el contexto de las defensorías parlamentarias”, *Rueda*, nº 5, 2020, pp. 10 y ss.

bunal de Greuges—. Los Estatutos, como norma fundamental de autoorganización, fue el medio utilizado para tal fin.

Las primeras universidades en dotarse de la institución —en el año 1985— fueron: la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Granada, la Universidad de León, la Universidad de Salamanca, la Universidad de Extremadura, la Universidad de Barcelona y la Universitat de València-Estudi General —con la salvedad que hemos hecho—³.

En la actualidad, después de la entrada en vigor de la ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), casi la mayor parte de universidades, tanto públicas como privadas, cuentan en su estructura con la figura del Defensor Universitario o similar⁴, pues el mandato de la Ley es de carácter imperativo, al disponer la Disposición Adicional Decimocuarta lo siguiente:

“Para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, las Universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario. Sus actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía. Corresponderá a los Estatutos establecer el procedimiento para su elección o designación, duración de su mandato y dedicación, así como su régimen de funcionamiento”⁵.

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico⁶ define la figura del Defensor Universitario en estos términos:

“Institución que debe existir en todas las universidades para velar por el respeto de los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios. Sus actuaciones estarán siempre dirigidas a la mejora de la calidad universitaria y no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia, y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía. Los estatutos de las universidades establecerán el procedimiento para la elección o designación de su titular, la duración de su mandato y dedicación, así como su régimen de funcionamiento. Es figura semejante, en el ámbito universitario, al Defensor del Pueblo o a los Comisionados Parlamentarios Autonómicos, de naturaleza jurídica semejante a la del Defensor del Pueblo”.

Acogiéndose a la normativa reguladora del derecho constitucional de asociación se constituyó, en el año 2013, la Conferencia Estatal de Defensores Universitarios —actualmente Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias—, de ámbito nacional —que aglutina a setenta y cuatro universidades, tanto públicas como privadas—, cuyos fines

³ *Ibid.*, pp. 50 y ss.

⁴ A través de sus correspondientes Estatutos, Reglamentos o normativa similar.

⁵ Sobre la tramitación parlamentaria, vid. Pérez Peña, J., Sánchez Giralda, T. y Vila i Boix, J.: *Los Defensores Universitarios y el reto de la calidad*, ob. cit., pp. 83 y ss.

⁶ Vid. <https://dpej.rae.es/lema/defensor-universitario>

son los siguientes según el art. 5 de sus Estatutos: “Esta Asociación, formada por personas titulares de Defensorías Universitarias en un régimen de libertad, autonomía, representatividad y participación de sus asociados, con la idea de poner en común los temas de ámbito universitario, promover el debate y contribuir a la mejora de la calidad universitaria de las universidades, ayudados por la experiencia acumulada, el diálogo y las nuevas tecnologías, se propone como fines específicos: a) Fomentar la promoción de cuantas actividades afecten a la gestión y desarrollo de la institución de la Defensoría Universitaria así como estimular la cooperación entre ellos y con instituciones análogas tanto de ámbito nacional como internacional. b) Intercambiar información, promover análisis, informes y recomendaciones que redunden no sólo en una mayor y más eficaz cooperación con las Administraciones Públicas, sino principalmente en una mayor calidad de la Universidad. c) Promover la celebración de los Encuentros estatales, coordinándose con la institución organizadora”⁷.

2. Funciones de los defensores universitarios

Tradicionalmente, dos han sido las principales funciones encomendadas a los Defensores Universitarios⁸: en primer lugar, la defensa de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria a través de recomendaciones y sugerencias, por lo que no son jurídicamente vinculantes; en segundo lugar, la intervención en la resolución de los conflictos a través de la mediación y la conciliación, sin que esto comprometa la firmeza de sus actuaciones, pues su finalidad primordial es la de la defensa cuando entienda que se ha producido una vulneración.

Para ejercer sus funciones, la LOU arbitra una serie de garantías en favor del Defensor: en primer término, no estará sometido a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria; consecuencia de lo anterior, sus actuaciones estarán regidas por los principios de independencia y autonomía.

Los trabajos que pueden llevarse a término en una Defensoría Universitaria son, principalmente, cinco⁹:

- En primer término, funciones de consulta, en el sentido que cualquier miembro de la comunidad universitaria, puede acudir al Defensor a pedirle consejo.
- En segundo lugar, la orientación y el posterior seguimiento del asunto, que en este caso sí que tiene la consideración de queja, hasta su finalización.
- En tercer lugar, la posible recomendación y/o sugerencia cuando, a la vista del caso planteado, y en aras a contribuir a la mejora de la calidad universitaria, hace una propuesta dirigida a la instancia correspondiente.

⁷ Vid. https://cedu.es/wp-content/uploads/2020/02/estatutos_def.pdf

⁸ Vid. Pérez Peña, J., Sánchez Giralda, T. y Vila i Boix, J.: Los Defensores Universitarios y el reto de la calidad, ob. cit., pp. 93 y ss.

⁹ Ibid., pp. 103 y ss. Vid. Díez Ballesteros, J. A.: “Actuaciones del Defensor Universitario y su coordinación con las actuaciones de otros órganos de la Universidad”, Rueda, nº 5, 2020, pp. 48 y ss.

- En cuarto lugar, un registro de hechos, cuando el interesado pone en conocimiento del Defensor unos hechos determinados pero con la petición de que no se inicie expediente alguno.
- En quinto y último lugar, la medición y conciliación ante un conflicto inter partes.

Tampoco hay que perder de vista el contenido del art. 46 del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario¹⁰.

Actualmente, con la aprobación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (LCU), entra en escena un órgano colegiado, la Comisión Disciplinaria, que puede vaciar de contenido el ámbito competencial del Defensor Universitario al que nos hemos referido hasta el momento. Muchos de los casos que antes llegarían directamente a la Defensoría, podrán resolverse antes de tiempo al potenciarse la utilización de medios alternativos de resolución de conflictos, puesto que el art. 5 LCU dispone:

“Sin perjuicio del desarrollo que en el ámbito de sus competencias pudieran llevar a cabo las Comunidades Autónomas, las universidades desarrollarán en sus Normas de Convivencia medios alternativos de solución de los conflictos de la convivencia basados en la mediación, para ser aplicados antes y durante el procedimiento disciplinario. Los medios que se desarrollen se ajustarán, en todo caso, a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia”.

Esta es una de las conclusiones de la mesa de debate: la entrada en vigor de la LCU en absoluto es baladí, y el tiempo dirá cómo encaja con una figura tan asentada como es la del Defensor Universitario. Cabrá preguntarse si el Defensor deberá formar parte o no de la Comisión de Convivencia, o por ejemplo, participe como mero observador, sin que esto comprometa su independencia e imparcialidad. El art. 6 LCU, cuando se refiere a la composición de la Comisión, no lo cita de forma expresa¹¹.

¹⁰

1. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, para velar por el respeto a los derechos y las libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, las universidades establecerán en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario. Sus actuaciones, siempre dirigidas hacia la mejora de la calidad universitaria en todos sus ámbitos, no estarán sometidas a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria y vendrán regidas por los principios de independencia y autonomía.

2. Los Defensores Universitarios podrán asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios, conforme a lo establecido en los Estatutos de las Universidades y en sus disposiciones de desarrollo, promoviendo especialmente la convivencia, la cultura de la ética, la corresponsabilidad y las buenas prácticas.

3. Los Defensores Universitarios asesorarán a los estudiantes sobre los procedimientos administrativos existentes para la formulación de sus reclamaciones, sin perjuicio de las competencias de otros órganos administrativos.

4. Los estudiantes podrán acudir al Defensor Universitario cuando sientan lesionados sus derechos y libertades en los términos establecidos por los Estatutos de las universidades y sus disposiciones de desarrollo.

5. Los estudiantes colaborarán con el Defensor Universitario, individualmente o, en su caso, a través de sus representantes, en los términos y conforme a los cauces que establezcan las Universidades.

¹¹ Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por esta ley, las universidades crearán una Comisión de Convivencia, integrada de manera paritaria por representantes del estudiantado, del personal docente e investigador, y del personal de administración y servicios.

3. Las defensorías universitarias en el proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario

De mayor calado que la LCU es el texto del Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), que actualmente se encuentra en la fase de tramitación parlamentaria.¹²

Insertado en el título IX (“Régimen específico de las universidades públicas”) del Capítulo I (“Régimen jurídico y estructura de las universidades públicas”), el art. 43 LOSU, que lleva como rúbrica, “unidades básicas”, dice lo siguiente:

1. Las universidades contarán con unidades de igualdad, de diversidad, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud y acompañamiento psicopedagógico y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes.
2. Las unidades de igualdad serán las encargadas de asesorar, coordinar y evaluar la incorporación transversal de la igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de las políticas universitarias, así como de incluir la perspectiva de género en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad.
3. Las unidades de diversidad serán las encargadas de coordinar e incluir de manera transversal el desarrollo de las políticas universitarias de inclusión y antidiscriminación en el conjunto de actividades y funciones de la universidad. Estas unidades deberán contar con un servicio de atención a la discapacidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento de esta unidad.
4. La defensoría universitaria se encargará de velar por el respeto de los derechos y las libertades del profesorado, estudiantado y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios, pudiendo asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios. Sus actuaciones vendrán regidas por los principios de independencia, autonomía y confidencialidad. Corresponde a los Estatutos de la universidad establecer el régimen de funcionamiento y estructura de la defensoría universitaria, cuyo máximo cargo podrá ser un órgano unipersonal o colegiado, así como el procedimiento para su elección por el Claustro Universitario.
5. Las universidades, en colaboración con las Comunidades Autónomas en las que se encuentren ubicadas, ofrecerán servicios gratuitos dirigidos a la orientación psicopedagógica, de prevención y fomento del bienestar emocional de su comunidad universitaria y, en especial, del estudiantado, así como servicios de orientación profesional.
6. La inspección de servicios actuará regida por los principios de independencia y autonomía. Tendrá por función velar por el correcto funcionamiento de los servicios que presta la institución universitaria de acuerdo con las leyes y normas que los rigen. Asimismo, en el marco de la legislación aplicable en la materia, tendrá las funciones que le atribuyan los Estatutos de la universidad en relación con la instrucción de expedientes disciplinarios que afecten a miembros de la comunidad universitaria.

Sobre el texto del proyecto debemos traer a colación algunas de las conclusiones de la mesa de debate.

En primer lugar, atendiendo a las rúbricas del Título IX, y, dentro de este, del Capítulo I, están excluidas, salvo que esto se modifique en la tramitación de la ley, las universidades privadas. Las universidades públicas, “contarán con unidades de igualdad, de diversidad, de defensoría universitaria y de inspección de servicios, así como servicios de salud

Las universidades, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán las disposiciones relativas a la organización y funcionamiento de dicha Comisión, así como en relación con el nombramiento e incompatibilidades de sus miembros y los motivos de abstención y recusación en los procedimientos en los que intervengan.

¹² Vid. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF

y acompañamiento psicopedagógico y servicios de orientación profesional, dotados con recursos humanos y económicos suficientes”. Repárese en el empleo del término imperativo “contarán”. Las universidades privadas, por lo tanto, tendrán más flexibilidad organizativa que no las universidades públicas.

En segundo lugar, de una lectura atenta del art. 43 LOSU, podemos ver claramente que aparecen en escena nuevos órganos cuyas competencias pueden reducir el ámbito de actuación de los Defensores Universitarios, que, por otra parte, continúan teniendo las mismas atribuciones que las previstas en la Disposición Adicional Decimocuarta de la LOU. Si, finalmente se aprueba la ley, deberán adaptarse los Estatutos para articular orgánica y funcionalmente las unidades básicas; el Defensor Universitario interactuará con esos órganos, originándose solapamientos competenciales y un excesivo celo en el ejercicio de esas competencias.

En tercer lugar, ese vaciado de competencias también proviene de otros ámbitos del Derecho, por ejemplo, ampliando los tipos penales a conductas que antes no eran delito y que ahora sí lo son —temas de discriminación o situaciones de acoso—.

Debemos preguntarnos, en suma, qué funciones deben encomendarse, actualmente, a la figura del Defensor —visto el contenido de la DA 14^a de la Ley Orgánica de Universidades y de la previsible aprobación de la LOSU, de la Ley de Convivencia Universitaria y del Estatuto del Estudiante Universitario; o mejor dicho, debemos preguntarnos dónde puede ser de mayor utilidad, teniendo presente el principio de independencia por el que se rige su actuación. Y ello a la vista del surgimiento de nuevos órganos en el entramado institucional universitario que van asumiendo, gradualmente, funciones hasta el momento reservadas, en exclusiva, al Defensor.

Referencias

- Díez Ballesteros, J. A. (2020). “Actuaciones del Defensor Universitario y su coordinación con las actuaciones de otros órganos de la Universidad”, *Rueda*, nº 5, Valladolid.
- Pardo Prieto, P. C. (2020). “La defensoría de la comunidad universitaria en el contexto de las defensorías parlamentarias”, *Rueda*, nº 5, Valladolid.
- Pérez Peña, J.; Sánchez Giralda, T. y Vila i Boix, J. (2004). *Los Defensores Universitarios y el reto de la calidad*, Dykinson, Madrid.

Páginas web

- Defensor del pueblo.** <https://www.defensordelpueblo.es/enlaces-a-instituciones/>
- Defensor del pueblo europeo. <https://www.ombudsman.europa.eu/es/home>
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/defensor-universitario>
- CEDU. Conferencia Estatal de Defensorías Universitarias. Estatutos. https://cedu.es/wp-content/uploads/2020/02/estatutos_def.pdf
- Boletín Oficial del Congreso. Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF