



INFORME DE LA COMISIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

(Sesión ordinaria del Claustro Universitario, de 28 de abril de 2023)

Sr. Rector Magnífico,

Sras. y sres. vicerrectores, compañeros claustrales,

Procedo a la lectura del informe elaborado por la Comisión de Docencia e Investigación en base a las reuniones mantenidas con los titulares de las áreas de docencia, investigación y profesorado y la discusión de sus memorias. Agradecemos, en primer lugar, su buena disposición en todo el proceso.

I. POLÍTICAS EN MATERIA DE DOCENCIA

Inicialmente, informamos del relevo en el cargo de Coordinador/a de Formación e Innovación Docente.

I.1. MATRÍCULAS Y ACCESO

En primer lugar queremos denotar —habiendo concluido los períodos de matriculación de Grado, Máster, Doctorado y Títulos Propios— el aumento general del número de estudiantes matriculados en los cuatro tipos de titulaciones de nuestra Universidad. Respecto al curso pasado, la matrícula se ha incrementado en 1.754 estudiantes, habiéndose alcanzado los 29.590 en total. En el actual escenario de la educación superior, con un continuo goteo de nuevas universidades privadas, este aumento del número de estudiantes debe tomarse como un signo de la competitividad de nuestra institución.

No obstante, es necesario recalcar el protagonismo en estas cifras de los estudiantes pertenecientes al Grado en Estudios Policiales del Centro Universitario de Formación de la Policía Nacional, el escaso éxito de matrícula en las ingenierías pese a la campaña de promoción desarrollada y el reducido incremento de matrícula en máster (inferior al 1%, tan solo 19 estudiantes) pese a la mayor oferta de titulaciones y plazas. El optimismo de las cifras totales podría hacernos obviar problemas particulares de nuestras titulaciones.

I.2. TITULACIONES

La necesaria adaptación de las disposiciones de los reales decretos 822/2021 (de organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad) y 640/2021 (de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios) durante este Curso Académico se ha traducido en una de las principales líneas de trabajo de sendos vicerrectorados de Grado y Postgrado y fruto de ella han sido actualizados o aprobados en Consejo de Gobierno las directrices de dobles titulaciones y los reglamentos de TFG, de TFM, de Reconocimiento y Transferencia de Créditos, de Enseñanzas Propias, de la Comisión de Formación Permanente y de la Comisión de Calidad de Enseñanzas Propias.



Dentro de la normativa propia, solo queda pendiente la aprobación del reglamento de Prácticas Externas.

Los vicerrectores también han planificado la adaptación las titulaciones oficiales al RD 822/2021: tras un primer webinar explicativo el pasado 28 de marzo con decanos, directores y coordinadores de titulaciones oficiales sobre las modificaciones que conlleva dicha norma, cada centro y comisión académica habrá de decidir si solo adaptar sus titulaciones o realizar cambios más profundos. En los últimos meses de este curso, los vicerrectores completarán el proceso con visitas a los equipos para recoger y aclarar sus dudas al respecto.

Sirvan estos decretos como aperitivo, pues la entrada en vigor de la LOSU (12 de abril) y sus decretos de desarrollo comportará más cambios y adaptaciones aún por concretar. De ellos, hasta el mismo 28 de abril se encontraban en fase de información pública los proyectos de reales decretos de organización de los departamentos universitarios y de establecimiento de los ámbitos de conocimiento respecto a la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario. El real decreto sobre la obtención del título de Doctor también está en ciernes.

Respecto al mapa de titulaciones de Grado, destacamos los procesos de verificación del Grado en Seguridad, de modificación sustancial del Grado en Global Studies y la solicitud de una nueva Doble Titulación en Antropología y Filosofía. En Máster se han llevado a cabo 3 verificaciones (MU en Intervención Social y Educativa con Infancia y Adolescencia, MU en Innovación en Didácticas específicas para Educación Infantil y Primaria, y MU en Transición Energética y Sostenibilidad) y la modificación sustancial del MU en Biología Celular y Molecular. Finalmente, en Doctorado, se ha llevado a cabo la verificación del Programa en Ingeniería de Sistemas Hídricos. La mayoría de estos trámites estaban pendientes de recibir informe de evaluación de la Comisión de Evaluación de Titulaciones de ACSUCYL, que se reunió el pasado 25 abril.

Además, los vicerrectorados vienen trabajando con sus promotores en las futuras verificaciones de un nuevo Grado en Audiología, másteres universitarios en Ciberseguridad, en Semiconductores y Electrónica para Tecnologías Sostenibles, y en Rehabilitación Oral; y los programas de doctorado en Inteligencia Artificial y en Ciencias de la Salud y Biomedicina. Así mismo, también adelantan las modificaciones sustanciales del MU en Antropología Aplicada, Salud y Desarrollo Comunitario, del Programa de Doctorado en Biología y Clínica del Cáncer y en las modificaciones sustanciales de grados y másteres derivadas del RD 822/2021, restando aún las modificaciones que se derivarán del futuro real decreto sobre el doctorado.

También la Formación Permanente sufre un revulsivo para adaptarse a las nuevas normas: se ha diseñado un Sistema Interno de Garantía de la Calidad de Enseñanzas Propias —pendiente de la certificación por ACSUCYL—, que se está avanzando sobre los 11 másteres de Formación Permanente que se implantarán el próximo curso, y se ha desarrollado la plataforma EPYCA (Enseñanzas Propias y Calidad), que engloba los sistemas de evaluación de la calidad, interna y externa, de estas titulaciones y su gestión. Se busca, así, que todas estas enseñanzas satisfagan las exigencias administrativas y académicas para poder ser incorporadas en el Registro de Universidades, Centros y Titulaciones (RUCT) del Ministerio de Universidades, con las consiguientes ganancias en visibilidad y proyección. Por último, se continúa trabajando para la puesta en marcha de microcredenciales —actividades formativas con un máximo de 15 ECTS—, que permitirán la formación permanente de la ciudadanía.



I.3. FORMACIÓN E INNOVACIÓN DOCENTE

El Plan de Formación del Profesorado 2023 ha tenido una buena acogida (721 profesores y profesoras inscritos en el Programa General y 333 en el Programa de Centros y Formación Abierta). Por otro lado, el Programa de Formación Inicial del Profesorado Universitario (FIPU), con la entrada en vigor de la LOSU, se ha convertido en requisito obligatorio para los Ayudantes Doctores que se incorporan a la Universidad; pero, dado el elevado número de plazas de Ayudante Doctor previstas para su dotación, puede que se generen problemas logísticos para abarcar la formación de todos ellos. A través del convenio de colaboración entre las universidades públicas de Castilla y León sobre formación e innovación docente se está procurando la conformación de este programa de formación inicial.

Se continúan desarrollando los proyectos de innovación docente aprobados en la última convocatoria, un 87 % de los presentados. Desde nuestra Comisión se insta a los vicerrectores responsables a ampliar la dotación económica para este tipo de actividades, en aras de mejorar la calidad de la docencia.

II. POLÍTICAS EN MATERIA DE INVESTIGACIÓN Y TRANSFERENCIA

II.1. BIBLIOTECAS Y ACUERDOS BIBLIOGRÁFICOS

El Servicio de Archivos y Bibliotecas está trabajando en una reorganización de su RPT, intacta desde 1992, para acomodarla a los roles que presta actualmente el servicio; a la par que se desarrolla la reforma de la Biblioteca Santa María de los Ángeles, que será su nueva sede.

Nuestra Comisión muestra su gratitud por el buen trabajo que realiza el Servicio de Bibliotecas: los repositorios, la formación para investigadores, el portal de investigación, las medidas para facilitar la publicación en abierto, las tareas de bibliometría que facilitan la evaluación de programas propios de la AGI y las memorias de institutos y departamentos, entre tantas otras. No obstante, creemos que otra buena parte de las actividades y servicios que ofrecen nuestras bibliotecas pasan desapercibidos entre el resto de la comunidad universitaria, por lo que se debería incidir especialmente en la difusión de los mismos y en la realización de cursos para su aprovechamiento. Así mismo, creemos que sería interesante idear formas de apoyo del servicio a los investigadores en la preparación de sus *curricula*.

II.2. NUCLEUS Y OTROS SERVICIOS

En relación al Servicio de Apoyo a la Investigación NUCLEUS, es patente la necesidad de creación de plazas permanentes de personal técnico para poder dar continuidad a los servicios prestados y evitar la pérdida de este personal cualificado. Con la reciente modificación de la Ley de Ciencia, los contratos por obra y servicio que en su momento sirvieron para parchear el funcionamiento de NUCLEUS ya no pueden establecerse, teniendo que ser sustituidos bien por contratos científico-técnicos indefinidos a cargo de una línea firme de financiación o bien mediante su inclusión en la RPT. El vicerrectorado competente comparte la preocupación y viene trabajando por la estabilización del personal de estos servicios, que reconoce como de calidad y equilibrados en lo económico.



Nuestra Comisión insta al equipo de gobierno a seguir participando en la mejora de las infraestructuras de investigación consiguiendo equipos de alto rendimiento para su uso compartido y acondicionando las instalaciones para recibirlos. Así mismo, insistimos en la necesidad de hallar una solución para la utilización de los servicios de Nucleus por parte de proyectos financiados por los fondos FEDER. También consideramos acertada la promoción de la acreditación de los laboratorios a las normas de calidad y la realización de las auditorías de los órganos competentes; así como nos congratulamos por el acuerdo IBSAL-NUCLEUS para el uso de recursos de NUCLEUS y por la disponibilidad de cursos para la cualificación de jóvenes investigadores.

Preocupa, por otro lado, de forma especial el animalario del Edificio Departamental, que necesita mejoras de amplio calado que requieren de la búsqueda de financiación adicional. Creemos que los esfuerzos pertinentes para mantener y mejorar esta infraestructura son necesarios.

II.3. PROGRAMAS PROPIOS DE INVESTIGACIÓN Y CAPTACIÓN DE RECURSOS

Los programas propios de investigación gozan de buena salud, si bien debe apuntarse las demoras en aquellos que requieren evaluación externa —debido a los plazos de las propias instituciones evaluadoras— y podrían, algunos, mejorar en aspectos de transparencia. Dado que se deben adjudicar los proyectos a determinados ámbitos del conocimiento, el propio investigador podría ser quien indicara en la solicitud dicho ámbito. Animamos, en definitiva, al equipo de gobierno a mantener los programas propios de investigación y a mejorarlos, pues algunos pueden significar la continuidad de la actividad investigadora o el abordaje de gastos difícilmente encajables en otras convocatorias.

Con la entrada en vigor del artículo 12 de la LOSU se establece la promoción activa de la ciencia en abierto por parte de las AA. PP. y el obligado depósito de los artículos publicados y datos asociados en repositorios de libre acceso. Este tema fue ampliamente discutido por nuestra Comisión, que consideraría apropiado un asesoramiento por parte del Servicio de Bibliotecas —para evitar infracciones legales con las revistas por el depósito de los artículos en GREDOS y otros repositorios— y la ampliación del programa propio n.º V, de Difusión de Resultados de Investigación, para que sufragara gastos de publicaciones en abierto más allá de las revistas totalmente en abierto y de los acuerdos transformativos.

La cantidad de proyectos e ingresos derivados gestionados por la Agencia de Gestión de la Investigación (AGI), la Oficina de Proyectos Internacionales (OPI) y la Oficina de Transferencia de Resultados de la Investigación (OTRI) ha sido más elevada que en períodos anteriores. Si bien responde a hechos circunstanciales de incremento de los fondos disponibles, queremos felicitar a los investigadores que han sabido aprovechar la ocasión y cuyo currículum e ideas les han permitido conseguirlos.

No obstante, este mismo incremento de fondos —particularmente los de origen europeo— conllevan un incremento paralelo —o, incluso, superior— de la carga técnica y de gestión que requerirá, si no queremos morir de éxito, de una optimización del funcionamiento de los servicios de apoyo a los investigadores y su refuerzo. Dada la anquilosada estructura de los mismos, el vicerrector de Investigación y Transferencia propone una futura *Unidad de Estrategia e Impacto de la Investigación* para la captación de fondos que puedan suplir esta mayor carga técnica y gestora y que encontraría su encaje en los consorcios y alianzas internacionales en los que participa la Universidad.



Por último, ante los derroteros que vienen tomando las convocatorias, su objeto y la evaluación de los proyectos —alineándose con las estrategias prioritarias de la Unión Europea, España o sus regiones, la perspectiva de género, la transferencia del conocimiento, la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)—, nuestra Comisión consideraría de gran interés un apoyo a los investigadores en la redacción de proyectos y solicitudes para aproximarse a estas líneas estratégicas, bien fuera desde unidades hipotéticas o existentes

II.4. CONTRATACIÓN DE INVESTIGADORES Y TÉCNICOS DE APOYO

La incorporación de investigadores postdoctorales (JCYL, RyC, JC, Margarita Salas, María Zambrano...) ha ido en aumento en nuestra Universidad y, dada su afeción sobre la capacidad de sus departamentos de adscripción, cabría revisar las normativas que les afectan, tal y como se propuso en el anterior informe. Por otra parte, aprovechando las reformas estatutarias y normativas derivadas de la LOSU, creemos necesario discutir sus funciones, categorías y posibilidad de promoción pues se constatan diferencias por la naturaleza de cada programa y por el ámbito internacional, nacional, regional o local de los mismos y que condiciona la atracción del talento.

Se reconocen los esfuerzos para evaluar a dichos investigadores tanto en el momento de la convocatoria como para determinar las posibles consolidaciones de los puestos de trabajo. El vicerrector de investigación adelantó la propuesta que presentó en el último Consejo de Investigación sobre el programa propio n.º II de Contratos Postdoctorales, para el cual se dividirían las plazas en un subconjunto *senior*, abierto a todo tipo de investigadores postdoctorales, y otro *junior* para quienes hayan leído la tesis en los últimos 4 años. El objetivo de este subconjunto *junior* sería el de poder prolongar el contrato de los investigadores Margarita Salas con *curricula* más competitivos y aprovechar el dinero invertido en esa formación. No obstante, el límite de años desde la lectura de la tesis se antoja demasiado restrictivo y podría dejar fuera otros buenos currículums que, en su momento, no pudieron optar a los Margarita Salas.

Como se mencionó anteriormente, la falta de técnicos es un problema general tanto en los servicios de apoyo a la investigación como en los propios grupos de investigación. Sumado a ello, se han advertido dificultades administrativas en algunas convocatorias, con los consiguientes retrasos en la contratación; véase el programa de Garantía Juvenil o el del Ministerio. En este sentido, nuestra Comisión insta al equipo de Gobierno para: por un lado, establecer mecanismos de apoyo a los grupos que pierdan contratos de técnico hasta la siguiente convocatoria por culpa del entramado administrativo; por otro, reclamar la recuperación de esos fondos perdidos por ineficiencia administrativa, y por último, procurar que el Ministerio o la JCYL reconsidere el programa Investigo para mantener una periodicidad anual o bienal.

II.5. COMITÉ DE ÉTICA Y BIOSEGURIDAD

Constatamos la renovación e impulso dado al Comité de Ética de la Investigación y la revitalización del Comité de Bioseguridad, con un elevado volumen de actividad.

Nuestra Comisión considera necesario impulsar un plan de mantenimiento y reparación de instalaciones críticas como extractores de productos químicos o cámaras de seguridad biológica. Los contratos para el conjunto de las instalaciones podrían resultar una buena opción. En la misma línea, el Servicio de Experimentación Animal necesita un compromiso firme con la mejora de sus instalaciones y el apoyo a su personal para hacer frente a auditorías externas.



II.6. OTROS ASUNTOS

En último lugar, nos unimos a las peticiones presentadas en este y otros órganos en pro del aumento de las dotaciones por dietas y alojamiento del personal cuando se tenga que viajar por motivos académicos.

III. POLÍTICAS EN MATERIA DE PROFESORADO

La adaptación a las disposiciones de la LOSU ha constituido, también, uno de los frentes de este vicerrectorado; si bien no hemos podido conocer completamente las políticas que desarrollará por diferentes causas: todavía debe publicarse el real decreto sobre el Personal Docente e Investigador (PDI); la Junta de Castilla y León tiene las competencias para el desarrollo normativo en torno a la regulación del régimen de concursos y a la carrera del PDI laboral; y la cercanía de las elecciones sindicales aconseja retrasar la negociación de nuevos reglamentos con posterioridad al mes de mayo.

III.1. PLANES DE DOTACIÓN DE PLAZAS DE PROFESORADO 2022

Tras la presentación del número de plazas ofertadas y concedidas en las convocatorias de plazas realizada a finales de 2022, nuestra Comisión constata que al cubrirse todas las plazas ofertadas de profesorado funcionario y de profesores vía acreditado I3 se ha realizado una segunda convocatoria cuyo resultado no es posible conocer, pues se está desarrollando actualmente. En general, se han dotado las 64 plazas de Profesor Ayudante Doctor (PAD) —si bien hay 15 pendiente de convocatoria y 2 sin convocar— y todas las transformaciones de PAD a Profesor Titular de Universidad (PTU) o a Profesor Contratado doctor (PCD), lo que indica la cualificación de la mayoría de los PAD de esta Universidad, que están acreditados a figuras superiores. Es importante mantener la incorporación de profesores jóvenes que permitan que las plantillas se rejuvenezcan.

III.2. PLANES DE DOTACIÓN DE PLAZAS DE PROFESORADO 2023

Su aprobación está prevista para el mes de mayo y la apertura del plazo de solicitud de los departamentos, en junio, para que estas plazas se convoquen en el BOCYL y/o BOE durante el segundo semestre. Las futuras plazas se regirán por los procedimientos actualmente en vigor, si bien su denominación y capacidad docente se ceñirán a lo previsto en las nuevas figuras del profesorado que establece la LOSU. El vicerrectorado trabaja en la reforma de los baremos para que incorporen el equilibrio entre docencia, investigación y transferencia que dicta la LOSU. Al respecto de la figura de PAD, nuestra Comisión coincidió en la injusta situación que se arrastrará durante los cuatro próximos años en los que la acreditación a PAD será tomada como mérito preferente para quienes ya la poseyeran antes del 12 de abril, pero no se permitirá obtenerla de esta fecha en adelante por parte la ANECA y, quizá, tampoco por ACSUCYL.

De manera provisional, podemos adelantar que se ofertarán unas 90 plazas por tasa de reposición —con un 15 % (alrededor de 13) para la estabilización de investigadores I3— y de las restantes, la mitad (unas 40) se dedicarán a la transformación de PAD a Profesor Permanente Laboral (PPL) o Profesor Titular Universitario (PTU) y la otra mitad, para la transformación de PPL a PTU. Así mismo, se ofertarán 100 plazas de PAD con una capacidad docente de 180 h, casi el doble que el pasado plan.



Se presta especial atención a la Facultad de Medicina, que arrastra una falta de candidatos que renueven su PDI tanto por carencia de acreditación como por la escasa atracción de la carrera académica frente a otras vías que toman los egresados, como el MIR. El Ministerio de Sanidad financiará una oferta de contratos predoctorales para procurar la obtención del grado de Doctor a los estudiantes y opten, así, a plazas de PAD.

III.3. MODELO DE PLANTILLA 2023

El modelo de plantilla para el próximo Curso Académico 2023-2024 tendrá necesariamente que ser modificado para adaptarse a las nuevas normas, tanto para la incorporación de las nuevas figuras (*vid.* Profesor Sustituto) como para la dedicación de otras (*vid.* PAD, con 180 horas frente a las 220 actuales). No obstante, se mantiene la horquilla de capacidad docente entre 120-240 horas presenciales.

Nuestra Comisión planteó la conveniencia de elevar el reconocimiento de la ingente labor de los coordinadores de los grados mediante incentivos pecuniarios. Si bien desde el vicerrectorado no se ve factible la aprobación de un incentivo económico por la labor, sí se podrían reconocer más créditos en la adenda por esta labor.

III.4. PROFESORES PERMANENTES LABORALES (PPL)

Ante la entrada en vigor de la LOSU, el colectivo de profesores con un contrato laboral es el que puede sufrir más modificaciones y con diferencias entre las CC. AA., con competencias en el desarrollo de normas al respecto. Nuestra Comisión reclama a las universidades públicas de nuestra región que insten a la JCyL para que no mantenga los agravios comparativos del PDI laboral castellanoleonés respecto al de otras autonomías.

También las diferencias entre ellos en función de la vía de acceso a la figura de PPL/PCD: un PAD obtiene la figura de PCD básico con la misma acreditación con la que un I3 obtiene la de PCD permanente, sin que exista actualmente acceso a PCD permanente desde el PCD básico. La continuidad de este agravio dependerá de la carrera y promoción que establezca la JCyL para la figura de PPL. El Vicerrector nos ha adelantado la postura que la USAL y el resto de universidades públicas de la región mantendrán ante la JCyL: una única figura de PPL, pero dignificada, con un sueldo asimilado, en lo posible, al de un PTU. No obstante, esa mejora salarial podría conllevar la pérdida de los beneficios de este sector en su jubilación, por lo que al PCD mayor de 55 años posiblemente le resulte más interesante mantener su categoría.

III.5. OTROS ASUNTOS

- La figura del Profesor Sustituto, que será desarrollada por la JCyL, tendrá una capacidad docente que no podrá superar la del profesor sustituido y no podrá participar de labores investigadoras ni de gestión. En principio se piensa en un contrato 6+6.
- Los profesores asociados, con la LOSU, requerirán un contrato externo a la Universidad para poder mantenerse. Todos los PA tendrán, en 2024, carácter indefinido y una docencia inferior a 120 h, salvo en el caso de Ciencias de la Salud. En caso de que el profesorado asociado, sustituto y visitante supere el 20 % de la plantilla, para favorecer la promoción académica de los actuales asociados doctores que hayan desempeñado actividad docente durante cinco años en los últimos siete años, su experiencia será contabilizada como un mérito preferente para las plazas de PAD. Si el PA tuviera acreditación para PCD, la Universidad establecería un sistema de promoción interna para esas plazas.



- Al hilo de las funciones de inspección de todos los servicios que establece la LOSU, que habrá de dirigir un miembro del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS, antiguo PAS), nuestra Comisión propone incluir el uso de una aplicación de firma digital en el aula para evitar casos de absentismo en la docencia por parte del profesorado.
- Se comentó el artículo 12.8 de la LOSU que impele a incluir en los criterios y requisitos de evaluación del profesorado la publicación en abierto, lo que podría discriminar al profesorado de grupos con menor capacidad de financiación y, por tanto, incapaz de pagar los cargos por publicar en abierto.
- Algunas titulaciones comienzan a padecer la falta de candidatos acreditados y la poca disposición a la iniciación de una carrera académica. Aunque se están buscando posibles soluciones, nuestra Comisión considera claro que un paso esencial será la dignificación de la carrera del PDI para volverla más atractiva que otras salidas profesionales.
- Por otra parte, se comentaron las futuras modificaciones de los departamentos según los reales decretos que actualmente están en fase de información pública. Tendrán que tener un mínimo de entre 35 y 50 profesores e investigadores y adscribirse a alguno de los 42 ámbitos del conocimiento. Estos reales decretos traerán cambios en muchos departamentos y un distanciamiento de la idea con la que fueron creados; una regulación innecesaria en muchos casos.
- Finalmente, se está estudiando establecer una tabla con los diferentes días de permisos del PDI y de los Profesores con contrato laboral que incluya la ampliación de días por asuntos particulares y el reconocimiento de algún permiso extra vinculado a la antigüedad. En este sentido se comentaron las tablas vigentes en la Universidad de Extremadura que podrían ser un buen punto de partida para este proceso.

Para concluir este informe, quiero exponer algunas deliberaciones que hemos mantenido en el seno de nuestra Comisión: conforme emana de los estatutos y reglamentos de funcionamiento del Claustro, la vocación de esta comisión es la de servir como árbitro de las políticas que se desarrollan en su ámbito dentro de la Universidad. Una función de tal calado no puede ser desarrollada sólo en base a una discusión sobre los informes que elaboran los respectivos vicerrectorados, sino que debería contar con más información de otras fuentes. En ese sentido, queremos solicitar la participación, sin voz ni voto, de nuestra Comisión en, por ejemplo, el Consejo de Investigación y el Consejo de Docencia, donde se tratan líneas mayores de estas políticas; así como recibir la información —órdenes del día y actas— de otros órganos o comisiones que nos incumban, véase algunas comisiones delegadas del Consejo de Gobierno. Todo ello redundará en un mejor servicio a nuestra Universidad por parte de esta Comisión, al poder obtener un escenario mucho más amplio de las políticas desarrolladas, sus pormenores y el efecto sobre la comunidad universitaria. Si bien sería posible conceder esta petición mediante voluntad política, la reforma de los Estatutos derivada de la LOSU es una oportunidad idónea para blindar esta mejora.

Sobre la reforma de los Estatutos también ha discutido nuestra Comisión: frente al discurso que la trata como un mero trámite de adaptación a la LOSU —jactándose de lo avanzado que fueron, en su momento, nuestros Estatutos y conformándose con ellos— consideramos necesario el cambio a un discurso que trate la reforma de Estatutos con



vigor e ilusión, como la excelente oportunidad que es para avanzar nuestra estructura y fines a otros veinte o más años vista.

En último término, nuestra Comisión reitera su disposición para recibir apreciaciones, consultas y solicitudes de todos los claustrales, así como del resto de la comunidad universitaria, en aras de ampliar nuestra labor a todas las sensibilidades de la Universidad y generar nuevas ideas y propuestas que ayuden a la mejor evaluación de nuestros ámbitos de competencia.

Gracias por su atención.