

Ponencia en la Mesa sobre Contratación del Profesorado

Foro sobre la Ley Andaluza de Universidades

1. Introducción

El trabajo que exponemos a continuación es producto de la reflexión un grupo de trabajo emanado de la Coordinadora Andaluza de PDI, inicialmente creada contra la LOU, y que hoy pretende aportar alternativas razonables para la construcción de una universidad pública de calidad. Básicamente, en paralelo con la protestas que se articularon en el periodo previo a la imposición de la LOU, la Coordinadora de PDI inició varias líneas de trabajo que, tras la entrada en vigor de la ley, han servido de referencia para fijar nuestras coordenadas en este periodo de reglamentación y negociaciones que se abre. Además de este estudio relativo a los modelos de contratación del profesorado tras la aprobación de la LOU, y en estrecha comunicación con éste, se iniciaron también otras líneas de trabajo que aún hoy siguen en marcha aportando ideas sobre el modelo de universidad al que aspiramos, la forma y composición de los órganos de gobierno y decisión, la implementación de la apuesta por la calidad de la docencia y la investigación, y otros.

Queremos por tanto agradecer la oportunidad que se nos brinda en este foro para exponer las conclusiones de nuestro trabajo. Ofrecemos estas ideas, no como una simple lista de reivindicaciones, sino como un elemento más a considerar en el debate, que en otros ámbitos nunca existió. Con la esperanza de que estas reflexiones no caigan en saco roto, y en la conciencia de que este foro está formado por personas con un concepto de la universidad pública muy cercano al nuestro, comenzaremos por hacer un repaso al aspecto que tiene la carrera docente tras la entrada en vigor de la LOU. A continuación, y teniendo en cuenta que la LOU establece, desde el punto de vista del derecho, un marco legal infranqueable, vamos a realizar una serie de propuestas de contratación del profesorado que, aún dentro de este marco inhóspito, tratan de reproducir de la mejor manera posible la situación académica y laboral que, a nuestro parecer, debieran tener los docentes e investigadores en la universidad que nos gustaría tener. A esto añadiremos algunos comentarios sobre los mecanismos de habilitación nacional y el borrador que el Ministerio ha hecho llegar a nuestras universidades. También hemos realizado algunas reflexiones en cuanto a los aspectos retributivos de las nuevas figuras. Finalmente haremos una breve reseña de nuestras propuestas para el periodo transitorio.

2. El profesorado contratado tras la aprobación de la LOU.

Como primera aproximación al problema que nos enfrentamos, resulta muy conveniente hacer un repaso de la forma que adquiere la carrera docente tras la aprobación y posterior entrada en vigor de la Ley Orgánica de Universidades. Para ello va a ser preciso tener en mente que no existe, por ley, obligatoriedad de dar continuidad al personal docente e investigador contratado bajo alguna de estas figuras, el cual tendría que participar sucesivamente en cuantos concursos de méritos o de acceso se le plantearan. Esta carrera se llena de obstáculos al tiempo que se abren las puertas de las universidades privadas en unas condiciones de contratación para las que existe una muy vaga regulación. Pero dejemos el análisis para más adelante y hagamos un repaso de las diferentes figuras de contratación en la LOU:

- Becarios y estudiantes de doctorado (BE) (años 1º-2º): la ley no aclara nada al respecto, va a ser necesario tratar con cuidado esta figura, a menos que queramos que la universidad pública empiece a vaciarse por abajo.
- Ayudante (PA) (años 3º-6º): Requisitos: titulado con dos años de postgrado (cursos de doctorado completados y créditos de investigación obtenidos). Dedicación: tiempo completo. Duración: 4 años sin prórroga. Primera interrogante: ¿cómo se van a subvencionar los años previos al contrato?
- Profesor ayudante doctor (PAD) (años 7º-10º): Requisitos: Doctor, con informe favorable de la ANEA (Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación), 2 años desvinculado de la universidad en otro centro educativo o investigador. Dedicación: tiempo completo. Duración 4 años sin prórroga. 2ª Pregunta: ¿cómo se organizan esos dos años de desvinculación entre el ayudante y el ayudante doctor? ¿Quién paga el traslado, etc.?
- Profesor contratado doctor (PCD) (años 11º-...): Requisitos: doctor contres años de actividad docente e investigadora , o sólo investigadora si es muy relevante (ojo que estos son los cabos sueltos que la LOU deja para sembrar el desorden). Con informe favorable de la ANEA. No se especifica la dedicación ni la duración. A priori, esta sería la figura estable del grupo, de duración indefinida.
- Profesor colaborador (PC): Requisitos: titulados, con informe favorable de la ANEA, sólo para ciertas áreas de conocimiento. No se especifica duración ni dedicación. Esto es una puerta abierta al abuso.
- Profesor asociado (PAC): Requisitos: especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad. Dedicación: tiempo parcial. Duración: temporal.
- Profesor visitante (PV): Requisitos: profesores e investigadores de reconocido prestigio de otros centros de investigación españoles o extranjeros. No se especifican ni la dedicación ni la duración.
- Personal por obra y servicio (POS): personal docente, investigador o técnico para el desarrollo de proyectos concretos de investigación científica ó técnica.

3. Propuestas de contratación del colectivo de profesores

Antes de pasar a considerar propuestas concretas, es conveniente que hagamos algunas reflexiones. En primer lugar, en este contexto normativo establecido por la LOU, corresponde a la Junta de Andalucía garantizar y proveer de la adecuada promoción a los investigadores y docentes formados en el seno de los grupos pertenecientes a las universidades andaluzas. Entendemos, también, que es responsabilidad de la Junta de Andalucía generar un entorno favorable a la conformación y consolidación de grupos de investigación estables, como motor del desarrollo y la innovación tecnológicos, social y cultural de nuestra comunidad autónoma. Asimismo, no olvidemos que el proceso hasta la consecución de una posición estable en la carrera docente, bien como profesor contratado doctor, o bien

como profesor titular, tras la habilitación, de la que luego hablaremos, y posterior concurso de acceso, puede extenderse en el tiempo hasta límites insospechados (>10 años). Y, por otro lado, a dicho proceso se le han añadido una serie de obstáculos con los que muchos candidatos, perfectamente capacitados, van ahora a tropezar irremisiblemente por causas ajenas a su propia aptitud, como la falta de una carrera docente definida, la falta de presupuesto, la disparidad entre los candidatos a las habilitaciones provocada por diferentes filosofías de reglamentación en las distintas comunidades autónomas, etc.

En vista de todo esto, nuestras propuestas son las siguientes:

- Que se establezca la necesaria dotación económica, de forma inmediata y automática, para que cada departamento de las universidades andaluzas pueda sacar a concurso público
 - a) Una plaza de PCD tras la finalización de un contrato de PAD, siempre que el candidato que el departamento proponga tenga un informe favorable de la ANEA.
 - b) Una plaza de PCD tras la finalización de un contrato de PA, siempre que estando en posesión del título de doctor, acredite tres años de investigación posdoctoral con informe favorable de la ANEA.
 - c) Una plaza de PCD para todo departamento en el que un PC, en posesión del título de doctor, acredite tres años de investigación posdoctoral e informe positivo de la ANEA.
 - d) Una plaza de PC para todo departamento en el que un PA demuestre que su vinculación laboral con la universidad es única, y tenga una valoración positiva por parte de la ANEA, y dicha área de conocimiento esté habilitada para la contratación de PC.
 - e) Paso a PCD de todo profesor habilitado (habría que estudiar la compatibilidad de esto con los tres años de experiencia posdoctoral exigidos por la LOU).
- En relación con los becarios, se propone una planificación detallada de becas de formación de PDI que tenga en cuenta las futuras demandas de personal, con el fin de evitar que, por causa de necesidades docentes e investigadoras sobrevenidas, se abuse del contrato de POS. Esto podría concretarse en el establecimiento de una bolsa de provisión destinada a la contratación:
 - a) Como ayudantes, a un cierto número de becarios FPI ó FPU, por determinar en función de la disponibilidad presupuestaria, vinculados a los departamentos de las universidades andaluzas, que hayan concluido el disfrute de su beca en el curso anterior. Los candidatos serán seleccionados mediante informe de la ANEA, el concurso será público y la plaza de ayudante estará vinculada al departamento al que perteneciere dicho becario seleccionado. Es necesario destacar que esta selección inicial se torna tan importante como la misma habilitación, pues es el inicio de la carrera docente. Quizás sería

conveniente que se fijaran los baremos de selección por área durante ciertos periodos y que la ANEA aplicara dichos baremos.

- b) Como PAD, a un número de becarios FPI o FPU, vinculados a los departamentos de las universidades andaluzas, que hayan concluido el disfrute de su beca, que hayan concluido su tesis doctoral y que acrediten dos años de estancia en otros centros. Los candidatos serán seleccionados mediante informe de la ANEA, el concurso será público y la plaza de ayudante estará vinculada al departamento al que perteneciere dicho becario seleccionado.
 - c) Como PAD a becarios, en número por determinar, del programa Nacional de Becas de Formación Posdoctorales.
 - d) Como PCD a becarios del Programa Ramón y Cajal acogidos en alguno de nuestros departamentos, con informe favorable de la ANEA, en concurso público, etc.
- En cuanto a la movilidad:
 - a) Las universidades dotarán un número adecuado de plazas contratadas para facilitar la incorporación de ayudantes de otros centros una vez que finalice su contrato como tales (la LOU les exige una estancia de 2 años en otros centros para poder concursar por una plaza de PAD). Sería ideal que el CCU (Consejo de Coordinación Universitaria) promoviera un plan de movilidad que evitara el desamparo de los ayudantes y las desmembración de los grupos de investigación en formación.
 - Asimismo proponemos las siguientes lecturas de la LOU en estos otros aspectos:
 - a) Que la duración del contrato se entienda como no temporal allá donde la LOU no lo especifique.
 - b) Que se contemple la posibilidad de moderar la carga docente del ayudante, que tendrá que realizar su tesis en el plazo prescrito, para evitar abusos de esta figura que se vienen dando. Al fin y al cabo, el profesor ayudante es un profesor en proceso de formación, cuya responsabilidad docente debería estar modulada por la responsabilidad y dedicación de sus compañeros de más categoría y experiencia.
 - c) Que se facilite la renovación de los contratos de asociado (LOU) transcurrido el periodo establecido, si hay acuerdo en el Consejo de Departamento.
 - d) Reconocimiento explícito de los años de docencia e investigación en el paso a figuras de contratado laboral.

- e) Reconocimiento del título de doctor en las distintas figuras, ya que, por ley, puede contratarse por debajo de los méritos de los aspirantes.
- f) Evitar el abuso de la contratación excepcional.
- g) Delimitación de horario, vacaciones y funciones del becario.

4. Sobre la habilitación

Antes de comentar asuntos más concretos sobre el borrador de decreto para la regulación de la habilitación publicado por el ministerio, es conveniente resaltar que la habilitación será considerada mérito preferente a la hora de acceder a una plaza contratada. En estas condiciones, se hace necesario dignificar laboral y académicamente las figuras de profesores contratados con el fin de proveer, a los profesores formados al amparo de las universidades andaluzas, de la capacidad de competir, en las pruebas de habilitación nacionales, con los profesores de otras CCAA. Dicho de otro modo, no podemos dejar que los profesores contratados sean los eternos subalternos en nuestra comunidad, mientras que en otras comunidades van a poder ser directores de grupos de investigación, responsables de asignaturas, etc. Por ejemplo, en la U. Carlos III de Madrid, ser responsable de asignatura es requisito para poder acceder a Titular Interino.

En cuanto a lo expresado en el borrador del ministerio, existen razones para suponer que hay algún motivo oculto que lleva a generar semejante cúmulo de despropósitos. Por ejemplo, a estas alturas, sigue sin existir un mecanismo que fije el número de habilitaciones que saldrán a concurso. En los tribunales participarán también miembros del CSIC a los que no se les exige ni supone experiencia docente alguna. No se fija el día de intervención de cada candidato. Los criterios de valoración de las pruebas se fijarán después de conocerse la lista de candidatos (todo un alarde de limpieza). No se establece lo que es un tema, mencionado constantemente en la descripción de las pruebas. Se discrimina a todo aquel que imparta docencia actualmente en asignaturas optativas u obligatorias de universidad, a favor de las troncales. No se establecen calificaciones, sólo votaciones favorables o desfavorables, lo cual lleva a problemas ya conocidos en los concursos de cátedra. Se suspenden los nombramientos si hay reclamación, hasta la resolución definitiva. No se cita a las agencias de evaluación autonómicas. No se mencionan los medios para el desarrollo de las pruebas. No se habla de comisiones de servicio, dietas y ayudas de desplazamiento para los candidatos. La situación inicial transitoria que deja abierta la LOU es un verdadero problema de teoría de juegos donde jugar sobre seguro implica que la universidad pida una plaza tras conocer que su candidato a la misma esté habilitado. Pero el número de habilitaciones por año depende del número de plazas que se pidan. Si se quiere ahorrar este transitorio, parece razonable crear una bolsa inicial con un número razonable de habilitados. Tampoco es posible predecir si áreas con una representación en los tribunales prácticamente improbable o con poco currículum investigador serán colonizadas por otras más importantes. Por último la selección de los candidatos tras la habilitación queda abierta a la definición del concurso de acceso por los estatutos de las universidades ¿Se acaba así con la endogamia?.

5. Aspectos retributivos

Para poder establecer propiamente nuestras propuestas retributivas para las nuevas figuras de profesorado contratado, resulta conveniente revisar la situación de este personal en el contexto normativo previo a la LOU. Así, podemos afirmar, sin temor a exageraciones, que el PDI contratado de las universidades andaluzas sufre una auténtica discriminación salarial. Basta comparar su retribución con la de los titulados superiores del PAS, o con la de los profesores del Instituto de Idiomas de la Universidad de Sevilla, que incluso están contratados en régimen laboral. Los argumentos que explican esta discriminación se apoyan, por un lado, en la existencia de déficit presupuestario, y por otro, en la concepción de un modelo funcionarial de la universidad que confiere a la precarización de una situación que era transitoria, la facultad de estimular el trabajo y la productividad (argumento mezquino este que parece haber calado hondo en nuestra sociedad, sobre todo desde hace unos seis años a esta parte). El problema es que ahora, esa situación precaria y transitoria, tiene visos de convertirse en permanente, o al menos, de no ser tan breve como se intuía anteriormente. De hecho, la LOU va a generar un importante contingente de profesores contratados que el modelo funcionarial no va a ser capaz de absorber, quedando este razonamiento de "precariedad igual a productividad" totalmente obsoleto. Todo esto sin rebajar la dosis de iniquidad y falsedad que encierra dicho argumento, que únicamente pretende justificar una simple reducción de costes. Sin embargo, si hiciéramos una contabilidad exhaustiva de los beneficios que reportaría a la universidad, en primera instancia, y la sociedad que la sostiene, un cuerpo de profesores bien retribuido, caeríamos en la cuenta de que el argumento anterior era falso desde un primer momento, y que la precarización del personal contratado sólo ha conseguido generar desencanto, abandono de la carrera docente, individualismo y un clima de ferocidad intra- e interdepartamental en el que los logros científicos han quedado relegados a un segundo plano.

En estas condiciones consideramos que es justo y a la larga rentable académica y socialmente, que se dignifique salarialmente también al colectivo de profesores e investigadores contratados. Para llevar a cabo esta dignificación proponemos lo siguiente:

- Que los sueldos se equiparen, desde el primer contrato, al de titulado superior (doctor, y medio) en la administración.
- Dos tramos en el PCD: normal, equivalente al TU y avanzado, equivalente al CU.

Finalmente, exigimos que se actúe en la misma dirección que otras CCAA en lo que concierne a los complementos autonómicos. Y que estos deberían ser extensivos a todas las figuras de profesorado.

6. Transitorio: adaptación de las figuras de contratación LRU a las figuras LOU

Como ocurre cada vez que el marco regulador de alguna actividad cambia, se generan situaciones de tránsito al nuevo contexto que es preciso reglamentar. La LOU ya posee ciertas disposiciones transitorias que recogen la forma de este tránsito. De este modo, los actuales ayudantes y profesores contratados de las universidades

andaluzas tendrían cuatro años para solicitar la adaptación a alguna de las figuras de contratación de las que hablamos antes.

En nuestra opinión, el tránsito hacia las nuevas figuras debería formularse en términos individuales, es decir, que cada persona decida en qué momento le resulta más conveniente realizar este tránsito, siempre que se den las condiciones legales requeridas. Mientras este tránsito se concrete, el profesorado contratado deberá regirse por las condiciones del contrato que ha firmado con independencia del momento específico de la firma.

Existe una casuística muy variada acerca de los tránsitos entre la posición actual y las figuras LOU que pueden darse dentro de este periodo transitorio. No vamos a relatarlas ahora una a una sino que en su lugar expondremos nuestras propuestas:

- Flexibilidad para fijar el momento de la transición, de modo que sea cada persona la que decida que forma y momento le resultan más beneficiosos.
- Fomentar y facilitar la transición hacia las figuras de mayor categoría:
 - a) Asociados y ayudantes con tres años de investigación posdoctoral a PCD.
 - b) Asociados y ayudantes con tesis pero menos de tres años de investigación posdoctoral (sin habilitar) a PAD ó PC (siempre que esta figura no se convierta en una figura de contratación barata y en la frontera de lo legal).
 - c) Asociados sin tesis a PA ó PC.
 - d) Ayudante LRU sin tesis a PC.
 - e) Asociado LRU legal a asociado LOU

7. Conclusiones

Como conclusión, una vez más, incidir en la necesidad de dignificar las figuras de profesores contratados, académicamente, con el fin de permitir la generación de nuevos proyectos y grupos de investigación que coloquen a nuestras universidades a la cabeza de la innovación tecnológica y el desarrollo social y cultural, y laboral y salarialmente, para evitar que nuestros profesores caigan en el desánimo y el abandono al sentir que todo el esfuerzo que dedican no les basta para alcanzar un reconocimiento digno. Estas pretensiones pueden y deben enmarcarse en un esfuerzo coordinado para la mejora de la calidad de la docencia e investigación en nuestras universidades, desde unos planteamientos razonables, y desde una concepción de la universidad pública muy diferente a la que la LOU, y quienes la han impuesto, han intentado transmitir a la sociedad española. Propongo como conclusión que emane de este foro un documento de desagravio a los miles de profesores que han sido calumniados, ofendidos e insultados durante todo el proceso de aprobación de la LOU, y cuya voz rara vez ha sido tomada en cuenta. No desperdiciemos ahora esta oportunidad para escucharnos unos a otros con el fin de construir una universidad pública de calidad.