

QÜESTIONS PROSPECTIVES DEL PROFESSORAT UNIVERSITARI

Carlos Andradas Heranz*

Julio V. González García*

Sumari

1. Introducció
2. Professorat universitari: entre la convergència i la divergència de règim jurídic. La política pressupostària autonòmica com a condicionant
3. Selecció de professorat: entre l'acusació d'endogàmia i el compliment dels principis de mèrit i capacitat. Reflexions sobre el nou sistema
 - 3.1. Consideracions generals.
 - 3.2. Alguns apunts des de la perspectiva jurídica.
 - 3.3 Notes sobre l'acreditació i el paper de l'ANECA.
 - 3.4. Concursos d'accés.
4. Qüestions de gènere en el professorat universitari.
5. L'Esborrany d'Estatut del PDI. Una aproximació.

* Carlos Andradas Heranz, catedràtic d'àlgebra. Universitat Complutense de Madrid, andradas@mat.ucm.es

* Julio V. González García, catedràtic de dret administratiu. Universitat Complutense de Madrid, jvgonzalezg@der.ucm.es

Article rebut: el 01.12.2011. Avaluació cega: 13.01.2012. Data d'acceptació de la versió final: 30.01.2012

1. Introducció

El professorat universitari viu una situació complexa. No especialment complexa des d'una perspectiva històrica -perquè hi ha hagut temps pitjors, com recordaran els que van ser PNN¹- però que produeix certa intranquil·litat als seus integrants. La implantació de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES), la tendència a la convergència europea a través d'un espai similar en investigació; la superació de les àrees de coneixement, l'estructuració de noves formes de selecció del professorat, l'exteriorització dels problemes de gènere que eren latents o, fins i tot, la nova estructuració de l'Estatut del PDI, esmentat a la LOU, al qual el Ministeri d'Educació anterior ha dedicat molt temps i energia, però que no va arribar a veure la llum, obren un ventall de qüestions que en el moment actual produeixen, en bona part dels professors, un sentiment d'incertesa, fracàs i falta de perspectiva cap al futur. De fet, la realitat mostra que hi ha una gran preocupació que s'ha manifestat en l'augment de les jubilacions anticipades, dins dels programes que han anat configurant les universitats en l'estret marc legal establert per a aquest fi² i que també han estat posats en entredit afegint més incertesa al sistema.

Tot això afegit, a més, a una situació econòmica asfixiant, en la qual moltes universitats estan obligades a fer ERES encoberts amb els seus professors temporals, a la no reposició dels efectius que es van jubilitant, i fins i tot a l'ajornament de parts de la nòmina del seu personal, en un context en el qual, d'altra banda, es requereix una ineludible aposta per la qualitat i l'excel·lència. Possiblement els problemes que hi ha en l'actualitat es veurien d'una altra forma en un context econòmic diferent: Avui, la universitat pública espanyola està sotmesa a una tensió irresoluble: per una part se li exigeix estar entre les millors del món, ser internacional, però per una altra, manca dels fons per a competir per assolir-ho. Sovint també està sotmesa a una tensió política o fins i tot es converteix en arma política, fruit del nostre model d'estat: el Govern de la Nació regula mesures que afecten les universitats, que després els governs autonòmics de qui depenen financeraament, no reflecteixen en els seus pressuposts, amb la qual cosa han de fer front com poden a la situació sobrevinguda. I els retalls i impagaments s'estan veient des de fa anys: només cal veure el que passa a la Comunitat de Madrid des de 2007, la

¹ Una referència a algunes de les fites més importants es poden veure en el llibre de Capella; J.R. La práctica de Manuel Sacristán. Una biografía política, Trotta, Madrid, 2005

² En contrast, no podem oblidar tampoc la resistència que es mostra, per part dels que opten per arribar fins al final de la seva carrera acadèmica, a deixar de ser professors una vegada que ha transcurregut l'edat legal de jubilació amb la pròrroga dels meritatges -70 más algunos años- que qüestionen -en l'àmbit universitari- la crítica que hi ha hagut a l'augment general de l'edat de jubilació. L'ampliació d'aquest termini, a través del previst a la Disposició Addicional 2a de la *Llei Orgànica 4/2011, d'11 de març, complementària de la Llei d'Economia Sostenible, per la que es modifiquen les lleis orgàniques 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional; 2/2006, de 3 de maig, d'Educació, i 6/1985, d'1 de juliol, del Poder Judicial* fins als 75 anys, contrasta amb les dificultats que hi ha en la iniciació i consolidació de la vida acadèmica; el que hi ha darrera del gran envelliment que existent en les aules universitàries.

qual cosa passa a la Comunitat Valenciana en un període similar; els problemes que ha d'afrontar la universitat catalana o els que s'anuncien en la de Castella-la Manxa després de les eleccions autonòmiques del 2011. I això és el que produeix major frustració, perquè les condicions en les quals s'investiga i s'ensenya són manifestament millorables. De fet, alguna de les mesures previstes a l'Estatut del PDI es postergaven a causa del seu impacte pressupostari.

No és un problema retributiu, encara que també, sobretot després dels efectes del *Reial decret-llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic*. Però el context ha empitjorat considerablement després de la promulgació del Reial decret-llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, que eleva considerablement la pèrdua de poder adquisitiu del professorat i que limita considerablement la prestació del servei públic universitari a disposar d'unes plantilles adequades. És un problema que els instruments bàsics per al desenvolupament de l'activitat docent i investigadora manquen dels mitjans suficients per a desenvolupar la seva activitat. És cert que en les dues últimes legislatures s'ha augmentat el pressupost d'I+D de forma important -encara que comparativament algunes mesures han estat limitades econòmicament, com ha ocorregut amb els Campus d'Excel·lència Internacional-. Però encara així, ha quedat curt, molt curt perquè veníem d'una situació bastant deficient³, i que a més, ha quedat diluït amb la successió de retalls que s'han produït des de l'any 2009 fins a l'actualitat, que han suposat, tenint en compte l'últim retall de 600 milions d'euros ja anunciat pel govern entrant, una disminució de més d'un 25% de la inversió en I+D, que ens remunta a la situació pressupostària del 2005.

A més, el sistema de distribució de competències ha temperat la millora que s'ha manifestat des de l'Estat. En efecte, el paper preponderant que tenen les comunitats autònomes en matèria d'universitats públiques, ha fet que determinades polítiques aprovades per aquestes condicionin la capacitat d'un funcionament adequat per part de les universitats. No cal res més que veure els problemes que està plantejant la Comunitat de Madrid en relació amb l'execució dels contractes programes o amb l'abonament de la quantia total en concepte d'increment de les pagues extraordinàries per la incorporació gradual, des del 2007, del complement específic, i les "pagues addicionals" per complement de destinació, a les quals no vol fer front i, per això, ha d'abonar-lo la universitat. És, en definitiva, un exemple de com certa voluntat estatal de legislatures anteriors ha trobat el fre autonòmic.

La crisi econòmica s'està vivint, a més, amb especial intensitat, comprometent aspectes interessants de la gestió del Ministeri d'Educació. Els esforços manifestats i que s'engloben en l'Estratègia Universitat 2015, quedaran poc realitzats per culpa de la crisi. En aquest context, hem escollit quatre qüestions que considerem actuals i que poden condicionar, en un futur pròxim, la situació del professorat universitari: la situació dels diversos col·lectius, els

³³ La inversió en I+D sobre PIB representa el 1,38% del PIB al 2009 (última dada disponible), front a l'1% en 2004. Això suposa un creixement del 30,2%, molt superior al creixement de la mitjana europea en el mateix període (9,8%).

problemes de selecció, els relatius a la igualtat de gènere i els derivats de l'Esborrany d'Estatut del PDI que estava tan avançat abans de la convocatòria d'eleccions generals al novembre del 2011, i el futur del qual sembla ara incert.

El pas del temps, per curt que sigui, continua comprometent la situació de la Universitat. La promulgació, en el primer Consell de Ministres decisor de la Presidència de Rajoy, del Reial decret-llei 20/2011, de 30 de desembre, de mesures urgents en matèria pressupostària, tributària i financera per a la correcció del dèficit públic, inclou mesures que comprometen, no solament el manteniment del poder adquisitiu del professorat de la Universitat pública -que a la congelació de salari, amb la rebaixa que suposa de pèrdua de poder adquisitiu- i un percentatge variable d'aproximadament un 4% en l'aparentment inconstitucional, per l'ús de la forma de Decret llei, increment de la tarifa d'IRPF- sinó que també s'inclouen mesures que dificultaran tant la incorporació de nou personal com la millora de la situació professional. S'hi afegeixen, en algunes comunitats autònomes -com la Comunitat de Madrid- mesures especialment dures com són les relatives a la Incapacitat Laboral Transitòria, que suposaran una pèrdua de poder adquisitiu suplementari en les circumstàncies de malaltia.

2. Professorat universitari: entre la convergència i la divergència de règim jurídic. La política pressupostària autonòmica com a condicionant.

El professorat universitari, com ja és conegut, està dividit en dos grans grups, el de funcionaris i el dels contractats sotmesos en l'actualitat a la legislació laboral que va superar els antics contractes administratius, els quals plantejaven molts problemes, especialment en els dels centres adscrits⁴. Dins del primer, Catedràtics d'universitat i Professors titulars d'universitat componen els dos cossos principals, resultat tendent a la desaparició dels cossos d'escoles universitàries, després de la reforma de la Llei orgànica d'universitats del 2007, que dictaminava la seva integració -en els casos possibles- al cos de Professors Titulars d'Universitat. L'elenc de figures laborals, també definides en la LOU referida, és: Ajudants, Professors Ajudants doctors, Professors Col·laboradors, Professors contractats doctors, Professors emèrits i Professors visitants. La separació primordial entre ells és la relativa als que tenen contracte indefinit -doctors contractats i col·laboradors- i els que és per temps determinat; tots els altres, encara que el contracte d'associat tingui diverses possibilitats de pròrroques.

Aquesta visió panoràmica del professorat reflecteix el gran canvi que hi ha hagut en els últims anys. Un canvi sobre el qual, més enllà de qüestions de detall que es poden trobar en

⁴ Sobre aquesta polèmica de l'extensió de la naturalesa de contracte administratiu als que concertaven els centres adscrits, degut a la venia docendi que havia d'atorgar la universitat i que la jurisprudència del Tribunal Supremo no va superrar fins ben entrats els anys 90, s'ha de veure l'excel·lent estudi de Serrano Martínez, J.E. "En torno a STS y STCT sobre la prestación de servicios por profesores de colegios universitarios", *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 1 (1980), p. 97 ss

altres estudis més específics⁵, val la pena que es facin algunes reflexions generals, com correspon a un article d'aquesta naturalesa.

El primer punt que val la pena constatar és que ens trobem en una situació de tensió entre dues regles que semblen antagòniques: la convergència i la separació del règim jurídic entre els dos grans grups, professorat funcionari i contractat. Tensió que inclou més aspectes dels que aparentment es puguin percebre en una primera visió i que és susceptible de provocar certes distorsions en el funcionament quotidià.

La convergència ve donada per la unificació de funcions de tot el professorat permanent, funcionari i contractat. En l'actualitat és la dada clau, que dona coherència al règim del professorat permanent a la universitat pública. L'únic reservat actualment a certs col·lectius és el Rectorat -només per a catedràtics d'universitat (article 20.2 LOU)- i la Secretaria General -només per a funcionaris de cossos per als que faci falta llicenciatura, grau o superior, d'acord amb l'article 22 LOU-. El fet que els doctors contractats hagin de desenvolupar "amb plena capacitat docent i investigadora, tasques de docència i d'investigació" (article 52) elimina qualsevol possible distinció sobre el tipus d'activitat desenvolupada i proporciona un impuls a allò que poden efectuar els que no són catedràtics d'universitat. Des de la perspectiva formal, no farà falta, en conseqüència, passar pel filtre d'un catedràtic per a la direcció de projectes d'investigació o per a la pròpia configuració de la carrera acadèmica. La permanència en la Universitat -en els termes que recull la legislació laboral, obvi és dir-ho- suposa un mecanisme últim de garantia.

És evident que aquesta dada d'equiparació de funcions pot plantejar dificultats en un mitjà en el qual les jerarquies i el recordatori de les diferències han constituït un fet característic del funcionament universitari. Per exemple, no és estrany que les figures de contractat laboral estiguin situades jeràrquicament per darrere dels funcionaris, independentment de l'antiguitat o fins i tot del caràcter interí d'aquests. Però, en general, cal ressaltar els aspectes positius derivats de la introducció d'aquestes figures, ja que, com s'ha assenyalat, "havent-hi certes diferències, es pot parlar d'un procés d'enriquiment mutu i d'intercanvi entre ambdós règims jurídics"⁶. Més endavant tindrem ocasió de veure com juga aquesta transferència recíproca.

Però la convergència no elimina les diferències, i entre aquestes, la més essencial és la retributiva. De fet, hi ha hagut certa conflictivitat jurisdiccional en els últims anys, derivada de les peticions d'alguns professors que pretenien cobrar el corresponent a un cos superior precisament per les funcions que exercien, especialment en relació amb l'antic règim

⁵ Vegeu els d'Ortega Alvarez, L. "Régimen del personal docente y investigador" i Baylos Grau, A. "El personal docente e investigador contratado"; ambdós inclosos en González García, J.V. Comentarios a la Ley Orgánica de Universidades, Civitas, Madrid (2009).

⁶ Nogueira López, A. "Dualidad de regímenes laborales y determinación de las condiciones de trabajo del profesorado universitario"; en la Revista *Administración y Ciudadanía* nº1/2006 p. 56.

d'ensenyaments universitaris i la presència de professors d'escoles universitàries que impartien docència en el segon cicle⁷.

Diferències fins i tot entre els membres dels cossos de funcionaris derivats de les normes especials que aprovin les comunitats autònomes en el marc de la LOU, i que per això afecten també el professorat permanent contractat. Les condicions retributives del professorat no són idèntiques, encara que cal reconèixer que l'aparent discriminació queda pal·liada amb les diferències quant a les seves condicions personals, professionals i, fins i tot, amb les activitats que desenvolupen, que poden ser molt considerables. Possiblement aquestes diferències haurien de ser més acusades, fins i tot a través d'uns complements efectius de docència i investigació que es corresponguin amb els mèrits reals del professorat, la qual cosa era, per cert, en el programa electoral del PSOE el 2008, abans que l'esborrés la crisi econòmica. Les diferències que es marcaran amb l'estatut del PDI i el seu desenvolupament van en la mateixa direcció. Els complements autonòmics, tanmateix, marquen una diferència important per ells mateixos i en el seu manteniment⁸, en quant es paga i en com es paga, que no depèn de les condicions del professor, sinó del seu lloc de treball, cosa que no resulta tan raonable. Si el primer té el seu impacte en el treballador, ja que hi ha diferències substancials de salari depenent de la comunitat autònoma, el segon afecta al pagador, a la universitat, pel seu impacte en la configuració de la plantilla, en la manera de prestar el servei públic universitari i en les condicions materials de treball que proporciona als seus empleats. Per al treballador no solament és un problema de quantia, sinó també dels conceptes en funció dels quals es pot percebre el complement.

En efecte, la política de finançament de les universitats per part de les comunitats autònomes, obre una notable bretxa entre les universitats sobre les condicions materials de treball i sobre les possibilitats reals d'acompliment d'una activitat docent i investigadora de qualitat i d'un compliment efectiu del servei públic universitari. Pensem, per exemple, en la recent normativa aprovada per l'Estat, d'incloure en les pagues extraordinàries els imports, primer, del complement de destinació, i després del complement específic i que, per tant, les universitats estan obligades a pagar al professorat... i les comunitats autònomes a finançar-lo, perquè si no fos així, no es compliria amb el principi de finançament suficient, que és la base de l'autonomia universitària. Tanmateix, les diferents comunitats autònomes han aplicat polítiques diferents sobre això; no han finançat la totalitat de les esmentades pagues, la qual cosa ha motivat que la quantia inclosa del complement específic sigui distinta en les diverses comunitats autònomes, i ha conduït les universitats a greus tensions pressupostàries, així com a la judicialització d'aquest assumpte. Un exemple paradigmàtic n'és la Comunitat de Madrid, a qui la Universidad Complutense ha reclamat incloure l'import de les pagues extraordinàries en

⁷ Entre altres, es pot veure la Sentència núm. 692/2011 de 29 de juny, del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, per la que es desestima una reclamació presentada davant l'UCM

⁸ Recordem que, per exemple, la Comunidad de Madrid va eliminar l'abonament del complement per una anualitat, com a mecanisme per a modificar-ne les condicions.

el seu pressupost. La primera resolució judicial sobre això resulta, segons la nostra opinió, absolutament censurable quant al fons i a l'absència de motivació de la contestació a la reclamació que efectua la Universitat⁹ i en la falta d'entesa dels mecanismes de finançament de les universitats públiques. Esperem que el Tribunal Suprem casi la sentència.

La qüestió pressupostària també ocasiona altres diferències entre el professorat, ja sigui funcionari o contractat. La legislació catalana, per exemple, connecta primordialment la llicència d'estudis i investigació per al professorat permanent, a les necessitats pressupostàries. Les forquilles salarials que hi ha en algunes comunitats, depenen de l'aparició de figures de contractes diferents als que recull la norma estatal, en una mena de paral·lelisme amb els cossos de funcionaris estatals; grups de professors que depenen específicament de la normativa pressupostària de referència.

Tot l'anterior exposat té un aspecte que tanca el cercle de les divergències en les condicions de treball del professorat contractat i funcionari: el diferent nivell de negociació col·lectiva. Concretament, mentre que pels funcionaris es realitza al nivell de l'Administració General de l'Estat, pels contractats la negociació col·lectiva s'efectua a nivell de comunitats autònomes, o fins i tot de les mateixes universitats. Aquest és l'aspecte que més pot afectar en el futur la diferència entre els uns i els altres; amb l'element afegit que tot el personal laboral de la universitat, professorat i PAS té el mateix nivell de representació sindical, ja que, segons l'Estatut dels Treballadors, componen el mateix centre de treball¹⁰. I, tal com l'experiència s'ha encarregat de mostrar, a través d'aquest mecanisme les diferències que poden aparèixer entre els dos grups de professors són bastant considerables.

3. Selecció de professorat: entre l'acusació d'endogàmia i el compliment dels principis de mèrit i capacitat. Reflexions sobre el nou sistema.

⁹ Vegeu la Sentència núm. 30/2011 de 26 de gener, del Tribunal Superior de Justícia de Madrid.

¹⁰ A Catalunya, de fet, s'ha intentat superar el problema mitjançant la constitució de dos centres de treball a l'efecte de la representació sindical, un per al professorat contractat i l'altre pel personal d'administració i serveis (PAS).

3.1 Consideracions generals

Sense cap dubte, les formes de selecció del professorat universitari són un dels aspectes que més diferencia el sistema universitari espanyol dels d'altres països amb els que volem competir i comparar-nos. És, també, una de les qüestions més recurrents quan es parla del professorat universitari, la relativa als problemes en els procediments de selecció, que es condensen en l'acusació genèrica que els mètodes usats condueixen a l'endogàmia sense que prevalgui el mèrit i la capacitat com reclama l'article 25 de la Constitució¹¹ i les dificultats que hi ha, a la pràctica, per aconseguir un sistema que sigui raonable i que pugui eliminar els vicis que aparentment hi ha.

És cert que aquest ha estat un problema permanent. Si examinem el que explica Del Saz¹² sobre l'evolució de les oposicions a càtedra -especialment il·lustratiu- observarem que la lluita contra l'endogàmia ha estat una constant. Amb el sistema anterior a la LRU, tan lloat en ocasions, l'experiència mostra que *"convocada l'oposició, l'escola, en vista de la terna i el seu grau d'influència en el Ministeri, feia un càlcul de les seves possibilitats i si aquestes eren fortes tractava d'imposar el seu candidat sobre un altre més idoni amb el convenciment que d'altres haguessin fet el mateix"*¹³

Arbitrar un procediment adequat de selecció de professorat ha estat sempre una qüestió conflictiva. Com va assenyalar Nieto fa bastants anys referent al catedràtic d'universitat, però que és aplicable als restants col·lectius, suposa "necessitar *quina classe* de coneixements -i d'experiències i capacitats- cal demostrar, tenint en compte la complexitat de les funcions del catedràtic; així com *davant de qui* i, finalment, *mitjançant quin procediment...*"¹⁴. De fet, és fàcil entrar en la discussió de si el que s'està examinant és si qui concursa és un bon o dolent matemàtic, o jurista, conceptes ja de per si indeterminats, quan realment hem d'examinar si, en el seu conjunt, és un bon professor d'universitat, analitzant la seva activitat investigadora, docent i de gestió; perquè les tres constitueixen les activitats exigibles a un professor d'universitat. Però alhora, una persona pot ser magnífica en alguna o algunes d'aquestes activitats (la qual cosa ja inclou una bona dosi de component subjectiu de qui jutja) però no ser-ho en la resta. Com equilibrar tot això segons el nostre sistema per a seleccionar el millor professor d'universitat?

¹¹ Una primera aproximació es pot veure en Alegre Avila, J.M., "El nuevo sistema de selección del profesorado universitario", en la Revista Española de Derecho Administrativo, núm. 135 (juliol-setembre 2007), pàgines 435-457.

¹² Del Saz Cordero, S.: "Las oposiciones a cátedra", en la Revista de Administración Pública, n.º. 144 (septiembre-diciembre 1997); pàgines 75 i ss.

¹³ NIETO, A.: *La tribu universitaria. Fenomenología de los catedráticos de la Universidad Española*, Tecnos, Madrid, 1984, pág. 77.

¹⁴ NIETO, A.: *La tribu universitaria. Fenomenología de los catedráticos de la Universidad Española*, Tecnos, Madrid, 1984, pág. 72.

Qüestió que, sens dubte, resulta complexa a causa d'un número no especialment gran de reclamacions -encara que vagi creixent progressivament- i a que els mitjans en els que es plasma solen ser externs al propi procés de decisió sobre la plaça en qüestió, el que dificulta fer-ne una descripció precisa, encara que la nostra experiència pot resultar suficient per afirmar que els supòsits més impensables són possibles a la universitat¹⁵. Certament, la situació en la qual es desenvolupa la carrera professional del professor d'universitat és especial als ulls d'estrany a la universitat, o simplement de diferents disciplines dins d'aquesta: l'existència d'"escoles" i "subescoles" i les dependències materialment jeràrquiques que es produeixen en el seu interior¹⁶; els Tribunals i comissions tancats -formats, en la seva totalitat per professors d'universitat i majoritàriament per membres de la mateixa àrea de coneixement- la tendència cap a l'atomització dels concursos en l'actualitat -i amb la legislació anterior a la LOU-; els pactes i solucions estranys que se succeeixen en ocasió dels concursos múltiples; l'aparició de perfils investigadors tan summament específics que impedeixen fer-se la competència; l'exigència de prerequisits (acreditacions) que a la pràctica, fa impossible la participació de professors estrangers ... componen un panorama que pot semblar el més allunyat a l'objectivitat.

Ara bé, no podem oblidar que quan ens plantegem -la qual cosa resulta legítima- les mancances del sistema, estem plantejant-nos una qüestió complementària, no sempre resolta: quin model prefereixen les universitats i, sobretot, a què està disposada la comunitat universitària? Des de la primera perspectiva, s'ha assenyalat "el mal sistema de finançament, la deficient governança i l'alt cost que suposa per a les autoritats acadèmiques defensar drets abstractes (de possibles futurs professors, de la institució o de la societat), davant els drets concrets dels seus professors a la promoció"¹⁷. Mal finançament -que impedeix la incorporació de professorat de prestigi, especialment estranger, per a la formació de grups humans de rellevància- i pressió de la base social -per una mala comprensió de la gestió- són elements rellevants.

Des de la segona perspectiva, la de la comunitat universitària, els problemes no són menors en el moment en què es participa en un concurs d'accés. És cert que el model actual, amb places per a les quals sovint es presenta un únic candidat, pot plantejar dificultats per a

¹⁵ El supòsit més estrany que ens hems trobat -i que possiblement sigui un compendi de molts dels problemes de selecció de professorat, tant dels visibles com dels que no estan documentats- fou el del concurs per a una plaça de catedràtic d'universitat de Dret romà, on la primera resolució de convocatòria de 30 de setembre de 1985, fou anul·lada després d'un procediment judicial; la segona resolució també ho va ser -en el marc d'un incident d'execució- i fa pocs mesos, després de la resolució d'unes resolucions, va ser publicat en el Boletín Oficial del Estado de 9 de març de 2011.

¹⁶ La fenomenologia del professorat universitari que, en clau d'humor, efectua Sánchez Lorenzo és una manifestació dels problemes que poden sorgir en el procés de selecció de professors d'universitat. Sánchez Lorenzo, S.; De Bestiis Universitatis (esos tipos universitarios...), Dykinson, Madrid (2003).

¹⁷ Peña, SR. "Conclusiones", en Peña, D. (Coordinador) Propuestas para la reforma de la Universidad española, Fundació alternatives, Madrid (2010), p. 146.

situacions de mobilitat de professorat o, fins i tot, de fons sobre el resultat. No podem obviar, tanmateix, la dada de que hi ha hagut massa ocasions en les quals l'existència d'escoles ha fet que els resultats de les oposicions estiguessin predeterminats, no en funció de mèrits reals dels candidats, sinó de valoracions subjectives d'aquests que disten molt de generar consens. Valoracions que deriven d'escalafonaments a les escoles -en ocasions per raó d'edat- o de pactes externs, que allunyaven de la càtedra els membres dels grups minoritaris. Està disposada la comunitat universitària, en aquesta conjuntura, a obviar les indicacions o, plantejant-ho de forma constitucional, a realitzar lectures del mèrit i la capacitat aliens a l'escola? Estaríem disposats a incloure membres externs a la universitat espanyola, a jutjar-nos d'acord amb el que ocorre al Regne Unit, per exemple? Perquè, en el fons, examinant la successió de normes que hi ha hagut en els últims cinquanta anys, amb tots els problemes que s'han denunciat, potser el problema siguin els components de les comissions de valoració, que són els que, habitualment per a bé i ocasionalment per a mal, tenen l'última paraula.

Convé fer una última consideració general: el sistema actual de selecció de professorat, els seus problemes, són conseqüència directa del sistema universitari espanyol. És difícil lluitar per l'excel·lència quan un país mig com Espanya té gairebé 80 universitats; quan és inusual la província sense campus universitari. No entrem, perquè no és de la nostra incumbència, en les mancances que tenen les universitats privades en els procediments de contractació i manteniment de professorat. Però en les públiques, l'abundància d'universitats ha suposat la demanda per a cobrir la docència d'un altíssim nombre de professors, locals en moltes ocasions, amb dèficits formatius docents i investigadors i que han anat generant unes expectatives -raonables o no- a ser titulars d'un lloc permanent. Activitat docent important que a més, ha condicionat molt la qualitat de la investigació, en el cas que n'hi hagi. Avui tornar enrere serà molt complicat. Una vegada que s'és dins, resulta complex incorporar personal nou més ben dotat, perquè l'escassetat de finançament no ho permet.

3.2. Alguns apunts des de la perspectiva jurídica

Ara bé, la sensibilitat judicial sobre el que hi ha darrere d'aquests problemes -que no és cap altra que la de la imparcialitat dels concursos i, en particular, dels membres de les comissions- no ha estat homogènia. En efecte, l'estudi meticolós que va fer Desdentado¹⁸ de l'aplicació de les causes generals d'abstenció i recusació en els procediments per a la provisió de places de professor d'universitat, és la prova evident del dificultós que resulta una conclusió general. El que, potser, aconselli una reformulació general de les regles sobre la formació dels tribunals. De moment, com a manifestació de la importància del problema, hi ha una causa complementària d'abstenció en les comissions d'acreditació: "en tot cas, els membres de la Comissió d'acreditació hauran d'abstenir-se d'actuar en els procediments d'acreditació de sol·licitants que

¹⁸ Desdentado Daroca, E.; "La selección del profesorado universitario", en l'obra col·lectiva dirigida per González García, J.V. Comentarios a la Ley orgánica de Universidades. Coedició de l'UCM i l'Editorial Civitas, Madrid (2009), pàgines 457-458.

estiguin vinculats, funcionalment o contractualment, amb la mateixa institució en la qual desenvolupen la seva activitat principal" (article 10.2).

Cap dels procediments que s'han succeït en els últims dos cents anys¹⁹ no ha aconseguit eludir les crítiques ni la poca aparença de bon dret als ulls de tercers, més enllà que alguns imputin als nous procediments tots els mals²⁰. Tots coneixem oposicions de sis exercicis que avui alguns volen veure com el paradigma de l'objectivitat i la qualitat, amb resultats molt qüestionables -sobretot, si veiem la trajectòria posterior, encara que també l'anterior, dels contendents-; oposicions del règim de la LRU que no han estat satisfactòries en vista del perfil dels concursants, però que tenien la seva justificació en la necessitat de cobrir places en universitats noves i, finalment, habilitacions amb resultats estranys -fins i tot de no provisió-, o concursos de l'últim règim, on les possibilitats d'una controvèrsia real són minces perquè el nombre de candidats és igual al de places; llevat de potser a les universitats amb major nombre de professors -i molt especialment en l'UCM, que ha tingut, fins fa poc temps, vocació d'universitat *de terme*- on a més ens estem trobant amb una controvèrsia creixent entre catedràtics que competeixen contra titulars en els concursos a càtedres, o fins i tot amb aspirants a titular en els accessos a places de professor titular i que només per aquest fet consideren que han d'obtenir la plaça. En tots els procediments hi ha falles del sistema, cap no va ser perfecte i per això, les conclusions que es poden extreure han de situar-se en un pla diferent.

El sistema actual ha partit de la possibilitat d'aconseguir una certa abstracció en la resolució. D'una banda, mitjançant la redefinició del model de professor universitari, a través dels barems que té aprovats -en documents que no tenen la naturalesa de norma jurídica i que podríem situar en el *soft law*- i que suposen l'exigència que l'acreditat hagi desenvolupat una activitat global. Aquesta redefinició possiblement sigui el que més impacte ha tingut en les carreres universitàries del professorat.

3.3 Notes sobre l'acreditació i el paper de l'ANECA

Com és conegut, el sistema actual de selecció de professorat es divideix en dues fases, la primera d'acreditació, que efectua l'ANECA, que només permet determinar que la persona acreditada disposa del mínim comú denominador de mèrits per accedir a una plaça del cos i branca de coneixement -no per tant, d'àrea, sinó que té efectes més amplis- i la segona, que és

¹⁹ Com a prova de l'atemporalitat del debat sobre l'endogàmia, Del Saz reproduceix el Dictamen sobre el Proyecto de Decreto de arreglo general de la enseñanza pública, de 7 de març de 1814, recordeu que amb el centralisme «*se destruye el espíritu de provincia que casi siempre influye para no admitir a oposición en el que s'assenyala que o no hacer justicia en ella a los concurrentes que vienen de otras partes y no han sido formados en la misma Universidad o en los mismos estudios*» Del Saz Cordero, S.: "Las oposiciones..." *op. cit.*, p. 83.

»

²⁰ Com a manifestació d'aquest temps passat que va ser millor, vegeu l'article de Pérez Díaz, V. "Carácter y evolución de la Universidad española", *Claves de Razón Práctica*, n.136, 2003.

pròpiament la de selecció de personal per a una plaça concreta, que l'efectua una comissió nomenada per la universitat.

La separació entre les fases d'acreditació i concurs poden conduir a l'objectivitat en la primera fase -ja que no hi ha la pressió d'una plaça concreta i que la puntuació en cada apartat està delimitada previamente, i amb ella es vol valorar mèrits d'investigació (50%), docència (40%) i gestió (10%)²¹ - encara que és també notori que hi ha diferències notables segons les comissions d'acreditació i de l'àrea per la qual s'hi accedeix. La segona fase, el concurs d'accés, on se suposa que s'efectuarà el filtre definitiu, podria ser ara més senzilla havent-hi el filtre previ de l'acreditació.

No es pot discutir que es tracta d'un esquema que sobre el paper podria funcionar bé i que, per tant, algunes de les crítiques rebudes podrien catalogar-se clarament d'excessives²², sobretot si tenim en compte que s'han interposat menys d'un 1% de recursos contenciosos-administratius sobre el total de les 3500 resolucions negatives dels processos d'acreditació, i només un 30% en els casos de reclamacions administratives, malgrat que el percentatge d'èxit és alt, d'un 70% aproximadament.

Tanmateix, està produint alguns fenòmens col·laterals que posen en dubte el sistema. En primer lloc, des d'un punt de vista conceptual, podríem dir que és un sistema basat en la "desconfiança" cap a les universitats, per la qual cosa es posa un control previ extern, a nivell nacional, per poder participar en els concursos d'accés. A més a més, s'entén intrínsecament que un control a nivell nacional és "més gran" que un de nivell local; això origina que els acreditats es trobin investits del dret a concursar en una plaça del nivell per al qual han estat acreditats per una comissió a nacional i independent, realitzant una pressió sobre uns rectorats amb pocs recursos econòmics. A més l'acreditació externa té l'efecte d'una igualació dels candidats: tots es consideren igualment acreditats i per tant tenen la mateixa capacitat i dret l'acompliment de la plaça. La suma de tots aquests ingredients origina que les places es convoquin amb objectius molt finalistes (i localistes, sobretot en un moment d'escassos recursos) el que a la pràctica està provocant que el nombre de places sigui igual al de concursants, que produeix un fenomen de *mobilitat zero* en l'àmbit universitari i contribueix a la imatge d'endogàmia esmentada. D'altra banda, les universitats, en vista de les seves economies minvades, desitjarien un nombre limitat d'acreditacions per no haver de carregar amb la negativa, a la convocatòria de places, dels "seus" acreditats.

²¹ Possiblement una de les crítiques més buides de contingut que s'han fet al sistema és la de valoració de la gestió: que, como es pot apreciar, té una ponderació relativa petita. No creiem que pugui dir-se que aquest judici derivi de la nostra experiència de 8 anys en el Consell de Direcció de l'UCM. El que no treu per a que reconeguem lo infantil que ens ha resultat en moltes ocasions la petició de reconeixement d'una suposada gestió per a l'obtenció de punts quan a més la valoració determina de forma precisa quins càrrecs -els estatutaris i els assimilats en certes condicions molt restrictives- són els que hi donen dret.

²² Vegeu, per exemple, Soriano García, J.E.; "La ANECA: una Fundación ilegal", en el diari electrònic *El imparcial* i que es pot consultar a <http://www.elimparcial.es/nacional/la-aneca--una-fundacion-ilegal--75961.html>

Passant a l'anàlisi del sistema, que ha estat molt criticat, quan es dubta del procediment d'acreditació prèvia, es tracta d'un problema inherent al model de selecció o podria ser que el problema sigui que s'acredita molta gent? Si el problema és aquest -com de vegades es té la sensació pel comentat abans- possiblement calgui tenir en compte el salt qualitatiu de la universitat pública espanyola en els últims anys, en quantitat i sobretot en qualitat de publicacions, la seva internacionalització amb participacions actives en projectes d'investigació internacionals que són capdavanter; amb una docència extensa, diversificada i amb tècniques modernes de docència, per a la qual també hi ha hagut formació i que, a més, desenvolupen una intensa activitat de gestió.

La segona raó que se sol al·legar ve donada per les cinc branques de coneixement que enjudicien cada col·lectiu. El fet que examini el candidat una comissió plural, no faria sinó augmentar l'objectivitat de la valoració, ja que no hi ha ni les pressions del nombre de places ni les pressions i hipoteques inherents a tota àrea de coneixement. De fet, quan estem sotmesos a altres procediments de valoració de mèrits, com són les comissions de sexennis de la CNEAI, no hi ha el mateix problema de crítica. Anant encara més enllà, hem de recordar que ha tingut l'efecte beneficiós que el professor sàpiga anteriorment quan té opcions i quan no, i en conseqüència, ha tret del sistema els que no reuneixen totes les característiques exigibles a un professor d'universitat... I amb l'acreditació passa una cosa semblant: hi ha coneixement previ suficient dels elements que es valoren i com es valoren²³ i, en segon lloc, amb aquesta valoració es dona compliment a la funció d'acreditació de requisit, serveix per valorar els mèrits generals, ja que els específics seran -o almenys haurien de ser- valorats per la comissió del concurs d'accés. És per això que es pot declarar que una persona és apta per a ser membre d'un cos d'una branca de coneixement.

La presència de membres d'altres àmbits diferents al del candidat, una cosa que, de nou, en teoria pot resultar positiu per a introduir elements de comparabilitat externa i evitar endogàmies "científiques", també ha estat considerat com un element de distorsió, ja que la comissió de resolució quedava, en bona mesura, a les mans dels informes dels experts... alguns dels quals no ho era propiament, ja que no era de la mateixa àrea de coneixement que el postulant a l'acreditació. Aquesta aparent distorsió és fruit d'una cultura universitària diferent, en la qual ens hem d'instal·lar i que imaginem que donarà fruits millors en el futur, una vegada que se superi l'atomització en el coneixement a què estem acostumats. No obstant això, convé recordar, tal com es va assenyalar anteriorment, que l'acreditació no és sinó un pressupòsit per a l'obtenció de la plaça de professor, ja que el judici final, definitiu, recau en la comissió valoradora, que hauria de rebutjar el candidat acreditat que no consideri que té mèrits suficients. Bé és cert que no hi ha antecedents, degut sobretot a les formes de composició de les comissions.

²³ Vegeu els sis documents del programa *Academia*, que estan publicats en <http://www.aneca.es/Programas/ACADEMIA/Documentos-del-Programa> (últim accés, gener 2012).

La crítica, és una conseqüència del barem? És perfectament homologable amb els procediments de selecció de qualsevol sistema universitari estranger i per tant, no resulta raonable incidir en aquest punt. És, en particular, de l'exagerada crítica a la valoració de la gestió? Catalogar-la com a excessiva no és una qüestió que derivi que ambdós hem exercit càrrecs de govern, sinó que hi ha una dada objectiva: no podem oblidar que la gestió puntua només un 10% en el procés global d'acreditació, dels que només 8 punts són per a càrrecs universitaris, una valoració molt moderada, si tenim en compte el perjudici que té en el desenvolupament normal de la seva activitat docent i investigadora. Des de la nostra perspectiva, la crítica que es fa a aquest punt, és una manifestació de la necessitat d'un desenvolupament d'estratègies addicionals de reconeixement de l'activitat global del PDI, basades en el reconeixement social i institucional a través d'ajusts selectius en els models de mesurament de l'activitat; que poden incloure mencions de bones pràctiques investigadores i docents, que ajudin a sostenir i mantenir el talent posat a treballar per a la missió de promoure l'excel·lència de la universitat pública, així com una mostra més de la indefinició de la diferències que haurien de marcar unes figures de professorat d'altres.

De tota manera, en un examen comparatiu i que ha de servir per a valorar l'excel·lència del professorat espanyol, s'ha de reconèixer que els curricula de molts d'acreditats són superiors als d'alguns que, d'acord amb els règims anteriors, van arribar a ocupar places dels cossos docents. Conseqüència de la competència ferotge que hi ha i de l'escassetat de recursos que dificulten la generació de les places. A més, en tot cas, estar acreditat no significa obtenir una plaça. o bé és que el que es pretén és eludir la responsabilitat del moment, de decidir si algú mereix guanyar un concurs -més enllà que hagi passat el primer filtre- i considerar que tot acreditat serveix per a qualsevol plaça?

L'última queixa que se sol plantejar és el procediment, derivat del fet que durant un període de sis mesos s'està en una espècie de llimb anguniós fins que arriba la resolució alliberadora (cas de ser favorable, clar). Per algunes de les resolucions que hem vist, la motivació de la resolució denegatòria no és suficient i hauria de completar-se.

L'ANECA s'ha trobat amb un problema considerable que ha dificultat sobre manera la seva actuació: l'alt nombre de sol·licituds presentades, fruit que el sistema anterior de les habilitacions va tenir un nombre de concursos limitat -fruit també de la pesada digestió que va haver de fer per l'alt nombre dels que hi va haver abans de la promulgació de la LOU²⁴-. La necessitat de resoldre, en el termini recollit en la norma, tan alt nombre de candidats, ha

²⁴ Es recordarà que, fins i tot, es va plantejar un debat sobre els efectes jurídics de la falta de contestació en el termini. Donat que no hi ha norma que digués de forma expressa que el silenci era negatiu, hi va haver actes de reconeixement d'efectes positius de silenci. Avui s'aplica la solució proporcionada per l'"[Informe de la Abogacía General del Estado sobre el sentido del silencio por el transcurso del plazo de seis meses previsto en el artículo 15.5 del Real Decreto 1312/2007, de 5 d'octubre](http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/profesorado.html)" i que es pot consultar a <http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/profesorado.html>.

ocasionat, sens dubte, distorsions, que se suposa que se superaran una vegada el nombre de sol·licituds s'hagi reduït a nombres raonables.

3.4. Concursos d'accés

Haver superat les proves d'accés no fa ningú membre de cap cos de funcionaris, ni permet accedir a cap lloc de treball de personal laboral o funcionari. I aquí cal focalitzar també alguns dels problemes que es plantegen amb caràcter general, ja que a través de l'acreditació, només es reconeix que un està en condicions d'accés, no que l'accés sigui obligatori. Cal superar una prova ulterior, el concurs, en el qual la norma ha volgut potenciar el paper de les universitats en la seva configuració.

Potenciació que ha permès que cada prova tingui un règim d'accés diferent quant a la composició de la comissió i a les proves que cal realitzar; encara que aquestes s'estructurin d'una o una altra forma sobre currículum i projecte docent i investigador. Potenciació que ha traspassat al rectorat de la universitat la conveniència sobre la dotació de les places per a acreditats, que legalment són concursos d'accés a què poden presentar-se altres acreditats o altres integrants del cos del qual forma part la plaça. Conveniència que la crisi econòmica ha complicat extraordinàriament, amb l'agreujant que les acreditacions tenen data de caducitat, sis anys, que fa que la pressió sigui cada vegada major. I no es pot obviar l'interès motivat per diverses raons, començant per la pressupostària, que la promoció conclogui amb l'accés del candidat local a la plaça ofertada. Tant és així que les places sorgeixen només quan hi ha un candidat acreditat. Només en casos extraordinaris surten a concurs places sense aquest pressupòsit de l'acreditació.

A tall de conclusió, ens atrevim a dir que el mètode de selecció de professorat continua sense resoldre's. Si bé el mètode actual de "doble volta" pot resoldre alguns problemes, no deixa de ser un mètode basat en la desconfiança cap al fet que les universitats no siguin capaces, autònomament, en cas d'elegir el seu professorat, de configurar la plantilla més d'acord amb els seus interessos, havent de fixar l'"Estat protector un filtre previ". Ara bé, aquest filtre previ produeix efectes col·laterals no desitjats i una uniformització general del professorat on les llampades de genialitat queden difuminats amb el pas successiu pels diferents processos. Creiem que és necessari caminar cap a un sistema més equiparable al dels països amb els que volem competir i comparar-nos. És imprescindible arbitrar un sistema que responsabilitzi en la decisió al departament en el que s'ubica la plaça, de manera que l'elecció del millor candidat possible tingui repercussions directes en la vida d'aquest, vinculant, per exemple, els recursos del departament a la manera i qualitat de l'acompliment de les seves tasques i dels resultats de l'activitat dels seus membres. Cosa que requereix, també cultura.

4. Qüestions de gènere en el professorat universitari

Un dels punts on s'exterioritza millor la posició de la dona²⁵ a les aules universitàries és en l'apartat relatiu a la distribució per sexes dels diversos cossos de funcionaris²⁶. Una realitat on s'observa un nombre més baix de dones, especialment al cos de catedràtics d'universitat, que contrasta amb la majoria de dones en el col·lectiu d'estudiants universitaris, o fins i tot en altres cossos de funcionaris, que es corresponen amb els de menys nivell. En tot cas, just és reconèixer que es tracta d'una qüestió que, en l'actualitat, està a l'agenda del Ministeri d'Educació i que es veu realçada a l'Informe sobre Responsabilitat Social de la Universitat que acaba d'aprovar-se en el marc de l'Estratègia universitat 2015²⁷.

Fins i tot des d'una mera perspectiva de visibilitat del problema, no sol resultar fàcil d'abordar. Així, no fa pas massa temps s'ha indicat que "molt pocs homes i dones estan disposats a admetre que dins del món científic, on s'accepta que impera la racionalitat i l'equilibri, hi ha discriminació. Els homes que prediquen la igualtat assumeixen que, amb algunes excepcions, pràcticament ja existeix. Per a les dones, és molt més gratificant creure en els propis mèrits com a únic element de promoció davant d'altres contrincants, sense qüestionar la puresa de la ciència, ni admetre que els vents favorables sempre ajuden a entrar a port. El paper reivindicatiu implica admetre una situació d'inferioritat que no agrada a ningú. Demanar plans de correcció genera malestar i desgast en les relacions professionals i personals, esforços que es rendibilitzen molt millor si es dediquen a la pròpia promoció"²⁸.

El problema és rellevant, ja que repercuteix, tant en els aspectes directes de la pròpia carrera professional de les dones professores com en altres elements indirectes, com són el de les poques dones que ocupen el Rectorat de les universitats públiques²⁹. Constitueix una qüestió

²⁵ Sobre la problemàtica de la dona en l'àmbit universitari, vegeu Lauroba Lacasa, E.; "Universidades y género", en l'obra col·lectiva dirigida per González García, J.V., Comentarios a la Ley orgánica de Universidades. Coedició de l'UCM i l'Editorial Civitas, Madrid (2009). Així mateix, podeu veure González García, J.V., "Mujer y universidad. Apuntes para un régimen jurídico para la igualdad efectiva", en l'obra col·lectiva Libro Homenaje a Rafael Navarro Valls, (en premsa) i l'estudi, Mujer y Universidad. Un estudio de Derecho universitario; de pròxima publicació.

²⁶ Recordem que d'acord amb les dades proporcionades pel Consejo de Universidades en 2004, dels prop de 100.000 docents universitaris que hi ha a Espanya, dels quals el 90% són de las universidades públiques, el nombre de professors tan sols és del 35,3%, que componen, a més, una piràmide invertida. Hi ha un 13,8% de catedràtics, un 36,3% de professors titulars d'universitat i un 41,3% de professors titulars d'escoles universitàries.

²⁷ Informe "Responsabilidad social de las Universidades y desarrollo sostenible"; en premsa.

²⁸ "Molt pocs homes i dones estan disposats a admetre que dins del món científic, on s'accepta que impera la racionalitat i l'equilibri, hi ha discriminació. Els homes que prediquen la igualtat assumeixen que, amb algunes excepcions, pràcticament ja existeix. Per a les dones, és molt més gratificant creure en els propis mèrits com l'únic element de promoció davant contrincants molt forts, sense qüestionar la puresa de la ciència, ni admetre que els vents favorables sempre ajuden a entrar port. El paper reivindicatiu implica admetre una situació d'inferioritat que no agrada a ningú. Demanar plans de correcció genera malestar i desgast en les relacions professionals i personals, esforços que es rendibilitzen molt millor si es dediquen a la pròpia promoció. " *Gens, gènere i ciència* (http://www.ub.edu/genere/docs/rosier_gonzalez_duarte.pdf).

²⁹ Un estudi complex dels problemes que planteja la regla de la paritat en l'àmbit universitari és el de González García, J.V.; Costa Revila, J. i Grasa Hernández, R.; "Paridad en el Gobierno de las Universidades públicas"; a la *Revista Española de Derecho administrativo*, núm. 142 (2009), p. 225 i ss. Convé recordar que la primera Rectora d'una universitat espanyola fou Elisa Pérez Vera, a la UNED, al 1982, a la que va seguir Josefina Gómez Mendoza a l'UAM al 1984. La primera Decana fou Carmina Virgili Rodón, al 1979, la qual fou Secretària d'Estat d'Universitats i Investigació a partir de 1982. Convé recordar, en una línia similar, que recalca que no és un problema del nostre país, que des de l'any 2007 la Universitat de Harvard va tenir per primera vegada una dona en el nivell més alt de la

problemàtica el com s'avança en aquesta línia, ja que la línia de la discriminació sol plantejar-se de forma molt tènue, amb dificultats de prova. El mecanisme que la LOU ha incorporat³⁰ és de naturalesa indirecta, per a fomentar l'ascens de les dones dins dels cossos de funcionaris -que és plasmació de mesures més generals-³¹, especialment a l'esglaió més elevat, consistent en que s'incorporin dones al procés de selecció, amb un doble objectiu: evitar que els problemes usals es plantegin de forma impune, ja que se suposa que elles també seran coneixedores de la pràctica i faran per manera d'evitar-ho, i tenir una major sensibilitat per a la valoració objectiva dels currícula, però dins del cúmul de circumstàncies en les quals aquests es desenvolupen. L'article 62.3 LOU estableix:

"Els estatuts de cada universitat regularan la composició de les comissions de selecció de les places convocades i garantiran, en tot cas, la necessària aptitud científica i docent dels seus components. L'esmentada composició s'haurà d'ajustar als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres, procurant una composició equilibrada entre dones i homes, llevat que no sigui possible per raons fundades i objectives, degudament motivades. En qualsevol cas, els membres de les comissions hauran de reunir els requisits indicats a l'article 57.2 i els seus currículums hauran de fer-se públics".

Certament, l'aplicació de l'excepció no deixa de plantejar problemes, especialment sobre el com s'acrediten les raons fundades i objectives per a justificar l'incompliment de la regla. Hi ha àrees de coneixement amb poques o cap dona com a catedràtic d'universitat -el que podria al·legar-se com a raó. Però tenint present que en l'actualitat han desaparegut a la pràctica els sorteigs, és un factor de dificultat, ja que, en condicions normals, el Consell de Govern de la universitat, que és el competent usual per a la convocatòria de places, manca d'elements objectius de valoració. Però, fins i tot si el problema rau en l'àrea de coneixement, que manca de nombre suficient de dones, com ocorre amb Ginecologia i Obstetrícia, justificar l'absència de dones en el procés de selecció per aquest motiu podria servir com a instrument per a perpetuar la situació.

Seria convenient, en aquesta línia, que el Pla d'Igualtat -que està contemplat a l'article 46 de la LOIE- que ha d'aprovar cada universitat, proporcionés pautes -entre altres qüestions variades- sobre quan es considera desenraonat que no es plasmi la composició paritària en una

seva direcció, Drew Gilpin Faust

³⁰ Mesura que es correspon amb altres equivalents en l'àmbit de la Unió Europea. Així, vegeu la Decisió núm. [2000/407/CE](#) de la Comissió, de 19 de juny del 2000, relativa a l'equilibri entre homes i dones en els comitès i els grups d'experts creats per la Comissió. DOCE, L 154 de 27.6.2000.

³¹ En aquest sentit l'article 53 LOIE ["órganos de selección y comisiones de valoración"], té una redacció equivalent: "Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres i hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas".

comissió. Cal tenir en compte que aquests plans d'igualtat constitueixen un instrument flexible, de durada limitada i que acaben constituint una "estratègia institucional destinada a aconseguir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificultin les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. El pla d'igualtat d'oportunitats ha de promoure mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional a les persones, per a assolir una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs i en tots els nivells de responsabilitat"³².

Però el problema més rellevant no és, desgraciadament, aquest, sinó el de la valoració dels mèrits de les dones per a l'accés als llocs més elevats dins de la funció pública, on els principis que regeixen són els del mèrit i la capacitat. Encara que resulti una cita llarga, val la pena recordar l'assenyalat per Desdentado Daroca sobre els fets que dificulten l'èxit de les dones en aquest camp: "no obstant això, em permeto apuntar que és probable que un examen detingut dels fets portés a concloure que realment els criteris i mecanismes de valoració que es manegen en l'actualitat disten de ser realment neutrals, des d'una perspectiva de gènere. Alguns poden clarament afectar d'una forma més negativa les dones que els homes. Per exemple, als documents de l'ANECA s'insisteix en la producció regular, lineal de resultats, en l'especial valoració de les publicacions dels últims deu o cinc anys -segons els casos-, en l'activitat professional, en la participació en llocs de gestió i representació universitària. Doncs bé, els criteris de caràcter estrictament temporal com els enunciats poden perjudicar la dona que, si no vol renunciar a la vida familiar, pot necessitar organitzar la seva carrera investigadora d'una forma diferent a la masculina, no lineal ni regular, sinó, al contrari, més concentrada i intensa en determinats espais de temps, i més lleugera en altres, que coincideixin amb la maternitat i la cura de fills d'escassa edat, ja que és una realitat social que les dones continuen cobrint majoritàriament aquestes tasques. La seva qualitat i mèrit investigadores no són menors per això, ni crec que pugui afirmar-se que tinguï conseqüències negatives per a l'avenç o el coneixement científic. Ni el mèrit, ni la capacitat, ni tan sols l'eficiència en l'àmbit universitari, no justifica l'efecte advers que aquest tipus de criteris pot tenir en les carreres universitàries de les dones. D'altra banda, l'actual rellevància que es concedeix a altres activitats alienes a la docència i a la investigació, també perjudiquen especialment les dones, no només perquè poden sofrir més les dificultats de la conciliació de la vida familiar i laboral i, consegüentment, de sumar activitats professionals o d'un altre tipus a la ja de per si àrdua tasca de compatibilitzar tasques docents, investigadores i de tenir cura dels fills, sinó també perquè, com demostren les estadístiques, les dones no estan accedint en l'actualitat, en percentatges equiparables als homes, als llocs de gestió i representació universitària. Tenir en compte aquestes tasques com a mèrits situa, per tant, les dones en un punt de partida més feble que els homes i permetrà, en

32

Institut Català de les Dones, *Guía para el diseño y la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidad en las Universidades* 2007, p. 17 (cep. <http://ccoo.webs.upv.es/files/Mujer/2007/2007-Universidad-Plan-Igualdad-implantacion.pdf>).

conseqüència, no solament computar una tasca que ja es retribueix addicionalment i que comporta una reducció de docència, sinó també aprofundir les dificultats de les dones en l'accés als nivells més alts dels cossos docents i investigadors"³³. Tots coneixem supòsits en els quals les raons plantejades per Desdentado han figurat en les objeccions que s'han fet a alguna candidata, especialment si la plaça està competida, la qual cosa es planteja a través de la pregunta, aparentment innocent, d'"amb la producció que ha tingut al llarg d'un període, com s'explica que en els anys següents no tingui res pràcticament ressenyable?".

En aquesta direcció, s'haurien de generalitzar les mesures contemplades per a ajudants i ajudants doctors, consistents en que les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment, durant el període de durada del contracte, interrompran el seu còmput, projectant-les als supòsits d'acreditacions de tipus divers o per als casos en els quals es produeix el concurs d'accés a una plaça, sigui aquesta de funcionari o de professorat contractat. Òbviament, això hauria de conduir, tal com s'ha assenyalat anteriorment, que no computi negativament el període de les baixes de maternitat i que es tinguin presents els períodes posteriors a aquesta, als efectes de la valoració del currículum.

El problema dels mecanismes per a evitar arbitrarietats de gènere en el procés de selecció del professorat no conclou en aquest punt, sinó que hauria d'abastar les comissions de control de les comissions de selecció de professorat i d'acreditació, les conegudes Comissions de Reclamacions, tant la que ha de tenir cada universitat, com la que figuri als òrgans del Ministeri d'Educació. Encara que és just reconèixer que no és una solució màgica, sinó que farà falta molta cultura del professorat perquè entrem en una tendència de minimització del problema.

5. L'Esborrany d'Estatut del PDI. Una aproximació.

La disposició addicional sisena de la Llei orgànica d'universitats 4/2007, de 12 d'abril, encomanda al Govern l'aprovació, mitjançant Reial decret, d'un estatut per al Personal Docent i Investigador universitari. Després de molts anys de debat, de successius texts proposats i negociacions amb els diversos agents socials, l'estatut continua sense aparèixer i no tenim idea de l'actitud del nou equip ministerial sobre aquest. Estimem que val la pena fer algunes consideracions generals sobre els últims texts coneguts i les dificultats que han impedit la seva feliç arribada a port.

Els principals problemes que l'Estatut ha abordat als successius esborranys són dos, que han suscitat la majoria de les polèmiques i sobre els quals centrarem el nostre comentari:

³³ Desdentado Daroca, E.; "La selección del profesorado universitario", en l'obra col·lectiva dirigida per González García, J.V. Comentarios a la Ley orgánica de Universidades, Coedició de l'UCM i l'Editorial Civitas, Madrid (2009), pàgines 457-458

- a) la definició de les funcions i obligacions del PDI dins de l'àmbit de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) que deixa obsolet el règim de dedicació del professorat desenvolupat en el RD 898/1985.
- b) L'establiment d'una carrera funcionarial per al PDI.

Al costat d'aquests s'aborden altres problemes importants com la incentivació i valoració de transferència de coneixement, la regulació de la participació en màsters o graus interuniversitaris o d'una altra universitat, etc. temes tots aquests que toquen o interfereixen amb els dos punts anteriors esmentats, per la qual cosa els tractarem junts.

La definició de les funcions i obligacions del PDI ha estat un dels fronts de confrontació entre els agents socials i les universitats. Ens trobem davant de la dificultat (quan no impossibilitat) de tabular les diferents activitats docents i investigadores d'un professor universitari, i enquadrar-les dins del grup corresponent per a la seva comptabilització dins de la dedicació laboral del professorat. Amb això ens trobem davant d'una de les contradiccions internes més clares de l'Esborrany; per una part pretén sancionar la diversitat de tasques i perfils que coexisteixen i ha d'haver-hi dins de l'àmbit del professorat universitari, però alhora s'entossudeix a fer una enumeració prolixa i detallada de les tasques universitàries, que automàticament condueix a la uniformització. És evident que els perfils, tasques, i activitats no poden ser els mateixos en uns graus experimentals que en altres de molt més teòrics, en una ciència bàsica o en una d'enginyeria aplicada. I l'única formula per a reconèixer la diversitat és creant un marc més ampli i donant autonomia als diferents òrgans (essencialment els centres i departaments) per al desenvolupament concret d'aquest marc, en lloc d'intentar recopilar totes les activitats possibles en cada un dels diferents àmbits.

Recordem que fins ara, la dedicació del professorat a temps complet estava fixada, seguint el paradigma clàssic, en fins a 8 hores docents presencials a la setmana, més 6 hores setmanals de tutories d'atenció als alumnes, que en introduir el llenguatge de crèdits en els plans d'estudi, va ser traduïda en fins 240h anuals docents (=24 crèdits) i 180 hores setmanals de tutories als alumnes.

La incorporació a l'EEES introdueix una diversitat major d'activitats docents, més enllà de la docència magistral, com la subdivisió en seminaris, tutories en grups, direcció, correcció i avaluació de treballs de grau i màster, etc. On enquadrar aquestes i altres activitats? com activitat docent bàsica (com denomina l'Esborrany a les 240 hores docents anteriors) o a la zona d'activitats docents complementàries (les 180 hores abans anomenades de tutories)? I la preparació dels materials necessaris? D'altra banda, és que potser, abans de l'entrada en vigor de l'EEES, els professors no preparàvem les nostres classes, els materials precisos per a això, avaluàvem, dirigíem treballs... tot això al marge de les 240 hores docents? Ens trobem davant d'un problema complex. D'una part, l'intent de fer una mínima objectivació de les tasques dels professors, i la seva quantificació en dedicació horària, amb la finalitat tant d'evitar abusos i desigualtats, com de fer-ne una distribució raonada entre el personal disponible, així com poder

fer un dimensionament "objectiu" de les plantilles universitàries. Però d'una altra part, la Conferència de Rectors de les Universitats Espanyoles expressava els seus senyals d'alarma, davant d'una regulació que pogués conduir a una necessitat major de professorat que l'actual; en uns moments en què els recursos econòmics no ho permeten; es trobaria llavors en una situació de conflicte o paràlisi evident. Per obviar aquest problema la versió última de l'Esborrany fixava la dedicació docent del professor universitari a temps complet en 420 hores anuals de docència bàsica i complementària, deixant a les universitats la seva distribució entre ambdues categories, el que produeix, de nou, un sentiment de desigualtat entre les diverses universitats, i en definitiva ha estat un dels punts de discrepància més forta de l'Estatut. Tot això sense entrar en el fons que hi ha activitats no susceptibles a una quantificació objectiva: que hi ha treballs la direcció dels quals exigeix moltes més hores que un altre, perquè hi ha estudiants molt més independents que d'altres, igual que hi ha problemes la solució dels quals porta molt més temps que d'altres, i no exigeix la mateixa dedicació un grup de 20 alumnes que un de 200, ni una assignatura elemental que una de postgrau.

El problema de la dedicació es veu augmentat en introduir també la variable d'investigació, una de les activitats inherents a la funció del professor universitari, però la realització del qual no està subjecta a cap tipus de control que pugui tenir efectes retributius, més enllà del reconeixement dels trams d'investigació, que continuen sent voluntaris, encara que cada vegada tenen més efectes per al desenvolupament de l'activitat de professor. Ens referim que, mentre que un professor universitari no pot incomplir les seves obligacions docents sense enfrontar-se a possibles expedients, sancions, etc., pot perfectament no desenvolupar cap tasca investigadora, sense que això tingui cap repercussió, més enllà del seu propi prestigi (cosa sens dubte molt important al món acadèmic) i consideració dels seus companys. D'altra banda qualsevol que estigui familiaritzat amb la investigació, sap que els professors actius en investigació desenvolupen jornades laborals de moltes hores setmanals, caps de setmana, períodes de vacances, etc. que repercuteixen en benefici de la institució a què pertanyen, i que els interessats senten (i és absolutament cert) que no els són reconegudes, sentint a més el greuge comparatiu amb aquells companys no implicats en tasques investigadores i que tanmateix, tenen les mateixes tasques docents reconegudes que ells. I no oblidem que les dades indiquen que el nombre de professors actius en investigació no supera un terç de la totalitat del PDI.

Per intentar tallar aquest problema, l'Estatut introduïa una de les seves disposicions més noves: la definició de diferents orientacions de professor universitari: docent, general o investigador, se suposa que amb diferents obligacions en cada una de les diverses tasques, i que haurien de plasmar-se en un document individualitzat de dedicació acadèmica, l'anomenat PDA (Pla de Dedicació Acadèmica). Però això, a la nostra manera de veure positiu, ja que no fa més que reconèixer el fet palès que hi ha diferents perfils de professors universitaris, o que fins i tot, un mateix professor pot passar al llarg de la seva trajectòria per diferents orientacions, obre, alhora, un nou front de conflicte. Com començar a regular la diferència en una cultura d'igualitarisme a ultrança? D'altra banda, la dedicació docent abans referida, s'ha d'aplicar a

l'orientació general, i a partir d'aquesta modular les dedicacions de les altres orientacions, augmentant-la, si es té una orientació docent, o disminuint-la si l'orientació és investigadora? Què fa un professor amb orientació docent exclusiva en els períodes no lectius? Haurien de donar lloc, les orientacions diferents, a retribucions diferents? No estarem llavors sancionant la figura del professor universitari no-investigador, quan per definició, docència i investigació han d'anar unides en a la universitat? Sens dubte, són preguntes que condueixen al replantejament de la figura del professor universitari, i sobre les quals l'Esborrany d'Estatut no diu una paraula. En qualsevol cas, són ja nombroses les universitats que fan alguna distinció en la dedicació docent dels professors, en funció de la seva activitat investigadora. Es tracta d'aconseguir un aprofitament òptim dels recursos humans. La instància en la que això pot fer-se amb major coneixement de causa, per conèixer la tasca desenvolupada pels professors i les necessitats docents encomanades, és a nivell de departament, però això exigirà dotar a aquests i als seus directors i equips de govern, de les prerrogatives suficients per a fer una planificació docent autèntica, eficaç i adequada a les necessitats i potencial del departament.

Sens dubte un dels dèficits de la I+D a Espanya és que té molt més d'I que de D, especialment en les universitats. Mentre que el nombre de publicacions científiques ha crescut extraordinàriament en les últimes tres dècades, de manera que som al lloc dècim en producció científica mundial, el nombre de patents triàdiques que produïm continua sent irrisori. Això, junt amb la necessitat cada vegada més evident, d'una economia basada en el coneixement, ha fet que el Ministeri hagi incorporat la transferència del coneixement com una funció addicional del professorat universitari, i l'Esborrany d'Estatut del PDI dedica alguns esforços a la valoració d'aquest aspecte dins de la dedicació del professorat. Tanmateix, mentre que hi ha qüestions clares, com la necessitat de valorar i estimular el registre de patents, especialment en aquelles àrees on els avenços es mesuren més per aquests que per publicacions científiques, hi ha altres àrees en les quals el propi concepte de transferència de coneixement resulta ambigu o indefinit i es toquen qüestions com les incompatibilitats, la realització de treballs i informes des de la universitat que podrien competir deslleialment amb empreses privades o *start-ups* creades de nou, etc. Però alhora, és absolutament prioritari que les universitats interaccionin amb la indústria i les empreses i aquestes siguin cada vegada més una font d'ingressos per a si mateixes, per a la qual cosa, és imprescindible incentivar els professors que tenen la capacitat de fer-ho, sense que això repercuteixi negativament en la seva carrera professional.

Passem al segon gran tema esmentat al començament d'aquesta secció. L'establiment d'una carrera funcional per al PDI ha suscitat, també, una forta reacció, i ha donat lloc, fins i tot, a un manifest firmat per nombrosos professors universitaris en contra del que José Adolfo de Azcárraga denominava "la universitat que ve: professors per punts" (El País, 3 de març de 2011). De nou ens trobem aquí amb una contradicció interna: per una part, pocs objecten la conveniència o necessitat d'establir una carrera funcional que permeti el progrés social i el reconeixement de la tasca dels professors que vagin desenvolupant el seu treball i complint les fites que es defineixin. Cap organització intel·ligent no retalla avui dia aquesta possibilitat als seus treballadors, sumint-los en un manca d'horitzó que resulta desmotivador i redunda en una

caiguda de la productivitat. Però d'altra banda, la idea que una professió que consubstancialment està associada a l'excel·lència, la creativitat i l'elitisme intel·lectual pugui veure's "rebaixada" a una qüestió d'escalafó, basada més en la permanència i el treball "gris" que en la "brillantor" (de nou un concepte difús on n'hi hagi), produeix neguit. Sobretot, si aquesta carrera horitzontal (com es denominava i la qual consistia en la definició de tres diferents nivells de professor, A, B i C) contemplava, com feia l'Esborrany d'Estatut, l'adquisició automàtica de l'acreditació de catedràtic, donant accés així a l'olimp de la carrera acadèmica, sense passar per acreditacions o altres processos, per mitjà de la valoració per punts del treball realitzat pel professor, incloent-hi algunes activitats que alguns pensen que poc haurien de tenir a veure a l'hora de jutjar la capacitat d'exercir la càtedra, com ja hem assenyalat en aquest article en parlar de la selecció del professorat.

Segurament un error de l'Esborrany d'Estatut hagi estat barrejar i confondre ambdues coses: la legítima i desitjable promoció laboral i professional de les persones ja incorporades, que vagin assolint uns objectius i la productivitat adequats, no té per què comportar salts de cossos docents o de figures de professorat, que tenen vies ja definides d'accés explícites, creant així una doble via d'incorporació a aquestes, que sempre resulta conflictiva. Al costat d'això, ens sembla igualment criticable l'actitud dels que defensen que la condició de, per exemple, catedràtic, només pot assolir-se partint de llampades de brillantor i genialitat, traduïdes en la superació de determinades proves que, curiosament, són jutjades i apreciades per altres de la seva mateixa estirp. La història ens ensenya que de genis, n'hi ha pocs, i òbviament hem d'estar preparats per no excloure'ls del sistema. Però, en general, necessitem professors compromesos amb la seva tasca docent i investigadora, que siguin reconeguts internacionalment, que vinguin de qualsevol punt del planeta, amb una producció investigadora sostinguda i mesurable amb els estàndards internacionals en la seva disciplina, que atreguin estudiants, i tot això pot ser fàcilment acarat sense necessitat de grans concursos, ni formalismes, com es fa, de fet, en la majoria dels països amb universitats de prestigi. Amb la coexistència de la necessària promoció interna, que insistim, hi ha a totes les universitats del món, i ha d'estar basada en l'avaluació del rendiment i no en la mera antiguitat, amb la possibilitat d'incorporació, en els diversos nivells de PDI, de noves persones brillants, raurà l'èxit de la proposta de carrera funcional proposada.

Totes aquesta qüestions vénen a més aparellades amb el temor, quan no pànic, que l'establiment d'aquesta carrera horitzontal suposi un pas més en la burocratització de la vida del professor universitari, que cada vegada sent que dedica més temps a omplir papers per a la sol·licitud o el reconeixement d'això o allò i menys a l'estudi i la investigació, i que se superposi a les ja existents sol·licituds de quinquennis docents, sexennis d'investigació, acreditacions, etc. I amb la guinda final que, en la situació de crisi econòmica actual, tot això no podria posar-se en pràctica fins que les condicions econòmiques ho permetessin, la qual cosa genera, de nou, un conflicte entre les expectatives de dret, legítimament creades i fins i tot regulades, i la realitat obtinguda. I el temor de les universitats a què l'aprovació de l'estatut, inevitablement, generés unes obligacions econòmiques que els professors reclamarien als

equips rectors, que es veurien així davant de la situació de fer-hi front unilateralment, agreujant encara més la seva precària situació pressupostària.

Tot això s'ha convertit en un còctel explosiu que ha fet molt difícil, si no impossible, l'aprovació en aquests moments de l'Estatut del PDI, malgrat la seva evident necessitat, de l'obsolescència manifesta de la normativa vigent referent a les activitats, dedicació, situacions administratives, carrera professional, col·laboracions interuniversitàries, etc. del professorat universitari, dels agosarats esforços realitzats pel Ministeri d'Educació per tirar-lo endavant, i l'actitud positiva dels agents socials i les universitats.

La universitat espanyola viu un moment convuls, en el que es respira un inexorable sentiment de final d'un període i començament d'un altre, en el qual qüestions com la governança, la condició funcional del professorat, la relació amb les empreses, el finançament i la diferenciació entre unes i altres, estan sobre la taula. Certament, les universitats són, avui dia, institucions molt més complexes del que eren, i que la forma d'abordar l'esmentada complexitat només pot ser a través de normes i principis generals que siguin després desenvolupades per les mateixes institucions, d'acord amb la seva pròpia visió, objectius i estratègia.

* * * * *