

Exigencia y promoción interna, un modelo para la estabilización

Estabilización, entendida como contrato laboral indefinido, es una palabra casi humilde. También es una aspiración laboral que, cuando se vincula a una carrera profesional, parece una enteleguía. En el caso del profesorado de una universidad pública, previamente a la estabilización se requiere la consecución de un cuerpo docente e investigador -obtenido a base de un gran esfuerzo personal y una inversión importante de recursos públicos- que se consolida y que, profesionalmente, culmina cuando aporta a la sociedad nuevos desarrollos científicos, tecnológicos o artísticos y cuando contribuye en la formación a alto

concursos en diversas universidades alegando el incumplimiento del mismo.

Desde las universidades entendemos que el Estado fije medidas en materia presupuestaria universitaria, pero cual-

versidades ante esas actuaciones del gobierno del Estado. El plan Serra Húnter en Cataluña, inicialmente concebido en una doble vertiente de estabilización y captación de nuevos talentos, preveía cubrir el 50% de aproxima-

La estabilización del profesorado universitario garantiza la incorporación de la sabia nueva imprescindible para que la universidad responda a la sociedad de hoy

nivel de capas importantes de esa misma sociedad. Además, la estabilización del profesorado universitario garantiza la incorporación de la sabia nueva imprescindible para que la universidad responda de forma apropiada a las necesidades de la sociedad postindustrial en que vivimos.

El Decreto de Medidas Urgentes en Materia Presupuestaria y Financiera, del 30 de diciembre de 2012, y la posterior ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013, cortó en seco la estabilización del personal de administración y servicios de las universidades públicas españolas, y redujo a mínimos la del personal docente. En el primer caso, fijó una tasa de reposición del 0%, mientras que en el segundo la tasa de reposición se situó en un 10%. Esto implica que, en un período concreto, sólo se puede sacar a concurso una plaza de cada diez jubilaciones habidas en ese tiempo. El decreto se ha cumplido a rajatabla y se han impugnado



Enric Fossas Colet, rector de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)

quier otra actuación normativa no es más que una injerencia en la autonomía universitaria. Como consecuencia de esas políticas, las nuevas generaciones de académicos malviven hoy en un cierto limbo, o bien empacan sus enseñanzas y su talento para ofrecer sus conocimientos en otros países.

Diversas han sido, y siguen siendo, las alternativas propuestas desde las uni-

Las nuevas generaciones de académicos malviven hoy en un cierto limbo o bien empacan sus enseñanzas y su talento para ofrecerlos en otros países

damente 2.000 jubilaciones que debían producirse en el sistema catalán hasta el año 2020.

Andalucía aprobó un protocolo para permitir la contratación temporal de profesores cuando concurran causas que puedan ser calificadas de urgentes e inaplazables. Asimismo, se han planteado otras alternativas como la denominada tasa de reposición dinámica que consiste en aplicar el decreto antes

mencionado a la incorporación de nuevas personas a la plantilla. Hasta el momento, ninguna alternativa ha conseguido superar las limitaciones del decreto.

Antes del año 2012, la estabilización del profesorado universitario seguía dos posibles vías: la funcional y la laboral. No se pretende ahora abrir un debate sobre este particular, pero se pueden consultar las hemerotecas y observar cómo, en los años ochenta y desde diversos sectores, se abogaba por la segunda vía.

Lo cierto es que desde la vía laboral, mediante un convenio adecuado y una cierta revisión –no exhaustiva– de la legislación vigente podríamos dotarnos de procedimientos para definir una carrera académica que son estándar en las universidades de mayor prestigio.

Un contrato temporal de cuatro o cinco años permitiría probar la validez del candidato sobre sus capacidades como docente, de investigación o de transferencia de conocimiento

En esa línea de actuación, y de forma genérica, el primer contrato de una nueva incorporación se haría como lector o como contratado doctor. Un contrato temporal de cuatro o cinco años en los cuales se debería probar la validez del candidato respecto a sus capacidades como docente, de investigación, de transferencia de conocimiento, de integración en un grupo de investigación, etc.

Este concurso de lector/contratado doctor debería satisfacer los estándares de exigencia de concursos similares en un entorno internacional. En el supuesto de conseguir una evaluación positiva al finalizar ese contrato temporal, la estabilización, esto es, el contrato permanente, se resolvería mediante una promoción interna.

Algunas universidades, quizás la mayoría, nos acercamos a este modelo en la medida en que evaluamos a nuestros

profesores lectores/contratados doctor con el fin de garantizar una oportunidad de estabilización a aquellos que hayan superado un conjunto de requisitos, más allá de los estrictamente legales. La idea subyacente es doble: por una parte, tratamos de reconocer el esfuerzo que dicho personal ha realizado y, por otro, buscamos evitar la fuga de aquel personal al que consideramos válido y en el que, además, se ha realizado una inversión relevante en tanto que se ha formado e integrado en grupos de investigación de la propia universidad.

¿Pero cuán lejos estamos de ese modelo? En mi opinión, no tan lejos. En primer lugar se debería modificar parte de la LOMLOU para permitir la promoción interna una vez se haya superado un primer concurso de lector/contratado doctor. Por otro lado, y con el objetivo

Se debería modificar parte de la LOMLOU para permitir la promoción interna una vez se haya superado un primer concurso de lector/contratado doctor

de garantizar una universidad de calidad, se deberían modificar los concursos de lector/contratado doctor de tal manera que contemplaran una llamada internacional y un nivel de exigencia alto en los términos antes mencionados. Finalmente, habría que facilitar la participación y el acceso del profesorado con contrato laboral en todos los ámbitos universitarios: docencia, investigación y gestión, y también en las comisiones evaluadoras de proyectos de investigación, académicas, etc.

Disponer en breve de este nuevo modelo requiere del acuerdo sobre su definición y de la colaboración y cooperación de los diversos actores del sistema universitario. Ni tan lejos, ni tan difícil.

Enric Fossas Colet

Rector de la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)

Desde la vía laboral podríamos dotarnos de procedimientos para definir una carrera académica que son estándar en las universidades de mayor prestigio