

## **Reforma de la LOU: En defensa de la igualdad de oportunidades en la contratación del profesorado universitario**

Parece haber un acuerdo generalizado sobre la necesidad de reformar el procedimiento que la LOU estableció para seleccionar al profesorado docente e investigador (PDI) de la Universidad. La reforma que introdujo la Habilitación supuso el reconocimiento explícito por parte del anterior Gobierno de que los responsables universitarios eran incapaces de asegurar la selección de dicho PDI funcionario sobre la base de los criterios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Esta prueba previa fue introducida ante el convencimiento de que, si bien era imposible eliminar la endogamia, al menos se podía garantizar un elevado nivel mínimo para acceder a las plazas de PDI funcionario. Somos conscientes de que en la Universidad existen amplios sectores, de todo color político, que siguen interesados en mantener el poder que les confiere su capacidad para seleccionar a sus potenciales votantes o para ampliar el número de los miembros de su clan. Se escudan para ello en la autonomía universitaria, un derecho constitucional que lejos de servir a la Universidad de pantalla frente a ingerencias políticas, ha servido, desgraciadamente, para que el método de selección del PDI funcionario en la Universidad española pueda ser considerado como el peor de entre todos los de los países de nuestro nivel cultural y científico. Desgraciadamente, la experiencia acumulada determina que el procedimiento que en otros países permite a los departamentos universitarios seleccionar a su personal, sea aquí impensable. Ante esta situación, la AACTE, como asociación comprometida con el avance de la ciencia y la tecnología, desea contribuir al debate analizando los defectos que se han puesto de manifiesto y proponiendo las medidas que cree necesarias para paliarlos.

### **1. Críticas vertidas sobre el actual sistema de habilitación**

#### ***1.1. El coste económico y académico de la Habilitación.***

La crítica más generalizada que se ha señalado es que la habilitación resulta económica y académicamente costosa por su larga duración y por el alto número de funcionarios implicados. No resulta comprensible esta crítica entre quienes defendieron el sistema anterior, ya que éste era más económico porque a los concursos sólo se presentaban candidatos "de casa", generalmente uno; los "foráneos" que podrían haber concursado, pronto desistieron ante la evidencia experimental de que sus posibilidades eran mínimas en comparación con las del competidor que jugaba en casa. La mejor prueba de que la habilitación despertó la esperanza de los mejor cualificados es que a ella se han presentado hasta decenas de candidatos por plaza. Y esta prueba de su bondad, paradójicamente, ha servido a sus enemigos para rechazarla. Si estos manejaran la aritmética tan bien como la demagogia, se habrían dado cuenta de que si a los antiguos concursos hubieran concurrido todos los que ahora han optado por la habilitación, cada uno de ellos habría gastado (en tiempo y dinero) casi  $N$  veces más para obtener alguna de las  $N$  plazas que ahora se han ofrecido en habilitación. El gasto de los miembros de las antiguas comisiones habría sido  $5N/7$  veces mayor que el de la habilitación. Añádase a todo lo anterior que, por encima de cualquier consideración, la selección de un mal PDI es el mayor despilfarro que se puede cometer.

#### ***1.2. Número limitado de plazas para Habilitación***

Se ha criticado que el número de plazas para habilitación sea limitado, de forma que aunque una comisión considere que hay un número de candidatos habilitable superior al convocado, los que no resultan habilitados deben repetir la prueba. Aunque esta característica

parece reñida con la de un proceso de certificación de calidad, no de selección directa de candidatos, nosotros estamos convencidos de que los efectos positivos de limitar el número de plazas son mucho mayores que los negativos. Podría ocurrir que el nivel mínimo de los habilitados, si no existiera limitación, descendiera hasta la cota del peor de los "protegidos" por los miembros de la comisión. La habilitación se convertiría en un trámite similar al de los antiguos concursos y con ello desaparecería la única barrera que impide hoy a la Universidad española nombrar al más dócil de los candidatos locales, al margen de su valía. Por otra parte, creemos que los que tienen el máximo nivel deben habilitarse antes y tener mayores opciones de acceder a las plazas.

Se argumenta también que la limitación del número de habilitados disminuye la capacidad de las Universidades de seleccionar a los candidatos más adecuados. Debemos decir que esta crítica es difícilmente aceptable ya que el más adecuado debiera ser el mejor cualificado y eso es lo que debe garantizar la habilitación. Para ajustar el perfil de los habilitados a las especialidades solicitadas por cada Universidad, bastaría con que se estableciese con carácter general la especialidad del área de conocimiento de la plaza a concurso y que la comisión de habilitación indicara en su propuesta cual es la especialidad(es) de cada uno de los habilitados. Las comisiones de acceso de cada Universidad deberían limitarse a conceder la plaza al habilitado en la especialidad mejor evaluado en la prueba de Habilitación.

### ***1.3. Nivel científico comparado entre los miembros de las comisiones y los candidatos***

Algunos candidatos a la habilitación han criticado el nivel científico de algunos de los miembros de la comisión que les han juzgado, ya que se dieron casos de candidatos que superaban en currículum investigador a algunos de los miembros de la comisión. Puesto que esta incoherencia no resulta defendible, debería aumentarse el nivel curricular de los miembros de las comisiones de habilitación, permitiendo la participación de investigadores no universitarios, nacionales y extranjeros, que garantice el nivel de la comisión evaluadora.

### ***1.4. Evaluación de la capacidad docente de los candidatos***

La prueba de habilitación faculta para concurrir a concursos de acceso a cuerpos de funcionarios docentes universitarios, por lo que no cabe duda que la capacidad docente del candidato debe quedar demostrada antes de obtener un puesto docente de por vida. Lamentablemente, no existen métodos de evaluación de la capacidad docente comparables a los empleados en la actividad científica. Resulta tan absurdo considerar los años de docencia como muestra de su calidad como considerar los años de investigador (y no sus resultados) como garantía del nivel de la investigación. Usualmente en otros países se emplea el método de exponer un seminario o clase sobre un tema concreto, el mismo método empleado en la anterior LRU.

El método descrito en las pruebas de habilitación de la actual LOU, aparte de la consideración del historial académico, es la exigencia de un proyecto docente y la obligación de preparar un temario completo, previamente a la propia prueba. De esta manera la Habilitación cierra la puerta a los candidatos con un perfil investigador o de otros países que no quieran dedicar el esfuerzo a preparar una asignatura que probablemente nunca impartan. Premia así a las personas que ya imparten "su" asignatura favoreciendo las tendencias endogámicas. Por otra parte, la actual forma de evaluación de los proyectos docentes es ambigua y opaca, dando lugar a que la gente se pase de forma secreta los proyectos docentes y favoreciendo que la evaluación de los méritos docentes sea totalmente artificial, en perjuicio de candidatos foráneos.

Un problema adicional radica en que, en la actualidad, un gran número de aspirantes a acceder a los cuerpos docentes de la Universidad se han visto forzados a optar por una carrera fundamentalmente científica, y en no pocas ocasiones el acceso a la experiencia docente les ha sido vetado. Esto es consecuencia de la escasa interacción que tradicionalmente ha habido entre OPIs y Universidades en España. Sin embargo, a nuestro parecer, no es la prueba de habilitación la que debe resolver esta desigualdad creada por el anterior sistema. Puesto que se ha definido en la LOU la figura contractual de Profesor Contratado Doctor (PCD) y Profesor Ayudante Doctor (PAD) con tareas prioritariamente de investigación, y la misma LOU reconoce como uno de sus objetivos la incorporación de científicos y grupos de científicos de especial relevancia en las Universidades (artículo 41.2.c), ésta debería ser la forma de acceso de aquellas personas que presentan un perfil investigador pero con una escasa experiencia docente, de forma que podrían incrementar dicha experiencia docente como paso previo a su participación en las pruebas de habilitación. Sin embargo, para que esta situación fuese posible sería completamente necesario reformar el actual sistema de selección de PCD y PAD.

## **2. Propuestas de mejora de la LOU**

### **Pruebas de Habilitación**

- 2.1. Las comisiones de habilitación de cada área deberían nombrarse por sorteo tan solo entre los PDI e investigadores funcionarios con mayor número de sexenios (el 25% superior del promedio de su área), permitiéndose además la participación de investigadores extranjeros.
- 2.2. Los miembros de las comisiones deberían comprometerse de forma explícita y legalmente vinculante a abstenerse de evaluar a aquellos candidatos con los que tengan un interés personal en el resultado de la evaluación, relación manifiesta de amistad, enemistad o cooperación científica directa, y su nombre se haga público al final del proceso selectivo. La Ley 30/1992 debe modificarse para permitir que sea obligatorio firmar por parte de los comisionados un documento donde se indique que no existe ningún **conflicto de interés** con el candidato, pero también se deben establecer mecanismos legales más claros de punición en el caso de prevaricación o corrupción.
- 2.3. Las Universidades deberían citar expresamente a qué especialidad corresponde cada plaza solicitada. Por su parte, para ajustar el perfil de los habilitados a las especialidades solicitadas por cada Universidad, la comisión de habilitación debería indicar en su propuesta cual es la especialidad(es) de cada uno de los habilitados. Las comisiones de acceso de cada Universidad deberían limitarse a conceder la plaza al habilitado en la especialidad mejor evaluado en la Habilidadación, de manera que ninguna Universidad debería poder dejar desierto el concurso de acceso mientras haya candidatos habilitados con ese perfil de conocimiento. Tampoco debería permitirse que una Universidad retire su oferta de plazas una vez convocado el proceso de habilitación y, mucho menos, una vez conocidos los resultados de la misma.
- 2.4. Temario: en lugar de un temario completo de una asignatura debería solicitarse una clase sobre un tema del área de conocimiento correspondiente, a elegir entre un listado de 6 temas seleccionado al azar en el momento de convocarse el concurso.

## **Selección de profesorado contratado (PCD y PAD)**

Aunque se ha discutido mucho sobre la habilitación, normalmente se dejan de lado el sistema de contratación de profesores no funcionarios. En la actualidad se exige la acreditación por méritos a través de la ANECA, como paralelo a la prueba de habilitación para profesores funcionarios. Pasada esta prueba, comisiones internas de las Universidades seleccionan al personal. Resulta ilusorio pensar que la endogamia en la Universidad se puede limitar en el cuerpo de funcionarios mientras se permite sin limitaciones en el cuerpo de contratados.

Es importante destacar que las competencias de los Profesores Contratados Doctores son muy similares a las de profesores funcionarios en cuanto a responsabilidad docente e investigadora. Además, el cuerpo de profesores contratados puede suponer hasta casi la mitad de la plantilla universitaria, aunque su representación en el claustro este severamente limitada. Por ello creemos que el profesorado contratado debe estar sujeto a los mismos estándares de calidad que el personal funcionario. Para garantizarlo, deberían introducirse de manera urgente una serie de reformas en el proceso de selección:

2.5 Sistema de Acreditación transparente: la puntuación de los méritos debe ser pública antes de la acreditación, de tal manera que cada solicitante sabe a que escala puede optar. Además de aportar transparencia, esta medida evitaría saturar la agencia, al poder autoevaluarse previamente el candidato.

2.6 Valoración de méritos: la obligación de haber tenido experiencia docente para poder acreditarse en las figuras de Profesor Ayudante Doctor y Profesor Contratado Doctor es una medida que favorece altamente la endogamia, al excluir desde las primeras fases a los candidatos eminentemente investigadores. Para estas figuras no debe exigirse experiencia docente previa puesto que suponen la única forma viable en que un investigador puede incorporarse a la Universidad.

2.7 Comisiones de Contratación de las Universidades: tal y como está la ley estas Comisiones pueden estar constituidas por el 100% de miembros del mismo Departamento convocante (como está realmente ocurriendo), provocando una situación de clara inclinación hacia el candidato de la casa. La composición de estas comisiones debe estar mejor regulada, obligando a que formen parte de ellas al menos un 80% de miembros ajenos a la institución. De nuevo, el control sobre el conflicto de intereses debe ser establecido a este nivel.

2.8 Baremo de Méritos: En la actualidad este baremo lo establece cada Universidad, apareciendo casos donde se evalúa hasta el 50 % aspectos tan indefinidos como "Otros Méritos" y "Adecuación" frente a la calidad científica y docente. Deberían establecerse unos mínimos comunes entre Universidades que permitan evaluar objetivamente al candidato, debiendo establecerse una clara predominancia de la calidad científica respecto de a la experiencia docente.

Aunque estas reformas son necesarias en el actual sistema de acreditaciones, existen otros métodos que permitirían la selección de profesorado contratado en función de los méritos científicos y en igualdad de oportunidades. Los actuales Programas Ramón y Cajal y Juan de la Cierva son excelentes en la selección de los mejores candidatos por áreas. La selección de todos los PCD y PAD a través de estos programas o utilizando criterios semejantes garantizaría la apertura universitaria hacia la calidad científica, así como la igualdad de oportunidades entre los candidatos.

Por último, queremos hacer especial hincapié en que el actual sistema de Habilitación no es el procedimiento ideal de selección de personal, aunque mejore sin lugar a dudas el procedimiento preexistente. En los países de nuestro nivel cultural y científico los departamentos universitarios seleccionan a su personal utilizando comisiones constituidas exclusivamente por personal de la propia universidad, garantizando al mismo tiempo la utilización de criterios de igualdad de oportunidades y selección por méritos. Pero en estos países, la financiación universitaria va apoyada por fuertes incentivos a la calidad investigadora de dichos departamentos, y el sistema de contratación incluye sanciones civiles e incluso penales a quienes cruzan la línea del conflicto de intereses. Desgraciadamente, la experiencia acumulada determina que este procedimiento de selección de personal, sea aquí impensable.

A pesar de todo, creemos que lo deseable a largo plazo sería que la Habilitación acabe siendo un procedimiento transitorio, reemplazado en el futuro por una selección de personal responsable por parte de cada Universidad. Para alcanzar este objetivo, los responsables universitarios deberían hacer una sincera autocrítica y permitir que el ministerio acometa, de una vez por todas, una reforma en profundidad que permita sanear las prácticas de selección del PDI y potenciar de forma efectiva la calidad docente e investigadora. Y los sindicatos deberían dejar de supeditar el derecho de sus afiliados a la estabilización laboral al derecho de todo trabajador a ser contratado conforme a sus méritos (derecho reconocido explícitamente por la Constitución).

Como sucediera con todas las grandes reformas políticas de nuestra historia reciente, las recientes iniciativas para combatir la endogamia han suscitado la encendida repulsa de aquellos sectores que se resisten a perder sus privilegios, cualesquiera que sean sus colores políticos. Ante este panorama, nos dirigimos al nuevo Gobierno con la esperanza de que, por encima de compromisos políticos, sepa orientar las reformas para que se mejore la calidad del futuro profesorado universitario. De no ser así, creemos que la promesa de convertir la I+D en el motor de la economía española, no tendrá ninguna esperanza de hacerse realidad.