

CAPÍTULO XVI

LA PARADOJA EN LA PROMOCIÓN DEL PDI NOVEL CON CONTRATOS DE INTERINIDAD A JORNADA PARCIAL, PERO CON DEDICACIÓN PLENA A LA UNIVERSIDAD: EL EJEMPLO DE LA UPV/EHU

EIDER LARRAZABAL ASTIGARRAGA

Prof. Laboral Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

1. INTRODUCCIÓN

Hoy día, tanto los méritos exigidos al PDI novel universitario, como al no tan inexperto, son más exigentes debido a la diferentes reformas efectuadas en los procedimientos de acreditación del profesorado. No obstante, tales reformas no afectan de la misma forma a unos y otros, ya que tales colectivos no se encuentran en la misma situación laboral. Es decir, mientras que el profesorado más experto disfruta normalmente de contratos estables a jornada completa, el profesorado no tan experto se ve sometido a la figura de los contratos –normalmente de interinidad– a jornada parcial.

Dicha situación del profesorado novel va a repercutir, por las razones que se expondrán posteriormente, de forma negativa, en la consecución de los méritos que curiosamente se les van a exigir para poder promocionarse académicamente. ¿No resulta, cuando menos, un tanto contradictorio?

Por supuesto, en este trabajo se hace referencia al profesorado novel contratado a jornada parcial, pero con dedicación plena a la universidad. Es decir, aquel que se encuentra obligado a firmar este tipo de contratos –debido a la infrecuencia de los contratos a jornada completa– si quiere permanecer en esta profesión, pero que, a efectos prácticos, se dedica a la universidad a jornada completa, ya que la consecución de los cada vez más exigentes requisitos de acreditación así lo van a requerir.

2. LA PREFERENCIA EN EL USO DE CONTRATOS DE INTERINIDAD A JORNADA PARCIAL ANTE NUEVAS NECESIDADES, QUE AFECTAN ESPECIALMENTE AL PROFESORADO NOVEL

La universidad, ante suspensiones temporales de la prestación laboral (por incapacidad temporal, maternidad, excedencias, etc.) del PDI recurre, como no podría ser de otra manera, a la cobertura de tales puestos mediante contratos de interinidad¹. Aunque el motivo que produce la necesidad de cobertura del puesto es, en principio, de carácter temporal, no es menos cierto que tales situaciones suelen alargarse mucho en el tiempo, llegando, por ejemplo, en los casos de excedencias, ejercicio de cargos públicos y sindicales... a superar los cuatro, cinco o más años.

Tampoco puede obviarse que, además de lo apenas señalado, es muy típica la concatenación de este tipo de contratos, es decir, que tras la finalización de la cobertura de un puesto, el interino/a sea llamado, acto seguido o de manera no muy lejana en el tiempo, para la cobertura de otro puesto de características similares. De esta forma, la situación de «temporalidad» se alarga o puede alargarse

¹ Así lo requiere al artículo 15.1. c) del Estatuto de los Trabajadores.

durante mucho tiempo. Sobre esta cuestión en particular, llama la atención, además, la especial repercusión que la regulación de las consecuencias sobre el recurso a la concatenación de los contratos temporales existe en el sector público. Como se sabe, el encadenamiento de contratos temporales está sometido a una serie de reglas² para evitar el fraude en su utilización y que, en caso de incumplimiento, provoca la conversión de los contratos de los trabajadores temporales en indefinidos y celebrados a tiempo completo *iuris et de iure*. No obstante, las previsiones contempladas en el art. 15.5 ET sólo son de aplicación para los supuestos de concatenación de los contratos de obra o servicio determinado, así como para los contratos eventuales, excluyendo –por tanto– a los contratos de interinidad³ que no se computan a los efectos señalados. Como se adelantaba, esta regulación tiene una especial incidencia en el sector público, y, por ende, en la universidad, ya que una gran parte de los contratos temporales son de interinidad, lo que conlleva que los contratados interinos puedan estar años y años en la universidad en situación de temporalidad, sin límite alguno⁴.

Sin embargo, no es sólo el carácter temporal de tales contratos la circunstancia que dificulta la consecución de los méritos ligados a la promoción del profesorado novel. A dicha temporalidad debe sumarse el tipo de jornada laboral, ya que, en la gran mayoría de los casos, los contratos de interinidad llevan aparejada la jornada parcial. El principal motivo para que la universidad recurra a este tipo de jornada es, a mi parecer, económico, ya que si se sacan las cuentas pertinentes (un interino a jornada parcial de 6 horas suele cobrar en neto alrededor de los 600 euros, mientras que a jornada completa cobraría alrededor de los 1800) la conclusión es que dos interinos a jornada de seis horas salen mucho más «baratos» que un solo interino a jornada completa. Y si a ello añadimos la desproporcionalidad de la carga docente que acompaña a cada tipo de jornada laboral, los resultados salen todavía más favorables desde el punto de vista empresarial, pues en la jornada laboral de seis horas los créditos docentes a impartir son 18 y en la jornada completa suelen ser, en la mayoría de los casos, 24⁵. Por tanto, con dos interinos a jornada parcial no sólo se cubre la carga docente de un interino a jornada completa, sino que se llega a superar aquélla en 12 créditos, con los beneficios que de ello se derivan, a pesar del impacto negativo que ello genera en la planificación y en la calidad de la docencia.

Los efectos prácticos de recurrir a este tipo de contratos (temporales y de jornada parcial) van a afectar seriamente en la promoción del profesorado novel, ya que, en proporción, deben hacer frente a una mayor carga docente que el profesorado a jornada completa, y además, con una retribución considerablemente menor a la que perciben los anteriores. Obviamente, esta situación se traduce en menos tiempo para investigar y publicar (que, como se sabe, son las actividades principalmente valoradas en las acreditaciones que dan pie a la promoción, muy por encima del valor que a esos mismos efectos se otorga a las actividades docentes y/o de gestión) y menos recursos económicos (debido a la diferencia salarial aludida y a la imposibilidad de concurrir en igualdad de condiciones a proyectos de investigación u otras fórmulas de subvención de esta actividad) para hacer frente a los gastos que suelen acompañar a tales actividades (publicación de monografías en editoriales de prestigio, asistencia a congresos, viajes, etc.). En efecto, en relación a esta última cuestión, podría pensarse que tales gastos pueden afrontarse a través de proyectos de investigación u otros. No

² Artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores: (...), *los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.* (...).

³ Así lo establece expresamente el último párrafo del artículo 15.5 ya citado.

⁴ Sobre la contratación laboral temporal en las administraciones públicas véase: CUEVA PUENTE, C., «Contratación temporal: régimen en las Administraciones Públicas», *La reforma del mercado de trabajo de 2010* (Coord. por VALDÉS DAL-RÉ, F., GONZÁLEZ-POSADA MARÍNEZ, E. y VALDÉS ALONSO, A.); 2011, pp. 137-158.

⁵ Al menos en la UPV/EHU y cuando hablamos del profesorado laboral permanente, dado que el funcionariado está sometido a la regulación contemplada en el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, por lo que su carga docente, salvo que se cuente con el o los sexenios preceptivos será más elevada.

obstante, ¿qué ocurre cuando el propio carácter temporal y/o de jornada –parcial– constituyese un límite impuesto por la propia universidad para que el profesorado pueda participar en estos proyectos o solicitar ayudas económicas? A ello nos referiremos a continuación.

3. LAS LIMITACIONES DERIVADAS DEL DISFRUTE DE UN CONTRATO A JORNADA PARCIAL Y/O TEMPORAL A LA HORA DE SOLICITAR AYUDAS Y BECAS; PARTICIPAR EN PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y EN ACTIVIDADES DE GESTIÓN

Como se ha adelantado, en muchas ocasiones existen restricciones impuestas por las propias bases de las diferentes ayudas que se otorgan a que los profesores que se encuentran en esta situación precaria puedan acceder a las mismas, provocando que sean los propios profesorado afectados por tal situación quienes asuman con sus propios recursos (si es que los tienen), los gastos antes aludidos si es que desean llevar a cabo las actividades que van ser tenidas en cuenta tanto de cara a su acreditación como a la correlativa promoción.

Estas dificultades no sólo existen a la hora de poder participar en proyectos de investigación, sino que se extienden a la posibilidad de solicitar diferentes ayudas universitarias y a la posibilidad de participar en actividades de gestión universitaria.

Como se sabe, los méritos principalmente valorados cuando un profesor solicita la acreditación, por ejemplo, para la figura de profesor adjunto doctor (que es el primer nivel que hoy día existe en la carrera profesional universitaria), son los ligados a la investigación⁶. Entre ellos se valoran muy especialmente la publicación de artículos doctrinales en revistas indexadas y capítulos de libro y monografías en editoriales de prestigio, pero también se toman en consideración, entre otras cuestiones, la presentación de comunicaciones y ponencias en congresos nacionales e internacionales, que en la actualidad requieren, sobre todo en el caso de la publicación de monografías o la asistencia a congresos de todo tipo, el que haya un previo desembolso económico que no queda cubierto por las distintas ayudas que a tal fin se ofertan. Y ello así, porque tal y como se anunciaba previamente, la posibilidad de participar en proyectos de investigación viene muchas veces condicionada a la situación laboral de los posibles participantes. Así, son varios los casos en los que estar contratado de forma temporal y/o a jornada parcial son claros impedimentos u obstáculos para poder participar en los mismos⁷. Ante esta situación, ¿cómo puede el profesorado novel conseguir los méritos de investigación que se les van a solicitar (por ejemplo, la participación en proyectos de investigación) si la propia universidad o el ente público que convoca el proyecto establece como obstáculo el carácter temporal y/o parcial de la situación laboral a la que, casi siempre de forma involuntaria, se ve sometido? ¿No debería de fomentarse justamente lo contrario? Es decir, apoyar la participación en dichas actividades de quienes más difícil lo tienen, como son, precisamente, el profesorado joven con contratos temporales a jornada parcial.

El problema, como se ha dicho, se extiende a la posibilidad de solicitar diferentes ayudas o becas en el propio ámbito universitario. Así, pongámonos de nuevo ante una situación concreta. Como es conocido, otra cuestión a la hora de valorar la posible acreditación del profesorado novel es la realización de una estancia de investigación en una universidad o centro distinto al de adscripción, a poder ser de reconocido prestigio y en el extranjero. El profesorado novel difícilmente puede afrontar los gastos ligados a dicha estancia con el sueldo de una jornada parcial. Es más, difícilmente puede afrontar sus gastos cotidianos imprescindibles para vivir si dicho sueldo constituye única y exclusivamente su única fuente de ingresos. Es cierto que la universidad es consciente de que tales estancias en el extranjero suelen conllevar un gasto considerable, por lo que suele ofertar o convocar diferentes ayudas dirigidas a cubrir parte de los gastos. Pero, ¿qué sucedería, si, precisamente, el carácter temporal o de jornada parcial del contrato laboral constituyese un inconveniente para poder

⁶ Consúltese, en este sentido, el documento explicativo «Los principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación» de la ANECA, accesible en: <http://www.aneca.es/Programas/PEP/Documentos-de-ayuda>

⁷ Como muestra, obsérvese la Base 3 de la «Convocatoria para la concesión de ayudas a los grupos de investigación en Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (2015)», accesible en: <http://www.ehu.eus/es/web/ikerketaren-kudeaketa/deialdiak-ikerketa-taldeak-eta-piuk>

acceder a tales ayudas?⁸ La respuesta, una vez más, es clara: el profesorado novel se ve excluido, digamos por su precaria situación laboral, del acceso a dichas ayudas, y, consecuentemente, debe afrontar el obstáculo económico en cuestión con sus propios medios si quiere llegar a realizar la estancia de investigación requerida y conseguir los puntos derivados de dicha actividad en una eventual y futura acreditación.

En esta línea, otra de las actividades valoradas en la acreditación del profesorado, aunque sea en bastante menor medida que la anterior, es la participación en actividades de gestión universitaria. También en este punto las restricciones ligadas al tipo de contrato resultan una traba a fin de que el profesorado novel pueda adentrarse en la gestión universitaria⁹. Así, suele exigirse que el profesorado interesado se encuentre a jornada completa, y, en algunos casos, contratado de forma permanente. Este requerimiento es lógico en la medida en que la dedicación a tareas de gestión exige una continuidad en el tiempo y una dedicación más o menos plena; aspectos ambos que no pueden cumplir, al menos en teoría, los trabajadores contratados en interinidad y a jornada parcial. Sin embargo, debería especialmente en este lugar tenerse en cuenta tanto la permanencia real que ese profesor/a novel viene manteniendo en la universidad, (ya que, como se ha visto, puede llegar a ser muy duradera en el tiempo), así como su interés en dedicarse única y exclusivamente a la profesión universitaria. A pesar de ello, como se ha dicho, la gestión es uno de los apartados menos valorados en las acreditaciones iniciales, por lo que el límite al que se expone el profesorado novel en este lugar es el que en menor medida le afecta en su promoción.

Todo lo que hasta aquí se ha indicado son los impedimentos y sus consiguientes efectos negativos en la acreditación y consecuente promoción profesional del profesorado novel. Ello no obsta para que, efectivamente, existan en el ámbito universitario otras muchas herramientas con las que realmente sí se favorece al profesorado novel, sobre todo, en las etapas concernientes a la realización de la tesis doctoral. En este sentido, existen las becas doctorales, predoctorales... así como otro tipo de ayudas destinadas especialmente a dichos becarios a fin de apoyar sus diferentes actividades económicamente. No obstante, en este trabajo se ha querido hacer referencia a aquellos casos en los que, una vez agotadas tales becas y ayudas, el sujeto en cuestión pasa a ser contratado como laboral interino a jornada parcial.

4. PARADOJA: EL TIPO CONTRACTUAL MAYORMENTE USADO (INTERINIDAD A JORNADA PARCIAL) RESTRINGE LA CONSECUCCIÓN DE LOS MÉRITOS NECESARIOS PARA LA PROMOCIÓN DEL PROFESORADO NOVEL

Debido a la preferencia en el uso de contratos de interinidad a jornada parcial, son muchos y muchas los profesores noveles que, involuntariamente, se ven obligados a aceptar tales contratos si desean dedicarse a la profesión académica universitaria. A pesar de que, en principio, se encuentran en situación de temporalidad y con una dedicación parcial, lo cierto es que en muchos casos llevan años y años vinculados de forma más o menos continua y con una dedicación plena a la universidad. Durante esos años, este profesorado, como el resto, debe ir realizando todos aquellos méritos, sobre todo de investigación, para poder acreditarse y promocionarse en su carrera profesional, a fin de conseguir, entre otras cuestiones, una cierta estabilidad laboral. La paradoja es que, precisamente, las características de su contrato laboral (interinidad y jornada parcial) van a constituir una de las mayores barreras a la hora de llevar a cabo las tareas conducentes a la consecución de dichos méritos para poder acreditarse. Además de los impedimentos anteriormente aludidos, este profesorado debe afrontar los constantes cambios de adscripciones a diferentes departamentos (cuando su contrato ha terminado y le llaman para cubrir otro puesto en otro departamento, por ejemplo), a diferentes centros,

⁸ A modo de ejemplo sobre la existencia de dicho inconveniente, véase la Base 4 de la convocatoria de «Movilidad de personal investigador en estancias» de 2016 del Vicerrectorado de Investigación de la UPV/EHU, accesible en: <http://www.ehu.es/es/web/ikerketaren-kudeaketa/home>

⁹ Véanse, como ejemplos, los artículos 24 y 29 del «Acuerdo de 23 de febrero de 2012, del Consejo de Gobierno de la UPV/EHU, por el que se aprueba el Reglamento Marco de Centros». En el primero de ellos se establece que «los Directores, los Decanos y las Decanas se elegirán de entre personal docente e investigador permanente doctor...». En el segundo, se regula que los Vicedecanos y Vicedecanas o Subdirectores y Subdirectoras se nombrarán «de entre el profesorado del Centro con dedicación completa».

así como la preparación y la impartición de un sinnúmero de diferentes asignaturas, con todo lo que ello implica.

Si de verdad quiere introducirse savia nueva en la profesión académica universitaria y asegurar el reemplazo del colectivo con más edad, debe corregirse la injusta y desproporcionada situación laboral en la que se encuentra sumergido el profesorado novel. La solución debe contemplar, para empezar, la necesidad de priorizar la jornada completa frente a la jornada parcial¹⁰. En segundo lugar, para los casos en que la contratación a jornada parcial resulte totalmente necesaria, deben eliminarse todas las discriminaciones que el profesorado novel padece, por lo que se refiere, a las siguientes condiciones de trabajo: retribución, asignación de carga docente, participación en proyectos de investigación, disfrute de ayudas y gestión universitaria. Por último, la Universidad debería aprobar más plazas en los primeros niveles académicos universitarios, es decir, en la figura de profesor adjunto¹¹.

5. CONCLUSIÓN

Los cambios normativos operados en la universidad española han provocado, entre otras cuestiones, la existencia de diferentes estatutos de profesorado que conviven en la misma sin que, a su vez, se haya procedido a alterar el régimen general que existía con anterioridad. Así, aquí se ha dado cuenta de la situación a la que se ve sometido el profesorado contratado de manera interina y a tiempo parcial, que si bien debería cubrir necesidades puntuales y temporales para cumplir con el elemento causal de este tipo de contratación; en muchas ocasiones –al menos en la UPV/EHU– estas plazas son cubiertas con docentes que desean realizar la carrera profesional universitaria en toda su extensión, desarrollando las mismas actividades o más que sus compañeros y compañeras con una relación laboral permanente y a tiempo completo. El hecho de que, por dificultades presupuestarias, requisitos externos en la contratación o simplemente por conveniencia económica, se recurra a estas figuras para cubrir la docencia y que el personal que accede a ellas no pueda beneficiarse del sistema en su conjunto, provoca que si se continua por esta senda, difícilmente pueda asegurarse no sólo la promoción del colectivo afectado, sino también el futuro de la propia Universidad española.

¹⁰ Por ejemplo, cuando surja una nueva necesidad de interinidad a jornada parcial, convirtiendo el contrato a jornada parcial de un profesor ya contratado en jornada completa, tal y como lo establece, por ejemplo, el artículo 7.2.e) del Reglamento para la gestión de la lista de candidatas y candidatos a sustituciones de personal docente de la UPV/EHU: *La Universidad ofrecerá a la candidata o candidato con mayor puntuación que esté prestando servicios a tiempo parcial, y haya optado también por la prestación de servicios a tiempo completo, la modificación del contrato que desempeña, por otro de dedicación completa, cuando surja otra necesidad a tiempo parcial para sustituir a una profesora o profesor con reserva del puesto de trabajo, en el Departamento del mismo área de conocimiento y perfil lingüístico, cuando de la suma de las dos parciales dé como resultado una dedicación a tiempo completo, siempre que ya existan en el Departamento dos contratos de estas características a tiempo parcial.* Aunque, mejor sería, en mi opinión, si estableciese tal obligación desde el momento en que en ese departamento existe uno, y no dos, contratos a jornada parcial.

¹¹ Cuestión esta que se ha visto totalmente afectada en los últimos tiempos por la crisis económica, que ha llevado a un importante recorte en gastos públicos y, por ende, en la aprobación de nuevas plazas debido a la conocida «tasa de reposición».