



INFORME

SOBRE LOS BAREMOS DE CONTRATACIÓN

DEL PERFIL PROFESOR AYUDANTE DOCTOR

APROBADOS POR LAS FACULTADES

DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Y SUS CONSECUENCIAS

EN EL ACTUAL MODELO DE CARRERA INVESTIGADORA

Noviembre de 2011

ÍNDICE

Modelos de carrera académica: el conflicto entre investigación y docencia

Presentación	pág. 2
Promoción profesional en el ámbito académico: teoría y práctica	pág. 4
La importancia de la movilidad y su débil protección en la LOU 4/2007	pág. 14

Análisis de los baremos aprobados por las juntas de facultad para la contratación de profesores ayudantes doctores

Introducción	pág. 21
Método de análisis	pág. 25
Resultados	pág. 32
Recomendaciones	pág. 37
Epílogo	pág. 39

MODELOS DE CARRERA ACADÉMICA: EL CONFLICTO ENTRE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA

Presentación

En agosto de 2007, la Federación de Jóvenes Investigadores presentó su informe *Carrera Investigadora en España: deficiencias y propuestas*, un estudio que analizaba el modelo de carrera investigadora que desde el Gobierno central se estaba impulsando mediante la creación de un sistema de becas de excelencia y los problemas que su implementación estaba produciendo, especialmente en las cuestiones relativas a la estabilización laboral¹. Dicho informe prestaba especial atención a las políticas desarrolladas por el ministerio y tan sólo apuntaba alguno de los problemas más comunes que surgían en el ámbito de las universidades sin entrar a valorar el funcionamiento y el papel que las facultades y los departamentos desempeñan en dichas instituciones.

Este enfoque se debía a la esperanza existente en 2007 de que el Gobierno fuese capaz de crear un modelo de carrera investigadora de ámbito nacional e independiente para su desarrollo de las universidades españolas. Una carrera vinculada a centros nacionales de investigación con mayor autonomía e independencia respecto de las facultades y los departamentos. Del mismo modo, existía la convicción de que en el futuro se implementarían nuevas figuras laborables para los investigadores que permitiesen un trabajo estable sin encontrarse sometidos a la discrecionalidad de los consejos de departamento. Un itinerario profesional que fuese alternativo al modelo Profesor Ayudante Doctor (PAD), Profesor Contratado Doctor (PCD), Profesor Titular y, finalmente, catedrático que la LOU 4/2007 había terminado por perfilar.

¹ <http://www.precarios.org/InformeCI&structure=InformeCI>

No obstante, dichas esperanzas no se han cumplido en estos últimos cuatro años y, a día de hoy, la carrera académica en España entremezcla dos perfiles laborales contradictorios y problemáticos: uno fundado en la obtención de becas y contratos de investigación otorgados por agencias de evaluación nacional e internacionales que busca la movilidad y otro que prima la docencia desempeñada en el mismo departamento que concede la plaza. Son estas contradicciones, precisamente, el objeto de estudio del presente informe, así como la responsabilidad que las facultades tienen en promover o corregir dichas contradicciones.

Por esta razón, realizaremos una aproximación a los dos modelos de carrera académica que las instituciones españolas ofrecen y señalaremos los problemas que genera tanto la indefinición de las normativas como la autonomía que los departamentos tienen en materia de contratación. Una vez expuesto el marco teórico, realizaremos un estudio pormenorizado de los baremos para plazas PAD aprobados por las facultades que conforman la Universitat de València con el propósito de establecer qué modelo de carrera académica están incentivando o penalizando los profesores e investigadores que pertenecen a la Universitat de València y si todas las facultades y departamentos comparten la misma praxis en los procesos de contratación. Es, por tanto, el principal objetivo de dicho informe calificar la calidad de los baremos de cada facultad tanto en términos absolutos como relativos.

Promoción profesional en el ámbito académico: teoría y práctica

A pesar de que no existe de forma oficial una carrera académica única claramente definida que atienda a criterios homogéneos en sus distintas etapas, el Gobierno central ha propuesto un itinerario de excelencia para favorecer la movilidad y la libre concurrencia mediante la creación de una serie de contratos de investigación que se intercalan a lo largo de ese supuesto modelo ideal de promoción académica. Los primeros pasos, como se resume en la figura 1, se inician con la obtención de una licenciatura universitaria, cuya denominación actual es título de grado. A este respecto, se debe señalar que el modelo español no establece diferencias entre universidades y considera a todos los efectos iguales en valía y reconocimiento los certificados académicos que expiden. De igual modo, si el Gobierno permite homologar el título académico obtenido en una universidad extranjera, tampoco se hacen distinciones en este sentido. Por lo tanto, en un primer momento, resulta del todo irrelevante la facultad en la que se cursen los estudios, mientras que la nota media obtenida es primordial para iniciar una carrera académica, ya que suele ser determinante para la obtención de una beca FPU del Ministerio de Educación.

Sin embargo, el currículum vitae del Director de tesis, así como el de su grupo de investigación o la calidad del doctorado son méritos complementarios para la obtención de una de estas becas², de tal forma que la búsqueda de un departamento competitivo y bien considerado es un incentivo para favorecer la autonomía del futuro investigador. No obstante, con el propósito de no priorizar tanto un perfil de solicitantes cuyo principal mérito es su competencia en la realización de exámenes, existe otro programa nacional de ayudas predoctorales conocido como FPI que el ministerio otorga a los grupos de investigación con el propósito de concederles mayor libertad para escoger a sus investigadores en formación. En teoría, estos dos programas deberían favorecer dos procesos de selección diferentes: las FPU deberían ser un proceso burocrático anónimo fundado en una valoración del mérito reflejada casi exclusivamente en el expediente académico, mientras que las FPI servirían para seleccionar a aquellos investigadores que, a pesar de no tener unas notas destacadas, muestran un interés, autonomía y competencias que, a ojos de los directores de los grupos de investigación, compensarían una nota media inferior.

² En la actualidad, gracias al trabajo desempeñado por la Federación de Jóvenes Investigadores y su campaña “No más becas por trabajo”, la nueva Ley de la Ciencia ha otorgado la condición de relación laboral remunerada a las becas de investigación. No obstante, en este informe mantenemos la denominación de becas, porque es la que figura en los baremos.

FIGURA 1 PRIMEROS PASOS



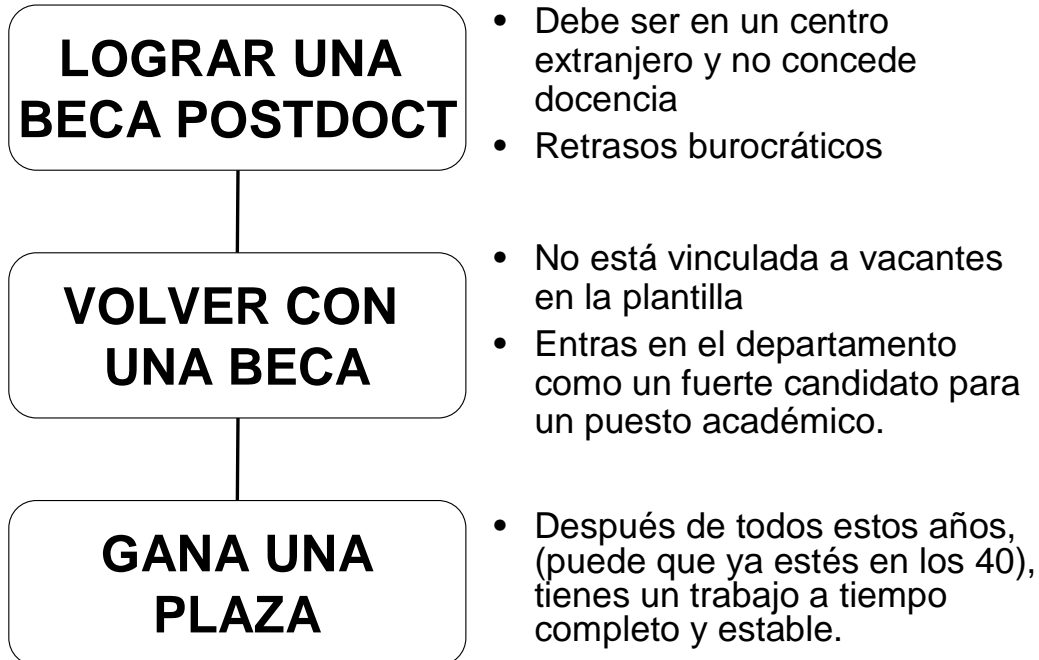
Una vez obtenida una FPU o FPI se consigue, como estudiaremos más adelante, un mérito preferente para certificar la calidad del investigador, a pesar de que su disfrute está débilmente fiscalizado por la administración central, que delega esta tarea en los directores de tesis, quienes, a su vez, en algunas ocasiones no se atreven a realizar un informe negativo sobre el doctorando, aunque éste no informe sobre los avances de su trabajo o, simplemente, emplee su tiempo en otros menesteres como la preparación de oposiciones. No obstante, tampoco existe fiscalización en el sentido contrario: es decir, los directores del grupo de investigación pueden usar con total impunidad a los doctorandos para tareas no relacionadas con su investigación y exigirles un volumen y cantidad de trabajo que les impida progresar adecuadamente. Por lo tanto, esta falta de control favorece el abuso en uno u otro sentido y hace imposible establecer un marco adecuado para valorar el rendimiento de los doctorandos, porque unas demoras en la entrega de la tesis no tienen justificación, mientras que otras se deben a una serie de abusos que no se combaten y, al tolerarse, perjudican a los investigadores competentes que podrían completar su tesis dentro de los plazos y, colateralmente, extienden una coartada de legitimidad a los investigadores indolentes al demorar de media los plazos de entrega de las tesis doctorales subvencionadas con dinero público. En consecuencia, esta falta de control pervierte el sistema de tal forma que se incentiva tanto los abusos cometidos por los directores como la dejadez de algunos becarios y estos dos colectivos se encubren

mutuamente, porque los directores abusadores pueden alegar que entregar la tesis a tiempo no es prioritario, porque muchos doctorandos no lo hacen, y los doctorandos menos productivos no tienen que preocuparse por cumplir los plazos porque los investigadores explotados no pueden hacerlo a pesar de su valía y motivación.

Del mismo modo, la defensa de la tesis tampoco deviene en un acto especialmente riguroso y la posibilidad de preparar tribunales amistosos impide que haya valoraciones independientes. Como resultado de estas prácticas, se extiende un *Sobresaliente cum laude* general que termina por igualar oficialmente todas las investigaciones y, por ende, desvirtuarlas y devaluarlas. Asimismo, aquellas tesis doctorales que han requerido de más tiempo para ser completadas por su mayor calidad terminan rebajadas al nivel de otras tesis cuya demora sólo es atribuible al investigador y es imposible establecer una jerarquía en las puntuaciones. Como es obvio, estas carencias impiden que exista un sistema más o menos reconocido por todos los agentes para certificar o visualizar la calidad real de las tesis doctorales defendidas y esto dificulta la tarea de los evaluadores de la ANEP y de la ANECA.

Sin embargo, a pesar de estas graves deficiencias, el Gobierno central considera que es posible consolidar un sistema nacional de becas postdoctorales que premie la excelencia, el mérito y la capacidad tal como se resume en la figura 2. Dicho sistema consiste en la convocatoria anual de tres tipos de contratos temporales, las postdoc del ME, las Juan de la Cierva y las Ramón y Cajal. En teoría, las becas postdoctorales del ME se ofrecen como el siguiente paso a dar y para su obtención es necesario que el solicitante se vincule a un grupo de investigación extranjero de referencia en su área durante, como mínimo, un año. Posteriormente, esta experiencia y este mérito deben ser determinantes para la obtención de un contrato Juan de la Cierva, que le permitiría continuar su carrera en España o, en el caso de que hubiese optado por desarrollar su carrera profesional en el extranjero, se podría intentar la reincorporación al sistema español mediante un contrato Ramón y Cajal.

FIGURA 2
TEÓRICO CAMINO DE EXCELENCIA



El hecho de que las postdoc del ME, como ha señalado la FJI en su reciente informe al respecto³, jamás se hayan convocado en un plazo fijo y que su resolución se alargue durante periodos de tiempo aleatorios impide, obviamente, que los investigadores puedan planificar su carrera o establecer contactos serios con grupos de investigación que no pueden depender de la caótica discrecionalidad ministerial. Igualmente, el proceso de concesión de estas becas se ve perjudicado por detalles como la negativa de la ANEP a publicar los baremos que emplea para evaluar a los candidatos y sus proyectos o que el Ministerio de Educación convoque una comisión secreta de cuatro expertos para redistribuir mediante criterios que tampoco son públicos dichas becas. No obstante, a pesar de que a día de hoy la Defensora del Pueblo ha solicitado al ME un informe sobre estas irregularidades, no parece que desde el Gobierno central se plantee mejorar el funcionamiento de este programa de movilidad postdoctoral. Por lo tanto, resulta recomendable optar por becas postdoctorales con financiación extranjera, aunque existe la posibilidad que, al regresar a España, las comisiones de contratación se nieguen a equipararlas u homologarlas con la beca postdoctoral del ME.

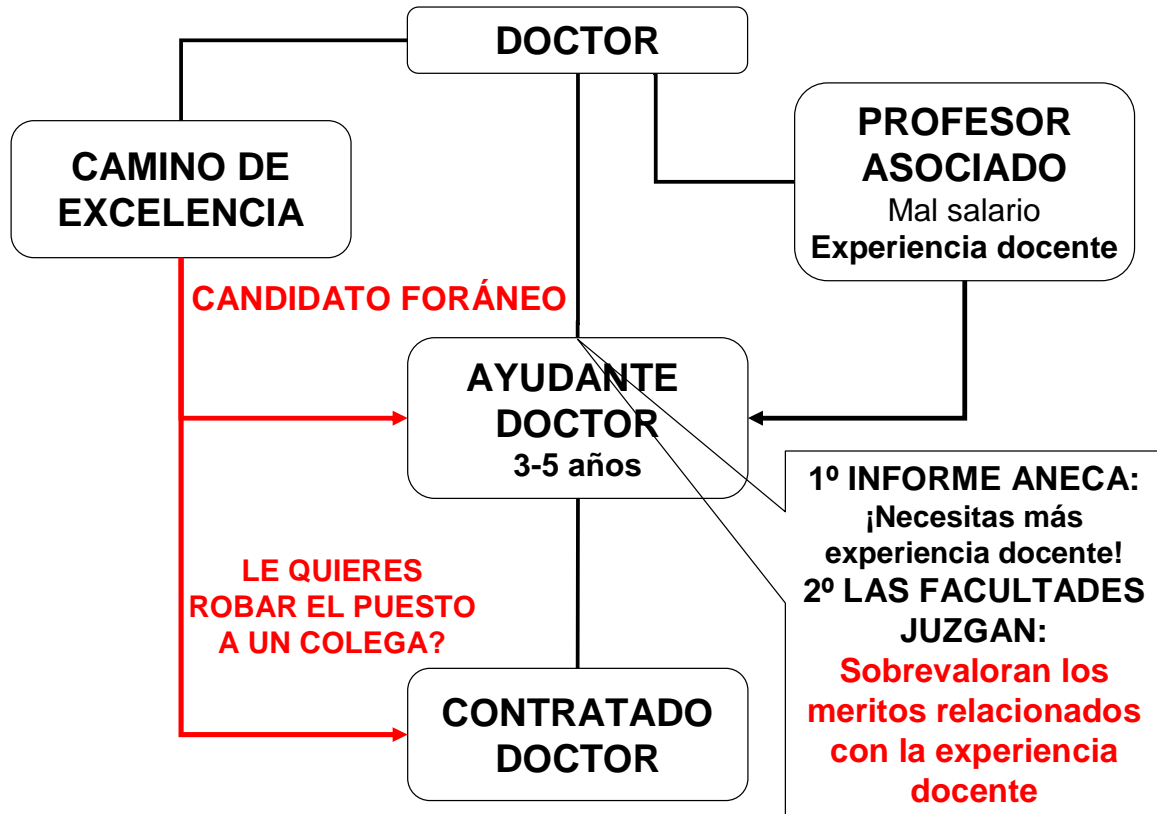
³ <http://precarios.org/dl1287>

A día de hoy, es posible que se supriman por un periodo de tiempo no definido por consideraciones presupuestarias

Por otro lado, si uno decide volver con una Juan de la Cierva cuenta, como mínimo, con unos plazos de convocatoria regulares y con un proceso de selección más transparente, al igual que ocurre con las Ramón y Cajal. Sin embargo, este regreso plantea un grave problema, porque la concesión de estas becas no está vinculada a la creación de ninguna plaza académica, de tal forma que cuando termina su periodo de disfrute, el investigador se encuentra sin futuro laboral y sin poder concurrir nuevamente a estas ayudas. En teoría, el investigador estaría en condiciones de optar a cualquier plaza que se convocase en cualquier departamento, porque su currículum sería incontestable ante cualquier tribunal. El problema, empero, es que este mismo currículum puede ser razón para que un grupo de investigación se niegue a admitir a un investigador en su grupo con una JdC o RyC, porque este investigador, al ser un fuerte candidato, supondría un peligroso rival para cualquier doctor formado en el centro que optase a una plaza convocada por el departamento. Por lo tanto, el regreso no es tan fácil ni cómodo.

Sin embargo, más grave resulta que este itinerario fundado en la movilidad olvida por completo que la mayoría de plazas académicas convocadas en España responden al perfil PAD o PCD, que deberían ser los primeros estadios del *tenure-track* español. Al mismo tiempo, se desatiende el papel que la ANECA debe jugar en la habilitación para estas figuras profesionales y, todavía más importante, este teórico modelo de excelencia se ha diseñado sobre el principio de la investigación y no de la docencia, cuando las plazas PAD y PCD pueden priorizar la docencia sobre el resto de méritos. En consecuencia, este modelo de carrera académica impide la consolidación laboral en España, porque el sistema de promoción responde más bien al esquema planteado en la figura 3.

FIGURA 3



En primer lugar, se debe advertir que una vez obtenido el doctorado se plantean dos itinerarios distintos a cualquier investigador. Además, del ya señalado camino de excelencia, existe optar directamente por una plaza PAD, aunque se debe estar habilitado por la ANECA o por una agencia autonómica análoga. El problema si el investigador se decanta por la ANECA es, nuevamente, su opacidad. A pesar de que existe una guía para la evaluación que desglosa las puntuaciones por apartados, los evaluadores, que son anónimos, no presentan su informe con las puntuaciones desglosadas. Es decir, presentan un puntaje general relativo a la investigación y otro a la actividad docente. En consecuencia, en caso de una evaluación negativa no es posible saber cuántos puntos se han obtenido por cada mérito o la calidad relativa del currículum respecto de otros apartados. Esto es especialmente grave por la arbitrariedad de la ANECA en la evaluación de la experiencia docente. Si bien, según los propios baremos publicados por la ANECA, la experiencia docente no es estrictamente necesaria para lograr una plaza PAD, en muchas ocasiones los candidatos son suspendidos por carecer de experiencia docente. Del mismo modo, a pesar de que la ANECA considera

que 150 horas lectivas serían merecedoras de la máxima puntuación en este apartado, 90 horas lectivas se pueden considerar insuficientes para ser habilitado.

Por lo tanto, ¿cómo puede presentarse un joven doctor a una habilitación si no ha dado clases en una universidad? Es evidente que si ha sido ayudante no doctor o becario FPU es posible que pueda contar con unas 120 horas lectivas como máximo que le avalen, aunque la ANECA es libre de no reconocer esa docencia incluso en el caso de que esté recogida en el POD y certificada por el vicerrectorado de profesorado de la universidad correspondiente. Por todo esto, el sistema de *tenure-track* español pervierte la figura del PAD, que debería corresponder a un prometedor Doctor que ha hecho aportaciones valiosas y significativas en su campo de investigación y, merece en consecuencia, la oportunidad de iniciar una carrera académica, y la transforma en el segundo escalafón del personal docente universitario. Pero... ¿y cuál es el primer escalafón?

Como muchos ya saben, es el de profesor asociado, a pesar de que esta figura laboral debería corresponder a profesionales del ámbito privado que desean aportar su experiencia colaborando con la universidad como docentes y que, obviamente, no tienen un especial interés en desarrollar una carrera académica. No obstante, la indefinición jurídica que rodea a esta categoría profesional permite que se emplee como un prelude necesario para acumular méritos por docencia, al mismo tiempo que la dificultad para definir el perfil de los solicitantes, concede a los departamentos un gran poder discrecional para seleccionar a los candidatos que merecen dichos puestos. Los consejos de departamento pueden controlar mediante el POD las necesidades docentes que justifican la creación de esas plazas y, al no existir fiscalización sobre cómo desempeñan sus tareas este colectivo, proteger a unos determinados asociados impidiendo que su plaza salga a concurso y suprimiendo las plazas de los asociados considerados como non gratos en el departamento.

En este sentido, se debe recordar la ambigüedad del artículo 53 de la LOU 4/2007, que establece en su apartado a):

- a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Como es evidente, qué es un especialista de reconocida competencia, cómo se acredita ejercer una actividad profesional o qué significa trabajar fuera del ámbito académico

universitario son cuestiones que las comisiones de contratación deciden *ad hoc*. Por lo tanto, en algunos casos puede ser necesario aportar un contrato laboral por cuenta ajena del grupo de cotización 1 y en otros casos no. Igualmente, colaborar con un grupo de investigación dependiente de la universidad se puede entender como trabajar dentro del ámbito académico o no también dependiendo del criterio que decida aplicar la comisión. Como es lógico, esta indefinición jurídica redundante en una inseguridad que concede una gran autonomía a las facultades y los departamentos, que tienen un amplio abanico de instrumentos legales para beneficiar la promoción de algunos candidatos y bloquear la de otros sin atender a criterios objetivos fundados en el mérito individual.

Es posible que algún lector considere que el presente informe pretende condicionar la exposición de los argumentos, porque la falta de seguridad jurídica no implica necesariamente que haya injusticia, ya que el recto proceder de la comunidad universitaria puede compensar estas lagunas e indefiniciones. El problema, empero, se produce al comprobar que las instituciones académicas sancionan legalmente la condición de profesor asociado como paso inicial para desarrollar una carrera académica, como hizo el Consell de Govern de la Universitat de València cuando aprobó el pasado 22 de Diciembre de 2009, el REGLAMENT PER A L'ESTABILITZACIÓ DE PROFESSORS ASSOCIATS A TEMPS PARCIAL. En dicho reglamento, se quebranta la LOU 4/2007 al considerar que los profesores asociados merecen un trato preferente en la consolidación de plazas docentes. De hecho, en su inicio, se altera el sentido y el valor del artículo 53 de la LOU 4/2007:

L'Article 53 de la Llei Orgànica d'Universitats ofereix a les Universitats la possibilitat de contractar especialistes de reconeguda competència, en àmbits diferents de l'universitari, amb la finalitat que aporten els coneixements i experiència professional [sic] en els seus respectius camps de treball. El Reglament per al desenvolupament de la carrera docent del professorat de la Universitat de València (ACGUV 232/2008, de 23 de desembre, modificat per ACGUV 225/2010, de 29 de novembre) preveu en la seua disposició adicional segona que s'establirà un programa de promoció de professors associats a Titular o Catedràtic d'Universitat.

Al yuxtaponer la LOU 4/2007 y el ACGUC 225/2010, se crea la ficción jurídica de que las dos normas son compatibles y complementarias, cuando la LOU 4/2007 establece que la primera figura profesional desde la que se debe iniciar la carrera académica es el perfil PAD y no el de profesor asociado. Pero, como el reglamento reconoce, el asunto prioritario es

beneficiar los profesores asociados mediante la creación de un programa de promoción específico porque:

Des del convenciment de la contribució d'aquests professors al desenvolupament de la docència universitària, s'aprova el programa d'estabilització de professors associats a temps parcial amb la finalita de reconèixer els serveis prestats per aquests a la universitat, el seu arrelament en la nostra institució i la seua integració en els departaments.

A estas palabras, sigue la enumeración de unos artículos que legitiman la creación de plazas *ad hoc* para los asociados de los departamentos con el fin de favorecer su estabilización y promoción. Por otro lado, la defensa a ultranza de los asociados se explica por el mecanismo perverso de promoción instalado en las universidades. En muchas ocasiones, los asociados desempeñan una carga lectiva superior a la de un profesor titular por un sueldo neto inferior a los 500 euros mensuales. En teoría, en la Universitat de València los contratos son de un máximo de 12 horas laborales, pero dependiendo de la distribución entre horas lectivas y tutorías se pueden alcanzar los 17 créditos de docencia con horarios dispersos y grupos de más de 100 matriculados, ya que los PDI titulares tienen preferencia en la selección de asignaturas y son los asociados quienes deben cuadrar los restos. Por lo tanto, los asociados reciben un salario ridículo para las tareas que asumen con la esperanza de que ese sacrificio personal será recompensado con una futura plaza PAD. Oficialmente, la plaza sale a concurso público y su provisión debe hacerse respetando la libre concurrencia, pero para dificultar las posibilidades de otros candidatos las facultades pueden aprobar baremos que sobrevaloran la docencia y considerar como mérito preferente las actividades que se hayan desarrollado en el mismo departamento. De igual modo, pueden convocar las plazas en el momento oportuno para beneficiar a algún candidato de la casa e incluso degradar una plaza de titular a una plaza PAD para favorecer a un asociado en detrimento de un RyC, a pesar de que esta práctica está prohibida por la LOU 4/2007.

Por esta razón, los JdC y RyC se encuentran al regreso que no tienen docencia suficiente para ser habilitados por la ANECA y, en el caso de que logren ser evaluados positivamente, se enfrentan a comisiones de contratación compuestas por representantes de una misma facultad y a unos baremos que los perjudican al sobrevalorar la docencia, una docencia que no han podido desempeñar por culpa del camino fundado en la movilidad que ellos tomaron. Pero, además, deben competir por una plaza PAD. Después de más de 10 años con becas predoctorales y postdoctorales, su estabilización pasa por optar por un plaza

temporal, de 1 a 8 años, que el departamento puede suprimir. Es decir, en el caso de que el investigador foráneo ganase la plaza al local, siempre tendría sobre sí la amenaza de la supresión de su plaza y su nueva convocatoria con la esperanza de que el candidato de la casa la ganase esta vez. Es cierto que los JdC y RyC pueden presentarse a una plaza PCD; pero el problema es que esas plazas suelen ser la reconversión de una plaza PAD y, por lo tanto, implicaría enfrentarse al profesor que hubiese ocupado ese plaza por 3 o 8 años y, en el caso de ser elegido, dejar a este profesor en la calle. Como es obvio, no sería una agradable tarjeta de presentación ante sus antiguos compañeros.

Por lo tanto, la combinación de becas postdoctorales de excelencia más las figuras PAD y PCD ha propiciado la terrible paradoja de que quienes optan por el camino de la excelencia y la movilidad son expulsados del sistema universitario español y se dificulta su reincorporación, mientras que aquellos que logran establecer raíces en un departamento y desplegar estrategias de protección y clientelismo pueden optar a plazas de profesor asociado que, después de un periodo de autoexplotación, pueden revertir en una plaza PAD si se cuenta con la aprobación de la ANECA o, en su defecto, de una agencia autonómica análoga. Como es obvio, esto ocurre simplemente porque a la comunidad académica española le parece correcto, ya que considera que la movilidad y la libre competencia no son necesariamente garantías de calidad.

La importancia de la movilidad y su débil protección en la LOU 4/2007

Imaginemos un hipotético lugar de trabajo en el que conviven cinco empleados eventuales que tienen la esperanza de que a cada cierto periodo de tiempo determinado se convoque un puesto laboral indefinido. ¿Desde el punto de vista de la racionalidad individual cuál sería el sistema más eficiente de asignación de ese recurso escaso?

La antigüedad, porque si se opta por la libre concurrencia y el mérito individual esos cinco empleados se esforzarían en ser mejores, en ser más productivos y eficientes y, al final, cuatro terminarían muy cansados y sólo uno con el puesto de trabajo. Por lo tanto, según el principio del coste/beneficio individual el modo más eficiente y justo es medir el tiempo de espera, porque quien lleva más años haciendo cola, lleva más años sufriendo y, en consecuencia, es quien más se merece el recurso escaso. Además, al obrar de este modo se bloquea y se desvirtúa la libre concurrencia y el grupo se garantiza conservar el puesto para uno de los suyos y que no se lo arrebatase nadie de fuera. ¿No sería terrible que los cinco terminasen cansados de tanto publicar *papers* para que en el departamento entrase un desconocido?

En teoría, estas estrategias deberían ser promovidas por los aspirantes a un puesto laboral fijo y ser ignoradas por los empleadores, quienes tendrían un interés sincero en contratar a los mejores. Pero esto no ocurre en la administración pública, porque los empleadores no sufren directamente las consecuencias de no seleccionar a los mejores, sino que son los ciudadanos quienes sufren esas malas decisiones al encontrarse servicios públicos deficientes y recursos públicos mal empleados. En términos generales, el mismo problema ocurre en la universidad española. A día de hoy, muchos de los procesos de asignación de recursos para la investigación se deciden con escasa transparencia o sufren de demasiada discrecionalidad política y, por lo tanto, muchas facultades no tienen fuertes incentivos para contratar a investigadores especialmente competentes o mejores que el resto que supongan una contribución significativa. Si se cumplen unos mínimos certificados por la ANECA, cualquiera es válido. El mérito individual no es determinante donde no existe una fuerte presión que favorezca el establecimiento de mecanismos para reconocer la valía del trabajo y calificarlo con objetividad y cuando esa presión es inexistente el proceso de selección deriva al reconocimiento de la persona, su simpatía o a la amistad y el conocimiento personal trabado durante años. Esto puede perjudicar la actividad investigadora del departamento, así como la calidad de la docencia que reciben los estudiantes, pero tanto la investigación

vinculada a los departamentos como la valoración de los estudiantes son dos factores de impacto limitado en el modelo universitario español.

Por otro lado, los departamentos al privilegiar a los candidatos propios actúan según los patrones del, conocido en teoría de juegos, como *dilema del prisionero*. Todos los departamentos quieren beneficiar a sus candidatos frente a los de otros departamentos, porque consideran que priorizar los intereses particulares es legítimo, aunque ello suponga atentar contra principios normativos como la libre concurrencia o el reconocimiento al mérito individual. Pero, al preferir todos a sus propios candidatos sin tener en cuenta estos criterios, pervierten estos principios y dañan las carreras de los mejores investigadores. Todos los departamentos se inflingen recíprocamente estos daños que afectan con mayor incidencia sobre los investigadores más competentes independientemente de su departamento de origen y al buscar sólo su interés particular, producen un daño colectivo a todo el sistema universitario. Al proteger y blindar a los solicitantes locales, reducen la movilidad y la competencia y destruyen cualquier incentivo para desarrollar un trabajo intelectual honesto y riguroso. De este modo, se niega el reconocimiento al trabajo y los investigadores ven como la confianza hacia su futuro y sus capacidades se mina por este comportamiento gregario que, al mismo tiempo, los obliga a respetar las normas tácitas de la prelación por antigüedad o, todavía peor, a caer en estructuras de poder paralelas y extraoficiales que tienden al padrinazgo y el clientelismo. Asimismo, el daño moral producido es incalculable, porque los candidatos más motivados y competentes no tienen razones para guardar un turno de cola y se incorporan, finalmente, a universidades extranjeras o a la empresa privada, lugares en los que, obviamente, no tienen reparos en calificar como se merece el sistema de contratación de profesores de las universidades españolas. De este modo, toda la comunidad científica internacional, así como la opinión pública, reciben un bombardeo constante de tópicos y lugares comunes que desacredita a las universidades y menoscaba su autoridad académica.

El problema tiene una doble raíz que se retroalimenta: una reside en las actitudes y consensos sociales que conforman tanto a la sociedad española como la mentalidad corporativa y estamental de sus universidades; el otro es del sistema de incentivos perversos que se ha creado para promover estas actitudes y dificultar cualquier tipo de reforma. Por lo tanto, las soluciones deben dirigirse a desacreditar públicamente los prejuicios corporativistas y a lograr una transparencia y probidad total en los procesos de selección. En primer lugar, se debe romper el rígido esquematismo que entiende la contratación de profesores como un

juego de suma cero, esquematismo que invariablemente favorece que se caiga en una trampa hobbesiana de nuestros candidatos contra los otros candidatos, de *miistas* contra *otristas*. Si retomamos el ejemplo del principio, podemos visualizar estos prejuicios. Si, tras un proceso de libre competencia, un candidato ha ganado la plaza y otros cuatro no, después de haber competido, los otros cuatro tendrán mejores currícula y mejor preparación y si, realmente, ha ganado el mejor candidato, tendrán la esperanza de que si continúan perseverando y trabajando, más pronto que tarde también ellos obtendrán una plaza. Pero, todavía más importante, si se termina con las prácticas endogámicas, estos cuatro candidatos podrán optar por más plazas en igualdad de condiciones y recibir la recompensa a su trabajo sin necesidad de hacer ninguna cola. Al ampliarse el espacio de competencia se amplía el número de oportunidades y el nivel medio de los candidatos, al mismo tiempo se generan sinergias e intercambios que mejoran todo el sistema universitario. Se rompe la trampa hobbesiana y, en vez de una competencia cicatera propia de los juegos de suma cero, se tiende a una colaboración competitiva. Si el nivel de las universidades mejora, mejora también su imagen pública y su prestigio y la sociedad entiende mejor sus demandas de financiación y confía en el uso que están haciendo de los recursos públicos.

El problema, empero, es que el corporativismo está fuertemente enraizado en la universidad y, muchas veces bajo disfraz progresista, se muestra renuente hacia la libre competencia porque se equipara a la libre competencia y al perverso mercado. La libre competencia es, obviamente, libre competencia, pero para que exista un libre mercado es necesario que haya seguridad jurídica, unas normas claras e iguales para todos y una autoridad pública que haga cumplir esas normas y que castigue su incumplimiento. Esto, además, significa transparencia, porque si hay opacidad se producen situaciones de información asimétrica que distorsionan la competencia y favorecen la corrupción y el privilegio. Por lo tanto, la libre competencia no significa necesariamente la explotación del hombre por el hombre en este caso. Es más, las universidades españolas son un servicio público sufragado mediante impuestos cuyo principal beneficiario debe ser la sociedad en su conjunto. No se debe tolerar la mercantilización o la privatización de los títulos universitarios, pero la sociedad tampoco puede permitir el establecimiento de cotos de poder privados o monopolios profesionales blindados ante la libre competencia o la fiscalización de los ciudadanos. Cuando se contrata a un mal candidato, sólo obtiene beneficios el afortunado, pero cuando obtiene la plaza un solicitante más competente, se beneficia todo el mundo.

Sin embargo, a pesar de toda la retórica exaltadora del I+D+I, el Gobierno central no ha logrado atenuar el corporativismo de las universidades y convencer a importantes sectores de sus académicos de la necesidad de promover la libre concurrencia y favorecer la transparencia en los procesos de contratación. En teoría, se ha creado el itinerario de excelencia antes estudiado sobre el principio de la movilidad, pero la consolidación de este sistema más que oficialmente, se hace oficiosamente y se no respalda mediante una legislación efectiva.

En este sentido, se debe destacar que la LOU originaria y su reforma han sido del todo insuficientes a este respecto. Por ejemplo, la LOU 6/2001 incorporó un conjunto de medidas encaminadas a dificultar la endogamia en las universidades españolas cuyo punto más famoso fue el artículo 50, que imponía una separación forzosa de dos años a cualquier aspirante que hubiese estado vinculado al departamento que convocaba una plaza PAD. De este modo, se optaba por impedir de forma punitiva la endogamia, creando una prohibición que causaba un agravio comparativo con situaciones anteriores y que desatendía cualquier criterio académico. Por esta razón, el ministerio atenuó el impacto de dicha medida habilitando unas disposiciones transitorias que, de algún modo, compensasen a aquellos docentes con contratos temporales que pudiesen considerarse perjudicados. A este respecto, la Disposición Transitoria Quinta decía:

De los actuales profesores asociados.

1. Quienes a la entrada en vigor de la presente Ley se hallen contratados en Universidades públicas como profesores asociados podrán permanecer en su misma situación, conforme a la legislación que les venía siendo aplicable, hasta la finalización de sus actuales contratos. No obstante, dichos contratos podrán serles renovados conforme a la legislación que les venía siendo aplicable, sin que su permanencia en esta situación pueda prolongarse por más de cuatro años a contar desde la entrada en vigor de la presente Ley.

A partir de ese momento sólo podrán ser contratados en los términos previstos en la presente Ley. No obstante, en el caso de los profesores asociados que estén en posesión del título de Doctor, para ser contratados como profesor ayudante doctor no les resultará aplicable lo dispuesto en el artículo 50 sobre la desvinculación de la Universidad contratante durante dos años.

La paradoja de esta ley fue que las sanciones no llegaron nunca a ser efectivas, mientras que las compensaciones por el cambio de normativa sí que se hicieron efectivas y, además, su desarrollo cayó en manos de las comunidades autónomas. Por lo tanto, la parte restrictiva no se aplicó, mientras que los privilegios concedidos para atenuar esas restricciones

sí se incorporaron a las normativas autonómicas, de tal forma que no se combatió la endogamia, mientras que se concedieron privilegios legales para fortalecer estas prácticas. Los resultados fueron exactamente los contrarios que la ley perseguía.

Esto se ilustra, precisamente, en el caso valenciano, ya que la Generalitat Valenciana adaptó la LOU 6/2001 al ámbito autonómico con el decreto 174/2002, que mediante la disposición transitoria tercera apartado 2, otorgó a las universidades el poder de dar un trato preferente y privilegiado a todos los profesores temporales contratados en el momento de entrada en vigor del decreto para resarcirles de esa futura separación forzosa de dos años:

2. En los procesos de selección para la contratación de profesores contratados doctores, profesores colaboradores y ayudantes doctores, la Universidad podrá establecer como mérito preferente el haber mantenido, con anterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, cualquier clase de relación contractual con la propia Universidad para realizar funciones docentes o investigadoras.

Esto permitió a las facultades incorporar en los baremos la vinculación con la universidad como mérito preferente, un tratamiento que a día de hoy todavía está incluido en los baremos a pesar de que la disposición transitoria tercera apartado 2 del DGV 174/2002 se funda en la Disposición Transitoria Quinta de la LOU 6/2001, que fue derogada en la reforma de la LOU 4/2007. Como veremos en el estudio de los baremos, la consideración de mérito preferente de la vinculación contractual con la Universitat de València en el momento de entrada en vigor de la DGV 174/2002 es de cuestionable legalidad, a pesar de que todas las facultades lo aplican, porque ese trato de privilegio quedó abolido con la reforma de la LOU 4/2007.

De hecho, la LOU 4/2007 intentó cambiar la dirección de la LOU 6/2001 por su manifiesta ineficiencia, ya que decretar una separación forzosa de dos años general con el fin mitigar los lazos personales existentes dentro de los departamentos era una medida arbitraria similar a un destierro forzado o a un tiempo de espera prescriptivo y no significaba necesariamente un aumento de la movilidad ni una garantía de mayor transparencia. En la práctica, se podía esperar dos años como miembro fantasma del departamento la convocatoria de la plaza comprometida sin necesidad de haber hecho una estancia en otro centro investigador. En consecuencia, la LOU 4/2007 en vez de establecer penalizaciones optó por recompensar e incentivar la movilidad. Por esa razón, el artículo 50 se reformuló del siguiente modo:

- a) El contrato se celebrará con doctores. La contratación exigirá la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine y será mérito preferente la estancia del candidato en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la universidad que lleve a cabo la contratación.

El artículo de la ley, nuevamente, volvía a ser pobre y ambiguo. ¿Qué significa exactamente mérito preferente? ¿Que el candidato que reúna esa condición tiene prioridad ante aquellos que no la reúnan? ¿Cómo se traslada un mérito preferente a los baremos de contratación? ¿Cuántos puntos vale este mérito preferente? ¿Cómo se garantiza que las facultades no aprobaran baremos con otros méritos más preferentes que éste? ¿Quién debe velar por el cumplimiento del artículo 50 la LOU 4/2007? ¿Los rectores, las juntas de facultad o los tribunales de lo contencioso-administrativo? Todo esto sin entrar a valorar qué significa exactamente una “estancia” y cómo se computa. ¿De más de seis meses? ¿Con un contrato a cargo de la institución receptora? ¿Mediante beca, contrato o también se admiten estancias como colaborador no remunerado? Después de todo, no hubiese sido tan difícil especificar que se entendería que una estancia de un año equivaldría al 10% del valor total de los baremos.

Como es evidente, la voluntad del legislador era intentar premiar el itinerario de becas-contrato postdoctorales que se impulsaba de forma desorganizada desde los ministerios, pero también es innegable que el Gobierno central no desea enfrentarse a la autonomía universitaria y someterla al imperio de la ley. En consecuencia, opta por leyes ambiguas y contradictorias que conceden un grado de libertad y discrecionalidad a unas instituciones académicas que, en la práctica, pueden actuar con independencia injustificada. En este sentido, debemos referirnos de nuevo al decreto de la Generalitat Valenciana 174/2002, ya que es una incógnita saber cómo afectó la LOU 4/2007 y sus modificaciones al DGV 174/2002 que los servicios jurídicos de la Universitat de València se niegan a aclarar. En teoría, la disposición transitoria tercera apartado 2 que considera como mérito preferente la vinculación con la Universitat de València no puede estar vigente porque se fundaba en la disposición transitoria quinta de la LOU 6/2001 que la LOU 4/2007 derogó explícitamente. De hecho, ni la Universitat d'Alacant ni la Universitat Jaume I aplican en sus baremos la disposición transitoria tercera apartado 2 y, por ende, no reconocen oficialmente en sus

baremos que los candidatos vinculados en el 2002 a la universidad que convoca la plaza tienen preferencia, como sí hace la Universitat de València.

Por lo tanto, la LOU 4/2007 es nuevamente una ley defectuosa incapaz de lograr los fines que persigue, porque, en primer lugar, se niega a darles legitimidad y proyectar una imagen positiva. Como es obvio, el gobierno se encuentra ante el dilema de querer combatir una mala praxis en la contratación del profesorado que no se atreve a reconocer para impedir que la comunidad universitaria se sienta ofendida. Por esta razón, el lenguaje que emplea al abordar estas cuestiones es crítico, ambiguo y contradictorio. Si el Gobierno central cree que es necesaria la movilidad para dificultar una endogamia que induce malos hábitos en los departamentos, como mínimo, que defienda públicamente la importancia de la movilidad y la libre concurrencia y mejore su deficiente sistema de becas-contrato postdoctorales, especialmente las postdoc ME y que oficialmente reconozca igual valor a las becas postdoctorales de financiación extranjera. En segundo lugar, si el Gobierno central quiere mejorar el sistema universitario español, esto no será posible creando una supraestructura nacional independiente volcada exclusivamente en la investigación, porque no hay financiación suficiente para mantener dos sistemas académicos superpuestos, a pesar de los intentos de atraer a la iniciativa privada a los proyectos nacionales de investigación. Es necesario el control sobre la financiación universitaria, aunque al ser a día de hoy una competencia autonómica, parezca del todo imposible. No es posible crear una carrera investigadora sin controlar los procesos de contratación del profesorado, misión del todo imposible si el Gobierno central es incapaz de aprobar artículos de escritura comprensible y coherente, como ocurre con los artículos 50 y 53 de la LOU 4/2007. Si ni tan siquiera es posible entender cómo se debe aplicar la LOU 4/2007, cómo se va a decidir quién debe vigilar su cumplimiento y cómo se garantizará la transparencia y la probidad en estos procesos. No obstante, ante las deficiencias de la autoridad pública, es la sociedad civil quién debe saber dar respuesta a estos problemas.

ANÁLISIS DE LOS BAREMOS APROBADOS POR LAS JUNTAS DE FACULTAD PARA LA CONTRATACIÓN DE PROFESORES AYUDANTES DOCTORES

Introducción

La aprobación de los baremos para la contratación de personal docente debería ser una de las responsabilidades de las juntas de facultad que más interés y atención despertase, ya que de su definición depende el perfil profesional que los departamentos desean. Por lo tanto, el proceso de redacción y discusión debería ser lo más transparente, público y participativo posible, porque se trata de una materia que afecta a tanto a la comunidad universitaria presente como futura. Por el contrario, el *Reglament de selecció del personal docent i investigador* de la Universitat de València en su artículo 19 relativo a la elaboración y aprobación de los baremos, establece:

1. Per qualificar els mèrits, les Juntes de Facultat o Escola elaboren i aproven els barems d'acord amb el procediment que segueix: Redactada la proposta de barem, el degà o director la trametrà al comitè d'empresa perquè, en el termini de quinze dies, emeta el seu informe. Vist l'informe preceptiu i no vinculant del comitè, i después de la deliberació oportuna, la junta de centre aprovarà el barem. El degà o director trametrà al Vicerectorat amb competències en matèria de professorat el barem aprovat, juntament amb l'informe, i notificarà l'esmentat barem al comitè d'empresa.
2. El comitè d'empresa podrà interposar un recurs d'alçada davant el Consell de Govern contra els acords d'aprovació de barems de les Juntes de Facultat i Escola.

Una lectura atenta del artículo revela que no se sabe quién asume la tarea de escribir la propuesta de los baremos. Es obvio que puede ser una comisión nombrada a tal efecto por el decano, la misma comisión de contratación o el propio decano en su defecto. Pero el problema es que, al no especificar esta cuestión, si algún profesor de la facultad considera oportuno expresar su opinión al respecto o recabar información sobre los criterios que se

siguen en la elaboración del borrador, no puede saber a quién dirigirse. Es cierto que puede acudir a la Junta de Facultad o preguntar a uno de sus miembros, pero puede que estos no estén al corriente de dicha información o que la Junta de Facultad decida demorarse en facilitar esos detalles. No obstante, la ausencia de un protocolo sobre el proceso de elaboración de los baremos otorga plena libertad a las facultades en esta cuestión y puede entenderse como una sana autonomía, aunque al mismo tiempo dificulta la fiscalización del proceso y fuerza a los profesores que quieran intervenir a desarrollar una serie de pesquisas particulares que pueden terminar sin respuesta, porque los criterios empleados en cada ocasión pueden haber cambiado según el método o las personas comisionadas.

Del mismo modo, se acepta que una vez aprobados por la junta de facultad estos baremos son automáticamente válidos sin que el rectorado ejerza ningún tipo de supervisión y sólo el comité de empresa puede interponer un recurso de reposición ante el Consell de Govern. Esto puede explicarse porque las juntas de facultad deben respetar una división de apartados con un valor determinado marcados por una norma general a toda la universidad y no tienen, en teoría, una gran libertad para determinar si la investigación es prioritaria frente la docencia o si la calidad del doctorado es más relevante que el disfrute de becas.

Sin embargo, se debe señalar que una vez establecido el valor de esos apartados relativos al total, son los baremos de las facultades los que especifican cómo se puntuá internamente cada apartado. Cuánto vale un artículo internacional o una monografía se decide en dichos baremos, al igual que si un año de docencia universitaria merece más reconocimiento que la obtención de una beca postdoctoral. Además, cuando un candidato excede la puntuación máxima se dividen los méritos del resto proporcionalmente y, de ese modo, las facultades, al priorizar la obtención de méritos en un apartado como la docencia, en la práctica pueden aumentar su valor respecto del total. Si, por ejemplo, la docencia universitaria equivale a 15 puntos sobre 100, pero la facultad facilita la obtención de puntos de tal forma que por cada crédito de docencia impartido se obtiene un punto, un asociado con vinculación de tres años puede perfectamente alcanzar los 45 puntos. Esto implicaría que el resto de candidatos verían en este apartado sus méritos divididos por 3 y un JdC que hubiese dado sólo 15 créditos de docencia vería su puntaje reducido a 5 puntos. Es decir, el asociado en docencia sacaría una ventaja de 10 puntos difícil de recortar en otros apartados. Por lo tanto, en el diseño interno de cada apartado es donde se decide el valor real de los méritos y

este aspecto es el que permite sobrevalorar la docencia y hacerla determinante en la obtención de una plaza PAD.

Por otro lado, las juntas de facultad son una parte interesada en las contrataciones, ya que la conforman profesores que han formado a doctores que a su vez pueden ser candidatos a una plaza PAD. Por esta razón, los baremos deberían ser fiscalizados por un organismo superior que no cayese en ningún posible conflicto de intereses para garantizar, como mínimo, que cumplen con la legalidad vigente independientemente de cuestiones de índole académica. Asimismo, la posibilidad de impugnar unos baremos mediante un recurso de reposición debería estar abierta, como mínimo, a cualquier miembro de la facultad que los haya aprobado, porque en caso contrario se están incumpliendo las disposiciones establecidas en el artículo 116 y 117 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/1992 de 26 de noviembre) que permite a la parte afectada por una resolución de un organismo público presentar un recurso de reposición antes de acudir a la vía del contencioso administrativo. La Universitat de València, empero, niega este primer mecanismo de defensa y fuerza a la comunidad universitaria y a los ciudadanos en general a acudir a los tribunales.

En consecuencia, es evidente que el proceso de elaboración y aprobación de los baremos es defectuoso y no busca la transparencia y la mayor participación posible de la comunidad universitaria, sino que lo circunscribe a un trámite burocrático que reside en las juntas de facultad. Esto favorece situaciones de información asimétrica en las que los profesores más implicados en las juntas de facultad tienen mejor conocimiento de los perfiles que los departamentos demandan y, a su vez, pueden condicionar la redacción de los baremos. Como es lógico, estos profesores presentan una ventaja competitiva y pueden asesorar mejor a determinados candidatos en el diseño de su currículum y trayectoria investigadora, mientras que quienes no tienen acceso a esta información y desatienden el know-how salen claramente perjudicados.

En este mismo sentido, el modelo seguido por la Universitat de València para la elaboración de los baremos produce la dislocación de las facultades que devienen en entes completamente autónomos y desconectados del resto de centros. No existe un espacio compartido y abierto por las facultades para discutir este tipo de cuestiones que terminan relegadas a temas menores de la Comisión de Profesorado de la Universitat o al Consell de Govern. Esto produce no sólo un desconocimiento sobre las cuestiones internas, sino un

completo olvido de lo que las otras facultades hacen. Como la información relativa a otras facultades no circula por ningún cauce oficial, los profesores disconformes con los baremos de su facultad pueden resignarse pensando que es imposible elaborar baremos objetivos y coherentes, aunque la realidad puede ser que otros tengan baremos más contrastados y ecuanímenes. Este desconocimiento impide a los disconformes proseguir en sus quejas y tener mejores modelos de referencia. Precisamente, son estos defectos de origen la causa de los problemas y contradicciones que los baremos aprobados por las facultades de la Universitat presentan, como señalaremos a continuación.

Método de análisis

Para efectuar el presente estudio, hemos analizado los baremos para plazas PAD de 13 facultades que conforman la UV y hemos excluido a la Escuela de Magisterio y a la Facultad de Medicina por su especificidad. Dichos baremos los obtuvimos descargándolos de las páginas webs de las facultades en una búsqueda realizada el 4 de julio, otra el 14 de julio y una tercera, finalmente, el 21 de julio. Asimismo, el mismo día 4 de julio solicitamos dichos baremos a los decanatos de las facultades que no los hacían públicos mediante un mail en el que nos identificábamos y explicábamos las razones de nuestra petición. Como tres facultades se negaron a contestar dicho mail, el día 21 de julio nos desplazamos a estos centros a solicitar una copia en papel de los baremos, copia que la Facultad de Psicología se negó a proporcionarnos si no era mediante la interposición de una solicitud con registro de entrada. Esto nos obligó a fotografiar los baremos colgados en el tablón de anuncios para poder compararlos con el resto.

Una vez recopilada toda la información, comprobamos que todos los baremos responden en teoría al mismo esquema de puntuaciones aprobado por la Universitat de València:

Expediente	10 puntos
Docencia universitaria	15 puntos
Becas predoctorales	15 puntos
Otros títulos universitarios	10 puntos
Investigación	30 puntos
Otros méritos	10 puntos
Valencià	10 puntos

Esta distribución no puede ser alterada por las facultades, aunque, como ya se ha señalado, tienen la libertad de decidir cómo puntuarlos internamente. Por esta razón, nuestro análisis se centrará en cinco variables que competen en exclusiva a las facultades: publicidad de los baremos, evaluación de la docencia, de las publicaciones y de la actividad postdoctoral y respeto a la legalidad vigente. Para estimar cada una de las variables, asignaremos unas puntuaciones positivas o negativas que dependen del grado de vulnerabilidad que presentan los baremos hacia las malas prácticas. Es decir, no evaluamos la adecuación de estos baremos para determinar la valía de un investigador en una materia concreta, porque no somos competentes en esa cuestión, sino que estimamos cómo de detallados, objetivos y coherentes son los baremos. Partimos de la premisa que cuanto más información presenten y más

ordenada esté, los baremos presentarán una menor libertad de interpretación que permita a las comisiones de contratación ajustarlos *ad hoc*. Por lo tanto, priorizamos el grado de definición y jerarquización en la puntuación de los méritos, así como si respetan la LOU 4/2007 y su artículo 50.

Asimismo, debemos señalar que nos hemos abstenido de analizar cuestiones polémicas que exceden el ámbito competencial de las facultades como el reconocimiento de los títulos extranjeros. En la actualidad, las comisiones de contratación son libres de equiparar un título de doctor o un expediente universitario como consideren oportuno, ya que no existe una tabla de equivalencias que permita un reconocimiento objetivo de las notas obtenidas en otros países por culpa de la múltiple casuística que los sistemas de puntuación presentan. En teoría, el plan Bolonia debería solucionar parcialmente esta problemática en un futuro a medio plazo, pero hasta entonces las comisiones disfrutaban de un gran margen de maniobrar para valorar los títulos académicos no españoles. En este mismo sentido, se plantea el problema de las becas, ya que el Ministerio de Educación se niega a homologar las becas predoctorales y postdoctorales de instituciones extranjeras con las que se conceden en España de tal forma que las comisiones, nuevamente, tienen la posibilidad de atribuirles la valía que consideren oportuno. Pero, como esta indefinición no es imputable a las facultades sino al Gobierno central, no puede ser tenida en cuenta para evaluar la calidad de sus baremos.

Sea como sea, hay otras variables que sí son responsabilidad exclusiva de las facultades, que pasamos a enumerar y explicar.

PUBLICIDAD

PUNTACIONES

Baremos publicados en internet	+1
Baremos facilitados por mail	-1
Baremos no facilitados	-5

La normativa dice que los baremos deben ser públicos, pero no especifica ni cómo ni dónde deben publicarse. En consecuencia, hay facultades que se limitan a mantener la práctica decimonónica del tablón de anuncios. Es evidente que Internet ha llegado a la Universitat de València y que todas las facultades podrían colgar un pdf con los baremos en sus páginas webs, pero hay centros que no lo hacen. Del mismo modo, ante la solicitud de los baremos

por Internet, tres decanatos optaron por el silencio. Como es obvio, se trata de una mala práctica que sólo busca dificultar a los candidatos foráneos el acceso a esta información para obligarlos a desplazarse físicamente para consultarla.

EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA

PUNTACIONES

Se exige certificar la calidad de la docencia	+5
Acumulación de méritos limitada	+2
Especifica perfil de las materias	+1
Especifica docencia como becario	+1
No exige certificar la calidad de la docencia	-1
Acumulación de méritos ilimitada	-1
No especifica perfil de las materias	-1
No especifica docencia como becario	-1

A día de hoy, la gran mayoría de universidades cuentan con gabinetes de evaluación de la docencia que permiten, de algún modo, certificar la competencia del profesor, pero, inexplicablemente, sólo la Facultad de Ciencias Sociales y la de Derecho consideran oportuno pedir este tipo de información para aplicar algún factor corrector en su puntuación. Esto, lamentablemente, transforma la docencia en un mérito fundado exclusivamente en la acumulación de créditos que depende en última instancia de la antigüedad como docente. Por esa razón, establecer algún límite a la acumulación de este mérito, como se hace en 5 casos de 13, también es necesario para desincentivar una acumulación de cursos académicos sin más. Asimismo, también es importante especificar si la docencia como becario incluido en el POD tiene o no la misma consideración que la de un profesor contratado para evitar interpretaciones *ad hoc*. Igualmente, tal como recoge el reglamento de la Universitat se debe especificar claramente el perfil de las asignaturas impartidas para aplicar factores de corrección según la proximidad de las materias con el perfil de la plaza PAD.

EVALUACIÓ DE LAS PUBLICACIONES

PUNTACIONES

Jerarquía en la calidad de las revistas	+3
Correctores según nº de autores	+2
Corrector por concentración	+1
Jerarquía en la calidad de los congresos	+1
Jerarquía en la calidad de las monografías	+1
Sin jerarquía en la calidad de las revistas	-3
Sin correctores según nº de autores	-2
Sin corrector por concentración	-1
Sin jerarquía en la calidad de los congresos	-1
Sin jerarquía en la calidad de las monografías	-1

A pesar de que el nivel de cuantificación entre las revistas de ámbito científico y de humanidades difiere enormemente, es posible establecer una jerarquía entre las publicaciones periódicas incluso cuando no es posible disponer de índices de impacto. Esta puede diseñarse según la escala de la difusión de la revista, la composición nacional o internacional de sus consejos editoriales y, obviamente, la exigencia de revisiones por pares para aceptar un artículo. Igualmente, en estas diferencias se debe incluir si la coordinación de un número monográfico obtiene la misma puntuación que la contribución con un artículo o una consideración mayor. Por lo tanto, hemos estimado que se establecía una jerarquía en la calidad de las revistas cuando se definían tres tramos con puntuaciones diferenciadas, mientras que para los congresos y las monografías sólo hemos considerado necesario establecer un mínimo dos tramos. Por otra parte, como señala la propia normativa de la universidad, es necesario especificar los correctores que se aplican según el número de autores de un artículo. En este sentido, debe remarcarse que 5 facultades no hacen públicos cuáles son esos correctores y se limitan a señalar que se tendrá en cuenta el número de autores. Como es obvio, esta falta de transparencia es inaceptable y puede ser un poderoso instrumento para beneficiar y perjudicar a los candidatos según criterios arbitrarios.

Igualmente, sería conveniente aplicar correctores para evitar la concentración de artículos en una misma revista, hecho que puede revelar una relación preferente con el consejo editorial y distorsionar la calidad de dichas contribuciones. Como es evidente, son los especialistas quienes deben determinar cuántos artículos en una misma revista pueden

puntuarse sin aplicar correctores y qué correctores aplicar cuando se exceda dicho número; por esa razón, aquí nos hemos limitado a constatar como un elemento positivo la inclusión de dicho corrector.

EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD POSTDOCTORAL

PUNTACIONES

Beca postdoctoral mejor reconocida que una predoctoral	+1
Jerarquía en becas/contratos de investigación	+1
Especifica duración de las estancias	+1
Beca postdoctoral peor reconocida que una predoctoral	-1
Sin jerarquía en los contratos de investigación	-1
No especifica duración de las estancias	-1

Resulta paradójico que una beca predoctoral tenga mejor consideración en los baremos para PAD que una postdoctoral, pero así ocurre en la mayoría de los casos. Como es evidente, esto produce un sesgo que beneficia a los investigadores que disfrutaron de una FPU o una FPI independientemente de la calidad de sus resultados, hecho que margina a los doctores que buscaron otros cauces de financiación. Además, las becas postdoctorales son más competitivas que las predoctorales y, en teoría, directamente vinculadas a la producción científica del investigador. Por lo tanto, deberían computar más que una beca predoctoral o, como mínimo, tener el mismo puntaje. Del mismo modo, es altamente recomendable especificar una jerarquía entre contratos de investigación y becas postdoctorales y definir el periodo de tiempo necesario para considerarse como efectiva una estancia para evitar varias interpretaciones al respecto.

RESPECTO A LA LEGALIDAD VIGENTE

PUNTACIONES

Mérito preferente la movilidad	+5
Mérito destacado	+3
Negativa a respetar el art. 50 LOU 4/2007	-5
Diferenciación entre centros	-1
Informes de idoneidad del departamento	-1

Probablemente, este es el apartado más controvertido, pero también el que muestra unos indicadores más preocupantes. En primer lugar, debemos destacar que todos los baremos de la UV muestran incompatibilidades con la LOU 4/2007. En todos los baremos se puede encontrar la siguiente apostilla:

En aplicació de la normativa autonòmica i de la disposició transitòria tercera d'aquest Reglament en els processos de selecció per a la contractació de professors contractats doctors, professors col.laboradors, i ajudants doctors, els barems establiran 10 punts afegits a la valoració dels mèrits per tenir, al moment de l'entrada en vigor del Decret 174/2002, del Govern Valencià, contracte vigent amb aquesta universitat com a Associat a temps complet, Ajudants de facultat o Ajudants d'Escola Universitària.

El problema, como ya hemos señalado, es que la disposición transitoria tercera del DGV 174/2002, como el propio decreto reconocía, se fundaba en la disposición transitoria quinta de la LOU 6/2001 que la reforma de la LOU 4/2007 derogó porque, al suprimirse la separación forzosa de dos años, ya no era necesario establecer compensaciones por dicha separación. Por lo tanto, resulta difícil de comprender que la disposición transitoria tercera del DGV 174/2002 esté en vigor y, además, resulta notablemente incomprensible que se trate de una normativa autonómica que está en vigor en la Universitat de València, pero que no está en vigor en la Universitat d'Alacant ni en la Universitat Jaume I. Por otra parte, si bien algunas personas pueden considerar que se trata de un residuo accidental sin mayor importancia porque a día de hoy no debe haber profesores asociados a tiempo completo que no hayan consolidado su plaza, se debe tener en cuenta que dicha apostilla tiene un efecto disuasorio, porque los candidatos foráneos no pueden saber si el asociado que se presenta a una plaza creada en su departamento es miembro desde el 2002 o posteriormente.

No obstante, como la inclusión de este trato de favor hacia los asociados de la UV se ha impulsado probablemente desde el Consell de Govern, porque es similar en todos los baremos, se trata de un incumplimiento cuya responsabilidad no puede imputarse directamente a las facultades y, por eso, no lo puntuaremos en este informe, aunque esperamos que a raíz de la presentación del mismo las juntas de facultad, así como el Rectorado, aclaren qué artículos del decreto 174/2002 están en vigor y por qué.

Una vez solucionado este punto, debemos destacar que en este apartado analizaremos la aplicación del artículo 50 de la LOU 4/2007 que, como explicamos anteriormente, es controvertida por la ambigüedad del mismo, que no especifica qué se entiende por mérito preferente. Esto, obviamente, concede una gran libertad a las facultades en la elaboración de los baremos, ya que pueden sin grandes obstáculos considerar otros méritos igual o más preferentes y, por tanto, desvirtuar por completo el artículo 50. En consecuencia, consideraremos que la movilidad es un mérito preferente si se pueden obtener 12 puntos con una relación con otro centro de investigación de 12 meses y si, por el contrario, un año de vinculación con otro centro equivale a 10 puntos, entenderemos que se trata de un mérito destacado, pero no preferente. Del mismo modo, si por esta razón se conceden menos de 10 puntos, consideraremos que los baremos no respetan el artículo 50 porque se le niega el carácter de preferente que debería tener. Asimismo, si se establece una diferencia entre centros extranjeros o nacionales para reducir las puntuaciones, consideraremos que se trata de otra mala práctica porque en el artículo 50 nada se dice al respecto. Además, la exigencia de informes de idoneidad por parte del departamento, que suelen incluirse en el apartado *Otros méritos*, se estimará también como otro ejemplo de mala praxis.

Resultados

CAMPUS DE BURJASSOT

	Matemáticas	Biológicas	Física	Química	Farmacia
PUBLICIDAD					
Baremos publicados en internet	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Baremos facilitados por mail					
Baremos no facilitados					
TOTAL	1	1	1	1	1
EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA					
Se exige certificar la calidad de la docencia	No	No	No	No	No
Acumulación de méritos limitada	No	Sí	Sí	No	Sí
Especifica perfil de las materias	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Especifica docencia como becario	Sí	Sí	Sí	No	Sí
TOTAL	0	3	3	-2	3
EVALUACIÓN DE LAS PUBLICACIONES					
Jerarquía en la calidad de las revistas	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Correctores según nº de autores	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Corrector por concentración	No	Sí	No	No	No
Jerarquía en la calidad de los congresos	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Jerarquía en la calidad de las monografías	No	Sí	Sí	Sí	Sí
TOTAL	4	8	6	6	6
ACTIVIDAD POSTDOCTORAL					
Beca postdoctoral mejor reconocida	Sí	Igual	No	No	Igual
Jerarquía en las becas/contratos de investigación	No	Sí	No	No	No
Especifica duración de las estancias	Sí	No	Sí	Sí	No
TOTAL	1	0	-2	-1	-2
RESPECTO A LA LEGALIDAD					
Mérito preferente la movilidad	No	No	No	No	No
Mérito destacado	No	Sí	No	Sí	Sí
Negativa a respetar el art. 50 LOU 4/2007	Sí	No	Sí	No	No
Diferenciación entre centros	No	Sí	No	No	No
Informes de idoneidad del departamento	Sí	No	No	No	No
TOTAL	-6	2	-5	3	3
ÍNDICE DE TRANSPARENCIA	0	13	3	7	11

El Campus de Burjassot presenta los mejores resultados tanto desde el plano individual como de conjunto, ya que su media es de 6'8 puntos y ninguna facultad obtiene una puntuación negativa a diferencia del resto de centros. Esto se debe a dos facultades que tienen unos baremos muy bien diseñados, Ciencias Biológicas y Farmacia, cuyos puntos fuertes son la limitación en la acumulación de méritos por docencia, una buena consideración de las becas y contratos de investigación postdoctoral y el reconocimiento de la movilidad

como un mérito destacado. Por el contrario, la Facultad de Matemáticas no hace referencia al artículo 50 de la LOU 4/2007 y añade de forma cuestionable un informe de idoneidad del departamento que computa hasta 5 puntos.

Por otra parte, el buen resultado medio se explica por el diseño del sistema de evaluación de publicaciones, que es objetivo, coherente y jerarquizado. Es probable que algunas personas aduzcan que esto es normal, ya que al tratarse de disciplinas científicas es más fácil cuantificar la calidad de las revistas y establecer consensos al respecto, aunque esto, más bien, lo que prueba es que estas facultades tienen interés en crear estos sistemas de evaluación y alcanzar consensos sobre los métodos empleados.

CAMPUS DE BLASCO IBÁÑEZ

	Filosofía	CAFE	Filología	Historia	Psicología
PUBLICIDAD					
Baremos publicados en internet	No	No	Sí	No	No
Baremos facilitados por mail	No	Sí		No	No
Baremos no facilitados	Sí			Sí	Sí
TOTAL	-5	-1	1	-5	-5
EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA					
Se exige certificar la calidad de la docencia	No	No	No	No	No
Acumulación de méritos limitada	No	No	No	No	No
Especifica perfil de las materias	Sí	No	Sí	No	Sí
Especifica docencia como becario	No	No	No	No	No
TOTAL	-2	-4	-2	-4	-2
EVALUACIÓN DE LAS PUBLICACIONES					
Jerarquía en la calidad de las revistas	No	Sí	No	No	Sí
Correctores según nº de autores	No	Sí	No	No	Sí
Corrector por concentración	No	No	No	No	No
Jerarquía en la calidad de los congresos	Sí	Sí	No	No	Sí
Jerarquía en la calidad de las monografías	No	Sí	Sí	No	Sí
TOTAL	-6	6	-6	-8	6
ACTIVIDAD POSTDOCTORAL					
Beca postdoctoral mejor reconocida	Sí	No	No	Sí	No
Jerarquía en las becas/contratos de investigación	Sí	Sí	No	No	Sí
Especifica duración de las estancias	No	No	No	No	Sí
TOTAL	1	-1	-3	-1	1
RESPECTO A LA LEGALIDAD					
Mérito preferente la movilidad	No	No	No	No	No
Mérito destacado	Sí	No	Sí	Sí	No
Negativa a respetar el art. 50 LOU 4/2007	No	Sí	No	No	Sí
Diferenciación entre centros	Sí	No	No	Sí	No
Informes de idoneidad del departamento	No	No	No	No	No
TOTAL	2	-5	3	2	-5
ÍNDICE DE TRANSPARENCIA	-12	-5	-7	-16	-5

El Campus de Blasco Ibáñez muestra los peores resultados tanto a título individual como colectivo. En primer lugar, resulta paradigmático que de 5 facultades sólo 1 tuviese sus baremos colgados en su página web. Del mismo modo, es muy significativo que las 3 facultades que no quisieron facilitarlo por mail se encuentren todas en el mismo campus. Asimismo, todas las facultades sobrevaloran la docencia sobre el resto de méritos, permitiendo una acumulación ilimitada de tal forma que quien haya desempeñado docencia a lo largo de cuatro años será un rival casi imposible de superar, porque en ese apartado dividirá los méritos del resto de candidatos. Son, por tanto, unos baremos que pretenden priorizar la estabilización mediante un criterio de antigüedad reflejado en la acumulación de docencia. En este sentido, también resulta preocupante que, si la docencia es tan relevante, no se exija certificar la calidad de ésta. Si existiese un corrector a partir del tercer año ejerciendo docencia del 0'5, por ejemplo, los asociados tendrían un fuerte incentivo para competir por becas postdoctorales u optar por la movilidad presentándose a una plaza PAD en otra universidad. A falta de correctores de este tipo, la decisión más racional es esperar mientras se acumulan créditos de docencia, porque tarde o temprano saldrá una plaza y el currículum del candidato será imbatible.

Respecto de la evaluación de las publicaciones hay diferencias notables, porque las dos facultades que, en teoría, pueden apelar a su mayor condición de disciplina científica como CAFE y Psicología, presentan unos baremos más detallados y objetivos, mientras que el resto prefiere aplicar unas indicaciones generales y ambiguas. No obstante, esta falta de claridad no es imputable a la naturaleza académica de estas facultades, porque Geografía se incluye en la Facultad de Historia y, en términos generales, se puede describir como una disciplina mucho más cuantificada y de carácter científico que la Psicología. De hecho, el peor baremo de todos los analizados es con diferencia el de la facultad de Geografía e Historia y su principal defecto es, simplemente, la parquedad. Si computamos el número de palabras empleadas para describir cómo cuantificar el mérito de las publicaciones y los congresos nos enfrentamos a la triste realidad de que 34 palabras, incluyendo las cifras, son suficientes para saldar esta cuestión, cuando los baremos de la Facultad de Ciencias Biológicas necesitaron de 223 palabras para aclarar este punto. Por lo tanto, no es un problema de disciplinas, es un problema de voluntad y es evidente que los responsables de elaborar los baremos de la Facultad de Geografía e Historia no tienen la voluntad de que estos estén claramente escritos y con las puntuaciones detalladas y especificadas para evitar interpretaciones *ad hoc* de los mismos. En consecuencia, su puntuación es nefasta sin paliativos.

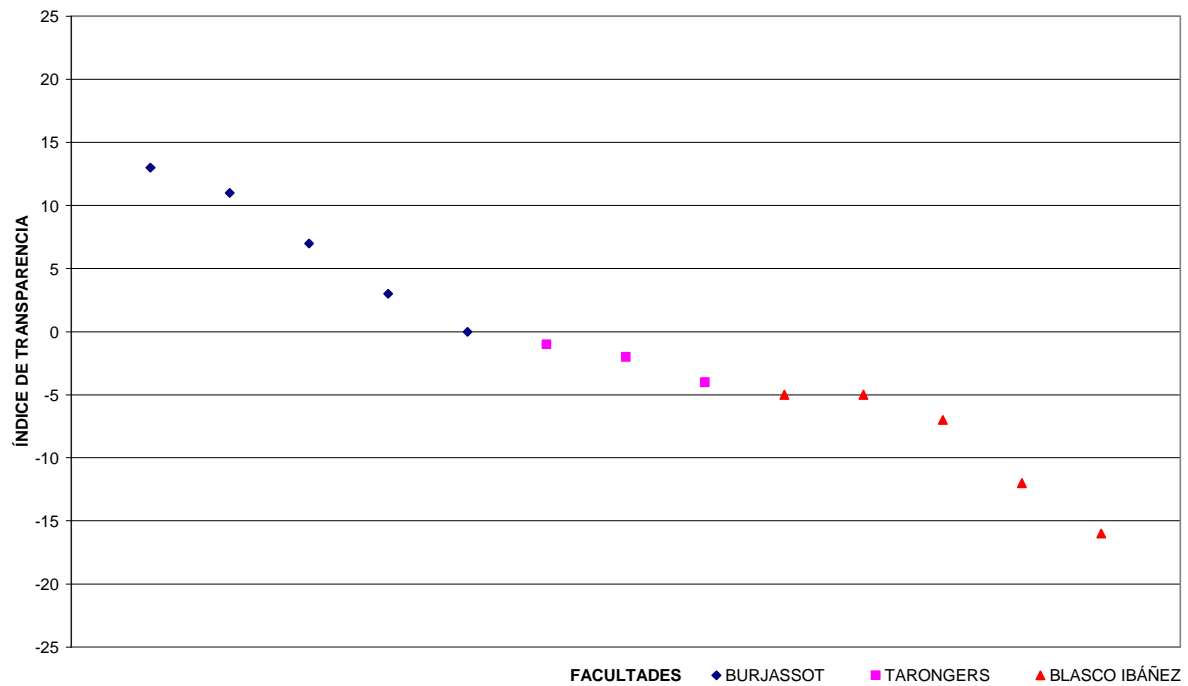
CAMPUS DE TARONGERS

	Economía	CC. Sociales	Derecho
PUBLICIDAD			
Baremos publicados en Internet	Sí	Sí	Sí
Baremos facilitados por mail			
Baremos no facilitados			
TOTAL	1	1	1
EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA			
Se exige certificar la calidad de la docencia	No	Sí	Sí
Acumulación de méritos limitada	Sí	No	Sí
Especifica perfil de las materias	Sí	Sí	Sí
Especifica docencia como becario	Sí	No	No
TOTAL	3	4	7
EVALUACIÓN DE LAS PUBLICACIONES			
Jerarquía en la calidad de las revistas	No	No	No
Correctores según nº de autores	No	Sí	No
Corrector por concentración	No	No	No
Jerarquía en la calidad de los congresos	No	Sí	No
Jerarquía en la calidad de las monografías	No	No	No
TOTAL	-8	-2	-8
ACTIVIDAD POSTDOCTORAL			
Beca postdoctoral mejor reconocida	No	Sí	Sí
Jerarquía en las becas/contratos de investigación	No	No	Sí
Especifica duración de las estancias	No	Sí	Sí
TOTAL	-3	1	3
RESPETO A LA LEGALIDAD			
Mérito preferente la movilidad	No	No	No
Mérito destacado	Sí	No	No
Negativa a respetar el art. 50 LOU 4/2007	No	Sí	Sí
Diferenciación entre centros	No	No	No
Informes de idoneidad del departamento	No	No	No
TOTAL	3	-5	-5
ÍNDICE DE TRANSPARENCIA	-4	-1	-2

El Campus de Tarongers presenta paradojas interesantes: mientras que se exige certificar la calidad de la docencia para evaluarla y se establecen en algunos casos límite a su acumulación, el apartado de evaluación de las publicaciones es genérico y está pobremente detallado, hecho que debería contrastar con la supuesta naturaleza cuantitativa de facultades como la de Economía y Ciencias Sociales. En este punto, la Facultad de Derecho presenta un caso particular y una de las reivindicaciones de sus miembros suele ser que no sean evaluados por la ANECA dentro de la categoría de Ciencias Sociales, ya que los indicadores que se usan para las otras disciplinas presentan fuertes incoherencias para evaluar la trayectoria de un jurista. Si bien es cierto que la investigación difiere enormemente en sus características de un campo a otro, esto no es óbice para que la propia facultad jerarquice los méritos como crea conveniente. No se puede aceptar como válido la asignación de “hasta 4 puntos” a un mérito

particular relativo a una publicació o un congreso sin establecer más distinciones, porque de ese modo sólo se incentiva la acumulació de publicaciones en revistas accesibles y no la publicació de resultados sólidamente contrastados.

En definitiva, las diferencias entre facultades y campus son notables, hecho que demuestra que hay margen de mejora suficiente en la mayoría de baremos para hacerlos más transparentes, objetivos y coherentes, porque, tal como se observa en el siguiente gráfico de dispersión, hay facultades que han aprobado unos baremos robustos y otras unos baremos vagos que permiten un grado de discrecionalidad inadmisibles, porque incita a las malas prácticas en los procesos de contratació de PAD.



Recomendaciones

- a) En primer lugar, todos los baremos de todas las facultades deberían estar disponibles en las páginas webs respectivas, así como la composición de las comisiones de contratación.
- b) En segundo lugar, todas las facultades deben reconocer el artículo 50 de la LOU 4/2007. Esto significa que si 7 facultades de 13 conceden un máximo de 10 puntos por un año de estancia en un centro internacional, todas las facultades, como mínimo, deben conceder 10 puntos por un año de estancia en otro centro distinto al convocante de la plaza PAD y 5 puntos por una estancia de 6 meses. Si se quiere hacer una diferencia entre centros nacionales e internacionales, esta debe establecerse con mayores puntajes. Es decir, una estancia en un centro internacional de un año debería puntuar, como mínimo, 12 puntos y 6 puntos una de seis meses. Asimismo, sería importante que los baremos distinguieran entre la estancia y la concesión de una beca postdoctoral, porque como los méritos sólo pueden computarse una vez, se puede considerar que al valorar la estancia, si esta ha sido gracias a una beca postdoctoral, la beca debe descartarse como mérito, cuando puede ser que la concesión no dependa del centro de recepción y, por lo tanto, ser un mérito diferenciado. Este aspecto debería aclararse en todos los baremos.
- c) Es necesario que todas las facultades apliquen una limitación a la acumulación de docencia o, en su caso, exijan un certificado de su calidad para estimarla apropiadamente mediante correctores publicados con antelación. La simple exigencia de estos certificados será un poderoso incentivo para que los afectados se esfuercen en el desempeño de sus tareas docentes y que estas sean evaluadas adecuada y correctamente. De este modo, la docencia y su calidad devendrá, realmente, en una de las prioridades de la universidad y tendrá un fuerte y positivo impacto sobre el alumnado y la consideración social de los profesores.
- d) La calidad de las publicaciones debe ser evaluada mediante criterios más detallados y objetivos. A pesar de las dificultades que esta cuestión entraña, si se abre un debate público y participativo en las disciplinas que rehuyen esta problemática, es probable que se encuentren soluciones aceptables y notablemente mejores que las actuales.

- e) La actividad postdoctoral no puede ser evaluada peor que la predoctoral. Las becas postdoctorales merecen un mejor tratamiento que las predoctorales. En caso contrario, se está dificultando intencionadamente el acceso a una plaza PAD a los investigadores que han optado por un camino de excelencia.
- f) La elaboración de los baremos debe ser una cuestión abierta a toda la comunidad académica. Su redacción debería asignarse a una comisión específica e independiente de las comisiones de contratación para evitar los conflictos de intereses. Esta comisión debería estar integrada por un representante y un suplente designados por los departamentos e incluir a todos los departamentos de la facultad. De este modo, todos los profesores sabrían quién representa a su departamento y podrían acudir a su representante para discutir cualquier aspecto y todos los departamentos tomarían parte en el proceso. Del mismo modo, cualquier miembro de la comunidad universitaria debería poder impugnar ante el Consell de Govern los baremos si considera que hay razones para ello.

Epílogo

Cuando se desea ilustrar el carácter apático y egoísta del ser humano, es un lugar común citar el caso Genovese, el brutal asesinato de una joven en Nueva York ante la indiferencia de más de treinta vecinos. El crimen, ocurrido en Queens en marzo de 1964, suscitó una fuerte polémica y a día de hoy es todavía un recurso socorrido para ilustrar la falta de compromiso de la sociedad moderna. El problema, empero, es que la versión oficial de este triste suceso se funda exclusivamente en una crónica periodística de *The New York Times* escrita a instancias de la policía de Nueva York, temerosa en aquel momento de que la opinión pública les culpase de aquella muerte por su ineficacia. Una investigación más detallada del suceso⁴ ha permitido establecer que no hubo 38 testigos, sino 12 y que lo que los testigos vieron no fue un brutal asesinato. El primer asalto se produjo la noche del jueves a las 3:20 de la madrugada y duró unos pocos minutos. El atacante hirió a la víctima con un arma blanca y la apartó del alcance de las ventanas, los gritos de auxilio despertaron a unas pocas personas que no pudieron ver exactamente qué ocurría, pero dieron gritos para hacerse presentes y asustar al posible agresor. Inmediatamente éste huyó y algunos vecinos pudieron comprobar que habían tenido éxito en su intento de disuasión. Sin embargo, la víctima, que estaba levemente herida, decidió continuar hasta el portal de su casa, pero se sintió muy débil al llegar. Diez minutos después del primer ataque, el agresor volvió y dentro del vestíbulo completó su crimen.

No obstante, en ese intervalo de tiempo, dos vecinos llamaron a la policía para notificar el incidente, pero como no vieron exactamente qué había ocurrido alertaron de la agresión de un hombre contra una mujer. Al no referirlo como un intento de asesinato, la policía consideró que se trataba de una riña conyugal sin importancia y pensó que no era apropiado desplazarse hasta el lugar de los hechos a comprobar qué estaba ocurriendo. Los vecinos, que por culpa de la oscuridad y la distancia no tenían una información exacta de que ocurría realmente, decidieron que sus intervenciones en este asunto debían ser limitadas y alertaron a la autoridad pública de las señales de peligro que habían recibido. La autoridad pública, por su parte, las desatendió negligentemente y por su indolencia murió una persona.

No fueron los ciudadanos quienes obraron mal, ellos se comportaron adecuadamente ante la información que tenían disponible y asumieron las responsabilidades que creyeron oportunas. Si alguno de ellos hubiese sabido que una vida estaba en peligro, probablemente habría bajado a la calle a intervenir. Pero no tuvieron esa información a su alcance. Es cierto

⁴ LEVITT, Steven D. DUBNER, Stephen J.: *Superfreakonomics*, London, Penguin Books, 2011, pp. 97-131

que un comportamiento más atrevido y heroico hubiese sido posible por simple precaución, pero lo adecuado era llamar a la policía.

Es la falta de información, la falta de transparencia, la que impide que actuemos correctamente, porque no sabemos estimar con certeza la necesidad y las consecuencias de nuestros actos. Si no sabemos cómo de buenos o malos son los baremos que aprueban nuestras facultades, es imposible saber si merece la pena intentar mejorarlos. No hay ninguna fuerza de la naturaleza irresistible que obligue a que los baremos aprobados por una facultad se caractericen por su ambigüedad y opacidad. Tampoco hay una gran presión colectiva en este sentido, porque esa presión jamás ha encontrado una resistencia organizada. Las facultades aprueban baremos vagos porque la autoridad pública es negligente a este respecto y porque la ciudadanía no estima que es su responsabilidad velar por procesos transparentes y abiertos en la contratación del profesorado. Este desinterés se ha nutrido de una desinformación que ha les permitido desentenderse de cuestiones que les afectan directamente y que competen a sus responsabilidades. Toda la comunidad académica es responsable de estas cuestiones y toda la comunidad académica debe tomar parte en su resolución. La falta de conocimiento o la inexistencia de criterios comparativos ya no pueden ser por más tiempo una excusa aceptable.