

# INAGURACIÓ CURS UNIVERSITAT DE BARCELONA

6 D'OCTUBRE DE 2003

Excm. i Mgfc. Sr. Rector,  
Excm. Sr. President del Consell Social,  
Autoritats,  
Amics i amigues,

Per a un gestor universitari és sempre un honor i una responsabilitat dirigir-se a la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona. Les idees que els gestors i polítics pretenem impulsar han de passar inevitablement, i sortosament, per l'anàlisi crítica de la "universitat mare". Durant el segle passat, la comunitat de la UB ha estat part essencial del moviment cap a una universitat democràtica, científica i catalana i, per tant, ha alimentat d'una manera decisiva la tradició que ha fet possible que, des de febrer d'aquest any, disposem d'una Llei d'Universitats de Catalunya. Era de justícia que el primer desenvolupament important d'aquesta llei, el Pla Serra Hünter de professorat contractat, portés el nom d'un antic i eminent rector d'aquesta universitat.

Avui aprofitaré, doncs, l'oportunitat que em concedeix i l'excusa d'aquest Pla per sotmetre a la vostra consideració un model de professorat i, més específicament, un model de carrera universitària adaptat a les noves realitats normatives i al repte europeu. Voldria excusar-me amb els altres dos components de la comunitat universitària, estudiants i personal d'administració i serveis, per la seva falta de protagonisme en aquesta ocasió, que no en d'altres.

La carrera universitària consta de tres fases: la fase de formació, la fase en via de permanència o de consolidació i la fase permanent o consolidada. Les fases no s'han de veure com connectades bilateralment de manera exclusiva. De la fase de formació es pot passar a la fase següent, però també al món de l'empresa. A la

fase en via de permanència s'hi pot arribar des de fases formatives molt diverses (a Catalunya, a l'estranger, etc.). El mateix podríem dir de les sortides de la fase en via de permanència i de les entrades o sortides de la fase permanent.

## I. La fase de formació

La primera observació és prou evident: Necessitem vocacions universitàries, és a dir, vocacions de docents-investigadors o, si ho preferiu, d'investigadors-docents. De vegades em pregunto si la comunitat universitària no es fa mal a si mateixa quan, amb molt bona intenció, presenta una imatge de la carrera universitària plena d'ombres, d'incerteses i de dificultats. En part això és així perquè aquesta carrera no està ben definida i perquè està subjecta constantment a canvis. Tots tenim el nostre repertori d'històries inquietants. És evident, doncs, que hem de fer un esforç per definir regles estables i consistents i les meves paraules avui volen ser una contribució en aquesta direcció. Però també hem de ser optimistes i transmetre aquest optimisme. És possible que el volum global del professorat universitari estigui estabilitzat per un bon temps però, quan contemplem el complex universitat-recerca, veiem una tendència expansiva i, quan tenim en compte l'estructura de jubilacions, apreciem que a partir del 2012 tindrem una gran necessitat de professorat per realitzar un relleu generacional amb garanties de qualitat. Donada la durada dels períodes de formació i de consolidació, crec que les perspectives dels joves d'avui són bones. Hauríem d'animar, doncs, a tots els que comparteixen amb nosaltres la passió per la creació i la transmissió de coneixement a emprendre la carrera universitària.

El futur professorat universitari es forma, essencialment, en els estudis doctorals (el sistema espanyol ha permès també una via que no passa per una exigència d'investigació: és una via que perd força amb la LOU i la LUC i que podríem considerar que està en recessió). És important remarcar que aquests estudis doctorals es poden fer arreu. Un estudiant català pot fer el seu doctorat a Catalunya o al Regne Unit, de la mateixa manera que un estudiant del Regne Unit

el pot fer al Regne Unit o a Catalunya. Que faci una cosa o altra dependrà de moltes consideracions: del camp intel·lectual, de les circumstàncies personals o de la qualitat i competitivitat dels programes. En aquest tema no ha d'haver-hi apriorismes.

La nostra política de competitivitat universitària a Europa haurà de tenir com a component molt principal l'ambició d'esdevenir un centre important d'estudis doctorals. Tots estem treballant en aquesta direcció i crec que tenim possibilitats, i que comencem a veure resultats. Aquesta opció per la formació doctoral té una implicació: no hem de concebre els nostres estudis doctorals com un instrument per a la formació del nostre professorat, i encara menys cap universitat concreta ha de veure els seus estudis de doctorat com una eina per a la formació de professorat de la pròpia institució. Els estudis doctorals, si són potents, han d'estar orientats a la formació d'investigadors, i d'investigadores professors, per a les universitats, els centres d'investigació, públics o privats, les institucions d'estudi o reflexió, etc., de Catalunya, Espanya, Europa i el món.

Idealment, la situació d'investigador en formació –és a dir, d'estudiant de doctorat– es recolzaria en una beca. N'hi ha de molts tipus. Les de la Generalitat de Catalunya acaben d'adoptar el model de 2 + 2. Els dos primers anys (els de cursos i crèdits, un període subjecte a redefinició en el procés de Bolonya) són en forma de beca clàssica, els dos darrers en forma de contracte de treball. La beca pot ser compatible amb docència però en una extensió limitada. No sempre n'hi ha prou amb beques i per això el marc normatiu ens permet disposar d'una varietat d'altres figures: ajudant, col·laborador temporal, de vegades visitant, potser investigador temporal, etc. És molt important insistir que aquestes figures no representen, o no haurien de representar, cap precedència o avantatge sobre la condició de becari. Es tracta simplement de maneres diverses de garantir l'ajut en els estudiants de doctorat. Haver estat seleccionat com a becari no pot comportar una penalització.

## II. La fase en vies de permanència

Per a aquell que ja disposa d'un doctorat i té una vocació docent investigadora universitària, aquesta és la fase que li ha de permetre establir les credencials per a la permanència.

La fase en vies de permanència té dues modalitats, que es poden correspondre o no, en funció de les circumstàncies, amb dues subfases: la d'investigador postdoctoral i la de professor ajudant doctor (en terminologia LOU) o professor lector (en la terminologia LUC que des d'ara adoptaré).

La modalitat d'investigador postdoctoral és la que segueix immediatament després de l'obtenció del títol de doctorat. Al marge dels requeriments específics establerts per la normativa (LOU, LUC, estatuts) i de les clàusules transitòries que permeten fer de més i de menys, jo recomanaria, amb força, que tothom que acabi el doctorat i pensi en un futur universitari es plantegi l'inici del seu període postdoctoral en una institució diferent d'allà on ha desenvolupat i obtingut el seu doctorat. Pot ser una empresa (la LUC ho permet), un institut de recerca, una universitat no catalana, o catalana però diferent, etc. En qualsevol cas, ha de ser un lloc adient a les seves necessitats intel·lectuals i que permeti establir una primera base per a una avaluació. Segurament la prudència demana adquirir en aquest període, si no s'ha fet abans, una mínima experiència docent. De passada diré que no ens agrada, i la LUC no la utilitza mai, l'expressió "beca postdoctoral". La situació d'investigador postdoctoral s'ha de sustentar sobre una base contractual laboral a termini.

A la modalitat de lector s'hi arribarà habitualment –però no necessàriament– des d'un postdoctorat. Es necessita un cert currículum postdoctoral perquè la llei estableix un requeriment d'avaluació externa, que sembla que s'està modulant cap al rendiment mitjà d'una bona trajectòria investigadora-docent d'un parell d'anys.

L'etapa de lector és l'etapa fonamental a on la vocació universitària s'ha de refermar o diluir. Donat que la selecció com a lector es recolza en processos d'avaluació exigents, interns i externs a la universitat, l'accés a la condició de professor lector representa un pas important en la carrera acadèmica. És la primera fita.

La disponibilitat de contractes de professor lector és part essencial de la política de professorat de les universitats i dependrà, és clar, de múltiples circumstàncies, incloses les necessitats docents, les jubilacions i les opcions estratègiques de recerca.

Permeteu-me fer una crida a les universitats perquè facilitin la provisió externa de contractes postdoctorals i de professor lector. De fet, per als primers, els postdoctorals, l'externalitat és un requeriment de la LUC. Per als segons jo diria que el lector ideal hauria de ser, o bé un doctor d'una altra universitat, o bé, si és un doctor propi, hauria d'haver passat com a mínim dos anys, i preferiblement més, desvinculat de la universitat contractant. Ja sé que les disposicions transitòries de les lleis permeten saltar-se aquest requeriment. Però això no significa que saltar-se'l sigui desitjable ni per a la universitat ni per als candidats mateixos.

En principi la durada d'un contracte de lector és de quatre anys no renovable. La LUC permet, d'acord amb una disposició addicional encara poc coneguda, que aquest període es pugui estendre –més enllà dels permisos– per raons de maternitat o paternitat (a raó d'un any per fill). Però és bo que aquest període tingui una durada definida i no sigui prorrogable. Després d'un cert nombre d'anys del doctorat, tot professor ha de saber si el seu futur universitari es consolida o si ha d'emprendre un altre camí.

### III. La fase permanent

Un professor universitari permanent pot ser funcionari o contractat. La primera categoria de la via funcionarial és el professor titular, mentre que la primera categoria de la via contractual permanent és el professor agregat (o la de col·laborador permanent que la manca de temps no em permetrà tractar). Tots sabem que aquesta dualitat pot ser desorientadora. Una reivindicació històrica del catalanisme, encara molt viva en el temps de la transició, volia la conversió completa del professorat funcionari en professorat contractat. La LRU, en canvi, va optar per identificar estabilitat amb l'estatus de funcionari. La LUC, obrint amb rotunditat una escletxa de la LOU, estableix amb força la possibilitat contractual. Un paisatge complicat, certament, però sens dubte millor, per a universitats i potencials professors, que un en què només tinguéssim l'opció funcionarial, una opció, dit sigui de passada, que a la LOU pren una deriva centralitzadora que no sabem encara a on ens portarà.

En tot cas, seran les universitats, i la disposició dels professors potencials, les que acabaran perfilant com es desenvolupen les dues vies. Per impulsar la via contractual permanent, avui encara inexistent, la LUC va establir el pla Serra Húnter que farà disponibles 1.200 contractes en dotze anys. El dia 1 d'agost passat –després diran que els universitaris no treballem– es va signar un conveni per al seu desplegament entre les universitats públiques catalanes, l'Agència per a la Qualitat i el DURSI. A la tardor del 2004 hi haurà a les nostres universitats els primers professors agregats del Pla Serra Húnter.

Sobre les categories funcionaries poc tenim a dir. Com que el nostre ànim és constructiu, desitgem que, per al bé de tots, funcionin el millor possible. A partir d'ara em referiré principalment a les categories de professor contractat permanent. Començo amb la primera, la de professor agregat (paral·lela a la de titular d'universitat).

La llei estableix que quan una universitat ofereix un contracte d'agregat (o obre una plaça de titular) aquesta s'ha de cobrir per concurs públic. Això sona molt bé i té una aparença garantista gran. Però és disfuncional, i pot ser font de distorsions important, perquè no permet fer una distinció essencial i inevitable. La motivació per oferir un contracte permanent pot ser doble. Pot respondre a la voluntat d'oferir una oportunitat de promoció a un candidat concret (normalment un lector, o un postdoctor molt qualificat) o a la conveniència de buscar un candidat amb bones credencials per cobrir una necessitat no coberta. El concurs és totalment apropiat en el segon cas, però no en el primer, i porta, en aquest cas, a ofertes molt perfilades que fan mal efecte i indueixen a acusacions inapropiades d'endogàmia. Perquè, una de dues: o un professor lector amb mèrits per a la seva promoció és promogut (mitjançant un concurs públic que podrà ser titllat d'endogàmic) o ha d'abandonar la universitat (el contracte és per quatre anys). Som del parer que el model racional de professorat és aquell –molt similar al “tenure track” anglosaxó– en què un professor lector, una vegada seleccionat –i certament s'ha de seleccionar amb molta cura– té garantit que la disponibilitat d'un contracte permanent a la fi del període de professor lector dependrà exclusivament dels seus mèrits.

En un sistema que funcioni amb normalitat hi haurà contractacions dels dos tipus: de promoció i d'incorporació. Segurament més de les primeres que de les segones. Però jo diria que si no hi ha un mínim, potser un 20%, de contractacions obertes, el sistema i la qualitat grinyolaran.

Si ens referim a situacions de promoció, aquestes es produiran normalment des del professorat lector (o equivalent en altres àmbits territorials). Però pot tenir lloc també des de contractes d'investigació postdoctoral de període suficientment llarg per l'acumulació de mèrits suficients. Aquí és inevitable fer una referència als contractats *Ramón y Cajal*, un cas paradigmàtic de postdoctorat llarg, la sortida del qual no hauria de ser un altre contracte temporal. De contractats *Ramón y Cajal* en tenim 325 a les universitats catalanes. Cal acceptar que hi ha una diferència entre

un contracte *Ramón y Cajal* i un contracte que respon al model de professor lector que us he descrit. El contracte de lector, encara que sigui temporal, sorgeix de necessitats a llarg termini que inclouen la docència i, per tant –donada una bona avaluació–, porten en si mateix la llavor de la permanència. En el contractes *Ramón y Cajal* la distribució per àrees ha seguit fonamentalment lògiques de recerca. Ara bé, la recerca és part de la missió universitària i la distribució per àrees dels contractats *Ramón y Cajal* a cada institució reflecteixen àrees de força comparativa d'aquesta institució. És indubtable que tenim obligacions morals cap a aquest col·lectiu altament qualificat i que el nostre propi interès ens indica que hem de fer esforços per inserir els *Ramón y Cajal* tant com puguem en el context universitari (en una o altra universitat). Context universitari vol dir, no ens fem il·lusions, primordialment professorat, funcionari o contractat. Haurem de cooperar tots –Govern estatal, Generalitat i universitats– per aconseguir una estabilització satisfactòria d'aquest col·lectiu.

En la via contractual, per damunt de la categoria de professor titular, tenim una categoria més avançada, paral·lela al “full professor” o al catedràtic funcionari. Pel que fa a l'accés a aquesta categoria, podríem repetir totes les consideracions fetes per a l'accés a professor agregat, afegint que, naturalment, també hi poden haver carreres creuades des de professor titular a la categoria contractual superior o de professor agregat a catedràtic funcionari, o carreres que entren directament (des de l'estranger o des de centres de recerca) a la categoria superior de contractat permanent. Vull repetir que la promoció a aquesta categoria, o a la de catedràtic funcionari, ha de ser qüestió de mèrits i només de mèrits. En aquest respecte vull esmentar el programa de promoció pel qual el DURSI ha finançat en els darrers dos anys els costos diferencials de les promocions de professor titular (amb tres trams) a professor catedràtic, i també de professor titular d'escola universitària (amb un tram) a titular d'universitat. Amb les necessàries adaptacions, aquests programes, que han estat ben rebuts per les universitats, es mantindran.

Acabo amb la paraula flexibilitat. En la via contractual, i si és possible també en la funcional, hauríem de ser més flexibles pel que fa a l'avaluació de mèrits que produeixen complements remuneratius, tot lligant-los menys al pas del temps i més a l'acumulació genuïna de mèrits. També hauríem de permetre la variabilitat al llarg del temps en dedicació docent i investigadora, o a feines de gestió. Vull recordar que la llei, em refereixo a la LUC, amb l'objectiu d'estimular la tasca innovadora del professorat, estableix permisos de fins a quatre anys amb reserva del seu lloc de treball. No hi ha dubte que un sistema d'universitat-recerca-innovació de gran qualitat, que és la nostra ambició, implicarà la circulació i mobilitat del professorat universitari entre la universitat i l'empresa, entre diferents universitats i entre universitats i centres d'R+D.

Concluc. La qualitat futura del nostre sistema universitari dependrà en bona mesura de practicar una bona política de professorat. Crec que amb la LUC hem donat passos importants i que el Pla Serra Húnter pot ser un factor decisiu. És per això que avui he volgut tractar aquest tema a la universitat de referència que tots anomenem "central". És fonamental que el Serra Húnter el fem bé. Dintre d'un any tindrem una primera tongada de contractats. Les possibilitats futures del Pla dependran molt del fet que tots –universitats, Generalitat, Agència per a la Qualitat– ens hi escarrassem, practiquem un nivell alt d'exigència i assolim tant la realitat com la imatge que la via contractual que impulsem des de Catalunya és una via de gran qualitat, certament no de qualitat inferior a la funcional. Una via a la qual val la pena apuntar-se.

Moltes gràcies per la seva atenció.