



IDEAS

para una universidad del siglo XXI

Una reflexión sobre ...

los recursos humanos en la universidad española

Los recursos humanos de cualquier organización son el bien más valioso y el que más hay que atender y cuidar. La regulación laboral, condiciones y retribuciones, están sujetas a una legislación que excede las competencias universitarias, pero ello no es óbice para que se deba ser consciente de los obstáculos y se propongan medidas que tiendan a solventarlos.

Algunos de estos problemas, niveles retributivos, por ejemplo, dependen de la asignación presupuestaria asignada, pero sobre otros sí se puede ser activo, como son la precariedad, la política de formación y el desarrollo profesional. Quizá sea la precariedad laboral de los jóvenes que se incorporan a la universidad el más llamativo y uno de los principales sobre los que hay que focalizar cualquier estudio.

La evolución del empleo en España desde el inicio de la crisis, en los años 2008-09, ha caminado por la misma senda en todos los sectores, por lo que los síntomas son coincidentes.

En primer lugar, se está produciendo un envejecimiento de las plantillas, lo que se confirma atendiendo a las cifras de desempleo juvenil, muy superiores a la media, a pesar de que la curva demográfica ya no presione en este sentido. Ya no se produce en España una incorporación mayor de jóvenes al mercado laboral que jubilaciones tienen lugar. La causa del envejecimiento es, pues, la falta de incorporación de las nuevas generaciones al mercado laboral. Hay factores que lo explican, como ha sido la falta de trabajo y las políticas de reposición cero en el sector público que se tomaron en los peores años de la crisis, pero también afecta, estadísticamente de forma muy significativa, el hecho de que los nuevos contratos tienen un elevado carácter parcial y con discontinuidad en el tiempo, por lo que no hay una equivalencia entre puestos de trabajo, digamos antiguos, y los de nueva creación. Un jubilado a tiempo completo es sustituido por varios contratos parciales y no siempre durante la misma jornada, diaria o anual. Si no se produce la jubilación del empleado antiguo, las nuevas incorporaciones solo “añaden” juventud a la plantilla de forma parcial. Al final, el proceso es un aumento paulatino de la edad media. Si año a año este incremento se acerca a la unidad, la traducción es clara. Como todo el mundo, al curso siguiente, es un año más viejo, que el promedio de edad se ha elevado en casi la misma cantidad significa que la renovación ha sido insuficiente.



IDEAS

para una universidad del siglo XXI

La precariedad laboral, como ya se ha dicho, se caracteriza por una distribución muy desigual entre los diversos grupos de edad. Normalmente, en los sectores económicos se suele hacer una distinción a los 30 años como frontera entre los considerados jóvenes y los que ya no lo son. En el caso universitario, dado que la carrera profesional debe empezar más tarde, normalmente nunca antes de los 22 o 23 años, esta edad puede considerarse prematura, por lo que el análisis de precariedad debería hacerse segregando hasta los 40 años y por encima de esta cifra. El análisis debería revelar si hay una frecuencia inusual en el primer grupo de edad, los jóvenes, de contratos a tiempo parcial y si esta evolución es creciente o disminuye con el tiempo. Cuando las políticas de contratación se basan en la incorporación de jóvenes con elevada parcialidad, la tasa de esta entre los últimos incorporados seguirá en aumento periodo tras periodo.

Adicionalmente hay que señalar que las causas de elevada temporalidad, actualmente existentes en determinados sectores productivos, se justifican porque se afirma que los sectores más dinámicos en la creación de empleo han sido aquellos que han requerido menor cualificación profesional, como los relacionados con el turismo, la hostelería y algunas labores del sector primario. Se afirma que estos sectores conllevan una temporalidad inherente a su actividad, por lo que el empleo que generan tiene asociada esta característica de forma implícita.

Pero en el mundo universitario este no parece ser el caso. Ni la actividad está sujeta a estacionalidad, ni los nuevos empleados son de escasa formación, ni PDI ni PAS. Por ello, esta causa de temporalidad no puede aducirse como justificativa de la parcialidad en el empleo creado para los jóvenes en la universidad española.

Otra característica propia de la universidad española es que la gran mayoría del personal con una antigüedad significativa se encuentra bajo una regulación funcionarial, es decir, no es personal laboral. Si en los últimos años la relación se ha cambiado hacia una de carácter laboral no funcionarial, habrá que analizar las causas de ello y las consecuencias. Una es que la protección de los trabajadores bajo una regulación u otra es significativamente diferente. Al hecho anterior se añade que la carrera profesional es notablemente distinta según el amparo legal al que se está sometido, existiendo muchos puestos de trabajo que solo son accesibles para personal funcionario.

También es destacable, y esto afecta fundamentalmente al PAS, que no hay auténticos planes de promoción profesional, por lo que se ha instalado en la universidad española una sensación de inmovilismo profesional que redundará en desmotivación de las personas afectadas.

IDEAS

para una universidad del siglo XXI



Medidas de promoción personal deben ser tomadas por medio de la capacitación de los implicados y de la valoración de las actividades de interés general realizadas o promovidas de forma individual. Esto, además de aumentar la motivación, también quiere ser una fuente de reconocimiento que redundará en una mejor calidad del servicio prestado al resto de la comunidad. Es también necesario que las autoridades universitarias hagan un esfuerzo para que las autoridades y gobiernos tengan en cuenta en sus políticas presupuestarias que el desarrollo de la carrera profesional también debe verse recompensado económicamente.

Por tanto, cualquier análisis de la situación del personal universitario español debe enfocarse en la propuesta de medidas encaminadas a cuatro aspectos básicos:

- Reducir la precariedad laboral.
- Posibilitar y facilitar el desarrollo de la carrera profesional.
- Incidir ante los entes financiadores para mejorar las condiciones retributivas.
- Mejorar la capacitación y la formación continua del personal.

