NOTA SOBRE LA SITUACION DE LA POLITICA DE PROFESORADO

Vicerrectorado de Economía, Planificación y Profesorado

# INTRODUCCIÓN

## Esta es la sección de introducción

El objetivo de esta nota es poner de manifiesto el conjunto de elementos que afectan a la política de profesorado de la Universidad y a sus posibilidades reales de realizar una política autónoma. Es evidente que se trata de una de las gestiones más difíciles en la universidad española actual y en la nuestra en particular. La disposición de buenos recursos humanos en lo relativo al PDI es determinante para la calidad, docente e investigadora de un centro universitario. En otras palabras, “La universidad vale lo que vale su profesorado”.

Dicho lo anterior, esta nota pretende aportar una reflexión sobre el “aquí y ahora” sin olvidar el conjunto de restricciones a la que nos enfrentamos.

# LA POLÍTICA QUE EMANA DE LAS DIRECTRICES

Dado el panorama descrito, nos podemos preguntar, ¿Cuál es entonces el margen de maniobra de la política de profesorado en el contexto en el que nos movemos? En primer lugar, la respuesta está muy clara, la universidad debe cumplir la legislación so pena de ser demanda en los tribunales por las Abogacía General del Estado.

En segundo lugar, y con el fin de ordenar los diferentes procesos de convocatorias de plazas, el equipo rectoral propuso al Consejo de Gobiernos la aprobación de las “Directrices reguladoras del PDI y de su dedicación académica” (Directrices, en adelante) aprobadas en junio de 2016 y modificadas en noviembre de 2017. A este respecto, hay que destacar la transparencia de todos los procesos que afectan a las convocatorias de plazas, circunstancia que no siempre ha sido así.

Los puntos básicos de las Directrices son los siguientes:

1. En primer lugar se establece que las OEP que permiten la tasa de reposición sea de plazas de TU, **con el fin de maximizar el conjunto de plazas** a convocar, ya que el número de plaza de TU determina las plazas de CU a sacar a promoción.
2. Los criterios para atribuir las plazas de TU son la necesidades docente y la estructura de plantilla del área y del departamento. En una versión previa de las Directrices el equipo rectoral se planteaba como unidad de trabajo el departamento. No obstante, en el proceso de enmiendas se aceptó el cambio a áreas de conocimiento, si bien en los distintos índices que se elaboran **el departamento mantiene un peso del 25%.** En todo caso, ello ha supuesto un gran incremento de la heterogeneidad entre las unidades de análisis, lo cual puede tener efectos colaterales no deseados. Teniendo en cuenta lo anterior, la Universidad pretende contribuir equilibrar los recursos de las distintas áreas y departamentos, habida cuenta de que existen grandes desequilibrios que inciden negativamente en bastantes titulaciones que disponen de muy poco profesorado formado y a tiempo completo. Por último, cabe señalar que en la reforma de noviembre de 2017 se ha eliminado el tratamiento inicial a las áreas pequeñas, de manera que la nueva OEP de 2017 se basa en el texto consolidado.
3. Los criterios para asignar plazas de CU se basan en los méritos individuales (75%), sobre todo de investigación, y en la saturación de CU respecto a TU del área y el departamento (25%). En este apartado se han eliminado criterios previos de asignación a cumplir por los potenciales candidatos para las plazas de 2017.
4. Las plazas de CD quedan para situaciones excepcionales. En todo caso, la tasa de estabilización de 2017 va a permitir convocar 10 plazas de CD, aprobadas por el Consejo de Gobiernos, pues la Universidad cumple los preceptos legales según comunicación recibida del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, la Universidad. Dichas plazas se convocarán en las áreas de conocimiento que actualmente ocupan personas con más de tres años con nombramiento de SD y CDI. La asignación se realizará utilizando las Directrices. Además, se pueden convocar este tipo de plazas con cargo a la tasa adicional en número equivalente a lo liberado por el acceso a plazas de TU en la OEP del 2016, cuyo proceso terminó en 2017. En principio, se podrían convocar 7 plazas de CD en la OEP del 2018, una vez se aprueban los PGE de 2018..
5. A continuación, **las plazas prioritarias son las Ayudante Doctor**, con ello se pretende rejuvenecer la demografía de la universidad e incentivar la dedicación a tiempo completo, ya que la convocatoria de estas plazas permiten amortizar ATP.
6. Por otra parte, las plazas de CDI, que se crearon en 2015, se están utilizando como destino de los AyD que van finalizando sus contratos, así como para los SD con acreditación de CD. Debido a las restricciones de la tasa de reposición, que afectan a las plazas de CD, no resulta sencillo reducir a corto plazo el stock que se va formando en esta figura contractual, ya que una plaza de CD provoca la no convocatoria de una plaza de TU y de una de CU. Una salida factible sería que en el futuro se permita continuar utilizando tasa adicional de las plazas de CD liberadas por el acceso a plazas de TU. En todo caso ello se puede hacer con una año de retardo.
7. Las plazas de SD quedan a extinguir y solo permanecen las necesarias como fórmula transitoria. De hecho, la Universidad podrá convocar 8 plazas de TU con cargo a tasa de estabilización durante los próximos tres años, debido a la autorización del Ministerio señalada anteriormente.
8. Las plazas de Ayudante están ligadas a los grupos de investigación de excelencia y en estos momentos no son significativas, aunque sí lo fueron en el pasado reciente. Esta tipología de plazas están muy relacionadas con los contratos predoctorales, de los cuales existe un stock de unas 80 personas. Algunas de ellas se acreditan a AyD y pueden optar a dichas plazas.
9. Dadas estas circunstancias las variables relevantes a la hora de gestionar una “cierta política cuantitativa de profesorado” es la tasa de reposición y las más recientes tasas de estabilización y adicional. No parece posible aspirar a una “cierta política cualitativa de profesorado”, dadas las presiones existentes y la dificultad de introducir criterios propios de cierta calidad. En este contexto, la acreditación ANECA es la referencia universal, tal como se ha señalado más arriba. Pues bien, veamos a continuación como nos encontramos en términos cuantitativos considerando las acreditaciones existentes y las posibilidades que nos permiten las diferentes tasas.