

Nuevas directrices sobre política de plantilla de PDI Aprobado en Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2011

1.- Generalidades.

Durante los últimos años se han producido cambios notables en el ámbito de la educación universitaria que plantean nuevos desafíos y exigen, por lo tanto, la adecuación de las respuestas que las universidades adoptan. Recordemos, por ejemplo, que se han producido, o se van a producir, novedades importantes tanto en el marco normativo fundamental (LOU, LOMLOU, Estatuto del PDI, Ley de la Ciencia, etc) como en aspectos que afectan a la imagen que de cada universidad tiene la sociedad (definición de políticas de responsabilidad social corporativa, establecimiento de rankings comparativos, etc.)

El elemento fundamental que la universidad tiene para desarrollar su labor es la plantilla de personal docente e investigador y, precisamente por ello, resulta de vital importancia que la universidad establezca una política de plantilla de PDI que garantice su capacidad para dar respuesta a los nuevos retos que se le presentan. Haciendo un resumen muy somero, los objetivos fundamentales que debe perseguir la política de plantilla de PDI se pueden extraer como sigue:

1. Docencia: Mejora de la calidad de la enseñanza impartida, dentro de marco del EEES y con su modelo de enseñanza a distancia, de forma que la UNED siga manteniendo su lugar en la vanguardia de la enseñanza a distancia.
2. Investigación: Aumento, tanto de la cantidad como de la calidad, de la investigación que se lleva a cabo en la Universidad con el fin de que la UNED ascienda en los rankings comparativos de actividad investigadora de las universidades y pueda concursar con garantías a las convocatorias públicas de calidad y excelencia
3. Condiciones de trabajo del PDI: Crear las condiciones para que la labor del PDI en la UNED sea estimulante para el propio profesorado, tanto en cuanto a labores docentes (innovación docente) como investigadoras (I+D, transferencia de tecnología, etc.), y reconocida (mecanismos de promoción, complementos salariales por méritos individuales, etc.).

Para la consecución de estos objetivos es necesario determinar unos mecanismos de gestión de los recursos de que dispone la universidad en términos de plantilla de PDI que, basados en criterios objetivos y transparentes de estimación de la carga de trabajo, permitan conseguir una distribución equilibrada de dicha carga entre Facultades y que puedan ser utilizados por los Departamentos para conseguir una distribución equitativa de carga de trabajo entre sus Profesores. Por lo tanto, la gestión de la plantilla de PDI se articula en los siguientes documentos:

- Criterios de estimación de la carga docente del PDI
- Criterios de estimación de la actividad investigadora de los Departamentos.
- Criterios de gestión de la plantilla de PDI.

En el periodo 2006-2009, la UNED realizó un gran esfuerzo de modernización y puesta al día de los documentos básicos de gestión de la plantilla de PDI que ha aumentado de forma muy importante la objetividad y transparencia del proceso de toma de decisiones sobre la plantilla de PDI. Sin embargo, los cambios continuos que se producen en el ámbito de la enseñanza universitaria obligan a realizar modificaciones relevantes sobre los documentos actuales.

Por lo tanto, es necesario proceder a una revisión de los documentos actuales de gestión de plantilla de PDI, que se propone a lo largo de las siguientes líneas maestras:

- Criterios de carga docente: Introducir correcciones que permitan el cálculo individual de la carga docente del PDI y mecanismos de valoración de la carga docente de las asignaturas de Prácticum, del Trabajo de Fin de Grado, del Trabajo de Fin de Máster, o de la dirección de Tesis Doctorales.
- Criterios de actividad investigadora: Para determinados procesos de toma de decisión los actuales criterios de actividad investigadora pueden ser complementados con la utilización del recientemente aprobado baremo de productividad investigadora de los grupos de investigación.
- Criterios de gestión de plantilla de PDI: Separación de fondos que se administrarán por criterios de docencia de los que se administrarán por criterios de investigación, y establecimiento de los criterios de gestión adecuados para ambas vías.

Finalmente, parece conveniente promover el establecimiento de mecanismos de análisis y valoración de resultados de la aplicación de los criterios recogidos en los documentos relativos a Plantilla de PDI (Política, Gestión y Criterios de valoración de la carga docente) con una periodicidad cuatrienal, con el fin de proceder a revisiones fundamentadas de los citados documentos.

Procedimiento de gestión de plantilla de PDI Aprobado en Consejo de Gobierno de 28 de junio de 2011

1.- Objetivos.

Con el fin de resolver algunos problemas derivados de los actuales criterios de gestión de plantilla de PDI, se propone:

- a) Flexibilizar el tipo de actuaciones posibles en cuanto a dotación de plazas de nueva creación en los departamentos, en función de su perfil docente e investigador.
- b) Incentivar la promoción de profesorado de figuras de PDI laboral a figuras de PDI funcionario, de forma que la obligatoriedad de mantener un 51 % de la plantilla en figuras de cuerpos docentes universitarios no condicione demasiado la gestión de la plantilla de PDI. En particular, se procurará que el límite del 51 % se cumpla también en la plantilla de PDI de cada Facultad.
- c) Facilitar la toma de decisiones que tengan en cuenta la perspectiva de jubilaciones en los departamentos mediante la inclusión de criterios de política universitaria general.

Para conseguir estos objetivos, se propone un nuevo procedimiento de gestión de plantilla de PDI que pretende aportar soluciones adecuadas. Este procedimiento se basa en una separación de fondos que, una vez reservados los fondos correspondientes a la promoción del PDI laboral, se adjudicarán por tres vías basadas, respectivamente, en criterios de carga docente, de actividad de investigación y de política universitaria general.

2.- Separación de los fondos disponibles para PDI.

Los fondos disponibles para cada convocatoria de plazas de PDI se repartirán del siguiente modo:

1. En primer lugar, se garantizarán los fondos necesarios para la convocatoria de los concursos de plazas de promoción solicitadas por los departamentos basadas en la existencia de efectivos del PDI laboral que cumplan los requisitos especificados en la normativa general del profesorado universitario y en el Convenio Colectivo en vigor del PDI laboral de la UNED:
2. Los fondos restantes se dividirán de la siguiente forma:
 - a. Un 60 % se reservará para plazas de nueva creación que serán adjudicadas de acuerdo a Criterios de Carga Docente tal como se recoge en el apartado correspondiente de este documento.
 - b. Un 30 % se dedicará a políticas de fomento de la investigación y la calidad de la plantilla de PDI de acuerdo con los Criterios de Investigación y Calidad que se especifican en el apartado correspondiente de este documento. De estos fondos se reservará, en cada convocatoria, hasta un tercio de los mismos para promoción a la figura de Catedrático de Universidad, de acuerdo con los criterios de Promoción a Cátedra que se especifican en el apartado correspondiente de este documento.
 - c. El 10 % restante podrá utilizarse con fines de política universitaria general de acuerdo con los Criterios que se especifican en el apartado correspondiente de este documento. En caso de que no se utilice el total de estos fondos, el remanente pasará a incrementar la partida dedicada a fomento de la investigación y la calidad.

3.- Criterios de Carga Docente.

Teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria, la situación de carga docente de las distintas Facultades y la evolución de las plantillas de los departamentos, se aplicarán los siguientes criterios:

1. Tendrán prioridad las solicitudes realizadas por los departamentos con mayor déficit de profesorado según el documento de Carga docente.
2. En condiciones de similar déficit docente total, tendrán prioridad las solicitudes realizadas por departamentos con mayor proporción de carga docente correspondiente a asignaturas de Grado y con mayor número de asignaturas de Grado unificadas¹.
3. No se considerarán las solicitudes de plazas de nueva creación presentadas por departamentos con superávit de profesorado. Excepcionalmente, podrán tenerse en cuenta situaciones especiales de déficit de profesorado en áreas de conocimiento que estén dentro de departamentos en situación de superávit. También se podrán tener en cuenta de modo excepcional solicitudes de departamentos en situación de superávit de profesorado cuando el número de asignaturas unificadas sea un porcentaje considerable del número total de asignaturas del departamento.
4. Con carácter general, no se dotarán plazas de Ayudante en departamentos con índice de actividad investigadora inferior a la media de la UNED. Excepcionalmente, podrán dotarse plazas de Ayudante en departamentos con índice investigador inferior a la media siempre que se garantice que los Ayudantes realizarán su investigación en un grupo de investigación reconocido por el Vicerrectorado de Investigación y que disponga de, al menos, un Proyecto de investigación vigente obtenido en una convocatoria competitiva.
5. No se dotarán plazas de PDI laboral en Departamentos en las que el PDI laboral supere el 49 % de la Plantilla de PDI.
6. No se dotarán plazas de nueva creación en la figura de Profesor Contratado Doctor debido a que, representando un coste similar al de las plazas de Profesor Titular de Universidad, suponen un aumento del porcentaje de PDI laboral de la Universidad.

4.- Criterios de Investigación y Calidad.

Teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria, la situación de carga docente de las distintas Facultades y la evolución de las plantillas de los departamentos, se aplicarán los siguientes criterios:

1. Se atenderán con preferencia las necesidades de apoyo a la investigación de los departamentos con mayor índice de actividad de investigación.
2. En condiciones de similar índice de actividad investigadora, tendrán prioridad las solicitudes realizadas por departamentos con mayor déficit de profesorado y mayor número de asignaturas de Grado unificadas.
3. No se considerarán las solicitudes de plazas de nueva creación presentadas por departamentos con índice de actividad investigadora inferior a la media de la UNED.
4. Tampoco se considerarán las solicitudes de plazas de profesorado de nueva creación presentadas por departamentos con superávit de profesorado, que solamente podrán optar a actuaciones de contratación temporal. Se exceptúan las solicitudes

¹ Se consideran asignaturas unificadas las que perteneciendo a distintos grados confluyen en una única asignatura común a todos ellos y, por tanto, comparten identificador, curso virtual, programa, equipo docente y sistema de evaluación. Se exceptúan las asignaturas optativas no exprofeso.

correspondientes a la reincorporación de profesores que hubiesen tenido que rescindir su relación contractual con la UNED por su participación en programas de movilidad internacional con convocatoria competitiva, siempre que no se haya producido la sustitución del profesor afectado. También se podrán tener en cuenta de modo excepcional solicitudes de departamentos en situación de superávit de profesorado cuando el número de asignaturas unificadas sea un porcentaje considerable del número total de asignaturas del departamento.

5. Excepcionalmente, podrán tenerse en cuenta situaciones especiales de grupos de investigación reconocidos por el Vicerrectorado de Investigación que tengan Proyectos de investigación vivos financiados en convocatorias competitivas y que estén dentro de departamentos con índice de actividad investigadora inferior a la media de la UNED.
6. Como norma general, los departamentos o grupos de investigación reconocidos por el Vicerrectorado de Investigación que reciban ayudas por esta vía no podrán solicitar fondos para actuaciones de PDI por esta vía en los dos siguientes Consejos de Gobierno en los que se resuelvan solicitudes ordinarias de dotación de plazas de profesorado.

Dentro de esta línea se podrán considerar las siguientes modalidades de actuación:

1. Dotación de plazas de Profesorado de nueva creación en departamentos con déficit de profesorado e índice de actividad investigadora superior a la media de la UNED, o de reincorporación de profesores que hayan participado en programas de movilidad internacional con convocatoria competitiva.
2. Contratación temporal de investigadores, en Departamentos con superávit de profesorado e índice de actividad investigadora superior a la media de la UNED, por medio de contratos por obra o servicio de investigación en dos modalidades:
 - a. Investigadores en formación pre-doctoral por un tiempo máximo de 4 años.
 - b. Investigadores en formación post-doctoral por un tiempo máximo de 3 años.
3. Captación de investigadores de reconocido prestigio para el fomento de la investigación en departamentos con déficit de profesorado e índice de investigación significativamente inferior a la media de la UNED.
4. Contratación de investigadores de la convocatoria Ramón y Cajal.
5. Otras actuaciones de apoyo a la investigación.

5.- Criterios de Promoción a Catedrático de Universidad.

En caso de que el número de solicitudes implique unos recursos económicos superiores a los fondos disponibles para la convocatoria en este apartado, para la asignación de los recursos a los departamentos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. Se garantizará la asignación de recursos, para la convocatoria del correspondiente concurso, al departamento al que pertenezca el solicitante de más edad, siempre que sea mayor de 65 años.
2. Se garantizará la asignación de recursos, para la convocatoria del correspondiente concurso, al departamento al que pertenezca el solicitante que lleve más tiempo acreditado para la figura de Catedrático de Universidad.
3. Para la asignación de los recursos restantes tendrán prioridad las solicitudes provenientes de Departamentos con menor proporción Catedráticos/Titulares. Por aplicación de este criterio solamente se podrán asignar a cada Departamento recursos para una plaza por cada reunión de la COA en la que se traten plazas de nueva creación. Para las solicitudes

provenientes de un mismo departamento tendrá prioridad el solicitante que lleve más tiempo acreditado para la figura de Catedrático de Universidad.

6.- Criterios de política universitaria general.

Podrán incluirse igualmente en cada convocatoria algunas plazas para necesidades especiales como las ligadas a la puesta en marcha de titulaciones estratégicas o la previsión de renovación generacional en departamentos donde se prevean jubilaciones concentradas en poco tiempo.