

PROPUESTA DE NORMATIVA PDA

Jornada laboral del empleado público a tiempo completo: 37,5 h. 1650 horas anuales.

La no estimación, con un cierto nivel de detalle, de las tareas que son inherentes al profesorado universitario ha tenido siempre consecuencias perniciosas, ejerciendo como agente coadyuvante cada vez que un responsable de gobierno ha pretendido justificar un recorte en las retribuciones o los derechos de nuestro colectivo. De este modo, se ha permitido el asentamiento de la idea de que la jornada laboral de un profesor se compone de unas pocas horas a la semana y un cierto, y difuso, número de tareas de carácter indefinido. No hay que perder de vista que cuando en 2012 entró en vigor el Decreto-Ley 14/2012 de 14 de Abril sobre de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo (Decreto-Ley Wert en lo que sigue), la Universidad, como tal institución, pese a que hizo tímidos esfuerzos por defenderse de la agresión que supuso, nunca pudo entrar en el debate profundo de cómo se afectaba realmente no solo la dedicación sino la contratación y estabilización de parte de su profesorado, porque la especie que se difundía de manera clara, y contra la que era difícil responder, era que únicamente aquellos profesores “malos”, que venían demostrando su falta de atención a la investigación, pasarían de “trabajar” unas 8 horas semanales (equivalente aproximado de 24 créditos docentes) a unas 10,5 horas semanales.

De poco sirvió que en julio de ese mismo año el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte emitiese una nota aclaratoria sobre el alcance real de la modificación de la LOU en el sentido de que lo contenido en dicha modificación establecía un mero marco de referencia que no obligaba a ninguna universidad a su cumplimiento estricto, ni hurtaba su autonomía. En dicha nota se admitía literalmente que “La reforma del art. 68 de la LOU operada por el Real decreto-ley 14/2012 deja intacta la competencia de las Universidades para organizar y concretar en cada caso el régimen de dedicación de su PDI, como confirma la lectura del artículo 32 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI): Las Universidades públicas, en el ejercicio de su autonomía, podrán establecer la distribución de la dedicación del personal docente e investigador a su servicio en cada una de las funciones propias de la Universidad establecidas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, siempre de acuerdo con lo establecido en dicha ley y en su desarrollo normativo”. A pesar de lo explícito de dicha aclaración algunas universidades hicieron una lectura literal de la modificación de la LOU y las consecuencias siguen padeciéndose hoy no solo en el ámbito individual de algunos de nuestros profesores, sino en el conjunto de la Universidad, ya que cuestiones claves como la planificación de la plantilla se ven notablemente entorpecidas por el hecho de contar con un personal que, de curso a curso, puede ver modificada sustancialmente su jornada laboral, al alza o a la baja.

El no establecimiento, como se advertía más arriba, de un listado de tareas claras, y su correspondencia en horas de dedicación, además de servir como justificación espuria para la asunción de la modificación de la LOU, coloca a nuestra institución en una situación muy difícil cuando se trata de rendir cuentas ante nuestros financiadores: la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Si establecemos una errónea correspondencia literal entre el crédito impartido y las horas de trabajo de un profesor (1 crédito = 10 horas), resulta que, incluso en el caso de un profesor con capacidad docente ampliada, la jornada laboral es difícilmente explicable a aquellos que vigilan nuestra dedicación.

Un profesor con dedicación de 32 créditos “trabaja” 320 horas al año, un profesor de 24, 240 y un profesor de 16, 160. Esto significa que a cada uno de ellos le “sobran” 1330, 1410 y 1490 para hacer otras tareas, como las de investigación. Con estos cálculos, inexactos y burdos, es difícil justificar los casi 1000 créditos que cada año la Universidad de la Rioja dedica a reconocer, por ejemplo, la labor de gestión explícita (cargos académicos, coordinaciones, etc.)

Las consecuencias de todo lo anterior han provocado que ni siquiera cambios en el actual modelo de POD/PDA hayan satisfecho las expectativas del profesorado, pese a que la planificación del próximo PDA 2017/2018, ya aprobado, pero sin ejecutar todavía, pretenda paliar en cierta manera esta situación. Prueba de ello es que la oferta de empleo laboral e interino de 2016 fue de algo más de 30 plazas y la del actual 2017 supera los 80, incluyendo la recuperación de una figura extrañamente olvidada desde el año 2011, la del profesor Titular de Universidad Interina, única figura con dedicación a TC que podemos denominar “digna” en términos retributivos, pero a la que, obviamente, no podemos recurrir de manera libre, obligados como estamos a una situación presupuestaria muy restrictiva que, en el momento actual, no permite ir mucho más allá de pagar los sueldos del personal con el que ya contamos.

Se impone, por tanto, un cambio de modelo completo, que tenga en cuenta todas las variables anteriores y permita que la Universidad de La Rioja exprese de manera mucho más clara a la sociedad a la que se debe qué hacemos aquí, a qué nos dedicamos y cuál es nuestro nivel real de dedicación, cuántas horas trabajamos realmente. Junto a esto también necesitamos que este modelo nos permita establecer un régimen de dedicación más justo, que reconozca de una manera más equilibrada las distintas dedicaciones que podemos tener en este trabajo. Hay que partir de ciertas premisas, para deshacer malentendidos desde el principio: no vamos a volver a un modelo fijo de 24 créditos para todo el profesorado a TC. La deriva que va de los 16 a los 32 créditos supuso un despropósito en muchos órdenes, especialmente en planificación de la plantilla, pero sí es cierto que la idea de que nuestro profesorado puede tener diferentes intereses y una mayor inclinación por la labor docente, por la investigadora o por la de gestión no es desdeñable de entrada. El problema es que, una vez asumida esta premisa, aplicar reconocimientos absolutos a capacidades docentes relativas tiene consecuencias perversas. A día de hoy ser director (o directora) de departamento para un profesor con una capacidad docente de 16 créditos puede ser desde poco atractivo a nada, pues podría verse reconocido en su gestión, en el mejor de los casos, en 6 créditos, pero puede que incluso no se vea reconocido en absoluto, de tener méritos de investigación reconocibles. En la parte alta de la capacidad docente, a profesores con 32 créditos no les es atractivo ser coordinadores de prácticas, o responsables de un máster, por poner un caso, porque la obligación docente máxima (28 créditos) hace que tengan, a la postre, la misma dedicación que un compañero, con su misma capacidad, pero que no ejerza responsabilidad de gestión alguna.

Antes de encarar la elaboración de una propuesta de normativa de PDA para el curso 2018/2019 y siguientes, desde el Vicerrectorado de Profesorado se ha hecho un estudio más o menos pormenorizado de los diferentes planes de dedicación académica (y documentos similares) de las universidades con las que más relación tenemos, en concreto las del Campus Iberus y las del Grupo G9 de Universidades. Dicho estudio ha resultado notablemente útil por muy diversas cuestiones. Por un lado nos ha permitido ver los diferentes modelos de aplicación de la modificación de la LOU que supuso el Decreto-Ley Wert; adicionalmente ha permitido recabar no pocas ideas que, dimensionándolas a nuestra Universidad en concreto, pueden resultar de interesante aplicación; por último, también nos ha permitido revisar nuestras propias normativas de organización académica para identificar aquellos aspectos que pueden ser revisables, pero también aquellos que son merecedores de mantenimiento porque resuelven con acierto problemas que en otras universidades todavía buscan solución.

En la mayor parte de los casos las normativas de organización y planificación de las universidades objeto de estudio están expuestas públicamente, así que en este documento no se pretende hacer una revisión exhaustiva de estas normativas, sino entresacar aquellos aspectos más interesantes a los efectos de comparar con nuestra propia normativa o tomar ideas de cara a la elaboración de una nueva.

De manera general el denominado Decreto-Ley Wert no se aplicó de manera literal en ninguna de las universidades de nuestro entorno, y en aquellas en las que se hizo, se hizo con medidas correctoras que, a la postre, limitaron enormemente su alcance. UIB lo aplicó con un período de carencia que finaliza justo el próximo curso académico y han ponderado la ampliación de la dedicación con

reducciones proporcionales; algo similar se hizo en UCLM, donde los profesores que no han pedido nunca un sexenio o aquellos que lo pidieron por última vez hace más de seis años ven reducida su capacidad en 2 créditos. En otras universidades, como la de Cantabria, no se abandonó nunca la referencia a los 24 créditos como estándar de dedicación del profesorado.

En general, pese a que G9 es bastante crítico con la política universitaria del Ministerio, las universidades (salvo la nuestra) han preferido intensificar sus peticiones en aspectos como el sistema de acreditaciones y las figuras contractuales. La derogación del Decreto-Ley Wert no se considera objeto de crítica porque, en general, no se cumple de manera literal.

Sí es cierto que, de hacer una lectura abierta de esta modificación de la LOU, es posible organizar las diferentes tareas del profesorado universitario con un gran margen de flexibilidad, margen que se verá limitado más por la disponibilidad presupuestaria que por las propias indicaciones de la norma.

La ya de por sí delicada empresa de organizar las tareas del PDI de la Universidad de La Rioja se complica aún más si pretendemos acometerla asumiendo inercias de normativas de POD largo tiempo mantenidas. Incluso la nueva Normativa de PDA (Plan de Dedicación Académica) para el año 2017/2018, aun cuando pretende limar ciertos aspectos negativos de esta modificación de la LOU y avanzar en dotar de mayor flexibilidad a nuestra organización académica, parte de manera inequívoca de las tradicionales normativas de POD, lo cual, a la vista de los todavía provisionales resultados obtenidos, no ha satisfecho las expectativas de parte de nuestro profesorado, ni tampoco las propias del Vicerrectorado correspondiente. Por todo ello se toma la determinación, y así lo expresó el rector en Sesión de Claustro el pasado 22 de febrero de 2017, de abordar la cuestión desde la base, no tomando como referencia normativas anteriores, sino elaborando una normativa ex profeso y desde cero. No desde un cero absoluto, bien es cierto, pues ha sido necesario, y ese es el sentido último de este documento, tanto analizar el funcionamiento de nuestras normativas anteriores, como las de aquellas universidades que, por cercanía o por tener establecidos vínculos estratégicos, mejor nos podían servir como pauta. Como se ha advertido ya, las del Campus Iberus y las de G9 han sido las estudiadas.

Uno de los primeros cometidos de una nueva normativa tendría que ser el de establecer una distribución clara de la dedicación total de nuestro profesorado y hacer al menos una estimación de a qué parcelas dedica proporcionalmente su trabajo.

Si partimos de las 1650 horas de trabajo a que nos obliga la jornada laboral de un profesor a TC de la universidad pública española lo habitual, más allá de considerar una distribución más o menos equilibrada entre docencia e investigación, lo acorde sería reconocer cómo los actuales requerimientos de nuestra labor nos obligan a alterar esta asunción e incorporar la gestión. No nos referimos aquí a la gestión directamente relacionada con el desempeño de cargos o responsabilidades universitarias, sino a aquella gestión que se ha vuelto inherente a nuestro trabajo. Universidades como la Pública de Navarra hacen una estimación a priori de 50% docencia, 40% investigación, 10% gestión, si bien estos son unos mínimos que difícilmente recogen, especialmente en el caso de la gestión, la verdadera dedicación a la gestión de un profesor medio de nuestra universidad. A esto hay que añadir el hecho de que esta labor propia del profesorado va inevitablemente acompañada de una serie de gestiones básicas de investigación y docencia, no ligadas a asignaturas o proyectos concretos que deberían contabilizarse, a nuestro entender, en un paquete común. Por razones obvias estas tareas han de ser reconocidas a priori de manera general por nuestro Plan de Dedicación Académica. Habría pues, de manera similar a como lo hacen universidades como la del País Vasco, que “pre-reconocer” una serie de créditos / horas de trabajo a todo el profesorado por estas labores diversas relacionadas con la gestión de la docencia e investigación que realizan. Estas horas, que pueden llegar al 30 % de la carga horaria total, no son susceptibles de evaluación previa por parte de la Universidad.

Por lo que respecta a las dos grandes áreas restantes, las que tradicionalmente se han vinculado a nuestro desempeño universitario, la investigación y la docencia, parte de las disfunciones que se

producen no solo en nuestros planes presentes y pasados de organización académica vienen, de un lado, de la dificultad de cuantificar de manera concreta las tareas de investigación (y establecer como consecuencia una correlación en horas de trabajo) y, de otro, la tendencia, largamente mantenida, de equiparar 1 hora de docencia directa con 1 hora de trabajo y, por ende, 1 crédito con 10 horas de trabajo. Es enojoso tener que aclarar algo que para cualquier profesor de universitario es obvio, pero que no lo es tanto fuera de nuestras aulas: que 1 hora de clase no es una hora de nuestro trabajo docente, y que, por tanto, 1 crédito son bastantes más de 10 horas de nuestro trabajo real. Prueba de la dificultad para establecer esta correlación la encontramos en los diversos cálculos que realizan algunas universidades cercanas al respecto. La Universidad del País Vasco, por ejemplo, estima en 25 horas la dedicación real que corresponde a un crédito de docencia impartida, mientras que la Universidad de Cantabria eleva a 47 esa correlación con el crédito impartido. Para ser honestos con ese cálculo hay que advertir que la Universidad de Cantabria tiene una plantilla fundamentalmente orgánica y sobredimensionada, de manera que nunca fue necesario establecer una capacidad docente por encima de 24 porque, de hecho, lo normal es que el profesorado esté por debajo de ese límite. Es fácil, por esta razón, que se eleve ese cómputo crédito = horas de trabajo en un intento de llegar al 100% de capacidad a que nos obliga no únicamente nuestra Comunidad Autónoma, sino cualquiera otra. Admitiendo que, en cierta manera es un cálculo que puede tener mucho de discrecional, cuando no de arbitrario, habrá que considerar que del mismo se deberían derivar las valoraciones de ciertos reconocimientos que tradicionalmente se traducen en créditos. Por poner un ejemplo didáctico al respecto: Si establecemos que 1 crédito equivale a 47 horas de trabajo y reconocemos, pongamos por caso, 2 créditos como reconocimiento por haber participado en una Comisión de Acreditación de un título, estaríamos reconociendo que la participación en dicha comisión lleva aparejadas unas 94 horas de trabajo, por profesor implicado en las mismas, lo cual, admitiendo que dichas comisiones son enojosas es, cuando menos, algo exagerado y, sobre todo, no está en consonancia con el reconocimiento de otros cargos de gestión, por ejemplo.

Antes de pasar a exponer los ítems básicos sobre los que se establecería el debate acerca de cuál va a ser el nuevo Plan de Dedicación Académica de la Universidad de La Rioja, vamos a desglosar algunas otras disfunciones que se producen en los anteriores y cómo las han resuelto (o tratado de hacerlo) otras universidades de nuestro entorno.

Uno de los aspectos que más incomodan la planificación de nuestra plantilla es la excesiva imbricación de nuestros procesos de ordenación académica con los procesos de contratación. La Universidad de La Rioja, tradicionalmente, y eso no ha cambiado en nuestra última normativa, hace de manera simultánea la labor de organizar la docencia del curso siguiente y la de solicitar, planificar, la contratación laboral del mismo curso. Esto provoca que, en muchos casos, las razones con las que se elige la docencia no tengan que ver, de manera estricta con la calidad en la impartición de la misma, e incluso tampoco con los intereses o capacidades del profesorado, sino con la oportunidad, por decirlo de algún modo, de gestionar el crecimiento, mantenimiento o funcionamiento de la estructura laboral de los departamentos. Sin perjuicio de que ambos procedimientos sean lícitos (estructura laboral y organización docente), la mezcla de ambos llega, en algunos casos, a perjudicar o condicionarlos de manera recíproca. La mayor parte de las universidades analizadas separan ambos procedimientos, adelantando generalmente el de la planificación de plantilla y permitiendo que la organización docente se haga sin la “presión” de estar pensando en la contratación de personal.

Partiendo de las consideraciones anteriores, y según el compromiso adquirido con este Claustro, proponemos aquí las bases sobre las que se puede iniciar el debate que habrá de conducirnos a la elaboración de un nuevo Plan de Dedicación Académica para la Universidad de La Rioja. Los elementos sobre los que habremos que discutir se expondrán de manera sucinta e individualizada, para facilitar la discusión sobre cada uno de ellos:

PROPUESTA PARA EL CLAUSTRO UNIVERSITARIO DE LA UR

- Adopción de la referencia horas de trabajo de manera general y horas/semana de manera particular para la elección/asignación de docencia.
- Cuantificación de la dedicación y asignación de unas horas de trabajo (gestión, investigación y docencia básicas), que no necesitarán ser evaluadas para establecer los tramos de asignación docente.
- Establecimiento de tres áreas de análisis de la actividad del profesorado de la UR
 - o Área 1: Reconocimientos de gestión/investigación/otros. Esta área no se contabilizará ni en horas ni en créditos, sino que permitirá la obtención de una puntuación relativa que establecerá el número total de horas de clase por semana que finalmente tendrá que asumir el profesor.
 - o Área 2: Dirección académica de trabajos. Se contabilizarán aquí tanto Trabajos Fin de Estudios como Dirección de Tesis Doctorales, cuyo cómputo servirá, junto con los ítems del Área 1, para establecer el tramo docente en el que se sitúa un profesor.
 - o Área 3: Docencia de aula, de grado y máster, entre la que se considerará únicamente la docencia de aula, en horas / semana.
- Según la valoración de las Áreas 1 y 2 cada profesor podría, en la tercera, incluirse en uno de los siguientes tramos:
 - o Tramo 1: De 4 a 5 horas semanales
 - o Tramo 2: De 5 a 6 horas semanales
 - o Tramo 3: De 6 a 7 horas semanales
 - o Tramo 4: De 7 a 8 horas semanales
 - o Tramo 5: De 8 a 10 horas semanales

Si establecemos una correspondencia de 1 horas de clase = 2,5 horas de trabajo, esta podría ser la distribución de la jornada estándar de un profesor. Esta correlación no es arbitraria, sino que se toma de la relación que ya existe en el crédito ECTS entre las horas de clase y las horas de trabajo autónomo para el alumno.

El sistema debería permitir que cualquier profesor, incluso aquel que imparta docencia en el tramo más alto, mantuviese prácticamente un 40 % de su jornada laboral a tareas de investigación o, en su caso, a otras tareas de gestión que pudieran serle valoradas.

La presente es una propuesta de modelo, no de ajuste concreto de ninguno de los aspectos que implica el mismo que, de manera obligada, deberá ser debatido en los órganos pertinentes.