



3.1

PERSONAL ACADÈMIC

La crisi econòmica que hem viscut aquests últims anys, i que encara patim, ha creat el marc idoni per aplicar polítiques universitàries, concretament en l'àmbit del professorat, greument lesives per a tot allò que significa una universitat pública de qualitat. La crisi ha estat l'excusa per poder portar a terme actuacions que en altres circumstàncies difícilment haurien estat acceptades pel conjunt de la comunitat universitària. Amb tot, no som una excepció, sinó que, ben al contrari, són unes circumstàncies que han passat en una gran diversitat d'àmbits de la vida social del país.

La disminució del finançament per part de les administracions públiques, juntament amb els últims canvis legislatius en matèria de professorat universitari, han portat les universitats a una situació d'ofec extrem. És necessari exigir a l'administració que es faci responsable de fer front econòmicament als efectes derivats de les seves decisions polítiques. Com a exemple, es pot assenyalar que a la UAB el percentatge de professorat amb els requisits per situar-se en el 16 ECTS de càrrega docent (segons la normativa legal vigent en aquests moments) és molt elevat, per tant, **les Administracions Públiques han d'assumir que l'aplicació del model que elles mateixes han aprovat implica, en el cas de molts dels nostres departaments, un increment, i no una retallada, de la plantilla estable.**

Malgrat les dificultats econòmiques objectives que continuaran presents en els propers temps, creiem que no es pot renunciar en cap cas a continuar formant professionals i intel·lectuals que permetin configurar una societat moderna avançada; no hem de renunciar a crear l'entorn adequat per al desenvolupament del pensament crític i la seva transferència a la societat, ni a una recerca capaç d'impulsar el desenvolupament, l'equilibri mediambiental, la salut i el benestar del conjunt de la ciutadania. **I ho hem de fer tot estimulant un marc de llibertat on les idees puguin fluir sense por i sense límits.**

Per fer tot això, **ens cal un personal acadèmic de qualitat i amb condicions laborals dignes i estables.** Per tant, la política de personal acadèmic de la Universitat Autònoma de Barcelona que proposem prioritzarà la reversió dels efectes negatius que han tingut sobre les persones i l'estructura de plantilles les polítiques de retallades que s'han fet en els últims temps. Podem comprometre la nostra determinació a treballar de valent i a buscar les fórmules per avançar tan ràpid com sigui possible en la resolució d'aquests problemes. I per començar volem deixar ben palès que la nostra convicció és que els models de plantilles de professorat i de càlcul de la seva activitat docent no poden fer-se únicament a partir dels recursos econòmics disponibles ni establint criteris que no tenen en compte més que les disponibilitats econòmiques, sense cap atenció a les exigències d'una docència i d'una recerca de qualitat. Fariem demagògia, però, si prometéssim que tots els problemes que tenim plantejats se solucionaran d'una manera immediata i a curt termini, ateses les limitacions econòmiques i normatives vigents.

La nostra proposta passa per **aplicar models pensats a partir de paràmetres que permetin garantir una docència i una recerca d'excel·lència, amb un professorat de qualitat contrastada.** Les plantilles s'hauran de definir tenint en compte la totalitat de la docència que han d'assumir els departaments, però també la seva aportació en termes de recerca i transferència, que ara tenen un pes molt important en l'adjudicació de la tasca docent individual del professorat. Ens comprometem a mantenir alts nivells de qualitat als tres àmbits fonamentals de la nostra activitat com a personal acadèmic (docència, recerca, transferència) i, en bona lògica, tots tres han de tenir un reflex adequat en el càlcul de les plantilles dels departaments.

Una vegada establertes sobre aquests paràmetres les plantilles òptimes dels departaments, treballarem per optimitzar l'aplicació dels recursos econòmics disponibles, amb el benentès que no podrem cobrir totes les necessitats, però tenint molt clar que **l'objectiu a mitjà i llarg termini és acostar-nos el màxim possible a les plantilles ideals.**

No cal dir que l'elaboració d'aquests nous models de plantilles i de dedicació acadèmica del professorat no poden ser el resultat de decisions preses de manera no consensuada o unilateral. Ben al contrari, han de ser **el resultat del màxim consens possible entre tots els sectors del campus implicats en la docència i la recer-**

EIXOS DEL PROGRAMA



ca. I aquí els departaments i els agents socials han de tenir un paper especialment rellevant. No hi ha política de professorat realment viable i que pugui tenir un suport majoritari si no se sosté sobre la constant negociació amb els departaments, els diferents col·lectius afectats i els agents socials en un marc de transparència i de criteris públics igualment coneguts i reconeguts. Ens comprometem que aquesta sigui la nostra forma d'actuar, allunyant-nos del simple compliment dels requisits formals sobre negociació col·lectiva, i fent d'aquesta un eix central de la política de professorat, sense perjudici, és clar, de les competències que en aquesta matèria té la Comissió de Personal Acadèmic.

Són molts els problemes a resoldre i complicades les situacions en què es troben els diversos col·lectius de professorat, des dels agregats/titulars interins, als postdocs docents, tot passant pels Ramón y Cajal, associats, PIFs i altres grups. Sense oblidar el greuge que suposa la paralització completa de la promoció professional del professorat titular acreditat com a catedràtic. Per resoldre aquests problemes, **ens cal una nova política de professorat a la UAB i cal també una actitud d'exigència ferma davant les administracions**, així com una política d'aliances amb altres universitats amb problemes semblants als nostres.

Primer, les persones

No hem d'oblidar que la nostra funció fonamental és formar persones que siguin futurs bons professionals en els seus respectius camps, però que siguin alhora ciutadans sòlidament formats, solidaris i amb capacitat crítica. Amb aquesta mateixa intenció, hem de formar també els nostres propis professionals en l'àmbit de la docència, la investigació, la transferència i la gestió universitàries. **La política de professorat ha de tenir com a eix central les persones, no només les fórmules matemàtiques basades prioritàriament en criteris econòmics.**

Volem recuperar l'aplicació del model de carrera acadèmica que va ser aprovat pel Consell de Govern de la UAB el 20 de desembre del 2006 i que ha estat arraconat en els últims anys. Sense renunciar a la imprescindible atracció de talent, no volem tampoc deixar perdre els nostres millors doctors, que han de tenir l'oportunitat d'optar a incorporar-se com a docents i investigadors a la nostra universitat. Sempre amb el compromís de con-

tinuïtat si el seu rendiment és satisfactori, si obtenen les acreditacions legals que corresponguin i si superen els pertinents concursos i oposicions oberts i competitius. La mateixa lògica ha de prevaldre per al personal acadèmic que ja és a la UAB, per consolidar de manera competitiva les seves places.



Equilibri, solidaritat i transparència

El campus és molt divers i al seu si existeixen molts desequilibris. També en qüestions de professorat. La política de personal acadèmic ha de tendir a restablir fins allà on es pugui els equilibris entre departaments i àrees de coneixement. I això s'ha de fer amb dos principis fonamentals: transparència als procediments i solidaritat entre els diferents àmbits afectats. Això vol dir que **els departaments, d'acord amb les decisions que es prenguin de forma consensuada, rebran el mateix tracte i seran avaluats segons el mateixos criteris, que seran públics.** S'ha d'evitar en qualsevol cas la presa de decisions per vies irregulars, poc transparents i/o resultat de les pressions fruit de situacions conjunturals.

No hi ha situació d'equilibri perfecta i definitiva. La realitat és per definició canviant i, per això, no sempre serà possible arribar a solucions plenament satisfactòries per a tothom. La situació de desequilibris actuals i altres que eventualment es puguin generar s'hauran d'anar ajustant, d'acord amb les decisions estratègiques de la UAB i amb el diàleg dels departaments.

La política de professorat es guiarà pel debat, la negociació i l'establiment de criteris i prioritització en les polítiques d'accés i promoció professional, amb la màxima transparència, en el marc dels òrgans encarregats d'aquesta tasca.



Estratègies de contractació, estabilització i promoció

Les polítiques de professorat seguides els últims cinc anys, en bona part resultat de les decisions preses pel govern espanyol, la Generalitat de Catalunya i la mateixa UAB, han tingut un enorme impacte sobre les plantilles de professorat estable en una retallada molt considerable de les places de professorat amb millors condicions laborals. Així mateix, ha provocat una aturada gairebé total en l'entrada de nou personal docent i investigador jove, fet que posa en risc el necessari relleu generacional.

ACCIONS A FER



Els propers anys continuarà jubilitant-se una part important de les generacions que van crear la UAB o que les dècades següents a la seva fundació la van anar consolidant en la posició privilegiada que avui ocupa en el sistema universitari. Es tracta, sens dubte, d'una pèrdua important de talent que cal intentar compensar amb l'entrada de joves brillants i ben preparats, molts dels quals estan ja a la nostra universitat de forma precària, que ajudin a mantenir el nivell d'excel·lència en docència, recerca i transferència de la nostra universitat.

Com ja s'ha dit, **ens proposem recuperar plenament el model de carrera acadèmica vigent a la UAB.** Això implica tornar a convocar places de professor lector com a via d'entrada i places tant de titular com d'agregat com a via de consolidació. **El nostre model passa per compaginar tant les places funcionaries com les de tipus laboral, i revertir així també la política seguida en els darrers anys, en què la via funcional ha estat marginada.**

Un objectiu fonamental serà l'estabilització del personal docent interí i el reconeixement dels seus drets en matèria de mèrits de docència i de recerca. Com se sap, la decisió final en aquesta última qüestió no la té la universitat, però ens comprometem a lluitar –i a acompanyar les iniciatives que els diferents col·lectius puguin emprendre– perquè es garanteixi el compliment dels drets que com a professorat li correspongui i que algunes sentències judicials comencen a reconèixer.

Plantegem la necessitat que les plantilles dels departaments es completin amb el màxim percentatge possible de professorat estable, és a dir, professorat amb una plaça definitiva. Només hauria d'haver-hi una part petita de les plantilles que correspongués a professorat no permanent i, en aquest cas, la figura contractual hauria de ser la d'associat.

Persones

◆ **Recuperar el model de carrera acadèmica** aprovat pels òrgans de govern de la UAB l'any 2006 i que ha estat ignorat durant els últims anys

◆ Iniciar un procés de substitució de les figures de contractació anòmales de professors encoberts (postdocs, etc.), **per dignificar la situació laboral de les persones i possibilitar l'entrada a la carrera docent de professorat jove.** Volem normalitzar la situació del professorat que no ha pogut accedir els últims cinc o sis anys a places de lector, agregat, titular, per la via d'accés a aquestes figures.

ACCIONS A FER



◆ Enfrontar les situacions derivades dels problemes i les irregularitats en la contractació d'aquests últims cinc o sis anys: **garantir la promoció del professorat lector i postdocs docents que hagin aconseguit l'acreditació** en el període de temps prèviament fixat.

◆ **Defensar el dret del professorat estable a la seva promoció** mitjançant procediments transparents. Això inclou **activar un programa d'accés a la càtedra del professorat titular** amb l'acreditació corresponent.

◆ Defensar davant l'Administració i de l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) el dret del professorat interí als complements de docència i de recerca.

◆ **Recuperar la política de sabàtics** dins les possibilitats pressupostàries de la universitat.

Equips docents i investigadors dels departaments

Volem un model de plantilla que posi l'accent en la dinàmica dels departaments, que sigui estable i que cobreixi les seves necessitats docents, de recerca i de transferència, independentment de la situació de crisi que encara arrosseguem.

Per aconseguir aquest model de plantilles, ens plantejem:

◆ **Estructurar plantilles dels departaments adequades a les seves necessitats i especificitats**, que permetin complir amb el marc legal de dedicació vigent, i amb participació activa dels departaments al seu disseny.

◆ Fixar com a objectiu que **el professorat dels departaments sigui bàsicament estable**, amb l'excepció dels associats conforme al caràcter d'aquesta figura, del professorat necessari per a les substitucions i d'aquells recursos que responguin a característiques específiques de determinats àmbits.

◆ Definir **polítiques de rejueniment de les plantilles** a partir de la creació de noves places del lector.

◆ **Dignificar la figura del professorat associat**. Plantejem avançar gradualment cap a una única categoria d'associats, amb el nivell econòmic més elevat possible dins dels recursos disponibles, de forma que no hi hagi discriminació salarial dins d'aquest col·lectiu.

◆ **Incorporar les substitucions estructurals al càlcul de les plantilles dels departaments** i limitar la fórmula de la substitució per a les situacions temporals sobrevingudes o que es poden conèixer amb anticipació. Caldrà també

tenir en compte les situacions de dèficits importants en aquells departaments dels quals sorgeixen càrrecs de facultats o de instituts.



Transparència

- ◆ Elaboració i aprovació de criteris clars de distribució (assignació) de recursos de professorat als departaments, tant permanents com no permanents, i que recullin totes les necessitats de l'activitat acadèmica, i no fonamentats exclusivament en criteris econòmics.
- ◆ Aplicació dels criteris de distribució dels recursos estimulant els àmbits que estiguin més necessitat de professorat. L'adjudicació de recursos als departaments fins ara infradotats no implicarà en cap cas penalitzar els departaments que presentin una plantilla ajustada als criteris de distribució i no sobredimensionada.
- ◆ Avaluació de l'aplicació del vigent model de dedicació acadèmic del professorat i revisió si s'escau del document.
- ◆ Aplicació de criteris coincidents al model de plantilles i en el de dedicació acadèmica del professorat, per evitar les disfuncions que hi hagi amb els models actualment vigents.
- ◆ Gestió dels recursos destinats a polítiques de professorat d'acord estrictament amb la legalitat, per evitar situacions de contractació irregulars.

Per un personal acadèmic de qualitat i amb condicions laborals dignes i estables.