

MODEL DE DEFINICIÓ DE LES PLANTILLES DELS DEPARTAMENTS DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

Document informatiu per a la Comissió de Personal Acadèmic

1.- Introducció.

La política de professorat de la Universitat és l'element clau per fer d'ella una institució de qualitat que pugui complir amb garanties les missions que té encomanades.

Les fortes restriccions a les que la Universitat està sotmesa en matèria de professorat afegides a decisions no sempre encertades en la contractació de personal docent i investigador representen, a més d'un ús inadequat dels recursos públics, una hipoteca a llarg termini sobre els departaments o grups de recerca de la universitat que han esdevingut un obstacle per desenvolupar els projectes o les polítiques innovadores que han estat presents en una Universitat com la nostra. Incorporació de talent, internacionalització o d'altres elements que enriqueixen l'activitat universitària s'estan veient frenats per una manca de possibilitats d'incorporació de talent dimensionat en la mida que ens és imprescindible.

La conjuntura actual dibuixa unes condicions de contorn clarament desfavorables per intentar posar en pràctica criteris de contractació de professorat que ens permetin recuperar l'esperit obert i innovador que ha caracteritzat sempre la UAB. Tot i així, l'economia no ha de ser l'excusa per evitar posar en marxa polítiques que impulsin la incorporació de personal altament qualificat sobre el que construir la UAB del futur. És precisament en moments de fortes restriccions econòmiques quan hem de ser més rigorosos en la selecció correcta del professorat, donat que els errors no seran resolubles amb contractacions futures.

Les dificultats principals que tenim en aquests moments són les següents.

- Restriccions pressupostàries que no permeten fer front a les diferents demandes dels departaments amb injecció de recursos.
- Les taxes de reposició imposades des de la Generalitat o del Ministeri són, a més d'un qüestionament de l'autonomia universitària, una restricció que allunya el volum de plantilla de la Universitat de les seves necessitats. A la UAB, les previsions de jubilacions dels propers anys són encara massa baixes, per tant, les possibilitats de provisions de plantilla permanent ens col·loquen en un desavantatge clar davant d'altres universitats del nostre entorn i, el que és més greu, ens impedeix iniciar polítiques de rejoeniment de la plantilla d'una manera ordenada i coherent amb les necessitats.
- La manca d'una planificació d'assignació de recursos basada en indicadors objectius sobre les necessitats dels departaments ha dibuixat un panorama massa heterogeni a la

Universitat. Legítimament, els departaments es resisteixen a amortitzar jubilacions o s'aspira, fins i tot, a que dotacions provisionals aparegudes per necessitats temporals, esdevinguin estructurals, independentment de que aquests recursos siguin o no necessaris o si hi ha departaments on la necessitat és molt superior. Trencar amb aquesta dinàmica precisa de models nous de configuració de plantilles vinculats a criteris de programació docent i de rendiment científic.

- L'actual configuració de les plantilles oficials dels departaments ignora l'escenari sorgit arrel de l'aparició d'un nou mapa de titulacions. El nou model de dedicació docent, o almenys la nova comptabilització de la docència hauria d'esdevenir el instrument per dimensionar correctament els departaments, establint clarament quin percentatge del professorat ha de ser permanent, quina proporció del professorat pot ser destinada a docència de màsters oficials i quina ha de ser la política de recursos per dotar a aquells departaments amb una activitat investigadora molt intensa.
- Els departaments tenen poca autonomia en la configuració de les seves plantilles, la qual cosa dificulta que puguin desenvolupar les seves polítiques científiques, assumir riscos o obrir línies de recerca innovadores.

L'objectiu que ens fixem és dissenyar un Model de Plantilla dels Departaments de la UAB que permeti dimensionar, reequilibrar i disposar de criteris objectius per prendre decisions de cara a amortitzacions/dotacions de recursos de professorat als diferents departaments de la universitat.

El model que volem construir ha de tenir les característiques següents:

- Potenciació de la recerca i de l'activitat de generació de coneixement.
- Presa de decisions ubicada en els departaments i, per tant, autonomia en la gestió dels recursos de professorat.
- Adequació de la mida dels departaments a les necessitats de docència, recerca, transferència i gestió.
- Seguretat que la consolidació de recursos permanents obeeix a necessitats estructurals.
- Capacitat d'absorció de determinades necessitats temporals.

2.- Classificació de les figures contractuals d'un departament.

A efectes del que establim en aquest document, la plantilla de professorat d'un departament la classificarem en dos grups, A i B.

Forma part de la plantilla A d'un departament, el personal funcionari, el personal laboral amb contracte permanent, estigui o no en règim de dedicació exclusiva, el professorat laboral estranger, el col·laborador permanent, el professorat que ocupa interinament places de titular o agregat i el professorat lector.

En aquest sentit i per fixar idees, forma part de la plantilla A d'un departament les places ocupades de professorat permanent, entenent que segons el model de carrera acadèmica de la universitat, el professorat lector, en el cas que superi els requisits que se li demani, tindrà opció d'optar a una plaça de professorat titular o agregat.

Forma part de la plantilla B d'un departament la resta de professorat de la universitat, és a dir, el professorat associat, visitant, així com les figures de postdoc, personal investigador i Investigadors Ramon y Cajal a càrrec dels recursos de capítol I de la universitat.

La política de Professorat de la Universitat haurà de garantir que les necessitats de professorat dels departaments siguin cobertes amb la màxima qualitat i autonomia possibles, sempre i quan es respectin les restriccions pressupostàries.

3.- Potencial docent d'un departament

La dedicació docent de cada professor, segons la seva situació contractual i els seus indicadors de recerca i transferència, està definit en el Model de Dedicació Acadèmica del Professorat aprovat pel Consell de Govern el dia 26 de gener de 2014.

A efectes del que establim en aquest document, definim com a professor equivalent a temps complet el conjunt de 24 crèdits d'activitat docent.

El potencial docent d'un professor serà doncs l'equivalència a temps complet del volum de crèdits que ha d'impartir cada curs una vegada s'ha tingut en compte la seva situació contractual i se li han fet els reconeixements corresponents per activitats de recerca o transferència.

Conegut el potencial del professorat, el potencial docent d'un departament és la suma dels potencials docents dels seus professors, una vegada s'ha exclòs el professorat en situació de serveis especials, excedència voluntària o en Comissió de Serveis.

4.- Assignació de professorat a cada departament.

Com s'ha dit anteriorment, el volum de professorat que ha de tenir cada departament ha d'estar dimensionat de manera que es pugui garantir que es pot fer front a les activitats de docència, ja sigui de grau, màster o doctorat, recerca i gestió.

Els encàrrecs rebuts per cada departament poden ser quantificats en termes de professorat equivalent a temps complet. Si aquests encàrrecs, per la seva magnitud, no poden ser coberts per professorat de la plantilla A, els departaments rebran recursos per contractar professorat del grup B. Aquests recursos es dimensionaran en termes del que anomenarem unitats de contractació. Segons les necessitats, els departaments rebran un nombre d'aquestes unitats que podran transformar en professorat de les categories que millor s'adeqüin a la política de professorat de cadascun d'ells.

Abans de procedir a la contractació, la Comissió de Personal Acadèmic revisarà i aprovarà la transformació de les figures contractuals del grup B en unitats de contractació. Aquesta transformació es farà assignant un preu a cada contracte sota les restriccions pressupostàries, vinculant el preu al cost de la plaça i potenciant, si s'escau, les figures contractuals vinculades a la recerca.

Per al curs 2014/15, es proposa que la conversió sigui la següent.

TIPUS	CODI	DEDIC.	UC
VISITANTS LABORALS	1260	VL1P03	4,2
		VL2P04	13,7
		VL2P05	17,2
		VL2P06	21,0
		VL2C08	48,7
		VL3P06	13,8
		VL3C08	40,0
		VL4P03	5,7
		VL4C08	35,6
PROFESSORAT ASSOCIAT LABORAL	1460	A23	5,7
		A26	11,4
		A31	2,3
		A32	4,6
		A33	6,9
		A34	9,2
		A35	11,5
		A36	13,8
		A43	10,5
		A46	21,0
ASSOCIAT MÈDIC	1470	P03	3,7
POSTDOC	1700	C08	21,0
PIF	1925		
	1927	C08	17,0
	1949		

Cada curs acadèmic els centres faran una previsió del desplegament de la docència de les seves titulacions de grau i es quantificarà el volum de recursos que se li demana a cada departament. Aquesta programació serà pública, haurà d'obeir als criteris d'eficiència determinats per la Universitat i, si s'escau, se sotmetrà a l'aprovació de la Comissió d'Afers Acadèmics.

Una vegada s'ha fet això, el nombre d'unitats de contractació que hauria de rebre cada departament s'obté sumant els recursos següents:

- **Docència de Grau.**

El nombre d'unitats de contractació assignades per aquest concepte serà el nombre de crèdits de docència de primer cicle assignats al departament que no quedin coberts per professorat del grup A.

- **Docència de màster.**

Per a cada màster universitari, s'assignarà 3 Unitats de Contractació per cada estudiant equivalent a temps complet matriculat el curs anterior. Aquestes unitats es repartiran proporcionalment entre els departaments que imparteixin docència en el màster segons el que figuri en el Full de Recursos que hagi aprovat el Consell de Govern en el moment d'autoritzar la impartició del títol.

- **Gestió.**

El Model de càrrecs de la UAB, estableix que la reducció docent de determinats càrrecs porta associada l'adjudicació d'uns recursos per substitució. Aquests recursos, en tant que són recursos temporals i per tant, pertanyen a figures contractuals del grup B, són convertibles en unitats de contractació.

Dintre d'aquesta assignació hi figuraran també les dotacions per substitucions en concepte de períodes sabàtics per càrrec.

5.- Adequació de la mida de les plantilles a les necessitats dels departaments.

Quantificat el volum d'unitats de contractació que hauria de tenir un departament i entenent que aquest, ja sigui per excés o per defecte, no s'ajustarà exactament a la plantilla contractada en cada moment, el nombre d'unitats de contractació que rebrà cada departament obeirà a un procés de reequilibri que s'iniciarà el curs 2014/2015. Per dur-lo a terme, es quantificarà el volum d'unitats de contractació que té contractades cada departament i es compararà amb el volum d'unitats de contractació que hauria de tenir segons el que s'ha descrit al punt 3 d'aquest document.

Els departaments amb excés d'unitats de contractació veuran reduït aquest volum en un 20% de la diferència, recursos que serviran per compensar el dèficit dels altres departaments en la mateixa proporció. Així doncs, el nombre d'unitats de contractació que rebrà un departament vindrà donat per

$$UC \text{ curs } (N+1) = UC \text{ del curs } N + 0,2 \times (UC \text{ assignades curs } (N+1) - UC \text{ del curs } N)$$

6.- Assignació de plantilla del grup A.

La Universitat haurà de procurar que les dotacions de places de professorat permanent o susceptibles de sortir a un concurs de professorat permanent, són suficients i estan equilibrades.

Per aconseguir-ho a cada departament se li assignarà un indicador de referència que informará sobre el volum teòric d'efectius de tipus A que hauria de tenir i que servirà per poder comparar la situació de cada departament de cara a rebre possibles dotacions d'aquest professorat.

Atès que la plantilla del grup A pot assimilar-se a plantilla permanent i, per tant, no amortitzable a curt termini, l'assignació de l'indicador de referència estarà basat en necessitats permanents i haurà de ser independent del potencial docent instantani que tingui el professorat en un moment donat.

En base a això, establim que el nombre d'efectius d'un departament, en base a professorat homologat, haurà de ser superior al 75% del professorat necessari per impartir la docència de grau, suposant que aquesta docència s'ha programat amb les ràtios mínimes establertes per la Política de Programació de la Universitat.

El càlcul d'aquest indicador es farà doncs de la manera següent:

Suposem que la programació d'un grau G s'ha fet amb una ràtio alumne professor **R** i suposem que la Política de Programació de la Universitat estableix que aquest grau ha de programar amb una ràtio compresa entre **R_{min}** i **R_{max}**. Si la programació del grau requereix **P** professors equivalents a temps complet al departament X, l'aportació que faria el grau G al càlcul de l'indicador de referència del departament X seria de $0,75 \times P \times R/R_{min}$.

En tant que la incorporació de professorat d'aquest grup, en aquests moments només és possible a través de la figura del professorat lector, en el moment de fer una assignació de places lector als diferents departaments, es compararà l'indicador de referència amb la projecció a cinc anys del volum de la plantilla del grup A de cada departament una vegada s'han descomptat les jubilacions. Determinades les diferències entre l'indicador de referència i la projecció de la plantilla, es farà una prelación entre els diferents departaments per assignar les possibles dotacions de professorat lector.