

La carrera profesional de un profesor universitario

Cátedra UNESCO

23 de enero. Mesa redonda y coloquio

Renovación y formación del profesorado

Buenos días.

En primer lugar quiero disculpar a mi compañero Francisco García Suárez, nuestro Secretario General, que no puede participar en esta mesa redonda porque ha tenido que viajar a León para cumplir con una citación urgente del juzgado de lo social que recibimos el pasado jueves.

En segundo lugar agradecer, en nombre de la Federación de Enseñanza de CCOO, a la Cátedra UNESCO y al profesor Michavila la invitación que nos hizo para participar en esta mesa redonda.

En mi intervención repasaré la pérdida de empleo que se ha producido, según datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, entre el profesorado de las universidades debido a los recortes y a la tasa de reposición impuesta por el Gobierno y el envejecimiento de las plantillas docentes, tanto en el caso del PDI funcionario como en el del PDI contratado.

Mencionaré algunas de las propuestas que hemos hecho llegar al Gobierno para recuperar el empleo perdido y establecer mecanismos que permitan el rejuvenecimiento de las plantillas.

Igualmente, plantearé la necesidad de aprobar un Estatuto del Personal Docente e Investigador acordado que dé respuesta a los problemas reales del profesorado, entre los que se encuentra el derecho a la formación y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades para desarrollar adecuadamente su labor docente e investigadora y para progresar en su carrera profesional.

RENOVACIÓN

Desde siempre, como para cualquier otro colectivo universitario, en CCOO hemos considerado que la renovación del profesorado es un tema muy importante para el sistema universitario. Esta renovación es imprescindible para incorporar a las universidades nuevos profesores y profesoras, con nuevas ideas y nuevas energías, que puedan contribuir a que la universidad cumpla mejor con sus objetivos.

Sin embargo, nos encontramos en los últimos años con el proceso contrario. Las limitaciones en la tasa de reposición de efectivos (que limita la sustitución de los profesores que se jubilan) y los recortes presupuestarios (que han limitado las nuevas contrataciones) han impedido la renovación de profesorado, han provocado pérdida de empleo y han generado un envejecimiento notable de las plantillas del personal docente e investigador (PDI).

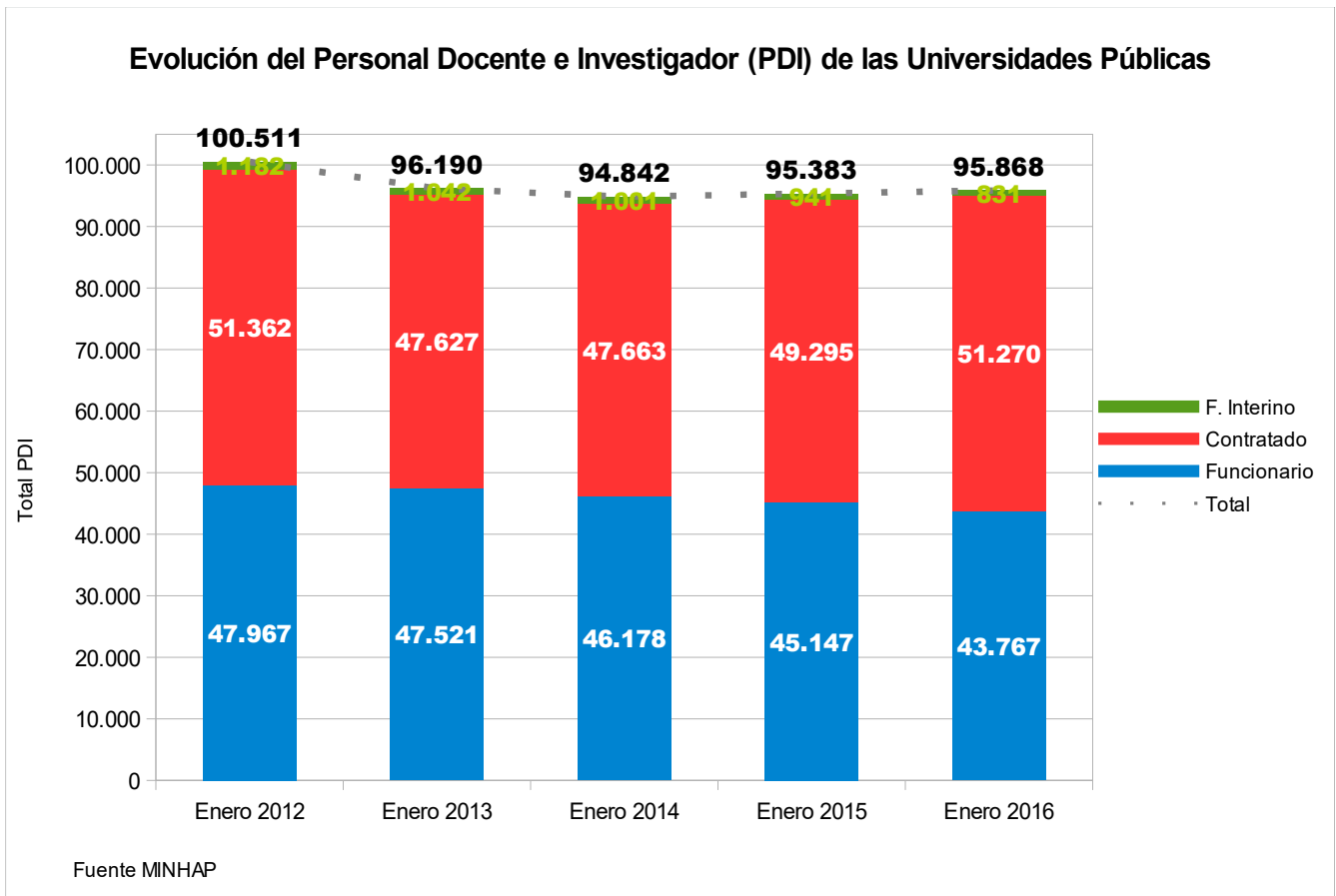
La tremenda pérdida de empleo en la universidad pública (bajas no repuestas, contratos temporales no renovados, ...) nos ha llevado a tener unas plantillas envejecidas, con importantes cargas de trabajo y casi ninguna expectativa de renovación. Por ejemplo, hay numerosas universidades que no cuentan con ningún profesor ayudante (fase inicial en la formación del profesor universitario) y en muchos casos la tasa de reposición se está utilizando para promocionar a profesores que ya están en plantilla y estabilizar a una parte del PDI que está en situación precaria. Es decir, no se incorpora nuevo profesorado sino que se estabilizan profesores con sólidos currículum a los que ya no se puede considerar “jóvenes investigadores”.

Los datos que publican tanto el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, elaborado por el Registro Central de personal, como el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes en su página web demuestran claramente el envejecimiento de las plantillas de PDI y la pérdida de empleo que he mencionado.

Entre el 1 de enero de 2012 y la misma fecha de 2016, según los datos del boletín que acabo de mencionar, los recortes en las universidades públicas se han llevado por delante

4.200 puestos de trabajo de PDI funcionario.

A comienzos de 2012, el número total de empleados públicos de las universidades era de 154.881, 100.511 pertenecientes al colectivo del PDI y 54.370 miembros del personal de administración y servicios (PAS). La reducción de 7.111 efectivos en estos últimos cuatro años nos dejó con 147.770 empleados públicos al inicio del año pasado, 95.868 profesores y 51.902 miembros del PAS, una pérdida de empleo de un 4,6% y un 4,5% respectivamente.



En el caso del PDI funcionario se perdieron 4.200 empleos, lo que supone una reducción de plantilla del 8,76%, la pérdida de profesorado funcionario interino es del 29,7%, mientras que entre el PDI contratado la reducción es del 0,2%.

Si nos fijamos en la evolución del profesorado contratado vemos que desde enero de 2014 la plantilla creció un 7,6%, 3.607 nuevos contratos; recuperando casi la totalidad del empleo perdido entre enero de 2012 y el mismo mes de 2014. Se produce, por tanto, una

sustitución de empleo fijo, de calidad, por empleo precario ya que se sustituye profesorado funcionario por otro con contratos laborales (profesorado asociado, sustituto e interino) que en la mayoría de los casos son temporales y a tiempo parcial. Este fenómeno se está produciendo, como ya hemos señalado, debido a las limitaciones impuestas por el gobierno en la tasa de reposición durante los últimos años.

Si analizamos los datos por universidad observamos grandes diferencias entre unas universidades y otras (anexo I).

Hay 32 universidades que pierden plantilla total de PDI en porcentajes muy variados, van desde el 0,5% de la Universidad Politécnica de Cartagena hasta el 29,2% de la Universidad de Alcalá de Henares. El resto de universidades, 17, incrementan su plantilla total de profesorado con porcentajes también muy diferentes, desde el 0,8% de la Universidad del País Vasco hasta el 23% de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

Entre las universidades que pierden plantilla de PDI nos encontramos algunas instituciones que pierden tanto profesorado funcionario como profesorado contratado, como por ejemplo la Universidad de Alcalá de Henares que pierde un 5,7% de PDI funcionario y un 47,5% de PDI contratado o la Politécnica de Cataluña que pierde el 10,1% de PDI funcionario y el 33,8% del PDI contratado. Otras universidades pierden profesorado funcionario y crecen en profesorado contratado como la Universidad Autónoma de Barcelona y la de Málaga que pierden el 10,9% y el 9,2% de su PDI funcionario y crecen un 1,2% y un 7,1% en PDI contratado.

Dentro de las universidades que incrementan su plantilla de PDI, dieciséis de ellas repiten el mismo patrón: pierden profesorado funcionario y crecen en profesorado contratado. Por ejemplo las universidades de Valladolid y Zaragoza pierden un 10,2% y un 8,8% de PDI funcionario respectivamente y crecen un 32,6% y un 34,9% en PDI contratado. Únicamente, en la Universidad Pablo de Olavide, la más joven, se produce el efecto contrario, crece un 12,7% del PDI funcionario y decrece un 18,3% su profesorado contratado.

Con los últimos datos del MECD sobre plantillas, que ofrecen datos diferentes a los del

Ministerio de Hacienda, podemos comprobar el envejecimiento que se está produciendo tanto entre el profesorado funcionario como entre el profesorado contratado.

En el PDI funcionario hemos pasado de un 0,9% de personal menor de 35 años en el curso 2011-12, al 0,2% en el curso 2014-15 y entre el profesorado contratado hemos pasado del 18% de menores de 35 años en el curso 2011-12 al 12,1% en el curso 2014-15.

Universidades Públicas	Curso 2014/2015					Curso 2011/2012				
	PDI Total	Edad Media	% Plantilla joven*	% En proceso de jubilación	% De 67 o más años	PDI Total	Edad Media	% Plantilla joven*	% En proceso de jubilación	% De 67 o más años
- Funcionarios	45.839	53,4	0,2	18,8	4,6	49.037	51,6	0,9	15,6	3,5
- Contratados	47.988	45	12,1	6,2	0,3	49.369	43,7	18	6	0,5
- Eméritos	626	69		25,4	74,6	689	68,9		28,7	71,3
Contratados. C.Adscritos	5.005	45,7	13,7	6,8	1,4	4.812	45,5	14,6	7,6	1,7
Total P. Propio	94.453	49,1	6,3	12,4	2,9	99.095	47,7	9,7	10,8	2,5

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En CCOO entendemos que esta situación no puede continuar así, es necesario buscar soluciones que permitan recuperar el empleo perdido y rejuvenecer las plantillas, abriendo paso a nuevas generaciones de profesores y profesoras. A continuación presentaré algunas de las soluciones que hemos propuesto al Gobierno:

- Promulgar una norma con rango de ley, que autorice la aprobación de ofertas de empleo público excepcionales, para consolidar de manera estable todas aquellas plazas presupuestadas pero no cubiertas o cubiertas con contratos que no garanticen la estabilidad y continuidad en el empleo.
- Eliminar el concepto de “tasa de reposición”. La limitación en las tasas de reposición están dañando a toda la administración pública, pero son especialmente dañinas en la universidad. Es necesario eliminar estas tasas de reposición para que las universidades atiendan adecuadamente sus necesidades y los profesores “en formación” (o ya formados) puedan desarrollar sus carreras académicas con contratos estables.
- Establecer mecanismos que permitan la jubilación anticipada (parcial o total) del PDI universitario, lo que permitiría la incorporación de nuevos profesores.

- Desarrollar tanto planes específicos de incorporación de jóvenes doctores a las universidades como planes específicos para eliminar la precariedad. Para el desarrollo de estos planes es necesaria una financiación adecuada de las universidades.
- Definir de manera clara cuál es la carrera académica del PDI y como se desarrolla. Carrera y desarrollo que deben quedar recogidos explícitamente en el Estatuto del PDI y que deberían contar con una financiación específica.

FORMACIÓN

Para CCOO, la formación del profesorado, en el nuevo “ecosistema educativo” desplegado por el Espacio Europeo de Educación Superior, adquiere un valor muy significativo, que modifica el rol tradicional del profesor.

La formación:

- Es un proceso clave sobre el que descansa la calidad de todo el sistema universitario español, en la medida en que está orientado a promover la formación de trabajadores altamente cualificados y el desarrollo social.
- Tiene que permitir la actualización de los conocimientos disciplinares, y también el conocimiento de nuevas técnicas, herramientas y procedimientos (incluido el aprendizaje de otras lenguas). En particular, es fundamental la formación del profesorado en lo referente a la evolución de las tecnologías de información y comunicación (campus virtual, aplicaciones móviles, ...)
- La formación, concebida como actualización y mejora, debe ser llevada a cabo de forma sistémica y debe ser motivadora para el profesorado.
- Debe estar incluida dentro de las cargas de trabajo, de la dedicación reconocida y de la jornada laboral.
- Deber ser una formación planificada, consensuada y negociada con los representantes del profesorado en los órganos de negociación (juntas de personal, comités de empresa, mesas de negociación, etc.).
- Debe ser factible (en términos de tiempo requerido y del emplazamiento – analógico o digital- en el que se desarrolla) y asequible (gratuita). Hay Universidades que ofrecen formación y la cobran.
- Debe ser adaptada a las necesidades y demandas de todo tipo de profesorado (noveles, seniors, a tiempo completo, a tiempo parcial, etc.) Entendemos que la

formación en técnicas docentes del profesorado novel es un proceso clave (al que las universidades no suelen hacer demasiado caso, dejando a los nuevos profesores “a su suerte”)

- La formación debe ser suficiente para facilitar:
 - La mejora continua de la calidad de la actividad docente e investigadora del profesorado, asumiendo los cambios y la innovación en las metodologías docentes implicadas.
 - Que el profesor tenga un papel activo dentro del nuevo modelo de Bolonia, tan aparentemente “orientado hacia el estudiante”, pues es el profesor quien deja de ser un mero transmisor de conocimientos, para ser quien diseña globalmente el proceso, planifica las estrategias de aprendizaje, prepara los materiales didácticos, motiva al estudiante, y le orienta, tutoriza y asesora. Además el profesor es, junto al alumnado, el verdadero artífice de la mejora del rendimiento académico.
 - El desarrollo de la carrera profesional, incluyendo la promoción.
 - La movilidad (superando obstáculos normativos y administrativos).
 - La compatibilización equilibrada entre las tareas docentes, investigadoras y de gestión y la mejora en cada una de estas dimensiones.
 - La consecución de las mejoras retributivas (quinquenios y complementos retributivos autonómicos) y promoción (acreditaciones a diferentes figuras contractuales laborales y cuerpos docentes).

Las universidades deben tener claro que la formación del profesorado universitario es algo fundamental para el desarrollo de sus funciones, y le deben dar la importancia que tiene. No basta con hacer un curso del campus virtual de vez en cuando o un curso de inglés (a veces, de pago). Es necesario que las universidades cuenten con planes

integrales de formación de PDI, y que esta formación sea suficiente, de calidad, y adaptada al trabajo del profesor universitario.

El Estatuto Básico del Empleado Público recoge en su artículo 14, entre los derechos individuales de los empleados públicos, el derecho a la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral. El Estatuto del PDI deberá desarrollar este derecho del profesorado y las universidades tendrán que garantizar su plena efectividad.

Muchas gracias por su atención.

Anexo I

	Enero 2012				Enero 2016				Diferencia 2016-2012 (Enero-Enero)				% Diferencia 2016-2012 (Enero-Enero)			
	PDI				PDI				PDI				PDI			
	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado
Alcalá de Henares	1.815	732	61	1.022	1.285	690	58	537	-530	-42	-3	-485	-29,2%	-5,7%	-4,9%	-47,5%
Alicante	2.473	947	1	1.525	2.358	891	0	1.467	-115	-56	-1	-58	-4,7%	-5,9%	-100,0%	-3,8%
Almería	801	521	1	279	697	504	1	192	-104	-17	0	-87	-13,0%	-3,3%	0,0%	-31,2%
Autónoma de Barcelona	3.619	1.282	19	2.318	3.504	1.142	17	2.345	-115	-140	-2	27	-3,2%	-10,9%	-10,5%	1,2%
Autónoma de Madrid	2.468	1.274	44	1.150	1.842	1.189	17	636	-626	-85	-27	-514	-25,4%	-6,7%	-61,4%	-44,7%
Barcelona	4.997	2.107	32	2.858	5.127	1.807	44	3.276	130	-300	12	418	2,6%	-14,2%	37,5%	14,6%
Burgos	739	334	2	403	809	308	2	499	70	-26	0	96	9,5%	-7,8%	0,0%	23,8%
Cádiz	1.453	815	0	638	1.485	766	0	719	32	-49	0	81	2,2%	-6,0%	0,0%	12,7%
Cantabria	1.337	569	12	756	1.260	514	11	735	-77	-55	-1	-21	-5,8%	-9,7%	-8,3%	-2,8%
Carlos III	2.179	521	69	1.589	1.920	528	48	1.344	-259	7	-21	-245	-11,9%	1,3%	-30,4%	-15,4%
Castilla-La Mancha	2.224	991	2	1.231	2.148	922	2	1.224	-76	-69	0	-7	-3,4%	-7,0%	0,0%	-0,6%
Complutense de Madrid	6.389	3.019	179	3.191	5.884	2.613	130	3.141	-505	-406	-49	-50	-7,9%	-13,4%	-27,4%	-1,6%
Córdoba	1.164	737	0	427	1.219	632	0	587	55	-105	0	160	4,7%	-14,2%	0,0%	37,5%
Coruña, La	1.414	740	5	669	1.421	738	5	678	7	-2	0	9	0,5%	-0,3%	0,0%	1,3%
Extremadura	1.941	937	23	981	1.991	839	10	1.142	50	-98	-13	161	2,6%	-10,5%	-56,5%	16,4%
Girona	1.263	418	3	842	1.189	384	5	800	-74	-34	2	-42	-5,9%	-8,1%	66,7%	-5,0%
Granada	4.030	2.168	7	1.855	3.563	2.048	6	1.509	-467	-120	-1	-346	-11,6%	-5,5%	-14,3%	-18,7%
Huelva	857	418	1	438	785	410	1	374	-72	-8	0	-64	-8,4%	-1,9%	0,0%	-14,6%
Islas Baleares	1.230	491	5	734	1.295	450	5	840	65	-41	0	106	5,3%	-8,4%	0,0%	14,4%
Int. Andalucía																
Int. Menendez Pelayo																
Jaén	1.031	574	1	456	899	545	1	353	-132	-29	0	-103	-12,8%	-5,1%	0,0%	-22,6%
Jaume I de Castellón	1.218	460	3	755	1.496	456	3	1.037	278	-4	0	282	22,8%	-0,9%	0,0%	37,4%
La Laguna	1.830	1.145	8	677	1.570	1.004	3	563	-260	-141	-5	-114	-14,2%	-12,3%	-62,5%	-16,8%
La Rioja	448	232	40	176	412	201	36	175	-36	-31	-4	-1	-8,0%	-13,4%	-10,0%	-0,6%
León	839	588	4	247	720	521	4	195	-119	-67	0	-52	-14,2%	-11,4%	0,0%	-21,1%
Lleida	947	365	1	581	1.112	325	1	786	165	-40	0	205	17,4%	-11,0%	0,0%	35,3%
Málaga	2.363	1.289	0	1.074	2.320	1.170	0	1.150	-43	-119	0	76	-1,8%	-9,2%	0,0%	7,1%
Miguel Hernández de Elche	1.049	358	2	689	1.063	337	1	725	14	-21	-1	36	1,3%	-5,9%	-50,0%	5,2%
Murcia	2.409	1.209	33	1.167	2.742	1.087	16	1.639	333	-122	-17	472	13,8%	-10,1%	-51,5%	40,4%
Oviedo	1.984	1.307	43	634	1.908	1.229	33	646	-76	-78	-10	12	-3,8%	-6,0%	-23,3%	1,9%
Pablo de Olavide	974	213	0	761	862	240	0	622	-112	27	0	-139	-11,5%	12,7%	0,0%	-18,3%
País Vasco	4.399	2.208	22	2.169	4.433	1.965	22	2.446	34	-243	0	277	0,8%	-11,0%	0,0%	12,8%
Palmas (Las)	1.182	848	6	328	1.454	770	0	684	272	-78	-6	356	23,0%	-9,2%	-100,0%	108,5%
Politécnica de Cartagena	620	290	3	327	617	281	1	335	-3	-9	-2	8	-0,5%	-3,1%	-66,7%	2,4%
Politécnica de Cataluña	3.537	1.243	23	2.271	2.644	1.118	23	1.503	-893	-125	0	-768	-25,2%	-10,1%	0,0%	-33,8%

	Enero 2012				Enero 2016				Diferencia 2016-2012 (Enero-Enero)				% Diferencia 2016-2012 (Enero-Enero)			
	PDI				PDI				PDI				PDI			
	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado	Total	Funcionario	F. Interino	Contratado
Politécnica de Madrid	3.331	2.021	223	1.087	2.957	1.750	156	1.051	-374	-271	-67	-36	-11,2%	-13,4%	-30,0%	-3,3%
Politécnica de Valencia	2.747	1.595	1	1.151	2.575	1.510	0	1.065	-172	-85	-1	-86	-6,3%	-5,3%	-100,0%	-7,5%
Pompeu Fabra	899	244	0	655	1.036	236	0	800	137	-8	0	145	15,2%	-3,3%	0,0%	22,1%
Pública de Navarra	1.089	382	1	706	870	335	1	534	-219	-47	0	-172	-20,1%	-12,3%	0,0%	-24,4%
Rey Juan Carlos	1.514	442	237	835	1.255	441	116	698	-259	-1	-121	-137	-17,1%	-0,2%	-51,1%	-16,4%
Rovira i Virgili	1.845	450	44	1.351	1.968	415	45	1.508	123	-35	1	157	6,7%	-7,8%	2,3%	11,6%
Salamanca	2.488	1.202	2	1.284	2.272	1.063	2	1.207	-216	-139	0	-77	-8,7%	-11,6%	0,0%	-6,0%
Santiago	2.282	1.463	2	817	2.048	1.297	1	750	-234	-166	-1	-67	-10,3%	-11,3%	-50,0%	-8,2%
Sevilla	4.496	2.223	2	2.271	4.189	2.067	2	2.120	-307	-156	0	-151	-6,8%	-7,0%	0,0%	-6,6%
U.N.E.D.	1.471	756	0	715	1.400	670	0	730	-71	-86	0	15	-4,8%	-11,4%	0,0%	2,1%
Valencia (Est. General)	4.294	2.073	3	2.218	4.105	1.902	0	2.203	-189	-171	-3	-15	-4,4%	-8,2%	-100,0%	-0,7%
Valladolid	1.821	1.294	0	527	1.861	1.162	0	699	40	-132	0	172	2,2%	-10,2%	0,0%	32,6%
Vigo	1.567	846	11	710	1.364	812	2	550	-203	-34	-9	-160	-13,0%	-4,0%	-81,8%	-22,5%
Zaragoza	3.444	1.626	1	1.817	3.934	1.483	0	2.451	490	-143	-1	634	14,2%	-8,8%	-100,0%	34,9%
Total PDI	100.511	47.967	1.182	51.362	95.868	43.767	831	51.270	-4.643	-4.200	-351	-92	-4,6%	-8,8%	-29,7%	-0,2%

Fuente: MINHAP