CRITERIOS PARA LA PROMOCIÓN – Propuesta de LAB

(10-06-2025)

Presentación

Se ha iniciado un proceso para la modificación de la normativa para la promoción de AG/TU a profesorado pleno/catedrático de 2010 (Resolución de 12 de febrero de 2010, del Vicerrector de Profesorado de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se publica el Reglamento de Gestión del Profesorado). En el Título VII de dicha normativa se especifica cómo gestionar la solicitud de estas plazas.

En esa normativa se hace referencia al profesorado pleno y catedrático, pero no al profesorado de investigación (PI). Para este último existe, expresamente, la Resolución del 20 de octubre de 2008, del Vicerrector de Profesorado de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, por la que se publica la normativa sobre el procedimiento de selección y contratación de personal investigador permanente.

En los artículos 15 y 16 del Decreto 40/2008, de 4 de marzo, sobre régimen del personal docente e investigador de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, se recogen lo siguiente:

> 4.– El personal investigador doctor tendrá los mismos derechos que el profesorado agregado.
>
> 4.– El profesorado de investigación tendrá los mismos derechos que el profesorado pleno.

Sin embargo, nunca se han tramitado solicitudes del personal investigador doctor permanente (IDP) para poder realizar la promoción a PI. En los últimos años, el colectivo de IDPs acreditados para PI (unos 16, que actualmente pueden superar los 20) ha realizado solicitudes para poder promocionar. Esta petición también la han puesto sobre la mesa algunos sindicatos, incluido LAB, en diferentes momentos. Debido a esta presión, en 2023 y 2024 se dio la posibilidad de solicitar plazas de PI a los departamentos. Sin embargo, aunque hubo algunas peticiones, se ha denegado la creación de las plazas solicitadas. El argumento/excusa utilizado (también dentro de la CPU) ha sido que no está definido el procedimiento para gestionar la creación de dichas plazas. Así las cosas, se han desestimado las solicitudes de PIs realizadas en 2024 y el Vicerrector de PDI se ha comprometido a incluir en la convocatoria de promoción de 2025 la creación de las plazas PI y, para que ello sea posible en 2025, se deben definir los criterios.

El artículo 46 de la LOSU dice:

> *Artículo 46. El Consejo de Gobierno.*
> *2. Corresponden al Consejo de Gobierno las siguientes funciones:*
> *i) Definir y aprobar planes de captación, estabilización y promoción del personal docente e investigador.*

Asimismo, deja en manos de la universidad la definición de los programas y el procedimiento para la promoción:

> *Artículo 71. Concursos para el acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios.*

> *2. Las universidades establecerán programas de promoción interna, que estén dotados en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso desde la categoría de Profesora y Profesor Titular de Universidad y de Profesora y Profesor Permanente Laboral a otra de superior categoría. (…). La universidad regulará, en su normativa interna, el procedimiento a seguir en los programas de promoción interna. En todo caso, el procedimiento de acceso será el de concurso de méritos.*

Es decir, la LOSU establece que corresponde a la universidad definir los procedimientos para la promoción, si bien la citada normativa de la UPV/EHU de 2010, en su artículo 32, recoge lo siguiente:

> *3.– En el supuesto de que en un Departamento hubiese más de una solicitud de Cátedra o plaza de la categoría de Profesorado Pleno de nueva dotación, deberá adoptar en sesión de su Consejo Acuerdo por la cual propone una única plaza, atendiendo a criterios objetivos para realizar dicha propuesta. El Acuerdo del Consejo de Departamento se notificará, de forma fehaciente, a todas las personas interesadas, con indicación de los recursos que caben contra el Acuerdo y el plazo para interponerlos.*

Es decir, según dicha normativa (que no puede entrar en contradicción con la LOSU) el Departamento debe establecer los "criterios objetivos". Este punto es tan genérico que, en algunos casos, se han establecimiento unos criterios poco "objetivos". Por ejemplo, establecer que las solicitudes para cátedras tengan prioridad sobre las solicitudes para profesorado pleno…

Es un hecho que ha habido conflictos en departamentos a la hora de priorizar una solicitud cuando ha habido más de una en un mismo curso. En estas situaciones se mezclan intereses personales y temas interdepartamentales que lleva a la utilización de diferentes criterios. Esto es, en gran medida, una irregularidad dentro de la universidad; dependiendo del departamento se utilizan diferentes criterios, los cuales, en muchos casos dependen, de correlaciones de fuerzas internas en el mismo.

A esta situación, hay que añadir que los criterios utilizados por la CPU para priorizar las solicitudes de los departamentos han suscitado opiniones contradictorias a lo largo de estos años (no existencia en el departamento profesorado catedrático/pleno, fórmula recogida en la normativa, número de sexenios, una única solicitud por departamento y por curso, ...). Por ello, la necesidad de revisar los criterios utilizados se ha puesto sobre la mesa en diferentes ámbitos y, el equipo rectoral, ha reconocido esa necesidad, aunque, por el momento, nadie se había atrevido a abordar este asunto.

Todo ello nos lleva al punto clave: quién debe decidir qué criterios utilizar para determinar las solicitudes de promoción. Las opciones son:

- <u>Nivel Departamental</u>: en cada curso lectivo, sólo se puede solicitar una plaza de promoción. Por lo que, hay que decidir qué solicitud priorizar. Este es el procedimiento actual. Este límite de una única plaza de promoción por departamento y curso es una restricción de la propia UPV/EHU, por lo que, si se modifica la normativa ese límite dejaría de existir.

- <u>Nivel universitario</u>: si el número de solicitudes enviadas por los Departamentos es superior al número de plazas que se pueden generar por ley (o por falta de presupuesto), ¿cómo se deberían priorizar las solicitudes? Hasta la fecha, se ha decidido en función de lo recogido en la normativa de 2010 y, posteriormente, en función del número de sexenios. Este es uno de los puntos a debatir y decidir en este momento.

Teniendo en cuenta las decisiones a tomar en estos dos niveles, nuestra propuesta es la siguiente:

Propuesta

En cuanto al primer nivel, la promoción es un derecho y el departamento no puede denegarlo. Así, si una persona se acredita por tener méritos suficientes, su promoción únicamente supondrá figurar en una categoría superior y seguirá trabajando en su departamento de la misma manera. Es decir, la creación de un puesto de promoción no es consecuencia de una necesidad del departamento. Si el departamento necesitara profesorado, debería solicitar la creación de nuevas plazas docentes (como profesorado ayudante doctor). Si el departamento necesitara potenciar la investigación, podría realizar contratos predoctorales o postdoctorales, así como la creación de plazas IDP, o la solicitud de otros tipos de plazas para investigadores externos (investigadores de reconocido prestigio, por ejemplo). Estas solicitudes responden a una necesidad (necesidad docente o necesidad de grupos de investigación). La promoción no responde a esas necesidades. De hecho, con la obtención de una plaza de profesorado pleno, cátedra o PI, la capacidad docente del departamento no varía (ni la capacidad investigadora, al menos si la persona para la que se solicita la promoción la consigue, algo que ocurre en casi todos los casos).

Por lo tanto, la solicitud de promoción, debería cursarse directamente al Vicerrectorado, sin necesidad de la opinión favorable del Departamento.

De esta manera, no tendrían sentido los criterios utilizados hasta la fecha como: que no haya en el departamento profesorado pleno, cátedra o PI, número de profesorado pleno, catedrático, PI con respecto al número de profesorado permanente, ... Tampoco tendrían sentido los criterios ligados a la capacidad docente como, por ejemplo, la holgura del departamento. Este tema debe ajustarse con la creación de plazas nuevas y con las jubilaciones, pero nunca asociarlo a la promoción.

Resumiendo, si una persona obtiene la acreditación para promocionar es porque tiene méritos suficientes y, por lo tanto, la solicitud debe tramitarse, independientemente de factores "externos" como los mencionados.

Esto supone que todos el PDI acreditado en un departamento podrá tramitar la solicitud de promoción directamente. Es más, proponemos que cuando un PDI acreditado para cátedra/pleno/IP lo solicite se modifique la plaza en la RPT y salga a concurso. Esto mismo venimos pidiendo para las plazas de profesorado ayudante doctor/adjunto, es decir, que se modifique en la RPT la plaza a TU o profesorado agregado y salga a concurso una vez que la persona que la ocupa obtiene la acreditación y lo solicita.
Si la creación de la plaza a promocionar no fuese posible y entraría en la lista de espera sin necesidad de intervención por parte del departamento.

En cuanto al segundo nivel, una vez llegadas las solicitudes al Vicerrectorado de PDI, hay que analizar las solicitudes y ordenarlas de acuerdo a unos nuevos criterios (a modificar en la normativa). Nuestras propuestas son:

1- Gestión conjunta de todas las solicitudes de profesorado pleno, cátedra y PI. Una lista única donde se incluirán todas las solicitudes. La lista se creará en función de unos criterios de priorización y cuando llegue el turno se creará el puesto solicitado y saldrá a concurso.

2- Si no se pueden crear todas las plazas de promoción solicitadas, la fecha de acreditación para el puesto solicitado será el criterio principal, teniendo en cuenta el año en el que se solicitó la acreditación, y no el año de la acreditación (en algunos casos se retrasa bastante la resolución). En el caso de que las convocatorias de acreditación tengan plazos concretos (en el caso de Unibasq), se tendrá en cuenta el

año de la convocatoria. Si la solicitud puede realizarse en cualquier momento (caso de la ANECA), se tendrá en cuenta el año en el que se realizó la solicitud.

3- Se tendrá en cuenta el área de conocimiento. Es sabido que el grado de dificultad para promocionar es diferente entre áreas de conocimiento. Esto podría provocar un desequilibrio de las plazas de promoción entre las diferentes áreas de conocimiento. Por ello, se propone repartir las plazas de promoción entre las cinco grandes áreas de conocimiento. El porcentaje asignado a cada una estará en función del número de PDI permanente en el área respecto del total de la UPV/EHU.

Área de conocimiento	PDI permanente	% PDI permanente de la EHU %	Plazas a crear en la EHU en un año	Plazas que corresponden al área.
Ingeniería y arquitectura				
Ciencias				
Ciencias de salud				
Ciencias Sociales y Jurídicas				
Arte y Humanidades				
Total EHU				

(somos conscientes que, dentro de cada área de conocimiento, también hay diferencias en el grado de dificultad para la obtención de la acreditación, pero sería demasiado complejo cuantificarlo)

4- Perspectiva de género: el número de mujeres en el personal pleno o catedrático es menor que el de hombres. Para buscar el equilibrio, la mitad de las plazas que saldrán cada año serán para mujeres y la mitad para hombres. Esta medida se integrará en la distribución de las plazas de promoción entre áreas de conocimiento, así la mitad de las plazas asignadas a cada área de conocimiento sean para mujeres y la otra mitad para hombres. Si el número es impar, habrá un puesto más para mujeres. Si en un área de conocimiento no se pudiera cumplir este criterio, se adjudicarán puestos de promoción al resto de integrantes de la lista.

5- En caso de empate la persona con mayor antigüedad en el puesto permanente (profesorado agregado, titular, IDI) tendría prioridad en la lista. En caso de tener la misma antigüedad (haber accedido al puesto permanente el mismo día), se decidirá por sorteo.

6- No se tendrá en cuenta el idioma. Se mantendría el perfil lingüístico del puesto, ya que las clases se seguirán impartiendo en el mismo/los mismos idiomas. En caso de querer añadir el perfil de euskera al puesto de promoción a crear, se le añadirá automáticamente (y con ello aumentar la capacidad nominal del departamento en euskera). En caso de querer añadir una lengua no oficial, debería realizar la solicitud y argumentarla para ser analizada en los ámbitos correspondientes.

7- Cada año se asignarían plazas de promoción a un conjunto de personas de la lista. Una vez adjudicadas, se respetarán. Si posteriormente se realiza una solicitud con una acreditación de mayor antigüedad, se añadirá a la lista de espera en el puesto correspondiente, pero no se incluirá en la lista en la que ya tienen asignada la plaza de promoción.

8- Si a una persona se le adjudica plaza de promoción, pero no quiere entrar en el grupo de plazas para la promoción de ese año, podrá renunciar a esa opción y mantenerse en la lista. En este caso, se mantendría en la lista de solicitudes que se mantienen pendientes de promoción, en el puesto que corresponda en función de los criterios mencionados.

9- Una vez adjudicada la plaza solicitada a la persona, si en el momento del concurso tiene otra acreditación y desea promocionarse para esa otra figura, se le admitirá en lo posible. Por tanto, lo que se tendrá en cuenta es el derecho a promocionarse, sin tener en cuenta a qué figuras concretas. En el momento de optar a la promoción, el trabajador o trabajadora decidirá a cuál, en caso de estar acreditado para más de una figura.

A modo de ejemplo (datos inventados):

Si en 2025 se aprueban 40 plazas de promoción, la distribución entre áreas de conocimiento y género sería la siguiente.

Área de conocimiento	PDI permanente	% PDI permanente de la EHU	Plazas a crear en la EHU en un año	Plazas que corresponden al área.	Mujeres / hombres
Ingeniería y arquitectura	700	28	40	11,2 (11)	6/5
Ciencias	500	20		8 (8)	4/4
Ciencias de salud	400	16		6,4 (6)	3/3
Ciencias Sociales y Jurídicas	700	28		11,2 (11)	6/5
Arte y Humanidades	200	8		3,2 (3) + 1 = 4	2/2
Total EHU	2500	100			

* Cuando haya decimales, se redondeará al número entero más próximo. Si alguna plaza queda sin adjudicar (en este ejemplo, por ejemplo, una plaza), se asignará al área de conocimiento con menor cociente [(cátedra-pleno-PI) / PDI permanente]. En este ejemplo, se asignaría al área de conocimiento de Artes y humanidades.

Supongamos que sólo 2 hombres están acreditados en ciencias de la salud y más de 3 mujeres. Entonces, 2 plazas serían para hombres y 4 para mujeres. En cualquier caso, actualmente, las personas acreditadas en todas las áreas de conocimiento son muy superiores a las recogidas en este ejemplo.

Por otra parte, en el caso de que no hubiera suficiente PDI acreditado en un área de conocimiento, las plazas sobrantes se distribuirían proporcionalmente entre las otras áreas de conocimiento.