

## PRINCIPIOS GENERALES DE ESTABILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PDI DE LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

(Aprobados en la sesión de Consejo de Gobierno de xxx de enero de 2015) (BORRADOR)

La política de contratación de Personal Docente e Investigador (PDI) de nuestra universidad, que perseguía el equilibrio entre las áreas de acuerdo con su carga docente, junto con un progresivo incremento de la calidad de la docencia y la investigación con el nuevo y vigoroso aporte de los muchos doctores que se habían formado en los años previos, tenía como fuente de financiación un ambicioso plan de jubilaciones anticipadas que había sido previamente aprobado. Para dar estabilidad a esa política e incorporar a ella nuevos y relevantes hechos, entre los que destacan la firma del primer Convenio del PDI de las universidades públicas canarias y el documento de criterios para la funcionarización, el Equipo de Gobierno se comprometió a diseñar un Plan Estratégico del PDI, que había de inspirar el proceso de renovación de la Universidad de La Laguna, que estaba entonces en tercer lugar con personal más envejecido de las Universidades Públicas Españolas.

Con la publicación del *Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público*, se vio interrumpido todo intento de renovación y rejuvenecimiento de la plantilla del PDI de la Universidad de La Laguna, puesto que el decreto, junto con otras cosas, prohibía en la práctica la funcionarización y la contratación de carácter estable. En abril se publica el *Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo*, que modifica parcialmente la LOM-LOU, y establece un escenario de cambios en las dedicaciones docentes del profesorado, junto con medidas adicionales de control de gasto público en las instituciones educativas. La aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado los sucesivos años 2013 y 2014 establece en el 10 % la tasa de reposición del personal, con definiciones de dicha tasa que han ido acortando el margen de maniobra de las universidades.

En este escenario, la Universidad de La Laguna ha venido desarrollando, con éxito, una política de profesorado orientada al mantenimiento de la plantilla de su personal docente e investigador. No ha sido fácil.

En la medida que las posibilidades presupuestarias lo han permitido, ha venido cubriendo las plazas que causaban baja para el mantenimiento de unas condiciones de calidad mínimamente dignas, si bien, en general, no con profesores a tiempo completo. Además ha venido estableciendo una serie de medidas que han permitido paliar muchas necesidades. Entre estas medidas cabe destacar los cambios de áreas, las encomiendas docentes, la reasignación de la docencia, etc.

Recientemente, con la aprobación de las Presupuestos Generales del Estado para 2015 (Ley 36/2014, de 26 de diciembre) se ha ampliado la tasa de reposición al 50 %. De nuevo, junto con ello, se establece un requisito más respecto de ella: un 15 % de dichas plazas se reservan para el personal investigador doctor que ha finalizado el Programa Ramón y Cajal y ha obtenido el certificado I3. Eso plantea un escenario de difícil encaje en una Universidad como la nuestra. Pero sobre todo, aumenta la incertidumbre sobre qué son elementos fijos y cuales

variables en la política estatal a este respecto. Esto hace muy difícil la planificación a medio y largo plazo.

Pese a ello, con todas las incertidumbres derivadas de la política estatal, sin saber hacia dónde camina la universidad española (tal parece que hay una agenda oculta, o por lo menos no escrita), consideramos necesario proponer los siguientes principios rectores de la política de contratación de la Universidad de La Laguna:

### **Principios Generales de mantenimiento, estabilización y promoción del PDI de la ULL.**

1. Dentro de las posibilidades económicas del Capítulo 1, la Universidad cubrirá las necesidades docentes de las áreas cuya ratio supera las 8 horas semanales (24 créditos anuales) mediante la contratación de Ayudantes Doctores, reservando la figura del Profesor Asociado para aquellas áreas que así lo demanden por la propia naturaleza de la docencia.
2. En el caso de existir necesidades docentes que no puedan ser cubiertas por motivos presupuestarios, mediante Profesores Ayudantes Doctores, se podrán cubrir por Profesores Asociados a tiempo parcial, de manera coyuntural. Estas plazas se reconvertirán a plazas de Ayudante Doctor en cuanto ello sea posible.
3. Se garantizará la promoción de las plazas de Profesores Ayudantes Doctores en último año de contrato hacia plazas de Profesor Contratado Doctor con carácter indefinido.
4. Se garantizará la promoción de las Plazas de Investigadores "Ramón y Cajal" (R y C) que hayan finalizado el contrato y estén acreditados como I3, hacia las plazas de Contratado Doctor con carácter indefinido.
5. Las plazas de Profesor Contratado Doctor convocadas según los artículos anteriores tienen preferencia absoluta dentro de la Oferta de Empleo Público de la ULL.
6. En el caso de que la tasa de reposición no permita la convocatoria de todas las plazas de Profesor Contratado Doctor, se habilitará en nuestra Universidad la figura de profesor Contratado Doctor Interino, de forma transitoria para hacer posible que todos los profesores Ayudantes Doctores e Investigadores R y C puedan permanecer en la Universidad hasta que se den las condiciones para que su plaza sea estable. Todo ello, sin perjuicio de otras medidas de promoción del profesorado que puedan establecerse.
7. La figura de Profesor Contratado Doctor Interino será objeto de regulación especial mediante la aprobación en Consejo de Gobierno del correspondiente reglamento.
8. Una vez completadas las plazas de promoción a Profesor Contratado Doctor, se añadirán a la Oferta de Empleo Público las plazas para promoción a Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad. El número de cada categoría y su distribución por áreas deficitarias y de rama de conocimiento, será negociado cada año con la Representación del PDI, y aprobado en Consejo de Gobierno.