

56

Octubre de 2006

BUTLLETÍ

UπC

Associació UπC

Grup de reflexió i incidència
universitària a la UPC

Associacio.UpiC@upc.edu
<http://www.upc.edu/upic>

Sumari

- A propòsit del nou model d'avaluació del PDI-F presentat per l'equip rectoral de la UPC
- La implantació de l'EEES a Espanya o l'ase de Buridan
- La modificació de la LOU, al Parlament: una proposta millorable, un pas tímid en la bona direcció
- Signat el primer conveni col·lectiu del personal docent i investigador laboral de Catalunya: un canvi de les regles del joc que afectarà tot el PDI

A PROPÒSIT DEL NOU MODEL D'AVALUACIÓ DEL PDI-F PRESENTAT PER L'EQUIP RECTORAL DE LA UPC

Introducció

El Consell de Direcció ha presentat un document titulat *L'avaluació del PDI-F a temps complet a la UPC*. S'estructura en una introducció sobre objectius i funcions de l'avaluació del professorat, una anàlisi crítica de la situació actual, una descripció del complex procediment d'avaluació per als complements docents autònoms a la UB i la UAB i, finalment, una proposta de nous indicadors i procediments, per acabar amb unes consideracions sobre política de contractacions i una primera simulació de l'aplicació dels nous indicadors. El document complet es pot obtenir al web d'UπC:

http://www.upc.edu/upic/Documents/Aval_PDI_F_UPC.pdf

En síntesi, la proposta consisteix a mesurar l'activitat del professorat a partir de 4 indicadors, que s'usarien (conjuntament) de forma universal. Un està lligat a la recerca (tenir un sexenni viu), un altre amb recerca i/o transferència (participar en un projecte que passi pel CTT) i dos relacionats amb docència (impartir un mínim de 18 crèdits de classe –llevat càrrecs– i enquestes dels estudiants). En funció del nombre d'indicadors que compleix el professorat, es fa una classificació de la qual se'n deriven conseqüències: haver de fer o no l'EAP; tenir l'activitat acadèmica supervisada o no; tenir automàticament, o via avaluació, o no tenir, el complement autònom de docència; tenir limitat (per dalt o per baix) el nombre de crèdits a impartir, poder formar part o no de tribunals per places de PDI; etc. Per a les persones que només compleixen 2 o menys indicadors, s'estableixen procediments de correcció (augmentar els crèdits a impartir fins a 36, incorporar-se de forma constatable a un grup de recerca, participar en tasques d'innovació docent). Aquestes mesures les proposen els afectats però requereixen l'autorització de la direcció del departament i, eventualment, dels *investigadors principals* (sic) de grups de recerca o de la direcció dels centres docents.

Consideracions sobre el document

Possiblement, el que més crida l'atenció és l'asimetria en el tractament de la recerca (que disposa d'indicadors de més qualitat i obté reconeixement) i de la docència (amb indicadors pobres o desprestigiats i que més aviat es presenta com un càstig). A més, aquest menysteniment de la docència es dona en un moment en què es planteja com un gran objectiu de la UPC l'esforç per la millora i la innovació en aquest àmbit, en el marc de la incorporació a l'EEES.

Per altra banda, si bé la proposta pot ser avantatjosa per als qui ja tenen una activitat de recerca notable, no és clar que afavoreixi la incorporació o l'augment de l'activitat on ara és escassa: de fet, les mesures que es proposen podrien provocar que la distància entre departaments en què es fa molta recerca i aquells en què se'n fa poca encara augmentés més, amb el perill de fractura de la UPC en dos àmbits contraposats.

Un altre aspecte discutible del document és que dona una visió empobrida de l'activitat acadèmica a la universitat, que sembla limitar-se a fer recerca i fer classes, tot oblidant la resta de tasques lligades amb la docència, edició de llibres, apunts o altre material per l'aprenentatge, les feines de coordinació i direcció més enllà dels càrrecs unipersonals, i l'extensió universitària.

Resulta també remarcable que es plantegi l'ús d'un sistema tancat i únic d'indicadors en procediments d'índole diversa. Per exemple, ¿és adequat que per avaluar les sol·licituds de complements retributius (autonòmics) per mèrits docents, la meitat dels indicadors es refereixin a la recerca? O, ¿cal considerar el nombre (no la qualitat) d'hores de classe impartides quan s'ha de nomenar un tribunal per una plaça d'agregat?

Per cert, aquest de la composició dels tribunals per jutjar places de PDI és un dels punts on, cas de tirar endavant, la proposta obligaria a fer canvis normatius, dels Estatuts en aquest cas. Més complicat encara, però, és el fet que la proposta no és compatible amb aspectes regulats externament a la universitat (conveni del PDI-L, acords del Consell Interuniversitari de Catalunya sobre avaluació docent, protocol de l' AQU per avaluar o certificar l'activitat docent, etc.)

Un darrer aspecte de la proposta en el que cal incidir és que carrega la responsabilitat i el pes de les decisions en persones concretes (direccions d'unitats bàsiques, vicerectorats, *investigadors principals* de grups de recerca, comissions *ad-hoc*), en comptes de fer-ho en òrgans col·legiats, cosa que comporta una certa pèrdua de transparència i no ajuda a que el conjunt del professorat se senti corresponsable de la millora global de les seves unitats i del conjunt de la UPC.

Conclusions

Entenem que l'avaluació feta amb rigor ha de ser una eina de millora; però no veiem que les propostes del document serveixin per incentivar una millora de la qualitat en la docència, ni de l'activitat acadèmica entesa en sentit global. Fins i tot en l'àmbit de la recerca, és discutible si s'orienta a millores pel conjunt de la UPC. Altrament, la proposta persegueix una simplificació dels procediments; però aquesta simplificació no és del tot evident (si més no, per a qui hagi de presentar o validar un pla d'actuació, per a qui formi part de comissions de seguiment, etc.). I, per altra banda, aquesta simplificació es fa a costa de renunciar a disposar d'un sistema, pensat a i per a la UPC, d'indicadors objectius.

LA IMPLANTACIÓ DE L'EEES A ESPANYA O L'ASE DE BURIDAN

S'atribueix, sembla que falsament, a Buridan la faula de l'ase que, equidistant de dos feixos d'alfals, morí d'inanició per incapacitat de decidir-se per l'un o per l'altre.

El que ha passat i passa, pel que fa a la implantació de l'EEES en el sistema universitari espanyol, encara és pitjor, perquè les vacil·lacions del MEC el porten a fer moviments contradictoris que no acaben mai d'arribar enlloc. És lògic que el primer govern Zapatero rectificqués el rumb que havia encetat el govern del PP; però no que la ministra Cabrera esmeni substancialment el que havia fet la seva predecessora, perquè s'ha de suposar que totes dues estan aplicant, cada una amb la seva personalitat i tot el que es vulgui, un mateix programa de govern. O potser és que aquest programa té una llacuna en matèria universitària?

Segurament, perquè la poca claredat, pel que fa segon i tercer cicle (màster i doctorat), del document ("de treball") "Propuesta: la organización de las enseñanzas universitarias en España" només pot derivar-se d'una doctrina poc elaborada o confusa, si no inexistent. Tant és així que, molts pocs dies després de publicar-se el document, responsables ministerials feien declaracions en què sota la cobertura de la matisació o l'aclariment es traslluïa la rectificació. Pel que fa al primer cicle (grau) la proposta és clara però molt menys flexible, quant a la durada i continguts, que la vigent, però no aplicada, actualment (és a dir, la del decret de gener de 2005). El document es pot obtenir al web d'UPC:

http://www.upc.edu/upic/Documents/Prop_MEC_org_tit_Sep06.pdf

El contingut d'aquest document i les reaccions que ha originat han estat divulgats, àmpliament i correctament, pels mitjans de comunicació. El que aquí volem destacar és que ja ha passat el temps per a desfullar la margarida, perquè el retard en la implantació a Espanya de l'EEES perjudica l'estudiantat i les universitats, i perquè les vacil·lacions ministerials desconcerten i desmoralitzen el personal (PDI i PAS) que dedica esforços

a renovar estructures, continguts i mètodes docents. La confusió en torn als màsters oficials i els no oficials i la reintroducció (en el document ministerial) de la figura del programa de doctorat ha perjudicat greument l'inici dels programes oficials de postgrau de les universitats públiques.

Calen unes línies d'actuació clares i estables. Com que el ministeri té les idees poc clares i poca convicció per a defensar-les, les universitats podem influir en el desenllaç d'aquest garbuix. Cal un debat rigorós i amb participació àmplia, però intens, és a dir, curt, perquè estem fent tard.

Des de UπC procurarem aportar-hi el nostre gra de sorra. Però la responsabilitat institucional correspon, òbviament, als òrgans de representació i de govern de la UPC.

LA MODIFICACIÓ DE LA LOU, AL PARLAMENT: UNA PROPOSTA MOLT MILLORABLE, UN PAS TÍMID EN LA BONA DIRECCIÓ

El dia 1 de setembre, el Consell de Ministres va trametre al Congrés dels Diputats el Projecte de Llei orgànica de modificació de la LOU. Es troba en el període de presentació d'esmenes, que ja ha estat ampliat un parell de cops i és probable que segueixi ampliant-se, al menys, fins que hagin tingut lloc les eleccions catalanes. Quan finalment comenci el debat, aquest es perllongarà durant algunes setmanes, de manera que l'aprovació de la llei al Congrés es podria produir just abans o just després de les vacances parlamentàries d'any nou (desembre-febrer). Així, el tràmit al Senat portaria a una entrada en vigor previsible de la nova llei a principis de primavera.

En essència, el Projecte de Llei és el mateix que el Consell de Ministres va aprovar al juliol (del qual UπC va informar al seu butlletí núm. 55). Tot i que no constitueix una reforma a fons de la LOU, comporta canvis substancials en alguns aspectes com són: el sistema d'aprovació dels títols oficials, l'accés del professorat funcionari (amb l'extinció d'algunes categories) i, pel que fa al PDI contractat, les funcions de les diverses categories (amb l'extinció d'algunes categories), les durades mínimes i màximes dels contractes temporals (en el cas dels ajudants i dels lectors, aquestes es flexibilitzen), les dedicacions (sols el professorat associat tindrà dedicació a temps parcial) i els requisits d'accés (que també es flexibilitzen en el cas dels agregats). Al web d'UπC trobareu una enumeració més precisa de les modificacions de la LOU previstes al projecte de llei, el text del projecte i dels avantprojectes, així com taules comparatives entre la LOU i aquests:

<http://www.upc.edu/upic>

El Projecte presenta una novetat que no podem deixar de destacar amb preocupació: una disposició transitòria atribueix, *sine die*, als Consells de Govern la capacitat d'adaptar la normativa de les universitats a la nova llei. Si s'aproves així, els Claustres Universitaris, que ja van perdre competències a mans de la LOU, podrien perdre ara aquesta capacitat. Es podria argumentar que les universitats no poden estar permanentment en procés constituent, però aquest argument no és adient en aquest cas, ja que la modificació de la llei sols obligaria a adaptar alguns aspectes dels Estatuts i, a més, la revisió s'hauria de fer, en el cas de la UPC, 4 anys després de la seva aprovació, un termini raonable per a una revisió. Esperem que aquest aspecte (entre d'altres) del Projecte de Llei es rectifiqui durant la tramitació parlamentària. Si finalment no és així, caldrà aconseguir que la UPC segueixi aplicant el criteri de donar al Claustre el màxim de competències possible i, en particular, la de l'adaptació a la nova llei de les normatives internes i, concretament, dels Estatuts.

SIGNAT EL PRIMER CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DOCENT I INVESTIGADOR LABORAL DE CATALUNYA: UN CANVI DE LES REGLES DEL JOC QUE AFECTARÀ TOT EL PDI

El propassat 9 de octubre, després de prop de dos anys de negociacions, es va signar el 1r conveni de PDI-L de Catalunya. Es dona, així, un nou pas en la regulació de la nova presència de contractes laborals per al personal amb funcions docents i/o investigadores a la universitat, avançant en el marc normatiu obert el 2001 amb la LOU i continuat el 2003 amb la LUC.

El conveni vincula les condicions de treball del PDI laboral de les 7 universitats públiques catalanes i per això, de forma indirecta, tindrà en un futur un impacte notable sobre les condicions de treball de tot el PDI

de Catalunya. La complexitat de la negociació ha estat gran, ja que s'ha hagut de donar una normativa conjunta a PDI que, després de 3 anys, havia seguit rumbos força diferents a cada universitat.

El conveni es configura com una normativa d'obligat compliment per les universitats signants i per als treballadors de les mateixes, amb rang de llei, situat jeràrquicament just sota l'estatut dels treballadors i altres lleis orgàniques. La convivència en el si de la universitat de personal amb les mateixes funcions amb règim administratiu (amb la seva concepció vertical amb regulació mitjançant normatives i reglaments) i amb règim laboral (amb la seva concepció de pacte entre parts amb la seva regulació mitjançant convenis i acords) introdueix complexitat a la gestió del món universitari. Mitjançant el conveni, per exemple, es regulen els salaris del PDI laboral per acord entre la universitat i els seus treballadors, mentre que els salaris del PDI funcionari es regulen mitjançant decret estatal.

Donada la diversitat del personal a regular, el conveni ha deixat molts aspectes a desenvolupar a cada universitat. Tot i això, amb el conveni ja s'han assolit uns primers resultats, com poden ser millors condicions per a permisos, llicències i excedències, en alguns casos superiors a les del "plan concilia", majors drets sobre vacances, drets socials,... per al personal laboral que per al seu equivalent funcionari.

Salari diferenciat per personal teòricament equivalent (catedràtics laborals i funcionaris, per exemple), un marc més controlat per la contractació de professorat associat, la possibilitat de promoció mitjançant concursos de mèrits restringits al PDI de la universitat, i la regulació, per primer cop, mitjançant conveni, de la presència de personal investigador pur a les nostres universitats, són alguns dels aspectes de la vida del professorat que aquest conveni modifica i que, amb el temps, aniran modificant de forma progressiva però substancial les formes de gestió i el treball del personal docent i investigador a la universitat catalana.

S'obre, doncs, una nova etapa de regulació dels drets del PDI laboral, amb el desenvolupament del conveni i dels aspectes que, un cop signat, ja poden abordar-se. Per una banda, la mesa general d'universitats ha d'abordar temes com l'aplicació de les lleis de conciliació familiar o d'igualtat de gènere, i desenvolupar acords sobre drets sindicals a les nostres universitats. Per altra banda, a la universitat, es fixa l'obligació de negociar aspectes com l'ús de nous nivells diferenciat per als associats, la regulació de les condicions de contractació de visitants o el desenvolupament de la carrera investigadora pura. No serà menor l'impacte que l'ajust al conveni del personal investigador lligat a projectes de recerca o la Relació de Llocs de treball, amb la consegüent redefinició dels conceptes de promoció, mobilitat i accés, tindran a les nostres universitats.

Resumint, podríem dir que el present conveni té una importància cabdal com marc regulador de les nostres universitats: més enllà de les substancials millores aconseguides de les condicions de treball del PDI laboral, comporta l'entrada de la regulació laboral en el món docent universitari, entrada amb implicacions futures que segur que seran rellevants.

Al web d'UPC es pot trobar el text complet del conveni:

http://www.upc.edu/upic/Documents/ConveniPDI-L_set06.pdf

Així mateix, s'hi troba un breu resum de les novetats més destacables que el conveni introdueix:

<http://www.upc.edu/upic/Documents/ResumConveniPDI-L.pdf>