Madrid, 02 de noviembre de 2016

REFLEXIONES DE CSI-F EDUCACIÓN MADRID (ÁREA DE UNIVERSIDADES) SOBRE EL DOCUMENTO "LA MODERNIZACIÓN DEL ESPACIO MADRILEÑO DE ENSEÑANZA SUPERIOR"

Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Unión Autonómica MADRID
C/ Alcalá, nº 182 -1º Izq. 28028 MADRID · Tlf 91 355 59 32 Fax 91 355 58 04
E-mail: universidad28@csif.es

Madrid, 02 de noviembre de 2016

Como cuestión previa, CSIF Educación Madrid desea señalar que la presentación de este documento en el período entre cursos académicos, cuando la actividad universitaria es menor, ha dificultado una mayor participación en el debate sobre el mismo.

Por ello, esperamos que el proceso de elaboración y tramitación de la futura Ley contemple tiempos suficientes como para que pueda diseñarse un espacio madrileño de educación superior que cuente con el más amplio consenso, desde el debate y la participación de todos los que nos ocupamos y preocupamos por hacer de nuestras universidades referentes de excelencia. En este sentido entendemos insuficiente una "ronda informativa" considerando que debiera constituirse una mesa o grupo estable de trabajo con todos los sectores afectados por la futura ley (sindicatos, CRUMA, estudiantes, etc.)

Dicho esto, aplaudimos la iniciativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, a través de su Dirección General de Universidades, de abordar la elaboración de un texto legislativo que diseñe un marco común para las universidades madrileñas, tal y como ya hicieran hace tiempo otras comunidades autónomas. Apreciamos, igualmente, la buena predisposición al diálogo, que confiamos se mantenga en la futura andadura de la norma.

CONSIDERACIONES GENERALES

De manera general, se propone la creación de nuevas estructuras y posibilidades que aseguran una nueva carga de gestión y que, de implementarse, deben venir respaldadas por convocatorias de financiación que aseguren su viabilidad.

En este sentido, un proyecto de regulación ambicioso debería planificarse mediante planes

quinquenales que den vía abierta paulatinamente a las convocatorias que financien los distintos aspectos en los que se quiere reformar/flexibilizar/modernizar el sistema universitario. La inclusión de reformas a todos los niveles sin la existencia de convocatorias conllevará al empeoramiento del sistema y a una burocratización de la que el documento aparentemente propone huir. ¿De qué sirven nuevos centros docentes o de investigación, grupos excelentes, nuevas figuras de profesorado, posibilidades de dedicación preferente, etc., si no está despejado el camino de su financiación? Háganse las provisiones presupuestarias necesarias, adecúense las posibilidades de financiación a los distintos retos y regúlese a fuerza de convocatorias, no de documentos genéricos que puedan dar vía a la apertura de actividades de "gestión" que luego resulten infructuosas e ineficientes. Nuestra recomendación es que se evite regular de forma genérica sobre aspectos en los que después no se va a poder aplicar una verdadera política de reforma, salvo que dicha regulación vaya acompañada de convocatorias que financien la modernización que se quiere promover y permitan su viabilidad en el tiempo.

Así mismo, queremos incidir en algunas contradicciones aparentes existentes en el texto. Por ejemplo, ya hemos mencionado que se habla de desburocratización, cuando se promueven registros, sellos de calidad, etc., que no se sabe a qué conducen productivamente ¿Es eso desburocratización? También se habla de "transparencia", pero se promueve que, en el ámbito de los consejos sociales, los "*documentos solo fueran accesibles para el Consejo Social y el equipo de gobierno de la Universidad*".

En relación con el título documento/borrador, se mezcla o confunde la enseñanza universitaria con la educación superior, y a lo largo del texto no se distingue con claridad las referencias a universidad pública o privada. Y es preciso establecer un marco jurídico claro y preciso.

Madrid, 02 de noviembre de 2016

Sobre las universidades públicas se deslizan en el texto ideas poco acordes con la visión del CSI-F de la función pública y de sus empleados que se basan en la defensa de lo público, la igualdad de oportunidades, la transparencia, así como en la capacidad, mérito y antigüedad, como vías de promoción del personal. Nos referimos a una hipotética separación de "universidades docentes" y "universidades de investigación" o "profesores docentes" y "profesores de investigación".

En relación con las universidades privadas, nos sorprende la minúscula exigencia que en el documento se plantea para la puesta en marcha y el normal desarrollo de actividades en las mismas y que contrasta con la vocación de excelencia académica que se presume para la Comunidad de Madrid.

En contraste, se apunta la creación de figuras con funciones de asesoramiento externas y la idea de modificar la presencia política en los Consejos Sociales de las universidades públicas, con una mayor injerencia en la gobernanza y, tal vez, la autonomía universitarias.

PROFESORADO

Compartimos la necesidad de retener el talento con que cuentan actualmente las universidades que pasa, entre otras cuestiones, por permitir a los estudiantes que deciden iniciarse en la investigación y la docencia que puedan emprender ese camino con perspectiva de futuro y que quienes lo iniciaron y continúan en precario estabilicen su relación de empleo.

En este sentido, nos preocupa que durante los últimos años hemos asistido a la desaparición de grupos de investigación y al abandono de FPI, FPU y otros PDI en potencia por falta de apoyos económicos a corto plazo y de horizontes claros de futuro.

Madrid, 02 de noviembre de 2016

También nos preocupa el gran número de PDI acreditado que no ha podido promocionar a plazas y con un todavía mayor número de PDI, funcionario y laboral, pendiente de estabilización en el empleo.

Por eso, siendo deseable la atracción de nuevo PDI, consideramos urgente abordar la solución a los problemas del PDI con que actualmente cuentan las universidades. Podría diseñarse, con el mayor consenso posible, un proceso en varias fases que en sus primeros ítems tendiese a la estabilización. Facilitar la movilidad voluntaria sería una herramienta que consideramos útil para este fin.

Se plantea la creación de una nueva figura contractual, la de Profesor Agregado, que posibilite y extienda la carrera profesional del PDI laboral. Sin embargo, si los requisitos para obtener la acreditación pasan casi exclusivamente por perfiles puramente investigadores y estancias en el extranjero, difícilmente podrá obtenerse salvo por quienes investigan en el extranjero, dejando fuera de la posible promoción al actual Profesor Contratado Doctor.

Parece que la carrera profesional quiere diseñarse con varios itinerarios: docencia, investigación y, esporádicamente, gestión. Es más, parece que la idea de excelencia universitaria se quiere ligar a excelencia investigadora, lo que nos preocupa por cuanto de desmotivador conlleva para la labor docente universitaria. Deberían diseñarse incentivos igualmente atrayentes para ambas trayectorias, de manera que se reconozcan al mismo nivel el esfuerzo y la excelencia docente y la actividad investigadora. Asimismo, debería diseñarse la posibilidad real de variar la trayectoria profesional, pasando de una mayor dedicación docente a investigadora y viceversa. De otro modo, podría haber profesorado de primera y de segunda, tanto a nivel curricular como salarial. En cualquier caso, el “valor” de la investigación (en cualquier rama del conocimiento) y el “valor” de la docencia deben ser equivalentes, tendentes

a incentivar la búsqueda de la excelencia en la mayor dedicación elegida por cada PDI como itinerario profesional, y los criterios a utilizar públicos y transparentes, comunes a todas las universidades.

En relación con los cambios en las pruebas de acceso a los cuerpos docentes y a la propuesta concreta de cambiar la prueba de la lección magistral y valorar más las líneas de innovación docente y de investigación del candidato, no debe olvidarse que la labor docente precisa de dotes comunicativas y que el único momento en que se valora si el candidato "sabe hablar" es la lección magistral.

Por lo que se refiere a los "grupos de investigación", se pretende dar una estructura rígida en la composición de dichos grupos, cuando éstos son, en la realidad del día a día, estructuras híper-flexibles de las que entran y salen miembros, se recambian directores y temas concretos de investigación sin la necesidad de ningún registro. Lo que hacen falta son convocatorias para la definición de grupos de trabajo que definan proyectos concretos, si se quiere, fomentando que dichos grupos sean interinstitucionales. Un registro de grupos es un instrumento burocrático irrelevante en cuanto a la realidad de la producción científica.

Consideramos positivo implantar un sistema de complementos retributivos en función de indicadores objetivos para resultados de docencia e investigación no consolidables y renovables en cada convocatoria si se mantiene el nivel, puesto que evitaría el síndrome de *Burnout* al reconocer la productividad y dedicación individual.

Igualmente, reclamamos la reintroducción de complementos retributivos autonómicos estables para el PDI, como los que ya existieron en el pasado, que eviten la discriminación de este colectivo en relación con el de otras comunidades autónomas.

Madrid, 02 de noviembre de 2016

En todo caso, desde CSI-F solicitamos que sea la Comunidad de Madrid la que directamente articule, organice, verifique y financie los mismos, como se hacía en el pasado, puesto que la transferencia a las propias universidades de este cometido mantendría los actuales agravios comparativos en vez de corregirlos, y cuyo origen, en gran medida, viene determinado por el desequilibrio en la financiación de las universidades públicas que condiciona su capacidad para poner en marcha este tipo de incentivo o estímulo.

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Las referencias en el texto al personal de administración de servicios son mínimas, ciñéndose a la mención de la movilidad y la especialización.

En relación a la movilidad del PAS entre universidades, los sucesivos convenios colectivos del PAS laboral vienen contemplando procedimientos que incluyen una fase de movilidad interuniversitaria en sus procesos para cobertura de vacantes pero nada hay desarrollado en igual sentido para el PAS funcionario. Desde CSI-F consideramos que éste sería un buen momento para incluir este debate y diseñar un procedimiento similar.

Consideramos un acierto que se plantee la implementación de convocatorias de plazas de Personal de Administración y Servicios de alta especialización. En primer lugar, porque se constata la proliferación de PDI encargado de tareas de gestión que exceden de los tradicionales cargos académicos, de manera que surgen nombramientos de PDI (facilitado seguramente por su consideración como mérito en su carrera profesional) en lo que debieran ser puestos de trabajo de PAS especializado por las funciones y tareas que deben cumplir y por la necesidad de su desempeño a tiempo completo. Como sindicato que defiende la profesionalización de los puestos, redundará en una mejor prestación del servicio el que se

Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Unión Autonómica MADRID
C/ Alcalá, nº 182 -1º Izq. 28028 MADRID · Tlf 91 355 59 32 Fax 91 355 58 04
E-mail: universidad28@csif.es

haga por PAS especializado que por PDI que debe compaginarlo con las tareas docentes y/o investigadoras que deberían ocupar, primordialmente, su tiempo de trabajo.

También porque los actuales cuerpos y escalas del P.A.S. de las Universidades surgieron, principalmente, vinculados a la docencia por lo que, actualmente, con la nueva visión de la Universidad y la importancia de los centros tecnológicos de investigación se hacen necesarias otras figuras como: expertos en desarrollo tecnológico, especialistas relacionados con actividades de investigación científica y desarrollo tecnológico, técnicos de altas cualificaciones…

Consideramos además que, en muchas ocasiones, los procesos que se llevan a cabo para la selección de los grupos A1 no garantizan la preparación y cualificación necesaria para el desempeño de funciones en profesiones como las de letrados, administradores, auditores… y puestos directivos.

De una parte, por el diseño anacrónico de las pruebas selectivas, memorístico y alejado de las tareas que deberán acometer en el desempeño de sus funciones y, de otra parte, por la forma en que se realizan los procesos selectivos. Una posible solución sería la creación de un órgano similar a la Comisión Permanente de Selección de AGE, común a todas las Universidad que se encargara de diseñar y gestionar las convocatorias.

Deseamos señalar que, en los últimos años, se viene produciendo un aumento significativo en la asignación de tareas administrativas y meramente burocráticas al PDI, tanto relacionadas con la docencia como con la investigación, que bien podrían prestarse por PAS si se dotaran suficientemente las plantillas.

Madrid, 02 de noviembre de 2016

Echamos en falta la referencia a la carrera profesional y la promoción horizontal y vertical del PAS que sí se mencionan para el PDI. Igualmente, deberían abordarse los procesos de consolidación de PAS interino y temporal cuyo número se ha incrementado exponencialmente desde 2012 debido al límite de plazas susceptibles de oferta de empleo público marcado por las sucesivas leyes de presupuestos del Estado y de la Comunidad de Madrid.

ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Se habla muy poco en el documento de la organización de los estudios de grado, máster y doctorado, estructura académica y docente.

Se intuye la restructuración y cierre de centros en función de las titulaciones ofertadas, argumentando que la oferta debe adaptarse a la demanda y a la empleabilidad de los estudiantes egresados.

No nos extenderemos sobre el fin público al que atienden las universidades y que supera el simplismo del recurso a criterios economicistas y de "rentabilidad económica" tampoco sobre la realidad de que, al contrario de lo que parece intuirse del documento, no consideramos que en el momento actual sobren universidades públicas. Especialmente, cuando no deja de aumentar la demanda de creación de nuevas universidades privadas, cuyo número ya supera aL de las públicas.

Pero sí resulta preocupante que no encontramos pistas sobre el modo en que se abordarían esos posibles procesos de reducción / cierre y que incidirían sobre el PAS y el PDI, cuyos derechos laborales deben respetarse, salvo las referencias a la movilidad.

Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Unión Autonómica MADRID
C/ Alcalá, nº 182 -1º Izq. 28028 MADRID · Tlf 91 355 59 32 Fax 91 355 58 04
E-mail: universidad28@csif.es

Madrid, 02 de noviembre de 2016

ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS SUPERIORES

Aplaudimos que, por fin, se aborde dar carta de naturaleza universitaria a estos estudios superiores y permitir a los profesores de estas áreas que puedan abordar una carrera profesional de PDI. Pero no debe olvidarse que este desarrollo solo podrá llevarse a cabo en el marco de la legislación estatal en la materia.

Es cierto que la creación de universidades especializadas podría favorecer la economía de escala en titulaciones con baja demanda. Sin embargo, cualquier iniciativa en este sentido debe ponerse en contexto con la realidad de que algunas de las actuales universidades madrileñas (URJC y UCM) ya cuentan con facultades que imparten este tipo de enseñanzas.

FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR

Es la gran olvidada del sistema educativo español, cuyo abandono contrasta con la importancia que recibe en otros países europeos como Alemania. A la vista del borrador que se nos ha presentado, no parece que sea un asunto prioritario tampoco en la Comunidad de Madrid. En todo caso, la práctica hasta el momento es el acceso mediante convalidaciones parciales, desde la formación profesional de grado superior a la universitaria. Consideramos positivo diseñar la vía contraria (de universidad a grado superior profesional) para abrir mayores opciones a futuros estudiantes.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Una política de reforma no puede abordarse únicamente desde la regulación, sino que necesita ir acompañada de financiación que permita su viabilidad en el tiempo. De momento, solo se conoce que el punto de partida económico de este documento es que en 2020 las

universidades públicas madrileñas estarán en los niveles de financiación que estaban en 2011. Desconocemos qué se considerará financiación básica desde 2021 y, en todo caso, sería deseable conocer las partidas destinadas a PAS y PDI. No queramos modernizar las universidades siguiendo el patrón de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior a coste cero…

Consideramos el documento presentado por la Comunidad de Madrid como punto de partida para el intenso y profundo debate que debería producirse antes de la presentación de cualquier proyecto de ley de universidades madrileñas. En este sentido, proponemos de nuevo la constitución de un grupo estable de trabajo en que participen todos los representantes de intereses que resultarían afectados por la futura ley (administraciones, sindicatos, CRUMA, estudiantes, etc.) y se busque el máximo consenso que permita su viabilidad.

Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Unión Autonómica MADRID
C/ Alcalá, nº 182 -1º Izq. 28028 MADRID · Tlf 91 355 59 32 Fax 91 355 58 04
E-mail: universidad28@csif.es