

## La Comunidad de Madrid pone en marcha el Programa Echegaray para la convocatoria de plazas de profesorado en las universidades públicas madrileñas

### La versión madrileña del programa Serra-Húnter de la Generalitat de Catalunya.

En el portal de transparencia de la Comunidad de Madrid se ha publicado la consulta pública sobre el “programa de fomento del carácter abierto e internacionalizado de las convocatorias de plazas del profesorado de las universidades públicas de Madrid”

Según la Dirección General de Universidades (DGUEAS) se pretende que este programa dé respuesta a “uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la Universidad española y, en concreto, la Universidad Pública Madrileña: la falta de movilidad del profesorado y la dificultad para retener y atraer talento procedente de fuera del sistema, o al menos desde fuera de la propia universidad.” Entiende que este problema se debe a dos circunstancias:

1. “La manera mediante la cual se organizan las Comisiones que determinan la provisión de plazas de su profesorado. Los reglamentos que amparan la manera en la que se constituyen las Comisiones, son consecuencia de los estatutos de cada universidad, y a su vez consecuencia de la normativa básica (Ley Orgánica de Universidades). La mayoría de reglamentos conducen a Comisiones que, aunque imparciales, estadísticamente se pronuncian en un porcentaje muy elevado por el candidato o candidata del departamento para el que se convoca la plaza.
2. La escasa tasa de reposición del personal permanente en la Universidad de los últimos años, que hace que la presencia en los concursos de plazas de posibles candidatos de fuera de la universidad convocante se vea restringida por el posible proteccionismo de las instituciones en aras de la promoción del personal propio altamente cualificado.”

### El procedimiento que se pretende establecer

Para implantar este programa, denominado “Echegaray”, se plantea un sistema:

1. Voluntario para las universidades, limitándose a las plazas que estas quieran utilizar para este programa y aplicando los procedimientos de selección recogidos en sus estatutos.
2. Y que actuaría en dos niveles:
  - En la composición de las comisiones de selección del PDI.
  - En la incentivación a las universidades, facultades o departamentos que convoquen plazas de PDI por la vía del Programa Echegaray.

**En relación con la comisión de selección** se plantea crear una Comisión “Echegaray” que dependería del Consejo de Universidades de Madrid y que estaría integrada por 6 o 7 “expertos” que cubrirían todas las macroáreas de conocimiento. Esta comisión definiría los criterios de cualificación a cumplir por las personas que se pretende que formen las comisiones de selección del profesorado “Echegaray”. Entre estos criterios se incluirían un número mínimo de sexenios activos, proyección internacional de la actividad investigadora, perfil investigador (número de tesis dirigidas, etc.), reputación internacional, perfil de gestión y otros.

De la aplicación de estos criterios se derivaría una bolsa de PDI elegible para formar parte de las posibles comisiones de selección del programa Echegaray que se crearían a raíz de la convocatoria de una plaza de este tipo. Tras una propuesta de plazas “Echegaray” la comisión de expertos revisaría los perfiles y el tipo de plaza. Las comisiones de selección de las plazas estarían formadas por cinco miembros:

- Dos a propuesta de la Comisión Echegaray.
- Dos a propuesta de la universidad convocante de la plaza.
- Uno por consenso entre ambas partes.

**A las plazas Echegaray se podrían presentar Catedráticos y Titulares de Universidad y Profesores Contratados Doctores.**

**La dotación presupuestaria del programa** ascendería a 3.380.000 euros, a repartir en:

1. 45 plazas de PDI convocadas según los criterios “Echegaray” y que llevan asociadas bolsas de 50.000 € a gastar en 3 años en el ámbito de la investigación. La utilización concreta del dinero queda pendiente de decidir, de modo que puede ir a la Universidad que convoca la plaza, al departamento al que se adscribe la misma o a ambos. La bolsa iría destinada a plazas de nuevo ingreso basadas en plazas ya creadas en la universidad que procederían mayoritariamente de la tasa de reposición a repartir entre las diferentes universidades.
2. 45 bolsas de 25.000 € a gastar en 3 años para profesores que ya están en la universidad y se someten a los criterios de la Comisión. Estos 25.000 € se repartirían de la siguiente forma:
  - ✓ 5.000 € para la universidad donde se ubica la plaza.
  - ✓ 5.000 € para el departamento en el que se adscribe la plaza.
  - ✓ 15.000 € para el PDI mediante lo que sería un complemento de excelencia interna (es el modelo del ICREA-Academia).

**La presencia de PDI Echegaray podría ser la materialización de uno de los criterios de la financiación variable de las universidades** que se contempla en el Proyecto de Ley del Espacio Madrileño de Educación Superior. La pretensión de la Comunidad de Madrid es asociar el “Programa Echegaray” a un “sello de calidad”.

### **La fórmula legal que se pretende aplicar**

Se plantea la aprobación de un Decreto que incluiría una Disposición Transitoria para que los actuales Estatutos de las Universidades se puedan adaptar a esta modalidad de convocatoria. La idea es aprobar el Decreto antes del verano para que en 2018 pueda haber ya convocatorias de este tipo de plazas.

Sin cuestionar la conveniencia de favorecer la movilidad del PDI de las universidades públicas madrileñas, no deja de resultar chocante que las medidas que realmente podrían favorecer la misma no se hayan reflejado en el Proyecto de Ley del EMES que en estos momentos se encuentra en la Asamblea de Madrid. No parece que la movilidad del PDI se haya visto especialmente “afectada” por lo ocurrido en los últimos siete meses, desde que entró el Proyecto de Ley en la Asamblea. Por lo tanto, **y contrariamente a lo que se señala por parte de la Consejería, no parece que la movilidad del PDI sea “uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la Universidad Pública Madrileña”,** y desde luego no puede situarse al mismo nivel que la falta de financiación y de un marco presupuestario estable, el mantenimiento de una tasa de reposición que estrangula el futuro y la viabilidad de las plantillas universitarias y del servicio público que se presta, la prácticamente nula política de inversiones, la precarización y desregulación de las plantillas, la aplicación de unos precios públicos que excluyen a amplios sectores sociales del acceso a la universidad en conjunción con una raquítica política de becas, la escasa apuesta de la administración por la modernización del sistema universitario, la definición de un mapa coherente y coordinado de titulaciones, la necesidad de programas de estabilización y promoción de las plantillas de PDI y PAS, la lucha contra la precariedad, una política más decidida de fomento de la docencia innovadora y de calidad, la posibilidad de desarrollo de la actividad investigadora para todo el PDI, etc.

**Por otra parte, no deja de sorprender que la propia administración, que aplica año tras año tasas de reposición que no garantizan el mantenimiento de los servicios universitarios, entienda que dicha tasa sea una de las razones que motivan la escasa movilidad del profesorado.** Si el problema fuese la falta de movilidad del PDI, **la solución sería sencilla: suprimir la tasa de reposición,** algo que desde CCOO venimos reclamando desde su imposición unilateral por la administración. Es más, dicha supresión no sólo solventaría los problemas de movilidad, sino otros problemas como la estabilidad de las plantillas, el derecho a la carrera profesional y la prestación de un servicio de calidad, la falta de renovación de las plantillas, etc.. Y si el problema es el “*proteccionismo de las instituciones en aras de la promoción de personal propio altamente cualificado*” la solución es igualmente sencilla: **que las plazas de promoción y estabilización del PDI no computen a efectos de cuantificar la tasa de reposición que tanto se empeñan en mantener** a pesar de que reconocen que es la fuente de parte de los mayores problemas de la universidad. Y aunque igualmente desde CCOO les hemos propuesto solucionar esta cuestión en repetidas ocasiones, nunca ha habido voluntad de llevarse a cabo.

**La solución a diversos problemas de la universidad pública no parece ser un procedimiento que venga a consumir plazas procedentes de la tasa de reposición, acrecentando aún más los efectos perversos de dicha tasa.**

Por otra parte, si lo que se pretende es lograr la mayor calidad de los participantes finalmente seleccionados, la misma no dependerá de una mal entendida movilidad, sino de su calidad real, y esto debería ser independiente de su procedencia: ya sean de la universidad convocante o cualquier otro ámbito. Los concursos de acceso ya son abiertos, con las únicas limitaciones que se puedan derivar de las exigencias de acreditación y, en el caso del PDI funcionario, de la limitación a tener una nacionalidad europea.

Si la intención de la Comunidad de Madrid es modificar los criterios de acceso y la composición de las comisiones de selección, pues dígase claramente y, por encima de todo, abórdese de forma integral y no aplicando un programa "puntual" que viene a sumarse a otros ya existentes y que no soluciona las carencias y necesidades del sistema. Potenciar centros, grupos y programas y estructuras análogas que buscan generar ámbitos de calidad muy definidos y concretos presupone que se cuestiona de forma clara el resto del sistema y que se condena al olvido a buena parte de su personal. **La mejora de la calidad del servicio público, de la institución y de su personal debe ser la de su conjunto y no la de pequeñas partes.**

## Otras acciones vinculadas a la investigación en régimen competitivo que se plantean desde la Consejería de Educación

### Complementar el programa Beatriz Galindo en su faceta investigadora

El objetivo es poder recuperar a investigadores que vienen desarrollando su labor en el exterior. Se plantea añadir a la financiación estatal del programa una cantidad anual de 1.120.000 euros. La DGUEAS estima que podrían beneficiarse un máximo de 20 investigadores (2 o 3 por universidad).

### Bolsas para proyectos de investigación de jóvenes doctores

Podrían beneficiarse de esta acción aquellos doctores que hayan defendido su tesis después de 2009, durante los últimos 8 años (aunque el lapso temporal no se ha fijado de forma definitiva). A esta acción se destinaría un presupuesto aproximado de 3,5 millones de euros. El criterio del reparto de la financiación se haría proporcional en base a dos variables:

- ✓ N° de PDI de cada universidad.
- ✓ Relación entre ingresos/gastos en I+D.

## Última hora:

El juicio previsto para el 10 de mayo de 2018 en relación a la demanda presentada por CCOO ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid reclamando el reconocimiento de los quinquenios al PDI Laboral no permanente se ha aplazado al próximo 14 de junio.

La causa del aplazamiento ha sido la acumulación a la demanda inicial de CCOO de otra presentada por UGT posteriormente y referida al PDI a tiempo completo.

*Madrid, a 21 de mayo de 2018*