



FETE
Enseñanza

Federación de Trabajadores
de la Enseñanza
Comisión Ejecutiva Federal

Miembro fundador de la IE y afiliado al CSEE

Propuestas de FETE-UGT para la mejora en los procedimientos utilizados para la acreditación del profesorado

FETE-UGT ha realizado un seguimiento detallado de la evolución de los programas (PEP y ACADEMIA) de acreditación de profesorado desarrollados por ANECA desde su creación. Dicho seguimiento ha sido posible gracias a las experiencias y documentos aportados por gran cantidad de usuarios, es decir, personal de las universidades y personal ajeno a las mismas que en un momento dado han solicitado ser acreditados para alguna de las figuras contempladas en la Ley Orgánica de Universidades de 2001, modificada en 2007. Es necesario resaltar también, que en las conclusiones obtenidas de dicho seguimiento y que a través de este escrito se trasladan al Ministerio de Educación, han colaborado muy activamente nuestros servicios jurídicos, tanto a través de la asesoría individualizada, como a través de la elaboración de informes internos.

CONCLUSIONES DEL SEGUIMIENTO Y ANÁLISIS

Aunque se han realizado algunas mejoras, las cuales se detallan en el "Informe al Patronato sobre la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios", todavía quedan pendientes de realizar otras para que se garantice definitivamente la transparencia y objetividad del sistema.

Por otra parte, las propuestas de mejora se están centrando, en apariencia, en el programa ACADEMIA, olvidándose, en consecuencia, las también necesarias mejoras en el programa PEP. De hecho, no existen informes de este último programa desde 2009, como puede constatarse en la página web de ANECA.

1. La introducción de sorteos en la renovación de las comisiones constituye una modificación importante. No obstante, los procesos todavía deben ser más transparentes, como se detallará posteriormente en las propuestas de mejora.
2. En la página web de ANECA puede constatarse que, a día de hoy, faltan los currículos de numerosos miembros de las comisiones de acreditación, incumpléndose así lo especificado en el Art. 9 del RD 1312/2007.

3. Nos consta que, aunque se han introducido algunos cambios, como por ejemplo, el hecho de velar para que el contenido de los informes se ajuste a las “formalidades” que deben exigirse en un documento oficial, se continúa manteniendo el anonimato en el caso de los expertos que actúan en el programa ACADEMIA. La publicación de un listado conjunto no garantiza la transparencia en el sentido de que, no permite valorar la idoneidad del experto concreto (cuyo currículum tampoco es publicado, a pesar de que el Art. 15 (punto 2) del RD 1312/2007 establece requisitos similares a los especificados para ser miembro de una comisión) ni ejercer el derecho de recusación.
4. Según consta en el informe, en mayo de 2010 se modificó el tratamiento de las reclamaciones en el programa ACADEMIA, introduciendo algunas mejoras (participación de nuevos vocales, notificación de la nueva resolución a la CRCU y no al reclamante y elaboración de unas motivaciones más detalladas en las que se incluye la nueva puntuación obtenida). Estas modificaciones han supuesto que se triplicara el número de reclamaciones resueltas a favor del reclamante. Así pues, los datos aportados por ANECA en su informe, corroboran la importancia de dos aspectos clave: transparencia en el procedimiento de selección de los miembros de las comisiones y criterios de valoración claros y objetivos. La FETE-UGT no ha cesado de resaltar estos aspectos tanto en el Consejo Asesor como directamente al Ministerio de Educación.
5. Como ya se ha comentado, ANECA ha introducido algunas modificaciones que, sin duda, han contribuido a paliar algunas circunstancias de agravio e indefensión en las que se veían inmersos algunos aspirantes a ser acreditados. Las propuestas de mejora partieron de los informes realizados por el Consejo Asesor de ANECA, coincidiendo con el momento en que se incorporaron al mismo los dos representantes de los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO). No obstante, todavía quedan por realizar numerosas modificaciones, particularmente todas las relativas a desarrollo y aplicación de baremos. El hecho de que no se conozca el baremo concreto que se aplica, trae como consecuencia el que no se especifique la puntuación otorgada por cada uno de los méritos aportados, lo cual impide al afectado corregir su trayectoria profesional, además de poder comprobar que el trato ha sido justo e igualitario. A modo de ejemplo, si a una persona le evalúan negativamente argumentando que no ha dirigido

tesis doctorales, no se entiende cómo la evaluación ha podido ser positiva en otros casos en los que se tiene constancia de no haber dirigido ninguna tesis doctoral.

6. En la actualidad, todavía se están enviando respuestas a reclamaciones carentes de cualquier tipo de justificación. Para que el sistema funcione es imprescindible que el reclamante reciba una justificación razonada de cada una de sus alegaciones. Evidentemente, el sistema no funciona si la respuesta es que la comisión se reafirma en la valoración. Si con esta respuesta se agota la vía de reclamación y sólo queda la de contencioso administrativo, de nuevo se está dejando en situación de indefensión al perjudicado. Esta circunstancia se ha constatado de forma especial en programa PEP, precisamente donde los recursos económicos de las personas que solicitan acreditación son menores.
7. Se han constatado problemáticas de carácter específico que afectan a determinados colectivos. Entre ellas merece la pena destacar dos casos:
 - i. Profesores contratados doctores. Se trata de una figura contractual de carácter indefinido que desarrolla las mismas tareas que un profesor Titular de Universidad o un profesor Titular de Escuela Universitaria. En un determinado momento, desde ANECA se decidió estratificar y considerar que era la figura previa a la funcionarización. Incluso asumiendo esto último, que indudablemente la FETE-UGT no comparte, debería establecerse un sistema de acreditación simplificado basado en otras evaluaciones ya realizadas y similar al de los profesores titulares de escuela universitaria.
 - ii. Modificaciones realizadas en la valoración de la gestión en la acreditación específica de los titulares de escuela universitaria (disposición adicional primera del RD 1312/2007). El problema se concreta en el desempeño de cargos académicos asimilados a unipersonales por las universidades. La cuestión se ha puesto de manifiesto a través de los agravios comparativos generados al negarse acreditaciones en las mismas condiciones que fueron concedidas otras. ANECA ha entrado a valorar algo que es competencia de las

universidades, es decir, la consideración de un determinado cargo como cargo asimilado.

8. Los documentos titulados "Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación" (versión del 31 de enero de 2008 para ACADEMIA y versión del 15 mayo de 2007 para PEP) realizan un desglose de méritos y puntuaciones que implican, que para obtener la máxima puntuación en un apartado han debido realizarse todos los tipos de actividades detalladas. Es un hecho sobradamente conocido que, la realización de determinadas actividades no es potestad de la persona sino de la institución, en consecuencia, deben valorarse pero no deben constituir un requisito. La filosofía que subyace en los decretos de acreditación es "sumar" méritos por actividades realizadas. Escudarse en la ausencia de un mérito concreto para "restar" fue una decisión desafortunada que en su día tomó ANECA y que lógicamente hay que subsanar.
9. Se desconoce el baremo transversal de gestión que se está aplicando en la actualidad.
10. Aunque es un aspecto colateral, el Ministerio no puede obviar algo que está detrás del sistema de valoración, como es la ausencia de sintonía entre los requerimientos exigidos para ser profesor de universidad funcionario y sus retribuciones. Lo mismo con respecto a la edad media de los acreditados para optar al funcionariado (entre 39 y 47 años) si se compara con otros colectivos docentes, cuyas retribuciones son iguales o incluso superiores. Debería producirse una profunda reflexión para tratar de esclarecer si el sistema verdaderamente selecciona por calidad o se imponen otros factores como el poder disponer de recursos para poder financiarse periodos formativos tan largos.
11. Derivadas de las actuales exigencias para ser acreditado, se continúa potenciando la discriminación con respecto al resto de profesores europeos. Así, atendiendo a lo especificado en la Ley Orgánica de Universidades de 2001 modificada en 2007, una figura similar al contratado doctor en Europa, se podría acreditar automáticamente como profesor titular de universidad.



PROPUESTAS DE MEJORA

Nombramiento de Comisiones y Comités.

La especial importancia que tiene la transparencia del sistema hace imprescindible una clarificación y homogeneización (dentro de lo posible) de los procedimientos de selección y nombramiento de los miembros de las Comisiones y Comités dentro de los programas PEP y ACADEMIA:

- a. Deberían conocerse algunos datos importantes, como por ejemplo, la fecha de los sorteos, listado de sorteables y procedimientos para la verificación del cumplimiento de requisitos, etc.
- b. Clarificación y publicación de los procedimientos utilizados por el Consejo de Universidades para seleccionar 1 de cada 5 candidatos, según se especifica en el informe sobre ACADEMIA.
- c. El cumplimiento del artículo 9 del RD 1312/2007 relativo a la publicación de los currículos, constituye un requisito indispensable para garantizar la transparencia y objetividad. Por ello, se entiende que no pueden formar parte de una Comisión aquellos miembros que no cumplan el mencionado requisito.

Nombramiento y actuación de expertos.

Sin lugar a dudas, este es un aspecto clave ya que su actuación se justifica por la especificidad necesaria que no se alcanza a través del organigrama de composición de las Comisiones. Sin lugar a dudas:

- a. Los procedimientos de selección y designación de expertos deben ser similares a los de los miembros de las comisiones, es decir, sorteo salvo cuando existan razones que justifiquen otro procedimiento.
- b. El informe del experto debe ir avalado por su firma y por el reconocimiento público de su prestigio, cuestión que sólo puede ser



valorada si se conoce su currículum, como puede deducirse del artículo 15 (punto 2) del RD 1312/2007.

Procedimiento de reclamaciones.

Indudablemente, la aplicación de baremos objetivos y el desglose de las puntuaciones reducirían al mínimo las reclamaciones. Mientras tanto, es misión de la Comisión de Reclamaciones evitar que se emitan resoluciones no justificadas.

Criterios y baremos aplicados.

Frente a los que defienden la discrecionalidad técnica, como medio para trabajar a su libre albedrío, FETE-UGT ha defendido la transparencia de estos procesos y se ha posicionado a favor de **baremos objetivos y claros** que permitan la **autoevaluación**, entre otras, por las siguientes razones:

- a. Se explicarían de forma clara las puntuaciones obtenidas, con los imprescindibles desgloses por apartados. Mientras eso no sea así, los implicados en procesos de reclamación y/o recurso se encuentran en total indefensión desde el punto de vista jurídico.
- b. Evitarían agravios comparativos. Éstos se ponen de manifiesto claramente en las áreas de conocimiento con baja población, donde los candidatos pueden realizar un seguimiento detallado de sus trayectorias profesionales, pero incluso las áreas donde hay más profesorado constituyen "universos" lo suficiente pequeños, particularmente teniendo en cuenta las interrelaciones que se derivan de las actividades de investigación realizadas en las universidades (macrogrupos de investigación, "escuelas" con diferente corriente de opinión, etc.).
- c. Descongestionarían el sistema y supondría un ahorro de recursos. El hecho de que poder autoevaluarse, en numerosas ocasiones, supondría realizar la solicitud sólo en el momento en que se tuviese la certeza de cumplir los requerimientos.



Así pues, en concreto se propone que:

1. Los documentos de "Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación" deberían ser documentos generales que explicasen el **proceso** de forma clara, incluyendo procedimientos de reclamación.
2. Cada comisión debe hacer públicos los baremos específicos aplicados. Ya que evidentemente existe una gran heterogeneidad entre áreas de conocimiento que son competencia de una única comisión. Esta cuestión, en realidad sólo afectaría a la valoración de las actividades de investigación y transferencia.
3. Debe evitarse que un mismo mérito se valore en diferentes apartados.
4. Ningún mérito deberá ser excluyente, de modo que se podrá alcanzar la máxima puntuación en un apartado, aunque no se hayan realizado todas las actividades valorables, compensando, lógicamente, unas con otras. A modo de ejemplo, no debe penalizarse el hecho de no haber impartido docencia de tercer ciclo o no ser investigador principal. La promoción personal debe basarse en méritos sobre los que la persona tiene opción.
5. Con objeto de simplificar la aportación de méritos y justificaciones, deberían establecerse mecanismos de reconocimiento de los méritos ya evaluados. Concretamente, los tramos de docencia e investigación reconocidos deben incluirse automáticamente en los baremos.
6. Los baremos de gestión aplicados deben ser publicados. Deberán incluir y respetar aquellos cargos que una universidad reconozca como asimilados.
7. Deben establecerse vías simplificadas que permitan la acreditación automática de los profesores contratados doctores al cuerpo de profesores titulares de universidad en condiciones similares a las establecidas para los profesores titulares de escuela universitaria.

Mejoras en la aplicación informática

Con respecto a la aplicación informática está claro que requiere de mejoras e incluso rediseño. Además la aplicación debería permitir realizar la autoevaluación del interesado, de forma similar a la que se está realizando en algunas comunidades autónomas para evaluar los incentivos de calidad.



Para finalizar, y aunque ya se solicitó en su día en la Mesa Sectorial de Universidades, recordamos que queda pendiente el proceso de negociación de los temas anteriormente indicados como propuestas de mejora, para dar cumplimiento a lo especificado en el Art. 37 del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril).