



Resolución del Ararteko, de 13 de octubre de 2011, por la que se concluye una actuación relativa al tratamiento del encargo docente por parte de la UPV/EHU.

Antecedentes

1. Una profesora titular de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) formuló una queja ante esta institución debido al tratamiento que se había dado a su encargo docente como consecuencia del disfrute de una licencia por matrimonio.
2. Iniciada la correspondiente actuación, la directora de Planificación de Plantilla de Personal Docente e Investigador (PDI) explicó a esta institución que el encargo docente es una variable de gestión universitaria que indica el número de horas realmente impartido por cada docente y/o investigador, detallando asimismo el nombre y características de la asignatura, el centro y el horario de impartición.

Precisó además, conforme exponía en su informe, que:

“Cada vez que la capacidad docente y/o el encargo docente de un profesor varía también cambia lo que la universidad denomina holgura del profesor y que se define como la diferencia entre la capacidad docente del profesor y el encargo docente del mismo.

La capacidad docente del profesor indica el número de créditos máximo a impartir según contrato. El encargo docente indica el número de créditos realmente impartidos más los créditos docentes reconocidos por otras actividades docentes, de investigación o de gestión reguladas por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 5/11/2006.

En el caso de la profesora (...), antes de grabar la licencia disfrutada tenía una capacidad docente de 24 créditos (8 horas) y un encargo docente de 20,46 horas (equivalente a 6,82 horas docentes). Por tanto su holgura docente era de $3,54 = 24 - 20,46$. Tras la grabación de la licencia en el sistema informático, su capacidad docente paso de ser de 21,6 créditos (7,2 horas) y un encargo docente de 16,86 horas (equivalente a 5,62 horas docentes). Por tanto su holgura docente actual es de $4,74 = 21,6 - 16,86$.”

3. Las anteriores aclaraciones, que explicaban el tratamiento mecanizado que se hace del encargo docente del profesorado a través de la aplicación informática GAUR, no permitían dar respuesta, sin embargo, a los principales interrogantes



que la interesada planteaba en su queja. Ella sostenía que esta forma de proceder, que los responsables universitarios presentaban como una variable de gestión aparentemente neutra, destinada únicamente a la gestión de plantilla, no era así realmente. Mantenía, en cambio, que de la utilización de esta aplicación se siguen una serie de consecuencias, de las trataremos con más detalle en el apartado de consideraciones, que, a su modo de ver, implican un claro menoscabo de sus derechos como profesora.

4. Han sido necesarios sendos requerimientos, e incluso un último apercibimiento de la consecuencias penales de la falta de colaboración con el Ararteko, para que finalmente la UPV/EHU haya remitido a esta institución un último informe, del que también nos ocupamos en el apartado de consideraciones y que, en definitiva, nos ha decidido a dictar la presente resolución.

Consideraciones

1. Los responsables universitarios presentan la aplicación GAUR como una herramienta informática que les permite incorporar la oferta docente de cada Departamento y tomar así decisiones relativas a la plantilla.

Conforme han explicado, con esta aplicación obtienen información acerca del equilibrio o desequilibrio existente entre la capacidad docente y la oferta docente de cada Departamento y con base en la misma verifican si un determinado Departamento, en aquellos supuestos de ausencia de titular con reserva de puesto, tiene capacidad docente que le permite hacerse cargo de la oferta con holgura o si, por el contrario, necesita nuevos recursos y debe procederse a la contratación de personal sustituto.

Según sus indicaciones, cuando un Departamento, con una capacidad docente inicial, tiene profesorado que disfruta de licencias (enfermedad, maternidad, sabático, matrimonio, etc.) o desempeña cargos que comportan el derecho de exención total o parcial de docencia, la aplicación GAUR debe recoger dicha reducción de la capacidad docente, ya que, de lo contrario, estaría dando una información no ajustada a la realidad que llevaría al órgano competente para la toma de decisiones relativas a plantilla a la toma de decisiones equivocadas, basadas en la capacidad docente inicial, pero no en la real.

Han insistido por ello en que para que la aplicación funcione a los efectos anteriores, la información que se recoja en ella debe ser veraz y ajustarse a la realidad.

En lo que respecta al caso concreto, los responsables universitarios han venido a defender que este sistema por sí mismo no perjudica a quien disfruta de un permiso o una licencia, como parece mantener la profesora, sino que en su caso es consecuencia de como se ha distribuido su docencia:



“El encargo docente de un profesor Titular de Universidad, como es el caso, para que sea completo, es de 24 créditos anuales, por lo que la profesora (...) durante el curso 2009/2010 tenía una holgura prevista de 3,54 créditos.

Con una dedicación completa se imparten 8 horas de docencia durante 30 semanas, lo que equivale a que con un encargo docente máximo de 24 créditos, hay que impartir 1,25 créditos por semana.

La profesora (...) con 20,46 créditos en 30 semanas tenía una media de 0,682 créditos semanales. Sin embargo, en el acuerdo de asignación docente aprobado por el Consejo de Departamento se asignó durante las 3 semanas en las que disfruto su licencia por matrimonio una media de 1,4666666, lo que supera al del encargo docente máximo y es mas del doble que el de la media de la propia profesora...”

2. A nuestro modo de ver, este último argumento que hace depender la mayor o menor incidencia del disfrute de permisos y licencias por parte del profesorado de circunstancias tan aleatorias como la de la distribución de la docencia, desconoce el auténtico enfoque que se pretende para la queja que nos ocupa.

De hecho, la profesora que promueve la queja no discute las necesidades de gestión de plantilla a las que esta aplicación informática quiere dar respuesta. Lo que a ella preocupa, y de ahí su interés en recabar la intervención de esta institución, es que de la información que proporciona esta aplicación se sigan otras consecuencias, que nada tienen que ver con las necesidades de gestión de plantilla repetidamente invocadas por la Universidad y que, según ella, implican un claro menoscabo de los derechos que le asisten para el disfrute de permisos como los reconocidos por razón de su matrimonio y por razón de su actual embarazo y próxima maternidad.

Según la interesada, la información “real” contenida en esta aplicación llamada GAUR sirve de base también para otro tipo de decisiones, de innegable alcance, como son: la asignación de docencia en cursos sucesivos, la concreción de aspectos retributivos por la impartición de postgrados, masters, etc. y la evaluación de la actividad docente por parte las Agencias de evaluación y acreditación (ANECA y UNIBASQ).

3. En el informe último emitido por la UPV/EHU, tras repetidos requerimientos de esta institución, la Secretaría General no ha entrado a considerar el primero efectos apuntados por la interesada, esto es: la asignación de docencia en cursos sucesivos.

En lo tocante a posibles consecuencias retributivas por la impartición de masters, ha señalado que:



“Hay que diferenciar si el máster es oficial o no. Si el máster es oficial no se percibe ningún tipo de retribución extra por la impartición de este tipo de enseñanza oficial. Si el máster no es oficial, sino que es un título propio, el artículo 10.2 de la normativa unificada de enseñanzas propias (BOPV de 8 de febrero de 2011) dispone que:

‘ Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, las cantidades a percibir por los profesores implicados en Enseñanzas Propias: Títulos propios y cursos complementarios, que no tengan cubierto su régimen de dedicación docente, quedaran limitadas a la mitad de las retribuciones previstas por los créditos que procedan hasta completar su encargo docente reglamentario o contractual, correspondiendo la otra mitad a la UPV/EHU ‘

Por lo tanto, la profesora (...) no ha sufrido ninguna pérdida retributiva puesto que desde el inicio del curso tenía asignada una holgura de 3.54 créditos, por lo que en el supuesto de que hubiera impartido docencia en un Título Propio (lo cual no consta) le hubiera sido de aplicación el artículo 10.2 anteriormente citado.

A mayor abundamiento, el procedimiento establecido por el Negociado de Títulos propios para los pagos de este tipo de docencia al profesorado de la UPV/EHU impide que el aumento de dicha holgura, consecuencia de su licencia, tenga ningún tipo de efecto puesto que, finalizado el curso académico, se realiza una liquidación provisional, teniendo en cuenta la docencia impartida en el conjunto de enseñanzas propias de la Universidad y, se contrasta, en su caso, la holgura docente del curso correspondiente. Esta liquidación provisional se notifica a cada una de las personas afectadas, concediéndoles un plazo de 10 días para que, en su caso, puedan alegar lo que estimen oportuno. Transcurrido dicho plazo, la liquidación devengará definitiva.

En consecuencia, en el supuesto de que la profesora (...) hubiera participado en un Título Propio (que no consta), hubiera podido justificar el aumento de su holgura, en base a los datos que obran en la aplicación de personal META4 que es donde se graban las licencias y permisos, y sólo hubiera tenido que completar su encargo docente en 3,54 créditos, que es la holgura inicialmente atribuida.”

Por último, en lo que respecta a los certificados de docencia que se aportan a las Agencias de acreditación, la Secretaría General ha matizado que la UPV no comparte la postura de la profesora ya que:

“Se certifica sobre hechos sucedidos (no en base a hechos previstos o que pudieran suceder, ya que es imposible determinar cómo se hubiera desarrollado esa docencia, como es imposible determinar cuántos artículos científicos y con qué impacto hubiera podido escribir en ese periodo. Por este motivo, los certificados que se emiten son sobre la docencia impartida y para ello, en el sistema deben de constar los datos reales, motivo por el cual hay que proceder a ajustar el encargo docente.





Si no se hiciera así, se estaría imputando a la profesora (...) un trabajo que no le corresponde y la UPV/EHU no podría emitir Certificados de esa docencia a las profesoras (...) y (...) quienes realmente la impartieron pero a quienes no se les podrá valorar, porque estaría atribuida a la profesora (...). Si ese argumento fuera de derecho tendríamos que una persona que disfrute con pleno derecho de un año sabático, pretendiera a su vez que se le impute la docencia impartida durante ese año por la persona que le sustituya. Una cosa es que una licencia por matrimonio no perjudique, y que su efecto sea tan neutro en términos de plazos como puedan ser unas vacaciones, y otra es que se impute al alza en el caso en que durante ese periodo la persona sustituta haya realizado un encargo docente mayor que la persona sustituida."

4. Tras reconsiderar toda la información que hemos ido recabando en el curso de la tramitación del expediente, lo cierto es que no disponemos de elementos suficientes como para dar una respuesta concluyente y cabal a todas las interrogantes planteadas por la interesada promotora de la queja.

Como ya hemos adelantado, la Secretaria General no ha entrado a considerar el primero efectos apuntados por la interesada, como es el de la asignación de docencia en cursos sucesivos.

En materia retributiva, los profesores implicados en enseñanzas propias parecen disponer de un trámite de subsanación que les permite acreditar la holgura inicialmente atribuida. No obstante, consideramos que dichos trámites de subsanación son, en todo caso, una obligación legal derivada de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y que su existencia no justifica por sí sola la posibilidad de que una mera herramienta informática pueda servir como base suficiente para mermar los derechos retributivos del profesorado.

En lo que respecta a la evaluación docente por parte de las Agencias de evaluación y acreditación, el informe no entra un análisis especialmente detenido de las exigencias que se requieren en los protocolos de evaluación, si bien, a nuestro modo de ver, viene a sugerir la necesidad de una evaluación positiva que sólo puede ser consecuencia de una actividad docente efectiva, lo que, en todo caso, situaría la discusión en un escenario distinto, esto es, el de una concreta convocatoria de evaluación. Ahora bien, entendemos que, con todo, en ningún caso, los datos obtenidos mediante el sistema informático GAUR pueden ser utilizados para perjudicar la evaluación individual que vaya a efectuar la agencia que corresponda. En este sentido, derivar una peor evaluación de la trayectoria docente de un profesor o profesora únicamente del tratamiento mecanizado de su encargo docente podría menoscabar los derechos de promoción y carrera profesional de quienes legítimamente han



disfrutado de un permiso o baja legalmente consagrados, lo que resulta jurídicamente inadmisibile.

Por ello y llegados a este punto en la tramitación de este expediente, hemos decidido poner fin a nuestra intervención con el dictado de esta resolución que se resume en la siguientes

Conclusiones

1. Si bien no podemos cuestionar la utilidad de la aplicación informática GAUR como herramienta adecuada para la gestión de la oferta docente de cada Departamento y la toma de decisiones relativas a las necesidades de la plantilla docente, sí debemos llamar la atención sobre la falta de idoneidad de dicho instrumento para afectar a los derechos retributivos, a la promoción profesional o a otras condiciones laborales del personal docente de esa Universidad, en tanto en cuanto este sistema no está dotado de las garantías materiales y procedimentales que cualquier afectación a dichos derechos requiere.
2. Como consecuencia de lo anterior, debemos advertir a la Universidad del País Vasco de la necesidad de asegurar, articulando para ello los medios que considere adecuados, que la referida herramienta informática GAUR limite de hecho su ámbito de proyección a la determinación de las necesidades de personal docente, sin que en ningún caso pueda generar en su aplicación perjuicio ni incidencia alguna en cualquiera de los derechos reconocidos al profesorado, y muy especialmente en aquellos que afectan al principio de igualdad por razón de sexo, como son los que protegen la conciliación de la vida laboral y familiar, así como, en general, la maternidad y paternidad.

