



PLA JAUME SERRA HÚNTER DE **PROFESSORAT CONTRACTAT** **PERMANENT 2012-2015**



Índex de continguts

Objectius del Pla Serra Hunter (2012-2015)	3
Objectiu del Pla de Govern: una nova política renovada de professorat universitari de qualitat.....	3
Context actual i previsió de futur	3
Característiques bàsiques de la nova fase del Pla.....	5
Finançament del nou programa.....	7
Regim transitori	8



Objectius del Pla Serra Hunter 2012-2015

Objectiu del Pla de Govern: una política renovada de professorat universitari de qualitat

El Pla de Govern de la Secretaria d'Universitats i Recerca estableix que un dels objectius bàsics en política universitària és desenvolupar un model universitari que opti per la qualitat, la captació i retenció de talent i la internacionalització de les institucions universitàries, de la seva oferta acadèmica i de la R+D+I que produeixen els seus grups, departaments i instituts. Així doncs, el Govern vol renovar l'esperit del Pla Jaume Serra Húnter com a un instrument per contribuir a la captació de professorat de qualitat amb nivell internacional per part de les universitats.

Per altra banda, és, també, objectiu del Govern impulsar l'ús progressiu de les figures contractuals de professorat permanent, recuperant la flexibilitat del marc laboral, i promovent, alhora, la coexistència d'aquestes amb figures temporals i rotatòries d'assistents de suport a la docència i a la recerca, amb funcions auxiliars definides en la docència i la recerca.

Per tot això, s'obra una nova fase del programa Serra Húnter, en la que el Govern potenciarà el pla per tal que aquest sigui l'instrument eficaç per incorporar, a les universitats, professorat contractat que ajudi a millorar el nivell de qualitat de cada universitat. El pla fomentarà l'atracció i la captació de talent provinent d'altres universitats de fora del sistema de Catalunya i alhora, també, servirà per retenir, i/o promoure la mobilitat, del talent existent a les universitats catalanes.

Context actual i previsió de futur

És voluntat del Govern, doncs, impulsar el progrés de les universitats cap a una estructura de professorat i unes ràtios homologables a les principals universitats europees. Estudis comparatius mostren que l'estructura de personal docent d'aquestes universitats europees està formada per una part de professorat amb altes qualificacions i amb caràcter permanent que és definidor i responsable de les funcions docents i de recerca i una altra part de personal amb funcions de suport a les tasques docents, i equivalentment de recerca, més flexibles i amb un caràcter no permanent.

Ateses les funcions diferenciades de les dues figures, convé un equilibri entre elles. Si es donés una descompensació amb un excés de les figures no permanents, podria dificultar la qualitat i la continuïtat dels programes acadèmics, mentre que una descompensació amb un excés en les figures permanents podria portar a un sistema amb poca capacitat d'adaptació als canvis, tendent en l'àmbit docent a un excés d'oferta de matèries i a un dèficit en figures de suport a les tasques docents.

Anàlisis comparatius mostren les següents ràtios a universitats referents a nivell internacional (i particularment a nivell europeu):



1. El professorat es compon de professorat permanent i de no permanent en una relació d'1:3 fins a 1:1 en funció de les institucions (més o menys orientades al postgrau i a la recerca).
2. La ràtio de professorat permanent en relació amb el nombre d'estudiants (equivalents a temps complet) va d'1 a 40 fins a 1 a 20.
3. El combinar professorat permanent i no permanent, les ràtios resultants són de l'ordre d'1 a 10 en termes de professorat (permanent i no permanent)/estudiantat en equivalències a temps complet

Actualment en el sistema públic d'universitats de Catalunya, el nombre d'estudiants equivalents a temps complet està al voltant d'uns 120.000 i el de personal docent i investigador equivalents a temps complet en uns 12.000 que es divideixen en uns 7.000 professors permanents i uns 5.000 professors de caràcter no permanent. Per avançar en les ràtios esmentades anteriorment (amb una relació més equilibrada entre els dos col·lectius), el sistema s'hauria de plantejar en els propers anys acostar-se cap a unes figures de 6.000 professors permanents i 6.000 professors no permanents que ens situaria en una ràtio de professorat permanent de 1:20 per la xifra actual de 120.000 estudiants i que podria evolucionar fins a 1:30 per a una hipòtesi de creixement de fins a 150.000 estudiants, tot i mantenint la xifra equivalent de professorat/estudiant d'1:10 que ens assegura uns nivells de qualitat i atenció personalitzada necessaris pel procés d'excel·lència docent en el que estem immersos.

Atès que la vida laboral d'un professor universitari permanent és de mitjana d'uns 40 anys, la taxa de reposició d'aquests 6.000 professors/es, en condicions normals, hauria d'estar a l'entorn de 150 professors permanents anuals.

Donat que la situació actual de nombre de professorat permanent està per sobre de l'objectiu anterior (7.233 en comptes de 6.000), considerem que el sistema públic català té un excés de professorat permanent, comparativament amb les universitats europees de referència. Per això, les universitats només haurien de reposar la meitat de les jubilacions anuals que es produeixen en els propers anys, incorporant a l'entorn de 60-80 noves contractacions permanents anuals (capacitat de contractació), contribuint, a la vegada, a reduir despeses estructurals dels seus pressupostos per ajustar-los a les disponibilitats dels recursos públics dels propers exercicis.



Característiques del pla Serra Húnter 2012-2015

1. El nou Pla Jaume Serra Húnter té per objectiu ajudar a les diferents universitats públiques catalanes a contractar professorat d'excel·lència en docència i recerca i amb mèrits homologables als dels estàndards internacionals.
2. Cada any les diferents universitats tenen una "capacitat de contractació", definida com la meitat del nombre de jubilacions (de l'any anterior) més la capacitat de contractació no disposada de l'any anterior. Podrà afegir-se a aquesta capacitat de contractació la meitat de les minoracions per baixes sobrevingudes del professorat permanent (mobilitat i d'altres diferents de la jubilació). Les universitats poden decidir com distribueixen aquesta "capacitat de contractació" entre places permanents gestionades directament per la universitat i places permanents a través del Pla Serra Húnter.
3. Es podrà destinar fins a un 10% addicional de les jubilacions del conjunt del sistema per a actuacions estratègiques en universitats amb una capacitat de contractació i de professorat permanent reduïdes (fins arribar a un percentatge de professorat permanent proporcional a la seva participació percentual en el sistema), o en aquells àmbits de coneixement en que el Sistema Universitari Català tingui mancances significatives.
4. D'acord amb la seva estratègia de programació i coherència amb el conjunt del sistema català, cada universitat decideix quines contractacions, i amb quins perfils, obre en el programa Serra Húnter. Les contractacions seran preferentment al nivell de professorat agregat (excepcionalment i de forma justificada també ho poden ser al nivell de professorat catedràtic contractat). El nombre de contractacions obertes en el programa no ha de ser superior a la "capacitat de contractació" de l'any corresponent.
5. La descripció del perfil de les contractacions Serra Húnter haurà de ser prou genèrica per tal d'afavorir la concurrència competitiva, és a dir, perquè s'hi puguin presentar diversos candidats interessats a incorporar-se a les universitats catalanes, provenint d'un entorn ampli d'institucions d'arreu del món, incloses les catalanes.
6. La Generalitat nomenarà, escoltades les universitats, una direcció acadèmica del Pla d'entre acadèmics de reconegut prestigi i trajectòria. El nomenament serà per un període de 4 anys.
7. La Comissió de Selecció per determinar l'ingrés del candidat al programa Serra Húnter serà nomenada pel rector/a de la universitat d'entre acadèmics de reconegut prestigi, a proposta conjunta del rector/a i la direcció acadèmica del Pla, que contindrà el President, escollit de comú acord, i dos vocals més escollits per cadascun d'ells, actuant com a secretari un dels dos escollits pel rector/a. La Comissió, sota la direcció del President, s'encarregarà de seleccionar el millor



candidat possible, que sempre ha de complir els requisits d'excel·lència per als que el programa Serra Húnter fou concebut. Sinó es així el procés es declararà desert.

8. La universitat, un cop finalitzat el procés de selecció, procedirà a contractar al candidat seleccionat en la figura laboral establerta en la convocatòria del Programa Serra Húnter. Addicionalment, es podrà acordar, de comú acord entre la universitat i la direcció acadèmica del Pla, una retribució variable per al guanyador del contracte objecte de concurs, en funció dels mèrits específics del guanyador del procés de selecció i del grau d'acompliment dels objectius establerts. Aquesta haurà de ser assignada de forma nominal pel Consell Social de la universitat corresponent. Alternativament, la retribució variable podrà canviar-se, totalment o parcial, per un ajut monetari per posar en marxa programes de recerca innovadors.
9. De manera singular la universitat i la direcció acadèmica del programa Serra Hunter podran acordar incorporar al candidat seleccionat com a professor visitant o com a professor lector durant un període temporal amb una durada màxima de 3 anys i una avaluació final conjunta del període temporal. En aquesta avaluació s'hauran de considerar, entre d'altres, el grau d'integració de la persona seleccionada en la universitat, la seva activitat acadèmica recent, així com el grau d'assoliment dels objectius que poguessin haver estat acordats al ésser seleccionat dins del programa Serra Húnter. Si l'avaluació es positiva, la universitat convocarà un concurs d'accés, d'acord amb allò establert als seus estatuts, per tal de incorporar-lo a una figura acadèmica amb vinculació permanent. Una avaluació negativa implicarà l'extinció del contracte.
10. La Generalitat de Catalunya finançarà la meitat del cost de cadascuna de les contractacions Serra Húnter i la meitat de la retribució variable associada si és el cas acordades amb cadascuna de les universitats públiques d'acord amb la seva disponibilitat pressupostària.
11. Es procurarà concentrar les diferents convocatòries de contractació Serra Húnter en un màxim de dos períodes anuals (preferentment abril i octubre) per a poder-ne fer amb l'ajut de l'AGAUR una difusió el més àmplia i internacionalitzada possible.
12. La direcció acadèmica del Pla farà un seguiment anual del desenvolupament del Pla i el presentarà al Govern i a les universitats.



Finançament del nou programa

La Llei 1/2003, d'universitats de Catalunya estableix que els contractes del pla seran finançats al 50% del seu cost per la Generalitat de Catalunya mitjançant la seva inclusió en els pressupostos anuals de la generalitat. A la taula següent es presenta una estimació del seu cost ens els propers cinc anys.

PREVISIONS DEL COST DEL PROGRAMA SERRA HÚNTER *							
		2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de places 1era fase del Pla		482	482	482	482	482	482
Nombre de places Zona fase del Pla	Nombre de catedràtics			1	2	10	15
	Nombre d'agregats		60	120	180	230	290
TOTAL PLACES		482	542	603	664	722	787
Previsió cost 1era fase del Pla		9.469.053,63 €	9.469.053,63 €	9.469.053,63 €	9.469.053,63 €	9.469.053,63 €	9.469.053,63 €
Previsió cost Zona fase del pla	Previsió cost catedràtics		0,00 €	31.486,28 €	62.972,56 €	314.862,80 €	472.294,20 €
	Previsió cost agregats		1.357.792,80 €	2.715.585,60 €	4.073.378,40 €	5.204.872,40 €	6.562.665,20 €
TOTAL PREVISIÓ COST		9.469.053,63 €	10.826.846,43 €	12.216.125,51 €	13.605.404,59 €	14.988.788,83 €	16.504.013,03 €
*Previsió del 50% del cost de les retribucions bàsiques d'una contracte de catedràtic SH: 21.486,28+ 50% del nou complement de 20.000							31.486,28 €
*Previsió del 50% del cost de les retribucions bàsiques d'un contracte d'agregat SH: 17.629,88 + 50% del nou complement 10.000							22.629,88 €

(*) S'ha efectuat una previsió del cost en els propers anys, considerant que es continuaria transferint a les universitats de forma finalista el 50% de les retribucions bàsiques, com actualment, més el 50% d'un complement d'excel·lència, o un augment de la retribució bàsica de una mitjana de 20.000 euros per el professorat catedràtic contractat i de 10.000 euros per el professorat agregat que es podrà modular per a cada contractat en funció dels seus mèrits específics. S'ha fet una previsió, pensant que hi hauria a l'entorn de 60 places anuals, tal com hem indicat anteriorment. Tota la previsió s'ha efectuat sobre preus 2011.



Règim transitori

Clàusula Primera

Atès l'Acord de la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya de data 19 de maig de 2010, el Departament competent en matèria d'universitats mantindrà fins el 2020 el pagament del 50% del cost del professorat que havia estat contractat inicialment en el marc del Pla Serra Húnter i que posteriorment va guanyar una plaça de funcionari convocada durant l'any 2010.

Clàusula Segona Els professors permanents contractats en el període del Pla 2003-2010 podran concórrer, en funció dels seus mèrits personals, a les condicions que pugués establir el període del Pla 2012-2015.

Clàusula Tercera

Si durant el període 2012-2015 del Pla algun dels 482 professors contractats en el si del primer període causés baixa del programa, aquesta baixa es sumarà a les minoracions per calcular la "capacitat de contractació" de l'any següent d'aquella universitat que l'hagués contractat.

Clàusula Tercera

La capacitat de contractació es podrà incrementar en aquelles places associades als estudis de nova implantació.

Clàusula addicional

Les universitats podran convocar les places permanents necessàries per estabilitzar el professorat lector o el personal contractat amb càrrec al programa Ramón y Cajal, incorporats amb anterioritat al 2011, que hagin superat els respectius programes d'estabilització, sempre que, d'acord amb la legislació vigent, la universitat estigui en condicions d'aconseguir l'equilibri pressupostari (de forma que el pressupost de Capítol I sigui el 90% de la subvenció nominal de la Generalitat de Catalunya de l'any 2010) abans de l'any 2014, i que aquestes estabilitzacions estiguin acompanyades d'altres mesures que comportin una minoració del seu Capítol I que compensi l'increment de despesa.

Direcció General d'Universitats
Barcelona, 30 de novembre de 2011