

Caso relativo a un candidato a una plaza de PDI Laboral el cual no consigue la puntuación mínima, en relación con su titulación/doctorado, necesaria para que se evalúe el resto de su currículum.

CONSIDERACIONES

1. Antes de pasar a analizar el caso que se ha presentado en esta Defensoría es necesario aclarar un par de cuestiones:
 - a) La primera es que el caso no está referido a las decisiones que se tomaron en la comisión de baremación de la plaza, situación que deberá ser dirimida, si así lo considera el afectado, por la vía de procedimiento administrativo. Lo que se trata en este informe es si es adecuado que los criterios que aparecen en el artículo 12.2 de la normativa de contratación del profesorado en régimen laboral de la Universidad de Extremadura, sigan apareciendo en futuras normativas de contratación.
 - b) En el artículo indicado, no solo aparecen restricciones para las plazas de PAD, sino para todas las plazas de PDI laboral. Este caso solo está referido a las restricciones que afectan a las puntuaciones obtenidas en los apartados 2a —titulación de grado, licenciaturas e ingenierías, grados y másteres— y 2c —líneas o temáticas de la tesis doctoral—. Por ello, no se estudiarán otras restricciones como, por ejemplo, las referidas a la experiencia profesional.
2. Desde la aprobación de la LOU han existido varias normativas de contratación en la UEx, que fueron aprobadas o ratificadas por Consejo de Gobierno en las siguientes fechas: 30 de julio de 2002 (DOE 8 de agosto de 2002); 1 de abril de 2004 (DOE 10 de abril de 2004), que fue modificada el 18 de julio de 2007; 17 de octubre de 2008 (DOE 17 de noviembre de 2008), en este caso como Anexo I del “I Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura”; 28 de mayo de 2020 (DOE 15 de junio de 2020); 20 de julio de 2021 (DOE 27 de julio de 2021); y 14 de julio de 2022 (DOE 15 de julio de 2022). Estas tres últimas normativas se aprueban cuando ya se encuentra vigente el “II Convenio Colectivo del PDI laboral de la UEx”.
3. En la normativa de contratación del profesorado laboral que se encuentra en vigor, se especifican varios factores moduladores y limitadores en la evaluación de los currículums:
 - a) El primero, que se ha contemplado, de una u otra forma, en todas las normativas citadas en el punto anterior, es el que se incluye en el Anexo I y que dice lo siguiente: “(...) se considerará la puntuación que se indique en el baremo cuando exista una relación directa con el área de conocimiento y perfil de la plaza, y la mitad de dicha puntuación cuando su relación sea afín. En caso de no contemplarse ninguna de estas opciones, no serán tenidos en cuenta los méritos aportados”. Existen, sin embargo, algunos apartados del baremo (2d, 2e, 2f, 3f, 3i, 3j, 6a, 6b y 6d) en los cuales no se aplican estos factores de idoneidad y afinidad.
 - b) El segundo es el que ha dado lugar a este caso y que aparecen en el artículo 12.2 de la normativa de contratación. Para el caso de PAD y Profesor Contratado Doctor (PCD) se indica que si no se obtiene un 4,5 en total como suma de los apartados 2a y 2c, la baremación total recibida por los candidatos será de 0 puntos. Para las plazas de Profesor Ayudante (PAy) y PS también existen factores limitadores que dependen de las puntuaciones obtenidas en los apartados 2a y/o 2c.

- c) En el artículo 12.3 se especifica que la puntuación global —suma de todos los apartados del baremo— mínima necesaria para que se proceda a la contratación de los candidatos es de 1 punto. Esto imposibilita la contratación de los candidatos que no cumplan con el requisito especificado en el apartado anterior (b).
4. La introducción de la limitación indicada en el punto 3.b estuvo motivada por los apartados del baremo en los que no se tienen en cuenta ni la idoneidad ni la afinidad —los indicados en el punto 3.a de estas consideraciones—. Eso daba lugar, sobre todo en el caso de áreas de conocimiento con pocos acreditados, a que candidatos sin ninguna formación docente ni investigadora específica en las materias propias de esas áreas terminaban, sin embargo, siendo contratados. Esto producía enormes problemas cuando estas personas abordaban la docencia de materias que no conocían. Sin duda, los motivos indicados son una razón de peso para intentar buscar una solución, pero la que se ha estado aplicando, la indicada en el apartado 3.b de estas consideraciones, ha generado nuevos e importantes problemas. Entre ellos, podemos indicar el caso de alguna comisión en la que, para una plaza de PS, cuya misión sería la de impartir docencia mientras se resolvía una de PAD, se definían un conjunto de titulaciones con relación directa y afín. Cuando llegaba el momento de resolver la plaza de PAD, desaparecían las titulaciones afines, manteniéndose solo las directamente relacionadas. Esto hacía que el PS, que estaba dando clases en el área en cuestión, obtenía una puntuación de 0 en la PAD y no podía ser contratado en esa misma área. También existen plazas que, debido a lo restrictivo de las titulaciones especificadas, se quedan vacantes, dejando sin posibilidades a personas con titulaciones o líneas de investigación que, tradicionalmente, han sido consideradas como afines y que previamente no han producido disfunciones docentes en el área.
5. Basándose en lo expuesto, y con el objetivo de que se reduzcan los problemas indicados, parecería necesario modificar el factor limitador que ha dado lugar a esta queja, sin que, por ello, se vuelva a la situación de origen en la que se podía contratar a PDI laboral sin ninguna relación con el área/especialidad de conocimiento¹ en cuestión. La solución, a juicio de este Defensor, pasaría por la aplicación conjunta de dos medidas:
- a. La primera sería que las titulaciones y líneas o temáticas de la tesis doctoral, tanto directamente relacionadas como afines, de áreas/especialidades de conocimiento sean siempre las mismas y conocidas, *a priori*, por los concursantes. De esta manera, los posibles candidatos pueden decidir si quieren participar en el concurso y se evitarían algunos de los problemas expuestos anteriormente.
- Siempre que se aprueben los RD de Ámbitos de Conocimiento y de Departamento y el RD de Acreditación Estatal que se están elaborando desde el Ministerio de Universidades en los términos en lo que hoy en día se conocen, parece que el concepto de las *Especialidades de Conocimiento* se podría usar para definir las titulaciones y líneas o temáticas de la tesis doctoral directamente relacionadas, mientras que los *Ámbitos de Conocimiento* servirían para definir a las afines. En cualquier caso, a juicio de este Defensor, en la elaboración de este listado deberían estar implicados los Departamentos y debería ser aprobado por el Consejo de Gobierno de la UEx.

¹ Como es bien conocido, se está en un proceso de elaboración de un RD por el que se establecerán *Ámbitos de Conocimientos* para la adscripción de los puestos de trabajo del profesorado universitario. Parece ser que también se modificará la clásica denominación de *Área de Conocimiento* por la de *Especialidad de Conocimiento*, solo a los efectos de concursos de acceso, que es de lo que trata este informe. Por ello, en este informe, y aunque no se conocen las versiones finales de estos decretos, se emplea esta doble terminología.

- b. El segundo aspecto que habría que tener en cuenta es el número de apartados del baremo a considerar para filtrar a los candidatos. No parece lógico que solo dos apartados, 2a y 2c, sean los que se tengan en cuenta para ello, a no ser que el objetivo último sea acelerar las comisiones de contratación. La adecuación de un candidato a un área/especialidad específica debe apoyarse en otros factores, además de las titulaciones de grado/máster que tengan y de la línea en la que se enmarcó su tesis doctoral. Con esto, solo se está analizando el pasado académico de los candidatos y el resultado de ese pasado impide a las comisiones analizar lo que debería ser más relevante en este momento, su presente, que es en lo que los candidatos están actualmente trabajando. Por ello, a juicio de este Defensor, lo que se debería valorar a la hora de considerar si un candidato puede ser contratado en un área/especialidad de conocimiento son todos los apartados del baremo que sí tienen en cuenta los factores de idoneidad y afinidad². En el caso de que lleguen a una puntuación mínima, se procedería a evaluar los apartados del baremo no afectados por la afinidad e idoneidad.

PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Con el objetivo de mejorar y evitar situaciones similares en el futuro, se propone:

Al Vicerrector de Profesorado de la UEx:

1. Que en la normativa que se va a elaborar para la contratación del PDI Laboral de la UEx se elimine el requisito indicado actualmente en el artículo 12 de la normativa de contratación y que, para el caso de los Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Sustitutos y futuros Profesores Permanentes Laborales³, sea sustituido por un nuevo criterio equivalente en el que se tengan en cuenta todos los apartados del baremo que dependan de los factores de idoneidad y afinidad, y no solo los de los apartados 2a y 2c del baremo.
2. Que se propicie un procedimiento, en el que deben estar implicados todos los Departamentos de la UEx y que debe terminar siendo aprobado por el Consejo de Gobierno, para definir un listado con las titulaciones y líneas o temáticas de la tesis doctoral, tanto directamente relacionadas como afines, de todas las áreas/especialidades de conocimiento, para que así, estas sean siempre las mismas y conocidas a priori por los concursantes.

En Badajoz, a 12 de mayo de 2023.

Santiago Salamanca Miño
Defensor Universitario

Este informe se enviará a la persona que presentó la reclamación al Defensor Universitario, así como al Vicerrector de Profesorado de la UEx.

² Actualmente, todos excepto el 2d, 2e, 2f, 3f, 3i, 3j, 6a, 6b y 6d.

³ No se citan las plazas de Profesor Ayudante y Profesor Contratado Doctor ya que tras la aprobación de la LOSU no pueden ser convocadas. Por otro lado, se añade la nueva figura de Profesor Permanente Laboral que la ley orgánica ha introducido.