

#### ASISTENTES

Alonso Crespo, María Victoria  
Alonso Gómez, José Lorenzo  
Alonso Villar, M<sup>a</sup> Olga  
Álvarez González, Susana  
Álvarez Moreira, José Ángel  
Álvarez Villamarín, José Carlos  
Araujo Nespereira, Pedro Antonio  
Area Carracedo, Iván Carlos  
Arévalo Tomé, Raquel  
Barbudo Sampedro, Aitor  
Barreiro Crespo, Juan Manuel  
Blanco Alonso, Fernando  
Bolaño García, Sandra  
Bravo Bosch, M<sup>a</sup> José  
Bringas López, Ana María  
Caeiro Rodríguez, Manuel  
Cebro Rodríguez, Xoán Manuel  
Chapela López, Sergio  
Comesaña Benavides, José Antonio  
Couto Darriba, Jesús  
Cuiñas Gómez, Íñigo  
Doval Ruiz, M<sup>a</sup> Isabel  
Durán Barbosa, Rafael  
Fariña Rodríguez, José  
Fernández Domínguez, Telmo  
Fernández Fdez., Federico A.  
Fernández Fustes, M<sup>a</sup> Dolores  
Fernández González, María  
Fernández Iglesias, Manuel J.  
Fernández Román, Daniel  
Fernández Souto, Ana Belén  
Formella, Arno  
Gallardo Medina, Mercedes  
García Estévez, José Manuel  
García García, Óscar  
Garrido Campo, Julio  
Gómez Clemente, Xosé M<sup>a</sup>  
González González, Jaime  
González Penín, Ana Isabel  
Graña Sánchez, Andrés Lois  
Hernández Sánchez, Jesús  
Hervés Estévez, Javier  
Lago Ferreiro, Alfonso  
López Ardao, José Carlos  
López Escobar, Juan José  
López Rubianes, Lucrecia M<sup>a</sup>  
Lorenzo Rodríguez, Edita de  
Macías Cambra, Henrique  
Martínez Arribas, Fernando  
Martínez Gómez, Sandra María  
Méndez Martínez, Gonzalo Benito  
Méndez Reboredo, José Ramón  
Míguez Miramontes, Jesús Manuel  
Mociño González, María Isabel  
Mollinedo Lois, Carlos  
Otero Otero, Blanca  
Patiño Vilas, David  
Paz Penín, Concepción  
Peña Gallego, M.<sup>a</sup> Ángeles  
Pérez García, Uxía  
Pérez Peleteiro, Francisco  
Pérez Rodríguez, M. Rosa  
Pérez Vázquez, María Consuelo  
Piñero Vivas, Miguel Ángel  
Pita Carballo, José Luis  
Porteiro Fresco, Jacobo  
Reboiro Jato, Miguel  
Reboreda Morillo, Susana  
Redondo Cervantes, Montserrat  
Rey Fraile, Manuel Ángel  
Río Otero, Coral del  
Riobóo Lois, Alexo Breogán  
Rivera Vázquez, Noelia María  
Rivo López, Elena  
Rodríguez Domínguez, M<sup>a</sup> del Mar

Acta da sesión extraordinaria do Claustro Universitario da Universidade de Vigo do día 19 de setembro de 2024, convocada ás 10:30 h en primeira convocatoria e ás 11:00 h en segunda no Paraninfo da Universidade de Vigo.

Previamente á sesión, a Mesa do Claustro sortea a letra para a quenda de intervencións: letra U.

Ás 10:00 h do día 19 de setembro de 2024 deu comezo a sesión extraordinaria do Claustro Universitario co obxecto de tratar a seguinte orde do día:

### 1. Debate sobre a política de profesorado da Universidade de Vigo.

O reitor intervén en primeiro lugar, e despois haberá unha quenda de intervencións.

- As políticas de profesorado e de PDI deste equipo de goberno seguen sendo as marcadas na nosa folla de ruta que supón o noso programa de goberno, non hai mudanza, e son as seguintes: A primeira é a baixada das horas de docencia, no anterior mandato baixamos de 320 a 270, cando o que tiñamos marcado era baixar a 280, e propuxemos chegar a un máximo de 240 horas. Coa entrada en vigor da LOSU, este pasa a ser o límite máximo, polo que o traballo feito soamente houbo que aceleralo.
- Recoñecemento do dereito a promoción, de bolsas de acreditados a prazas de profesores titulares e catedráticos. Forma parte do programa de goberno.
- Estabilidade dos criterios de promoción, baseados basicamente na antigüidade e na acreditación. Intentamos chegar a un acordo con NOS universidade, pero non foi posible.
- Plan de promoción de profesorado asociado. Serviu no primeiro mandato, e neste últimos dous anos, do que o reitor síntese moi orgulloso. Neste momento cos cambios da LOSU e a situación nos departamentos estase a valorar a súa continuidade.
- Programa de novas prazas de axudante doutor: vista a situación das vindeiras xubilacións masivas, a de axudante doutor é a ferramenta fundamental para a remuda xeracional, así o vemos dende o equipo de goberno. Seguimos co compromiso, sempre que sexa viable orzamentariamente, da saída de 30 prazas anuais, e polo de agora estamos cumprindo escrupulosamente con ese compromiso.
- Persoal de máis de 63 anos, desgravación de 10 horas en cada curso académico, quedou do anterior mandato, e así quedou, non se modificou, segue sendo un agarimo.

Rodríguez Guerra, Alexandre  
Rodríguez Hernández, Cándido  
Rodríguez Martínez, Jairo  
Rodríguez Míguez, Eva M.<sup>a</sup>  
Rodríguez Pousa, Estela  
Sánchez Moreiras, Adela M<sup>a</sup>  
Santos Grandal, Juan  
Siota Álvarez, Mónica  
Soto González, M.<sup>a</sup> Mercedes  
Teixeira Bautista, Marta  
Valderrama Santomé, Mónica  
Vázquez Torres, Antonio  
Villanueva Villar, Mónica  
Yáñez Bouza, Nuria  
**DESCULPAN A SÚA AUSENCIA**  
Alonso Vega, María Flora  
Álvarez Álvarez, María Salomé  
Alverte Pivida, Rodrigo  
Araujo Araujo, Pilar Aurora  
Boutinguiza Larosi, Mohamed  
Carballo Piñeiro, Laura  
Corbacho Valencia, Juan Manuel  
Cruz González, Montserrat  
Cuevas Alonso, Miguel  
Currás Valle, María Consuelo  
Díaz Redondo, Rebeca P.  
Dios Parada, Ana María  
Domínguez González, José Luis  
García Eirín, José Manuel  
Lameiro Diéguez, M.<sup>a</sup> Remedios  
Lima González, Estela  
López Lago, Marcos  
López Mira, Álvaro Xosé  
Lorenzo González, María de las Nieves  
Losada Barreiro, Sonia  
Martínez Piñeiro, Manuel  
Meis Solla, Iago  
Méndez Abelleira, Begoña  
Montero Reguera, José  
Novoa Fernández, Yolanda  
Nóvoa Rodríguez, Xosé Ramón  
Pereira Rodríguez, Ana María  
Pérez Cota, Manuel  
Rivas Conde, Filemón  
Rivas Ferreiro, Mauro  
Rodríguez Álvarez, Lucía  
Rodríguez Daponte, María del Rocío  
Ruíz Hidalgo, María del Carmen  
Seijas Montero, María  
Solla Carracelas, María Mercedes  
Torres Romay, Emma  
Vaquero García, Alberto  
Vázquez Vicente, Xosé H.

prazas (déficit docente). Contratos-programa: co obxectivo de adaptar a LOSU, a remuda xeracional e reequilibrio de ámbitos, e procurando a corresponsabilidade dos departamentos, estase a traballar nos contratos programa. Estes acordos pasarán polo CG, e toda a comunidade universitaria saberá exactamente cales son os datos do contrato programa en todos e cada un dos departamentos atinxidos. Plan INTEGRA, aínda que acaban de comunicar que non se chamará Plan INTEGRA, non nos vai costar nada, esas 64 prazas adicionais, financiadas na súa totalidade, haberá cartos para que esas persoas poidan converterse en profesores titulares ou contratados doutores.

- Adiantamento da remuda xeracional: o persoal de 67 anos xa se contabiliza para saída de prazas como se xa estivera xubilado, polo que facilita a contratación de persoal novo que pode ser axudado pola experiencia do persoal que leva moito tempo na universidade.
  - Pagamento íntegro das pagas extras: incorporouse ao longo do anterior mandato, está normalizado, e forma parte dos orzamentos ano tras ano.
  - Negociación real na mesa de negociación do PDI. Acadáronse moitísimo acordos, practicamente todo o que chega a Consello de Goberno pasou pola mesa de negociación, e incluso algúns documentos mudan na mesa de negociación, o que da conta de que temos en consideración o que solicitan os representantes lexítimos do profesorado.
  - Segunda cuestión: este ano acumuláronse retrasos para diferentes normativas, como consecuencia da LOSU, o despregue completo dalgunhas ferramentas, algunhas non están aínda a funcionar como esperamos, hai erros cometidos e pedimos desculpas por iso. O reitor pide desculpas.
  - Terceiro, as liñas mestras das políticas de PDI do equipo de goberno seguen sendo as mesmas, con un par de cambios con respecto ao primeiro mandato: o primeiro foi a medida positiva para acadar igualdade entre homes e mulleres, que estableceuse como un plan piloto a 4 anos vista, con docencia cero á volta do permiso de maternidade, durante un ano, e docencia 50% o ano seguinte. Obtivo un respaldo case unánime da comunidade universitaria, se ben a profesora Coral del Río preferiu non apoiala. O segundo cambio que hai é a consideración para que computen na saída de prazas de novos criterios que fan que a necesidade dos departamentos sexan maiores pola política que facemos, e xa estamos contabilizando para saída de prazas (déficit docente).
- O reitor pide desculpas porque quizais non é bo comunicando. O plan vai para aquelas áreas con maiores necesidade docentes por Axudantes doutores que se contraten que pola LOSU pasan a dar menos horas. O reitor agradece ao Ministerio e moi especialmente á Xunta de Galicia, que pensou que era bo para a Universidade e dixo dende o inicio que ía dar cartos para esas prazas. Temos varios anos para sacalas, intentando adiantalas o máximo posible. Folla de ruta para contrato-programa: se terá negociado con todos os departamentos, pero non se vai asinar.

- O reitor respecta moitísimo á oposición e a todas as persoas que conforman o Claustro. aínda que se tiveran diferencias nos seguintes temas: O programa de promoción de asociados, á oposición non lle gustou o programa, pero foi moi bo para as persoas e para a universidade, aínda que xa non é preciso continuar con el, dependendo do que se trate na mesa de negociación do PDI. Criterios de promoción. Tras varios debates, ao non haber acordo, deixouse o criterio de antigüidade na acreditación, criterio no que o reitor confía plenamente. Medida positiva de baixa de maternidade: o primeiro ano docencia cero, o segundo 50%, como xa comentara antes. A cuarta diferenza que tivemos foi co número de promocións a cátedra, e a quinta diferenza que tivemos foi cos complementos específicos das pagas extras, que imaxina que non van saír no debate do día porque xa é algo bastante normalizado.

Conclúe o informe do reitor ás 11:25 h.

### **Quenda de intervencións.**

O reitor da inicio á quenda de intervencións coa letra “U”.

Intervén en primeiro lugar Xosé Carlos Álvarez Villamarín:

Fala do caos que estamos a vivir neste verán, a principio de curso, coa xestión de profesorado, coa política de profesorado. Os alumnos que están no claustro que saiban o que está ocorrendo, como docencia sen cubrir, decanatos que están plantexando xuntar grupos porque non hai xente disposta a traballar con contrato de invitado, en resumo, un caos. Un caos que ven dos últimos anos: catro vicerreitores de profesorado, dous deles cesados sen explicación algunha (aínda que un deles por cuestións médicas). Directores de departamento con moitos problemas. Vai tentar falar da política de profesorado, que esixe primeiro unha diagnose profunda, non sabe se o equipo de goberno a fixo, el pensa que non. O programa de asociados, é certo que a oposición estivo en contra, pero porque era unha ocorrencia, pactada con un colectivo que quería que lle dera o apoio, pero iso non é política de profesorado, iso é un pacto. Non é certo que abonar as pagas extras completas sexa política de profesorado, é unha cuestión salarial. Baleirar as bolsas de acreditados, tampouco lle parece política de profesorado, senón para as persoas que teñen acreditación. As cátedras son moitas, ata onde ten buscado, 171 cátedras, con moito sobrecusto anual, 11.000 euros, o que significa 1.900.000 mil euros mais de incremento da masa salarial anual. Ten un efecto no orzamento. Se non sacaran 171 cátedras, senón a metade, poderían sacarse 30 prazas de axudante doutor máis, é unha cuestión de decisión. Os recursos non son infinitos. O reitor tomou unha decisión, equivocada ao seu modo de ver, moi equivocada, moi influída pola situación persoal del de fai varios anos, pero Álvarez Villamarín non está de acordo. A redución a 240 horas é a única que lle parece política de profesorado. É a primeira vez que escoita ao reitor falar de desequilibrio entre ámbitos científicos. Voltando ao temas das cátedras, a acreditación non da dereito a ser catedrático, non existe en ningún sitio o dereito a ser catedrático. O reitor podería facer cos PTXAS o mesmo, dicindo que cando un PTXAS consiga o título de Grao sacariálle unha praza acorde coa súa nova titulación, tipo A. Podería facelo modificando a RPT e creando postos nivel A en todos os servizos. Iso é posible pero ten un custo. Teñen todos os PTXAS o dereito?, non. Pero aquí no tema das cátedras si, e el rebelase contra iso. O desequilibrio entre ámbitos científicos é tremendo. De acordo cos datos do curso 20-21, o 47% dos matriculados están no campo de ciencias sociais e xurídicas. En todos os demais campos científicos a porcentaxe de PDI supera a porcentaxe de estudantado. Só en ciencias xurídicas hai 14 puntos de diferenza. Para dar un dato máis claro, máis fino, podemos coller o total de matriculados por cada campos científico e dividilo entre o número de PDI a tempo completo nese momento. Ciencias:

9.6 estudantes por PDI. Ciencias Sociais e Xurídicas: 22 estudantes por PDI. Un PDI de ciencias xurídicas e sociais multiplica por tres a carga que teñen os de ciencias. O levan dicindo anos, pero o reitor fixo caso omiso as peticións. Como son Campos Científicos pouco uniformes, fala do seu campo: Economía-Empresa (3 centros, 4 titulacións): cada PDI ten unha media de 18 estudantes, o dobre que en Ciencias. Lle pregunta ao reitor cantas veces se reuniu con decanas ou decanos, ou directores de departamento deste ámbito para aplicar a diagnose e poñer en marcha medidas a medio prazo, e xa contesta el mesmo que 0 veces, incidindo en que o reitor é de Ciencias, e en que a bolsa de acreditados está maioritariamente en Ciencias. Da igual que nunha hora de clase teñas 3 estudantes ou 300. O desequilibrio é brutal, non se pode soportar mais. Tamén fala de que se crean novos títulos, pero non hai un programa de que como va a conseguirse profesorado de prestixio, senón que se reparte entre o profesorado que están na universidade. Non critica a medida da paga extra, pero cre que ten un custo. Non falou do desequilibrio entre ámbitos tampouco no seu momento. A política está sen facer, espera que a nova vicerreitora estude en profundidade esta cuestión, pero o reitor debe ter na cabeza o seu obxectivo. Opina que a política de profesorado é un caos absoluto.

O reitor cede a palabra a continuación a Iván Area:

Prometer é fácil, pero cumprir é un reto. A súa intervención xirará en torno a promesas incumpridas. Non atopou datos dos contratos en precario, nin das persoas nin do volume de horas que hai que contratar. É un volume de horas do PAS chamando a xente, organizando as listaxes, preparando o contrato, o PDI facendo a avaliación dos currículos, e todo iso non está. Fala tamén de que ven con propostas construtivas. Se refire ao Campus de Pontevedra, e a información de fai anos da cesión de terreos de TAFISA, así como da cesión da residencia da ONCE (información do 2006) para estudantes da UVIGO.

Naquela altura xa se falaba de que teríamos o POD feito no mes de febreiro. Fai tempo que falou de cambiar o procedemento para cambiar o POD. Debemos empregar as medias a tres ou cinco anos, que permite eliminar certas flutuacións. Soamente temos que lembrar o que se facía ante a COVID. Estamos dispostos a chegar a un acordo. Estamos dispostos a mellorar? Ou vamos a seguir con certos problemas como xa se manifestaron.

Despois fai referencia ao Campus de Ourense. Cando saímos no ano 1994 a manifestarnos para solicitar un Campus Digno, as ourensás e os ourensáns, solicitamos solución a algúns problemas, e algunhas das demandas daqueles tempos aínda seguen vixentes. Fala despois, con retranca, dalgunha cousa que se conseguiu, das cadeiras do Campus Auga. Os estudantes de Aeroespaciais estiveron 4 anos en cadeiras da praia. Tamén é certo que xa se arranxou.

Iván Area pertence a un departamento cunha idade media moi elevada.

Campus de Vigo: no 2006 se falaba dos desequilibrios das áreas de coñecemento en relación coas folgas, e seguimos igual. Tema Folgas: é un problema histórico, seguemos sen chegar a acordos. Quizais bonificar ao profesorado que ten mais alumnos, ou recoñecer a carga burocrática de determinados postos de direccións, subdireccións dos centros, decanatos, departamentos, que teñen que facer algúns docentes.

Parte do seu traballo ten que ver coa organización das probas PAU e o chamamento á matrícula. Conseguimos superar o problema con SIGMA. Competimos con outras universidades galegas públicas, e as do resto do Estado, para captar alumnado, trátase de calidade, non de cantidade. Temos que ser quen de publicar os concursos de profesorado antes que as outras universidades, e ofrecer as mellores condicións posibles. Temos que ser quen de captar os mellores para a nosa institución. Se o problema é administrativo, temos que cambiar algúns da parte administrativa. Un exemplo sería que se teña que rematar un concurso para que poidan tomar posesión. Fai unha somera referencia á inexistencia do voto electrónico. Fala por último de natalidade, xa que dentro duns anos teremos un 35% menos de estudantes de bacharelato. Se contratamos ao mellor profesorado posible, o estudantado será quen de apreciar ao bo profesorado.

Engade que remitirá a súa intervención para que conste na acta (non consta que remitira ningunha intervención á Secretaría Xeral).

O reitor cede a palabra a Íñigo Cuiñas Gómez:

Na súa intervención fala facendo unha pequena metáfora sobre as regatas entre Oxford e Cambridge. Estas embarcacións levan 8 remeiros e un timonel, que é o que vai dando as ordes. Imaxinemos que o reitor de Oxford toma unha decisión audaz, que consiste en que todos os que alcancen unha determinada capacidade ou nivel de desempeño, poden promoverse a timoneis, polo que cada ano redúcese o número de remeiros e increméntase o de timoneis. Oxford caería no seu liderazgo se tivera tantos timoneis. A liga tería un límite salarial que impediría ter máis timoneis, polo que non hai remuda. A consecuencia que ten que ver coa Universidade de Vigo é que se converte unha decisión estratéxica nun dereito laboral. Hai grupos de investigación, hasta departamentos enteiros, nos que a porcentaxe de catedráticos é enorme, pero non se pode incorporar xente máis nova para xerar unha universidade máis potente. E ademais, como temos un límite na masa salarial, non se poden incorporar valores novos. Cada ano que pasa a situación complicase máis. Onte saíu un listado provisional de acreditados, corrixido, o que hai que agradecer, agora hai moitos máis no listado. Se se observan os números, na lista de acreditados a catedráticos había 6 que poderíamos considerar de anos previos, pero de golpe hai 29 novos. Na lista de profesores titulares, 14 previos, e 24 novos. E na lista de profesores contratados doutores, había 49 na bolsa (máis 9 interinos), e solo 25 novos, o que da conta de que se incorporan moitos máis por arriba, incidindo na metáfora do comezo da súa intervención. A xente máis nova estase desmotivando para vir traballar á Universidade de Vigo. Hai un límite de recursos, pero poderíanse utilizar doutro xeito e traer máis xente nova. Postdocs: ao estar excluídos, antes de que saquemos as prazas, se hai outras universidades con oferta se irán porque se desaniman coa nosa oferta, cun efecto de desmobilización. Situación non moi acaída. Non hai unha política real de profesorado. Hai unha huída cara adiante. A cuestión é como queremos equilibrar a universidade. Limitada captación por abaixo, sen faltar a ninguén. Criterios cambiantes e non claros, non son os mesmos que había ata un ano.

Fala da decisión audaz de implantar Sigma ao loco. Comenta por último tamén que a promesa do ano sen docencia estase computando como un ano sabático, polo que non lle serve a efectos de méritos.

O reitor intervén para dicir que iso hai que arranxalo porque non era esa a intención.

O reitor cede a palabra a Coral del Río Otero:

Fala moi molesta polo que dixo o reitor. Foi a primeira directora de Igualdade da Universidade de Vigo, e sempre colaborou coas Unidades de Igualdade sen importarlle a cor dos equipos de goberno; premio Ernestina Otero do Concello de Vigo en Igualdade, tamén un premio da Universidade de León en Igualdade. Abstívose en todas as propostas dese día.

Comenta que se chaman “Nós Universidade” e son un grupo da oposición. Moi feo o que dixo, que non viña a conto. Comenta que remitirá a súa intervención, que é a que se adxunta a continuación:

“Intervención de Coral del Río Otero en el Claustro del 19-09-2024.

En el e-mail que Nós-Universidade envié recentemente a las listas de correo de la UVigo se solicitaba la comparecencia del señor Rector en el Claustro para explicar su política de profesorado ....

¿Por qué?

En primer lugar, porque consideramos que dicha política es errática en muchos aspectos. Esto se constata, por ejemplo, en los múltiples cambios acontecidos en la dirección del vicerrectorado de profesorado. Cambios que, además, se han venido produciendo en los momentos más inoportunos y de mayor carga de trabajo. Hagamos memoria: empezó el segundo mandato, en 2022, con



Alfonso Lago Ferreiro como vicerrector; cuando en 2023 estábamos a punto de empezar a elaborar el siguiente POD, se divide el vicerrectorado y se sitúa a Patricia Valcárcel Fernández al frente de Profesorado; un año después, en 2024, se cesa a Patricia y se nombra a Martín López Nores, nuevamente (y al igual que ocurrió en los ejercicios anteriores) acumulando un retraso considerable en la elaboración de los PODs por no tener la información actualizada a tiempo, lo que se ha repetido año tras año. Todo ello aderezado con los problemas que el trasiego Xescampus-SIGMA-Xescampus está provocando. Recientemente, en medio de la negociación del Plan Integra con la Xunta, se nombra a la cuarta vicerrectora, Adela Sánchez Moreiras. Por cierto, ¿quién defendió los intereses de la UVigo a la reunión de finales de julio donde se discutió este tema? Yo probablemente acabe mi periodo en la dirección de mi departamento habiendo elaborado cuatro PODs, cada uno de ellos con un vicerrector o una vicerrectora diferente. Y éste no es un vicerrectorado sencillo, precisamente. Es complejo y central en toda política universitaria, a corto, medio y largo plazo. Resumiendo: un despropósito.

¿Esto tiene costes? Muchísimos. Por ejemplo, cuando la nueva vicerrectora de profesorado presentó sus líneas de actuación a las direcciones de departamentos, a principios de este mes, dijo que iba a aplicar “sus propios” criterios a la hora

de sacar las plazas de Ayudantes Doctores. Criterios que, afirmó, no tienen por qué coincidir con los “anteriores”. Esto, de facto, supone un “borrón y cuenta nueva” respecto de los contratos-programa ya acordados, aprobados y firmados con las direcciones de departamentos, y muestra una profunda desconfianza, no sólo sobre lo ya pactado, sino incluso sobre la información acumulada por “su” vicerrectorado a lo largo de este último año y medio. Que esto lo haga un “nuevo” equipo rectoral, que llega fruto de un proceso electoral se entiende. Que lo haga un mismo equipo, cuando sólo cambia la persona que dirige el vicerrectorado (la cuarta en los últimos 2 años y medio) es inconcebible, y muestra, una vez, los bandazos de la política de profesorado a lo largo de todo este segundo mandato.

En segundo lugar, solicitamos este Claustro porque, además, estamos profundamente en desacuerdo con las políticas de profesorado fuertemente priorizadas por este equipo rectoral. Por ejemplo, mantener como objetivo central, casi diría que único, y cueste lo que cueste, que las bolsas de acreditados/as a titulares y catedráticos/as se vacíen “ipso facto”. Y remarco esto de “cueste lo que cueste” e “ipso facto” porque es crucial a la hora de valorar la política desarrollada. Siendo la promoción y el desarrollo ordenado de la carrera académica un objetivo importantísimo, diría que vital, si queremos fomentar y retener el talento, no es menos cierto que esta política no puede ser diseñada a partir de objetivos maximalistas, como el mencionado, sino que requiere de un análisis previo de los costes y beneficios que genera. La salud financiera de la institución lo agradecería. Hoy en día, la bolsa de catedráticos/as está prácticamente vacía (si exceptuamos las últimas incorporaciones), y a la vez, tenemos el gasto del Capítulo 1 absolutamente disparado, comiéndose los remantes previos, como hemos venido remarcado en anteriores Claustros. No siendo esto suficiente, convivimos con un elevado porcentaje de horas de docencia de Grado que, en algunos ámbitos, se están cubriendo, año tras año, con contratos de “listas de agarda”, invitados/as y similares. Esto supone un desequilibrio insostenible y una merma en la calidad de la docencia. Las listas de agarda deberían estar para afrontar emergencias. No deberían utilizarse para cubrir reiteradamente docencia estructural de Grado, y hoy, en nuestra universidad, esto es lo que está sucediendo. Esto es una obviedad y, sin embargo, muchos departamentos están empantanados con listas “agotadas” que, cada vez en mayor medida, se muestran incapaces de ofrecer contratos mínimamente atractivos, tanto por los sueldos que ofrecen como por las restricciones que imponen.

Simultáneamente a todo esto, la política de profesorado (unida a la de investigación) de este equipo rectoral ha eliminado cualquier medida que pudiese realmente equilibrar las plantillas por ámbitos. Casi la única forma que han tenido los departamentos para renovar plantillas (ante las sucesivas jubilaciones que venimos experimentando) han sido las contrataciones que han permitido los/as Ramón y Cajal o los programas de contratación de doctores/as, como son los

programas posdoctorales de la Xunta, etc. Se responsabiliza a los departamentos de no mejorar sus plantillas por no saber aprovechar estas oportunidades de contratación. Pero en algunos ámbitos y áreas la captación de un Ramón y Cajal es extremadamente difícil, casi una utopía. Por ejemplo, en Economía salieron recientemente 12 plazas para toda España, siendo imposible competir con los grandes trasatlánticos (léase UC3M, Pompeu Fabra y Autónoma de Barcelona, cuyos departamentos de economía no es que sean los mejores de España, es que se sitúan entre los mejores de Europa). Para cerrar este círculo, y situarnos en el equilibrio malo en que nos hallamos, las convocatorias internas de investigación, como el programa de retención de talento, premian la rapidez en alcanzar publicaciones y no tanto su calidad, lo cual vuelve a generar desequilibrios al penalizar más a unos ámbitos que a otros. Veamos, por ejemplo, el art. 5 (avaliación e selección) del Programa de Retención de Talento, que dice lo siguiente:

“Se o número de solicitantes é superior ao de prazas dispoñibles, as persoas solicitantes ordenaranse seguindo os seguintes criterios de prelación:

- Terán precedencia en primeiro lugar, as persoas aspirantes con acreditación como profesor/a titular de universidade e acreditación R3/I3.
- En segundo lugar as persoas aspirantes con acreditación como profesor/a contratado/a doutor ou PPL e acreditación R3/I3.
- En terceiro lugar, as persoas con acreditación a profesor/a titular de universidade, sen acreditación R3/I3.
- En cuarto lugar, as persoas con acreditación a contratado/a doutor ou PPL sen acreditación R3/I3.
- En caso de igualdade nos criterios anteriores, as solicitudes ordenaranse, en primeiro lugar, pola data de obtención da acreditación correspondente.
- En segundo lugar pola data de certificación do I3/R3.
- En caso de igualdade nos dous criterios anteriores, corrección da maior infrarrepresentación de xénero dunha área de coñecemento da Universidade de Vigo, dentro do profesorado con vinculación permanente.
- En caso de igualdade nos tres criterios anteriores, resolverase a favor da persoa de maior idade.
- En caso de igualdade nos catro criterios anteriores, antigüidade na Universidade de Vigo.
- Como derradeiro criterio procurarase un reparto equilibrado entre os catro ámbitos de investigación (científico, tecnolóxico, humanístico e xurídico-social).”

No es hasta el décimo lugar que aparece el “reparto equilibrado entre os catro ámbitos”. O sea, que sólo si hay igualdad en los 9 primeros criterios entre dos solicitantes (lo que incluye igualdad en la edad, ¿igualdad en el año, el mes y el día de nacimiento?) se aplica este último criterio. Parece una broma, pero esta es la normativa que propuso el equipo rectoral y la que se aprobó recientemente en el Consello de Goberno.

A todo esto se une una política de captación de investigadores/as altamente citados poco transparente y, aparentemente, entregada a la “dictadura” del “cuantas más citas, mejor”, sin más matices ni precauciones. Citas que, por cierto, hicieron que la UVigo fuese tristemente protagonista en un extenso reportaje de El País sobre los posibles “fraudes” que se esconden detrás de currículos “dopados”. ¿Qué sabemos de la comisión externa que el Rector prometió constituir para analizar la posible existencia de estos casos en nuestra universidad? Entiendo que la presión mediática es enorme cada vez que aparece un ranking de universidades, pero ser Rector exige en éste, como en otros muchos caos, la valentía suficiente para ir a contracorriente y explicar a la opinión pública que las cosas no son siempre lo que parecen, y que un currículum con cientos de publicaciones anuales y miles de citas puede esconder estrategias académicas muy poco edificantes. A lo largo de los años se ha constatado, además, que esta política de captación de talento no sólo está mal diseñada sino que nuevamente ha “reforzado” la contratación de personal en áreas muy concretas, ya bien dotadas, mientras la mayoría son totalmente ignoradas.

Estos son sólo algunos ejemplos de lo que está sucediendo en nuestra universidad. NO hay políticas de reequilibrio entre ámbitos y, como Nós-Universidade ha expuesto en repetidas

ocasiones en los órganos de representación, esto se traduce en fuertes desigualdades estructurales entre ámbitos cuando se comparan plantillas. Para Nós-Universidade el reequilibrio entre ámbitos debería ser un tema central dentro de la política de profesorado de la UVigo y, en la actualidad, no solo es que esté ausente, sino que las políticas implementadas refuerzan dichos desequilibrios. No compartimos con este rectorado ni el diagnóstico de la situación, ni los objetivos que deberían guiar la política de profesorado. Estamos ante una política de profesorado ERRÁTICA y ERRADA, que no se enfrenta a los desafíos que plantean la urgente renovación de las plantillas y, por qué no decirlo, la competencia “desleal” de las universidades privadas. Más bien al contrario, se trata de una política que fomenta y cronifica las desigualdades por ámbitos y por tipos de contratos, y es por eso que nos situamos clara y decididamente en la oposición a la misma”.

O reitor cede a continuación a palabra a Javier Hervés:

Tentará ser breve. Promoción de axudantes doutores a contratado doutor, PPL: o procedemento aprobouse en outubro de 2022. En novembro de 2022 apróbase a oferta de emprego público, e dá as cifras de emprego público. Despois apróbase a selección de áreas (decembro 2022). No caso que lle atinxe saen 25. No 2023, en CG apróbase a OPE con 30 cátedras, 50 titularidades, 80 prazas de contratado doutor, e no mesmo apróbase a selección de áreas de coñecemento nas cátedras e as titularidades. A pregunta é sinxela: Por que desas 80 non se selecciona ningunha área e saen 0 prazas, desas 80 a PPL? O colectivo do que forma parte non é profesorado definitivo, estable, e supón que non lle fai grazias que pase un ano enteiro sen promocionar. Non sabe se é por un motivo económico, político, ou normativo, do que non é consciente. Fala da entrevista da nova vicerreitora, que dixo que saen 60 prazas cando é falso, sairán 0.

O reitor cede a palabra a Juan Carlos Ardao:

Este equipo gañou porque incluía a bolsa de acreditados, apostaba polas persoas, pero a oposición prefere outra opción, que é a dos axudantes. Non fagamos demagogia, unha cousa é ter un grado, e outra ben diferente acreditarse, coa dificultade que ten este proceso hoxe en día. A opción gañadora ten un amplo respaldo da comunidade universitaria, e centrémonos nos problemas. É verdade, dicía Álvarez Villamarín, que había algunhas liñas do programa que apareceron, pero as liñas principais non mudaron, e as novas que xurdiron melloran as liñas do programa de goberno.

Sería desexable reducir as listas de agarda. É verdade que houbo cambios na vicerreitoría. E este Claustro parece que ven motivado por estas cousas. Na maior parte dos casos foi por reorganización, por motivos persoais, pero non porque houbera erros flagrantes na xestión. O cambio de vicerreitores non cambia todo, porque a estrutura continúa, e non son cambios na política. Martín López Nores segue a traballar nas ferramentas, como unha de POD que pode ver. Tamén engade que debemos mellorar no tema do POD e ter os concursos resoltos no mes de xullo, e tamén parece interesante equilibrar os ámbitos.

O reitor cede a palabra a Juan José López Escobar:

Se presenta como representante do persoal investigador. Agradece que Íñigo Cuiñas falara da lista de excluídos da bolsa de promoción que saíu recentemente, xa que sorprende tantos excluídos. Na resolución reitoral correspondente pon no punto 4 que habrá un prazo para que comuniquen as súas acreditacións por sede electrónica. Non son casos residuais, senón mais de 30 persoas, e quere saber os motivos da súa exclusión, se tecnicamente cumpren os requisitos da convocatoria. Quere formular unha reflexión e unha pregunta. O persoal investigador tense que estabilizar a través dun 15 % de acordo coa LOSU, e sorprende que sexan soamente 5 dun total de 100. Hai unha política clara de estabilización na Universidade de Vigo? Estase a facer algo ilegal?



Espera que non, e que haxa garantías de estabilización.

Seguidamente, o reitor toma a palabra e pide desculpas a Coral del Río, a quen considera un referente de Igualdade. Por iso sorprendeulle e doeulle que ela se abstivera nesa medida que o reitor considera estrela para igualdade.

Responde a Álvarez Villamarín, xa que na súa intervención fixo un resumo do equipo de goberno. O reitor presenta as liñas que tiña o equipo de goberno coa proxección das diapositivas en PDF que non se modificaron e que existían no programa do equipo de goberno que se levaron na campaña electoral:

Antecedentes: Primeiro mandato (eliminación decreto Wert, pagamento extras, eliminación de bolsas, criterios constantes de promoción). Presentación 2022 (compromisos electorais PDI): Escenario Post-LOSU: re equilibrio de áreas e ámbitos.

Investigadores: uso razoable do 15%.

## H2040

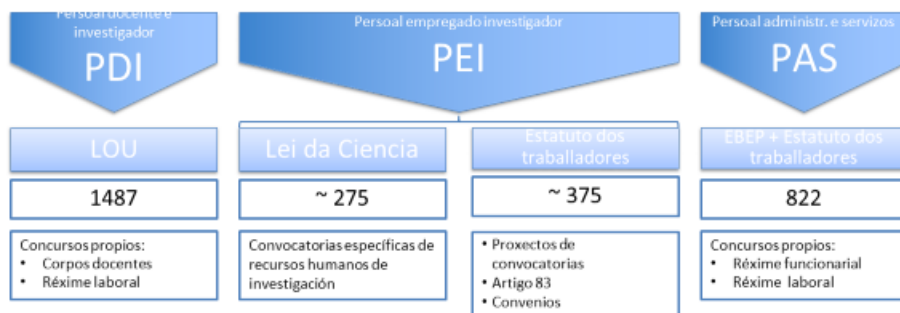
### PDI – Datos e analise

Xuntos seremos máis fortes

[auniversidadedaspersoas.com](http://auniversidadedaspersoas.com) 

## H2040

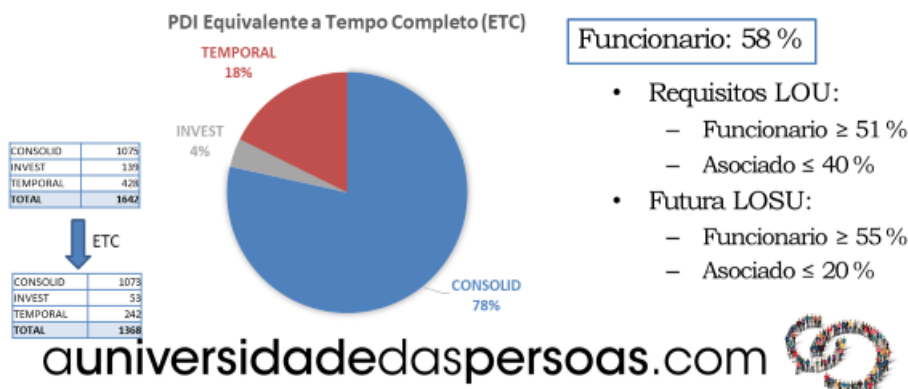
### Persoal da Uvigo



[auniversidadedaspersoas.com](http://auniversidadedaspersoas.com) 

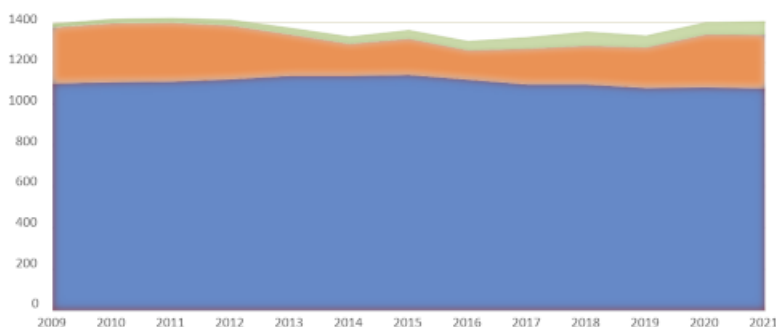
# H2040

## Análise global do cadro de PDI



# H2040

## EVOLUCIÓN DO CADRO DE PDI (ETC)



# H2040

## Profesorado permanente tipo

	Dedicación	Rec.	Quinq.	Sexenios	Idade	Coste
Catedrático/a Universidade	167	61	5,16	3,97	57,78	76.590
Titular Universidade	207	74	4,38	2,13	54,15	57.205
Catedrático/a Escola Univ.	208	78	5,21	1,55	58,36	57.626
Titular Escola Univ.	280	88	4,88	0,00	58,47	48.466
Contratado/a Doutor	239	89	2,62	1,03	49,78	53.922
<b>Profesorado permanente</b>	<b>209</b>	<b>72</b>	<b>4,08</b>	<b>1,97</b>	<b>53,01</b>	<b>56.531</b>
Profes. Axudante Doutor	240	40	-	-	41,42	36.225

# H2040

## CAPACIDADE DOCENTE E DOCENCIA NA UVIGO

PROFESORADO PERMANENTE				
CAPACIDADES WERT				
	320	240	160	TOTAL
TOTAL PDI	310	347	417	1074

CAPACIDADE DOCENTE	
Profesorado Permanente (Wert)	249.200 (79,07%)
Profesorado Laboral non fixo	52.425 (16,64%)
Profesorado Interino de Sustitución	13.512 (4,29%)
<b>TOTAL</b>	<b>315.137</b>

Investigadores	
Postdoutorales	7.520
Pre-doutorales (simultaneos)	5.040

DOCENCIA en POD			
	Grao	Master	TOTAL
HORAS	198.210	17.853	216.063 (68,56%)

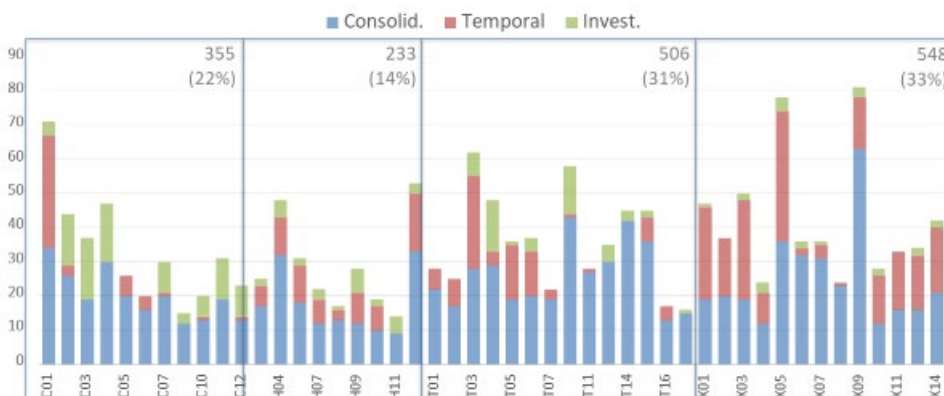
RECOÑECEMENTOS	
Axustes dedicacións Uvigo	21.480 (6,82%)
RAGR	22.106 (7,01%)
Outros	36.248 (11,50%)

OUTROS	
Baixas IT, matern./parter.	3.821 (1,21%)

FOLGURAS	
Sen investigadores	15.419 (4,89%)
Con investigadores	22.939

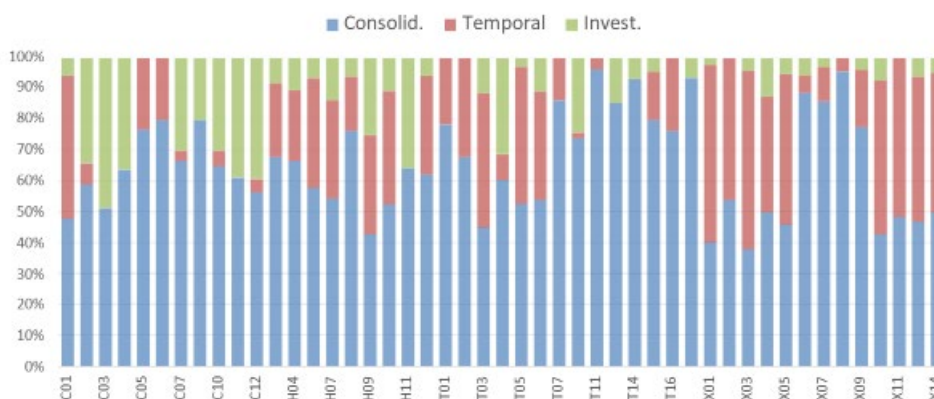
# H2040

## Distribución por departamentos e ámbitos



# H2040

## Distribución por departamentos



# H2040

## Ánalse do cadro de PDI

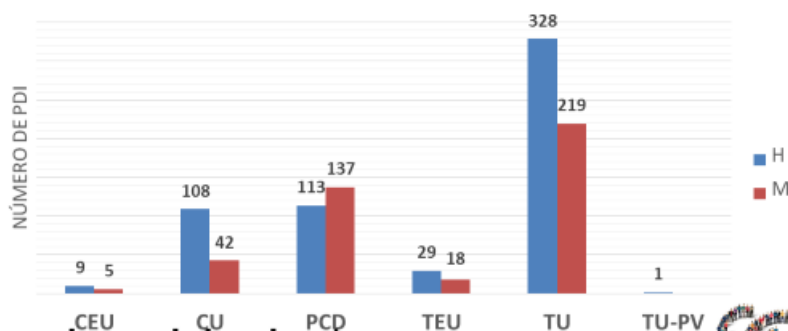
- Desequilibrios:
  - Xénero
  - Carga-capacidade (folgura)
  - Grao de consolidación
- Envellecemento do persoal
  - Falta de candidatos para relevo xeracional en algunhas áreas
- Tamaño das unidades docentes

auniversidadedaspersoas.com



# H2040

## Xénero por categoría (PDI permanente)

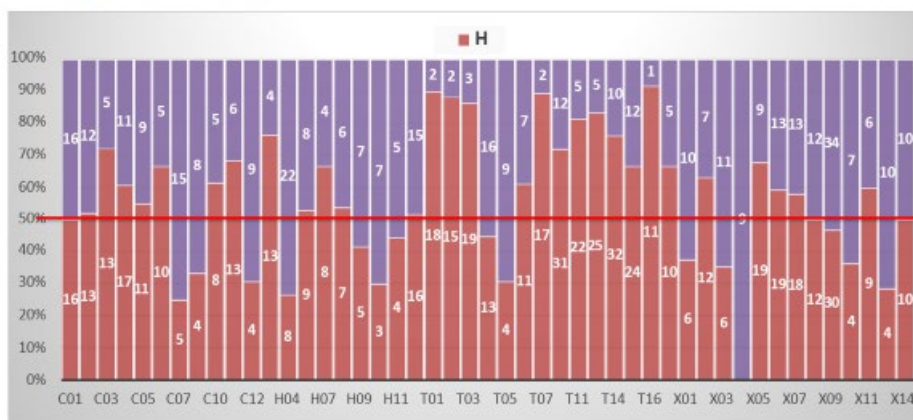


auniversidadedaspersoas.com

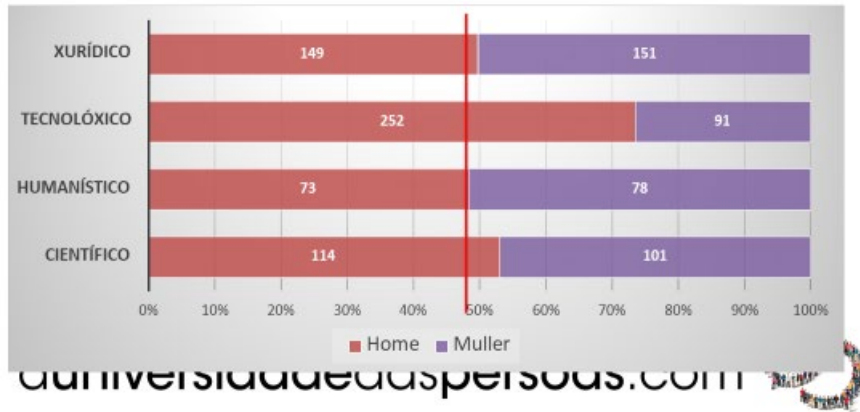


# H2040

## Comparativa da variable sexo por departamento

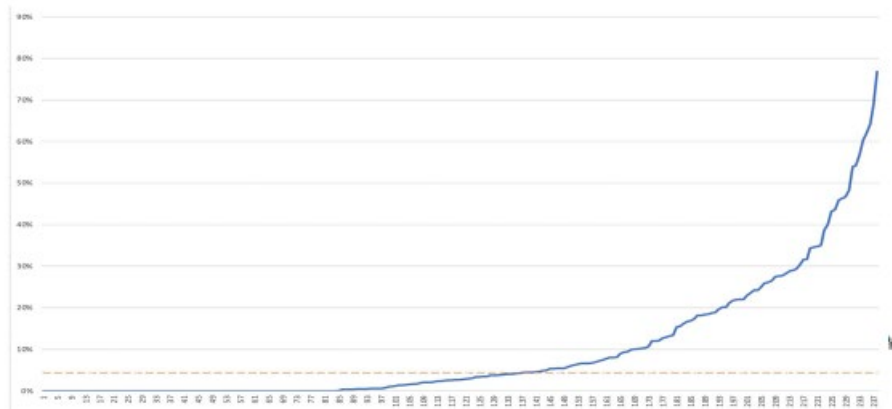


# H2040



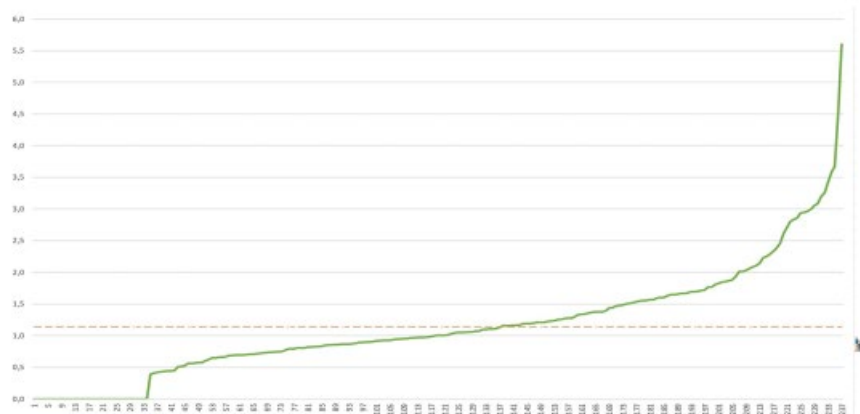
# H2040

Folgora por Unidade Docente



# H2040

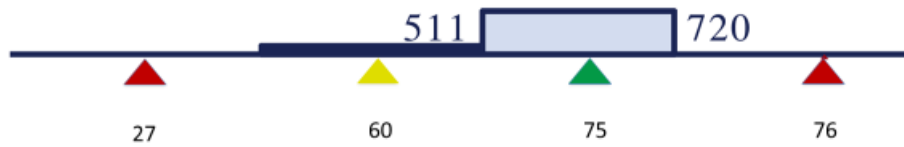
Grao de consolidación





# H2040

Situación actual: Unidades docentes



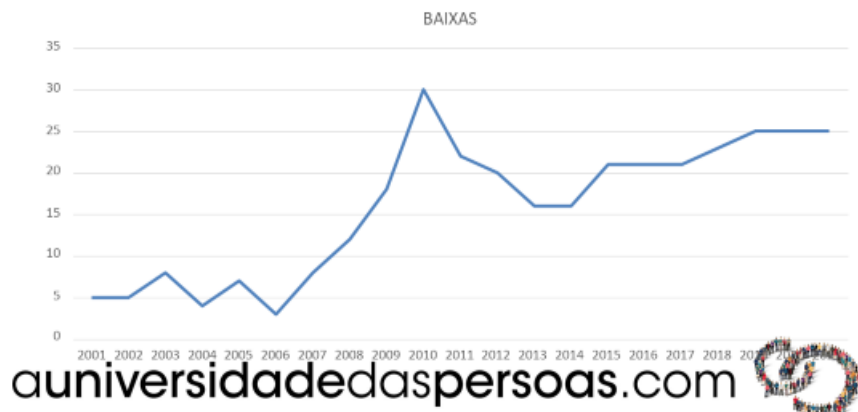
auniversidadedaspersoas.com 

# H2040



# H2040

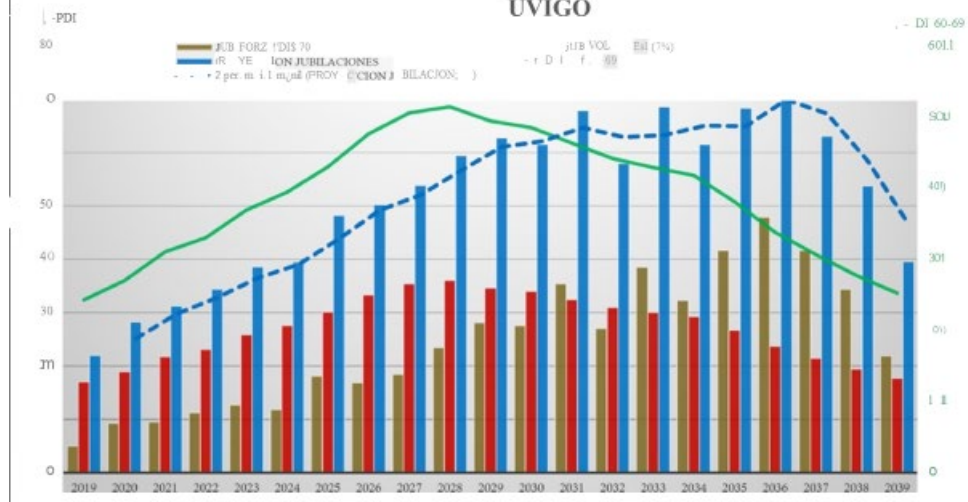
Evolución Baixas





UNIVERSIDADE DE VIGO

### PROYECCION JUBILACIONES 2019-2039 UVIGO



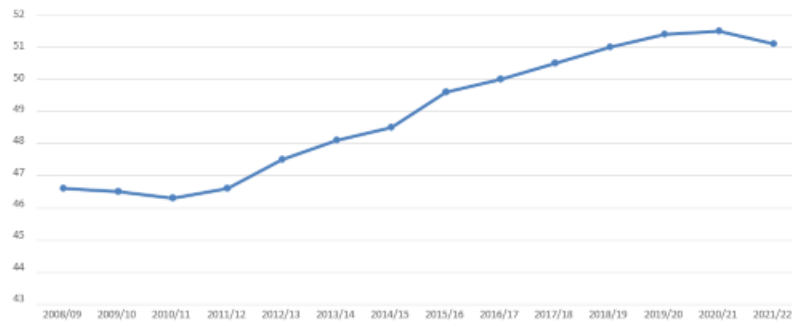
## H2040

AXD creadas anualmente

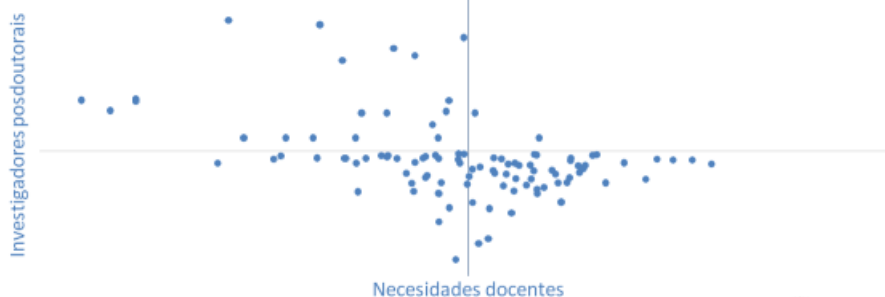


## H2040

Idade media do PDI



## H2040

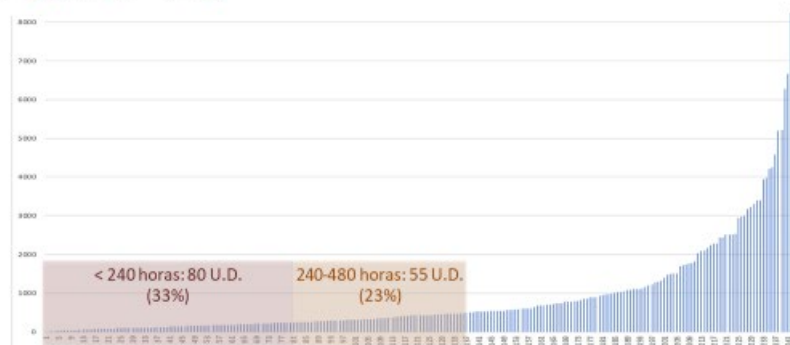


auniversidadedaspersoas.com



## H2040

Mini-UDs



auniversidadedaspersoas.com



22

## H2040

Promoción

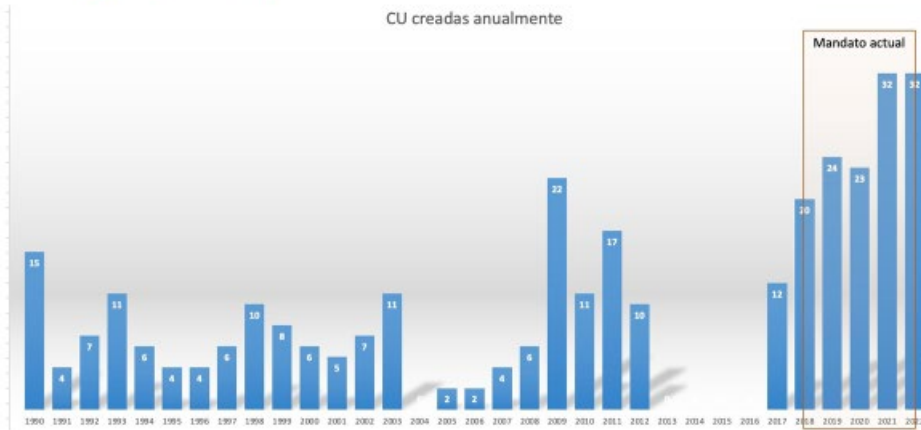
- Listaxes de acreditados

	TU	CU
5/2019	93	62
10/2020	+9	+12
7/2021	+13	+13
Renuncias		-1
	115	86

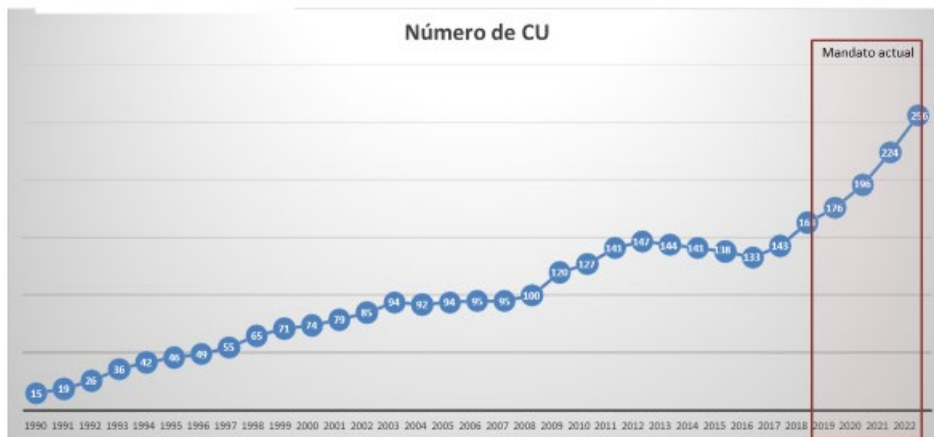
auniversidadedaspersoas.com



# H2040

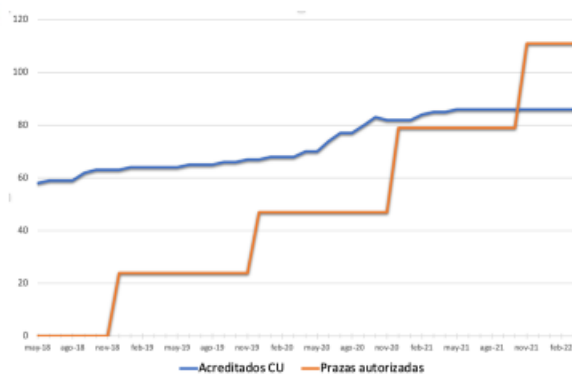


# H2040

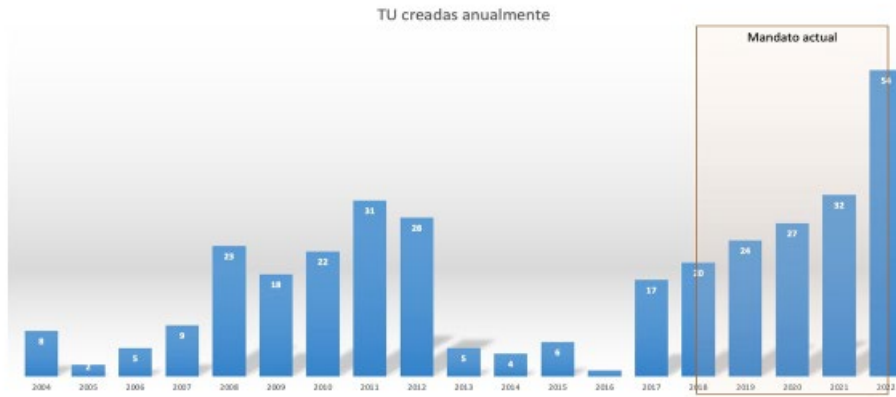


# H2040

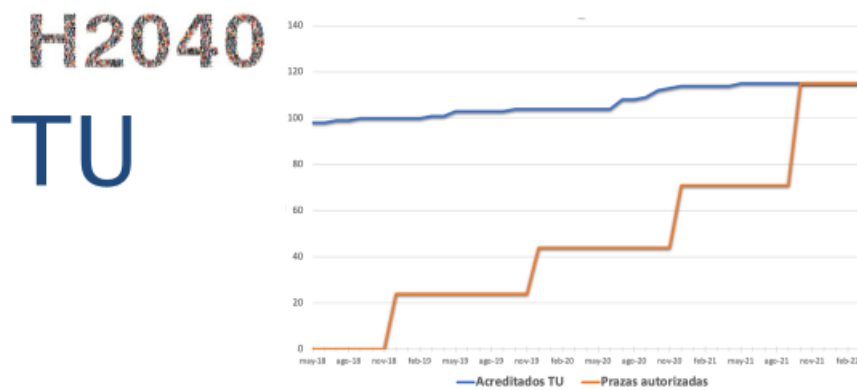
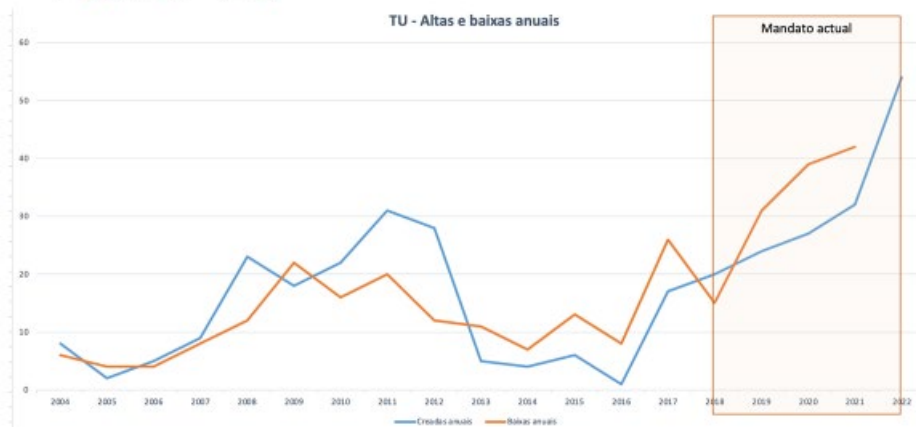
## CU



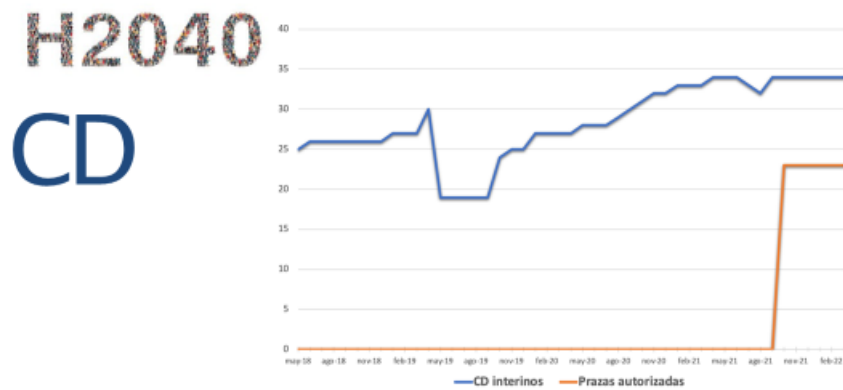
# H2040



# H2040







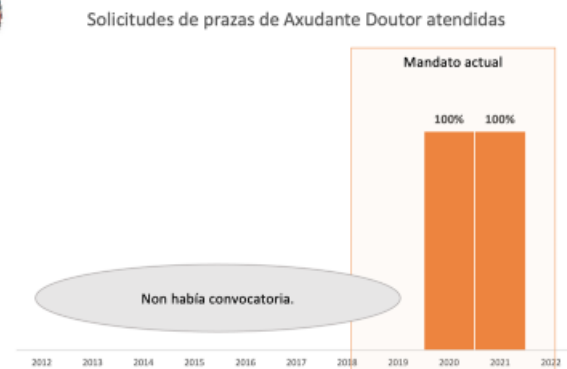
auniversidadedaspersoas.com



## H2040



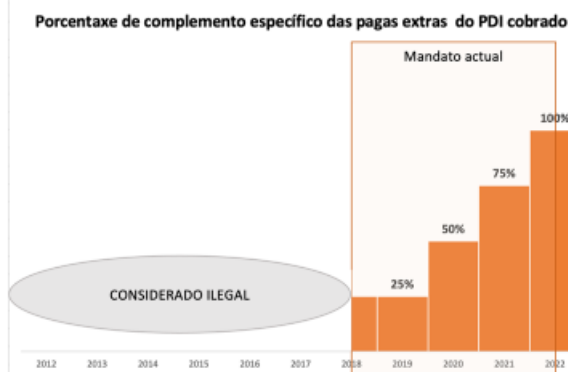
## H2040



auniversidadedaspersoas.com



## H2040



auniversidadedaspersoas.com 

## H2040

### Custos – Políticas 2018-2022

- Baleirado de bolsas de acreditados: 865.000€
- Pagas Extras: 1.360.000€
- Paso a 280 horas: 750.000€
- **Novas prazas (100 AXD): 1.625.000€**
- **Estabilización de investigadores (15%): 800.000€**
- Sexenios de transferencia: 220.000€
- Novos complementos retributivos: 625.000€
- **Caplación e retención: 880.000€**

Políticas de  
renovación  
de PDI

46,4%

7.125.000€

auniversidadedaspersoas.com 

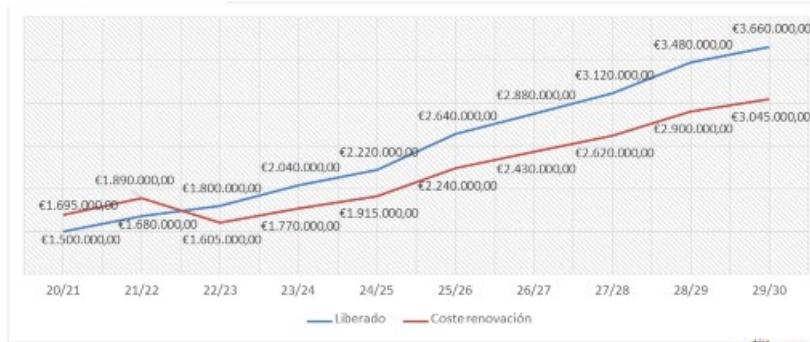
## H2040

### Evolución masa salarial

	2020/21		2021/22		2022/23		2023/24		2024/25	
Xubilacións + Baixas	25	-1.500.000	28	-1.680.000	30	-1.800.000	34	-1.870.000	37	-2.035.000
OPE – Cátedras	23	230.000	27	270.000	12	120.000	12	120.000	12	120.000
OPE – Titulares	20	0	28	0	50	0	30	0	10	0
OPE – 15%	4	80.000	6	120.000	6	120.000	6	120.000	6	120.000
Sexenios laborais		70.000		75.000		80.000		85.000		90.000
Consolidación – AXD	25	375.000	28	420.000	31	465.000	34	510.000	37	555.000
Consolidación – AXD-CD	7	70.000	7	70.000	11	110.000	15	150.000	18	180.000
Novo profesorado– renovación	30	450.000	33	495.000	36	540.000	39	585.000	43	620.000
Novo prof.–novas titul.	4	60.000	6	90.000	8	120.000	10	150.000	12	180.000
Paga extra		300.000		300.000		0		0		0
Outras medidas		60.000		50.000		50.000		50.000		50.000
		-195.000		-210.000		195.000		270.000		305.000

# H2040

# Evolución masa salarial



auniversidadedaspersoas.com



Universidade de Vigo Vicearía de Ordenación Académica e Profesional

**CA090 TEGR1**

Unidade Docente: **D0003-A0420-VI**



Departamento: **D0003 - Biotecnolóxica, xenética e inmunolóxica**  
Campus - Área: **VI - A0420-Xenética**

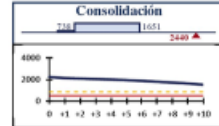


**PDI PERMANENTE E CONSOLIDABLE**

CÓDIGO POSTO	NOME	CAMPUS	CAT.	DED.	DATA INICIO	Uvigo	C.D.	RAGR	O. Rec.
D0003A0420V11	Martín Ferrás, Álvaro	Vigo	CA	TC	2016/01	100	100	100	100,00
D0003A0420V12	Salgueiro Martínez, María Zakam	Vigo	CA	TC	2012/09	100	5	100	119,8
D0003A0420V13	Alonso, María del Mar	Vigo	CA	TC	2012/05	100	100	100	116
D0003A0420V14	Robles Rodríguez, David	Vigo	CA	TC	2011/01	49	200	110	25
<b>Plantilla Efectiva, Área Xeni</b>									
D0003A0420V15	Pérez Martínez, Pablo	Vigo	TI	TC	2012/05/05	160	100	100	25,35
D0003A0420V16	Rodríguez Ferrás, Álvaro	Vigo	TI	TC	2010/09	40	200	100	21
D0003A0420V17	Quirós Rodríguez, Harshato Carlos	Vigo	TI	TC	2017/01	160	100	100	20
D0003A0420V18	Correia Rodríguez, Antonio	Vigo	TI	TC	2016/03	40	200	100	24,85
D0003A0420V19	Pérez Díez, Angel Eduardo	Vigo	TI	TC	2016/10	40	200	100	39,75
D0003A0420V20	Carballo Sánchez, Carlos Alberto	Vigo	DO	TC	2005/09	40	200	100	24,25
D0003A0420V21	Arenas Bravo, Miguel	Vigo	BVC	TC	1979/07	60	100	100	10,25

Deceancia	Estructural	Adicional
CA	119,20	0,00
TI	1,00	0,00
DO	2,00	0,00
BVC	2,00	0,00
Plantilla efectiva	3,00	0,00
<b>Total:</b>	<b>137,20</b>	<b>0,00</b>

Folgora (sen investigadores)	<b>27,60%</b>
Folgora (con investigadores)	<b>36,61%</b>



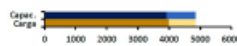
Años para nova praza **16-20**

Custo estimado	
Cadro actual	<b>793.437,82 €</b>
Cadro teórico (*)	<b>472.039,63 €</b>
(*) Aproximado ao custo total de cadro actual: <b>321.398,29 € (68,09%)</b>	

Universidade de Vigo Vicearía de Ordenación Académica e Profesional

**CA090 TEGR1**

Unidade Docente: **D0002-A0535-VI**



Departamento: **D0002 - Electrotecnia eléctrica**  
Campus - Área: **VI - A0535-Electrotecnia eléctrica**

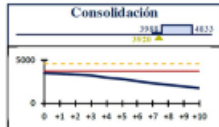


**PDI PERMANENTE E CONSOLIDABLE**

CÓDIGO POSTO	NOME	CAMPUS	CAT.	DED.	DATA INICIO	Uvigo	C.D.	RAGR	O. Rec.
D0002A0535V11	Alonso, María José	Vigo	CA	TC	2010/11	100	111	100	14,84
D0002A0535V12	Quirós Rodríguez, Harshato Carlos	Vigo	CA	TC	2010/11	20	210	43	21
D0002A0535V13	Alonso, María José	Vigo	CA	TC	2010/11	20	210	43	21
D0002A0535V14	Pérez Díaz, María Josefa	Vigo	TI	TC	2012/05	100	100	100	39,15
D0002A0535V15	López Rodríguez, Andrés Emilio	Vigo	TI	TC	2009/02	20	210	43	24,70
D0002A0535V16	Quirós Rodríguez, Harshato Carlos	Vigo	TI	TC	2010/10	20	210	43	24,70
D0002A0535V17	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2009/02	20	210	43	24,70
D0002A0535V18	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V19	Martínez López, María José	Vigo	TI	TC	2012/05	20	210	43	24,70
D0002A0535V20	Nave, Carlos	Vigo	TI	TC	2009/02	20	210	43	24,70
D0002A0535V21	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V22	López Rodríguez, Andrés Emilio	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V23	López Rodríguez, Andrés Emilio	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V24	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V25	Vázquez Martínez, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V26	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V27	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V28	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V29	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V30	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V31	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V32	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V33	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V34	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V35	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V36	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V37	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V38	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V39	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V40	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V41	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V42	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V43	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V44	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V45	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V46	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V47	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V48	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V49	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70
D0002A0535V50	Alonso, María José	Vigo	TI	TC	2010/11	20	210	43	24,70

Deceancia	Estructural	Adicional
CA	111,70	0,00
TI	1,00	0,00
DO	2,00	0,00
BVC	2,00	0,00
Plantilla efectiva	3,00	0,00
<b>Total:</b>	<b>119,70</b>	<b>0,00</b>

Folgora (sen investigadores)	<b>0,38%</b>
Folgora (con investigadores)	<b>0,38%</b>



Años para nova praza **0-4**

Custo estimado	
Cadro actual	<b>1.075.733,05 €</b>
Cadro teórico (*)	<b>1.320.498,69 €</b>
(*) Aproximado ao custo total de cadro actual: <b>-244.765,64 € (-18,54%)</b>	



UNIVERSIDADE DE VIGO

Universidade de Vigo Vice-reitoría de Ordenación Académica e Profesional

CADRO TEÓRICO DE PERSOAL

X01 - Análise e intervención psicosocioeducativa

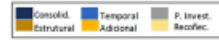
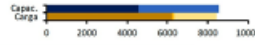


Table with columns: Unidade docente, Grao de consold, Folgura sen inv, Folgura con inv, Déficit, Prazas consold, Custo cadro actual, Custo cadro técnico, Diferencia custo

Summary table with columns: Decencia, Estructural, Adicional

Summary table with rows: Folgura (sen invest.), Folgura (con invest.), Grao de consolidación

Summary table with rows: Custo estimado, Cadro actual, Cadro teórico (\*), Análise do custo total do cadro actual

Universidade de Vigo Vice-reitoría de Ordenación Académica e Profesional

CADRO TEÓRICO DE PERSOAL

RESUMO GLOBAL



Main summary table with columns: Departamento, Grao de consold, Folgura sen inv, Folgura con inv, Prazas consold, Custo cadro actual, Custo cadro técnico, Diferencia custo

Summary table with columns: Decencia, Estructural, Adicional

Summary table with rows: Folgura (sen invest.), Folgura (con invest.), Grao de consolidación

Summary table with rows: Custo estimado, Cadro actual, Cadro teórico (\*), Análise do custo total do cadro actual

#ConXeito Si

O reitor refírese aos temas incluídos na presentación como á capacidade docente e docencia na UVigo.

Hai unha discrepancia fundamental: un titular e un catedrático fan moitas cousas, a única diferenza é que ten un recoñecemento e un dereito moral a chegar a catedrático. Son políticas admisibles, antes saían poucas, segundo unha ecuación que mudaba todos os anos, polo que este equipo de goberno prefire ter moitos catedráticos se conseguen a acreditación correspondente.

Cal sería o futuro desexable: que houbera catedráticos e titulares. Queremos asinar contratos programa porque os departamentos saben cando se deben sacar prazas ou non.

Equilibrio de xéneros: xénero por categoría (diapositiva PDI permanente). Hai moitas menos mulleres que homes como catedráticos, e tamén en titulares. O reitor di que lle gustaría que os departamentos estiveran equilibrados.

Folgura por unidade docente. Hai áreas pobres e áreas ricas.

E finalmente situación actual das unidades docentes.

Remuda xeracional: (diapositiva PDI permanente por idade). Total 1081.

Prazas de axudante doutor: a análise levou a formular moitas prazas de axudante doutor nas áreas que fan falta. Se as dispoñibilidades orzamentarias o permitían, chegaríamos ao final do mandato con todas as prazas.

Seguiremos os mesmos criterios de déficit docente. Non se poden mesturar coas prazas do Plan Integra, xa que son outras prazas que veñen con outros criterios marcados polo Ministerio e a Xunta de Galicia, que ao final tampouco nos veñen mal.

Houbo xente que estivo esperando varios anos despois da súa acreditación para que sacasen a praza.

A xente sabe que o equipo de goberno sempre falou claro. Se o criterio non fora por antigüidade, teríamos problemas, cambiando de criterio.

Fixéronse as contas do baleirado das bolsas de titulares, e no caso de contratados doutores comezamos ao final, como estaba no programa.

Paga extra, se dicía que era ilegal, pero cando o reitor estivo na Xunta lle dixeron que a Xunta nunca se metería niso.

Como final, engade que haberá algúns parámetros que se poden cumprir ou non, pero o departamento ao que pertence o reitor nunca estará mais beneficiado, non vai a ter unha suba de folgura, poden estar seguros.

O reitor cede a réplica a Álvarez Villamarín: vai aceptar que esa presentación sexa así, pero el referíase ao 2018, programa do grupo de goberno que seguiu gobernando. El falaba das liñas. O reitor o tiña moi estudado no 2021, no 2018 non viu esas todas, cree que había soamente 3 medidas de profesorado. Di que asume o dereito moral a ter unha praza cando te acreditas, pero a Ardao non lle queda mais remedio que dicir que tivo moitos votos. Fixo unha estimación prudente, pero o reitor fala de máis. A masa salarial sería tres millóns e medio máis de masa salarial. O reitor intenta colar o concepto folgura, fala de horas, pero el fala de cantos matriculados hai en cada ámbito. Folgura é discriminación entre ámbitos. Se refire a Ardao dicindo que teñen 8 estudantes por docente en Teleco, mentres a media do ámbito xurídico social é de 22, moi superior. Debería terse en conta a carga docente que ten cada PDI. Coral del Río dixo que a normativa que sae de investigadores, sempre vai para Ciencias. Da varios datos sobre o exceso de persoal investigador en Ciencias. E de novo insiste en que lle molestou o do dereito moral.

O reitor cede a palabra á Xoán Cebro: pensaba que a orde do día era o PDI, pero está un pouco sorprendido que neste anos co PTXAS tiñan moitos problemas. Saíron as cátedras, que é un dereito que calca a promoción profesional dos empregados públicos. Fala tamén do dereito a promoción do PTXAS. Intervén porque falamos da masa salarial, e isto ten relación directa coa política de PTXAS. Levamos moitos anos sen relación de postos de traballo do PDI e do PTXAS. Con iso se planifican as necesidades de plantillas real das universidades. O problema é o POD.



Pide o mesmo para os PTXAS, a cobrar a carreira horizontal. Se cada dous anos houbera eleccións, se revitalizarían os órganos de goberno.

Os compañeiros do PTXAS cumpren sobradamente no traballo diario, traballando polas tardes para que isto funcione. Pide ao reitor que o PTXAS teña a mesma consideración e o mesmo trato que o PDI.

Jaime González González:

“Saúdos Señor Reitor, saúdos para todo o claustro, tentarei ser breve. Gustaríame intervir expoñendo a perspectiva do estudantado neste debate. Ademais, sendo estudante de doutoramento teño o privilexio de estar cun pé en cada lado. En primeiro lugar agradecer ao profesor Álvarez que destacou o impacto que ten esta política na masificación e tamaños dos grupos de clase. Se falou da redución do máximo de horas docentes que ven dada pola LOSU e estou seguro de que aos profesores lle gustaría ver que esas horas van repartidas cara outros integrantes do seu departamento en lugar de depender de figuras de maior precariedade como o profesorado asociado ou as listas de agarda para facerse cargo delas.

E non so por reducir ata o máximo permitido, senón que seguro que moitos deles tamén gustarían de poder repartir mellor a docencia sen ter que chegar a máximo rendemento ata a xubilación forzosa tal e como se considera nas previsións do equipo reitoral, marcada nos 70 anos. Porque, pensando tamén na saúde mental do profesorado, o estudantado tamén pode percibir cando un profesor está sobrecargado e a tensión que está a crecer no corpo docente por mor de todas estas incidencias. Estou seguro de que todo isto afecta aos indicadores de calidade da docencia que con tanto coidado se analizan cada ano.

Pero volvendo á perspectiva do estudantado, e máis concretamente do estudantado de doutoramento do que eu formo parte, lles transmito que vendo a dinámica, as esperanzas son poucas. Tanto para quen estamos aquí, como para quen lle gustaría vir de fora. Xa temos abondo afrontando o mundo da publicación desenfreada que mencionou a profesora Del Río, como para mirar cara o futuro e ver como as expectativas da estabilidade se complican deste xeito. Nada máis, moitas grazas”.

Javier Hervés:

Volve para repreguntar, cre que fixo unha pregunta concreta: por que tendo na oferta de emprego público de 2023 80 prazas de PPL, en realidade son 0?

E reitera a pregunta de Coral del Río: Quen asistiu a esa reunión da Xunta que se celebrou a finais do mes de xullo? Non estaba nomeada a actual vicerreitora, e non sabe se fora Martín López Nores, para saber a quen dirixirse, porque seguen sen promocionar.

Juan José López Escobar:

Quere que lle expliquen cal é a estratexia para estabilizar ao persoal investigador do 15% da LOSU. Matiza que determinados gráficos saturan e desvían a atención. Non coñece a estratexia do reitor, pero quizais o tamaño adecuado non fora ese.

Adela Sánchez Moreiras:

Obviamente era un erro, ela referíase a OPE pero non a que as prazas saíran, senón que foron aprobadas. Con respecto aos desequilibrios entre departamentos, ela é plenamente consciente. Parte da confusión dos criterios pola andadura do programa Integra, con criterios marcados polo Ministerio, independentes das prazas que saíran pola universidade, produciu confusión polas dúas vías de entrada, que teñen criterios diferentes. Con respecto á listaxe de acreditados, xerou confusión, pero van a facer o posible para que estea corrixida esa prelación o antes posible.

Javier Hervés:

Para aplicar a LOSU hai que aplicar a normativa de concursos, e lee a disposición transitoria 11 da LOSU, que permitía sacar prazas.

O reitor comeza falando do 15%, estamos cumprindo escrupulosamente con ese tanto por cento. Estamos pedindo que sexan Ramón y Cajal, hai un acordo que tamén esas figuras poden ir a ese plan, pero gustaríalle que a longo prazo estivera moi ligado a Ramón y Cajal. As axudas predoutorais da Xunta de Galicia teñen que estar ligada á estabilización, e buscamos que fora en áreas con déficit, pero non tivemos moito éxito nesa procura. Saúde mental, estamos traballando no anteproxecto de Estatutos, para que o Claustro poida traballar, debemos mellorar a saúde mental de todos es membros da comunidade universitaria.

Fala de COARA, open access, publicar en aberto, sabe que hai xente que publica artigos sen a calidade correspondente, e incluso inventados. Campus de Ourense, fíxose moi bo traballo de todos os equipos, temos tres campus perfectos. Voto electrónico, estase a traballar despois de que a empresa quebrase.

Non imos seguir co plan actual de promoción de asociados, ten en mente a nova vicerreitora unha proposta que espera sexa novidosa e positiva.

Estamos esperando seguir coa política de goberno que comezou Manolo Ramos Cabrer, despois estivo Alfonso Lago, Patricia Valcárcel, que fixo a nova normativa, e marca a mudanza que o reitor incluíu na normativa. Martín López Nores encargouse do POD, e mostra o seu agradecemento a Martín que aceptou durante 3 ou 4 meses para sacar adiante o POD. Ofrece a presentación para quen a queira ver.

O reitor comenta que Martín fixo unha nova ferramenta para o POD, PODTAL, unha ferramenta fantástica para poder facer o POD en tempo. Interfaces para a elaboración dos POD, panel de análise, fragmentación de docencia, equilibrio entre cuatrimestres, e ademais a ferramenta importará automaticamente. Agradece tamén que en SIGMA hai moita xente traballando. Fala tamén do cadro horario previsto para a xestión co novo programa de POD. Investigadores: uso razoable do 15 % establecido na LOSU. Estratexia de atracción e consolidación de talento para o fortalecemento docente e investigador.

Belén Rubio Armesto, comenta que o número de prazas do 2023 é 20. A prioridade a teñen os Ramón e Cajal, e despois os de retención de talento, citando varias figuras e outras novas que van saíndo. Na convocatoria de retención tense en conta a acreditación, i3 ou r3. Entre tanto, saíron convocatorias de retención investigadora, por parte da Xunta. Saíron 5, pero as restantes van saír despois de corrixir o erro cometido que nin sequera déranse de conta na mesa de negociación. A idea é a mesma, pero outras convocatorias permiten que os Ramón y Cajal se consoliden antes,

Álvarez Villamarín: fala de Manolo Ramos e da súa cintura, era quen de mudar a súa forma de pensar. A vicerreitora dixo que o noso programa vai seguir cos mesmos criterios. A vicerreitora dixo que ten moi claro que existen desequilibrios entre ámbitos. A carga docente débese ter en conta, o volve pedir, que conste en acta, os docentes do ámbito xurídico social están desmotivados porque non teñen tempo para investigar. Pregunta tamén onde está o remanente que se tiña. Teñen moitos estudantes aos que teñen que darlle un bo servizo. Un catedrático que podía traer moitos cartos, o reitor non o atendeu, e o final o que temos é un asociado. Nós Universidade adianta que o seu colectivo reclama un Claustro sobre SIGMA, o mais rápido posible. Quere saber canto costou SIGMA, que formación recibiu o persoal, e mais información.

Coral del Río: leva dous anos e medio no Claustro, polo que non lle sorprende que o reitor non lle responda ao que pregunta. Volve a preguntar sobre a comisión externa que fixo a investigación correspondente aos casos que saíron na prensa, que manchan á institución, non sabe se os resultados son secretos. Como deixemos as portas abertas ás persoas que teñen un currículo



fraudulento, estaremos perdidos como institución fronte a universidades privadas, porque nosotros destacamos en investigación.

Juan José López Escobar: volve preguntar sobre os criterios de prelación desas bolsas, dos que falou a vicerreitora, xeran moitas mais dúbidas, non sabe se será posible, estará atento.

Outra reflexión: unha investigadora que quería vir a Vigo despois de 20 anos fóra, e se estabilizou, parécelle ben, pero queremos ter unha carreira tan larga para que o persoal investigador se estabilice?.

Belén Rubio comenta que nas unidades docentes nas que non hai necesidades docente, soamente poden saír prazas cando son Ramón e Cajal, que é o que sucede en Ciencias, esixindo excelencia. Está moi orgullosa porque ao coñecer como traballamos na Universidade de Vigo, temos moitos Ramón y Cajal da Universidade de Vigo.

Noelia Rivera intervén para apoiar a solicitude de Álvarez Villamarín doutro claustro extraordinario para tratar o tema de SIGMA. Acaba de comprobar con sorpresa que hai outra ferramenta nova, e quere saber de onde sae esa ferramenta para o POD, empresa externa ou dos servizos informáticos da UVigo.

O reitor comenta que lle responderá que foron exculpados, que non ten todos os datos, pero foi realizado por unha comisión externa. Fala do cartel que apareceu nun centro (económicas), hai que ser coidadosos e cando haxa algunha denuncia utilizar as canles adecuadas, parécelle deplorable. Engade que COARA axudará a ter un proceso moito mellor para xulgar.

O reitor agradece a paciencia e a asistencia.

Ao non haber máis asuntos que tratar, remata a sesión ás 14:52 h do día 19 de setembro de 2024, da que eu como secretaria xeral dou fe, co visto e prace do reitor.

O reitor

A secretaria xeral