

DULCE M<sup>a</sup> GARCÍA MELLA, SECRETARIA XERAL DA UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA,

CERTIFICO, antes da aprobación da acta correspondente, que o Consello de Goberno na sesión ordinaria do día 25 de outubro de 2024 aprobou as Bases para a planificación de profesorado 2025, nos termos do documento adxunto.

E para que así conste, asino a presente certificación en Santiago de Compostela, co V<sup>o</sup> e Prace do sr. reitor.

V<sup>o</sup> e prace

O reitor

Antonio López Díaz

Documento asinado dixitalmente conforme a Lei 39/2015 de 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas (BOE nº 236 do 2 de outubro de 2015).

## Bases para a elaboración da Planificación de Profesorado 2025

Esta proposta de Bases para a Planificación de Profesorado 2025 pretende definir as liñas xerais de actuación que rexerán a política de profesorado no curso 2025-2026. Para iso cómpre ter en conta, por unha banda, a persistencia dunha serie de elementos que veñen condicionando as actuacións neste terreo desenvolvidas nos anos precedentes, e, por outra, os cambios introducidos no escenario como consecuencia do despregamento das medidas para adaptar o cadro de persoal docente e investigador aos cambios introducidos pola Lei Orgánica do Sistema Universitario.

Polo que se refire aos primeiros, é preciso salientar que nos anos vindeiros o número de xubilacións seguirá manténdose en cifras parecidas ás rexistradas nos inmediatamente anteriores, para elevarse considerablemente nos anos finais da década. Neste contexto, resulta imprescindible abordar de xeito gradual e planificado a incorporación de novo profesorado aos cadros docentes da Universidade. En todo caso, para garantir unha transición ordenada, as actuacións en materia de captación de profesorado deberán orientarse non só ao obxectivo a curto prazo de dotar as áreas de coñecemento do profesorado necesario para asumiren o encargo docente do curso inmediatamente seguinte, senón tamén ao de incidir naquelas áreas máis avellentadas, que nun curto espazo de tempo están abocadas, en moitos casos de xeito abrupto, a perderen unha boa parte dos seus efectivos. En consecuencia, será preciso seguir apostando pola renovación do cadro docente a través, fundamentalmente, da contratación de profesorado axudante doutor e tamén de persoal investigador seleccionado no marco de convocatorias de recursos humanos.

Por outra banda, por máis que a idade de incorporación á universidade do profesorado axudante doutor vai descendendo paulatinamente, esta continúa a ser moi alta, o que determina que unha elevada porcentaxe do profesorado que accede a esta categoría está xa acreditada para figuras de profesorado permanente ou ben obtén esta acreditación pouco despois da súa contratación. De aí que resulte preciso redobrar o esforzo para adiantar no tempo os procesos de estabilización deste profesorado.

Finalmente, aínda que coas actuacións desenvolvidas no último sexenio quedaron eliminadas as bolsas de profesorado acreditado para corpos docentes, segue sendo necesario atender as solicitudes de promoción do persoal que consegue a súa acreditación en cada anualidade.

Polo que se refire á implementación dos cambios introducidos pola LOSU, cómpre salientar, por unha banda, as consecuencias derivadas da redución a 180 horas lectivas da capacidade docente do profesorado axudante doutor, e, por outra, a necesidade de adecuar as condicións de contratación do profesorado asociado, que, de acordo coa nova lei, debe ser contratado con carácter indefinido e cunha dedicación máxima de 120 horas lectivas, fronte ás 180 actuais. Como é sabido, a Universidade de Santiago de Compostela abordou a adecuación á LOSU dos contratos de profesorado asociado dentro do marco da Planificación 2024. Deste xeito, no inicio do curso 2024-2025 estaban xa resoltos os concursos correspondentes e iniciado o proceso de contratación do profesorado

seleccionado. Por outra banda, o Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades, en colaboración coas Comunidades Autónomas e coas universidades públicas, impulsou a posta en marcha do programa María Goyri, que permitirá a creación de prazas de profesorado axudante doutor para compensar a perda de capacidade docente que sufrirán algunhas áreas de coñecemento como consecuencia da implementación das medidas previstas na LOSU.

A proposta que agora se somete á consideración do Consello de Goberno foi acordada coa representación do persoal na reunión da Mesa de PDI celebrada o día 18 de outubro e conta co informe favorable da Comisión de Organización Académica e Profesorado.

## 1. Previsións de xubilación

A seguir móstranse os datos correspondentes ás xubilacións forzosas, calculadas aos 70 anos, e desagregadas por xénero e campus, previstas para o período 2025-2035:

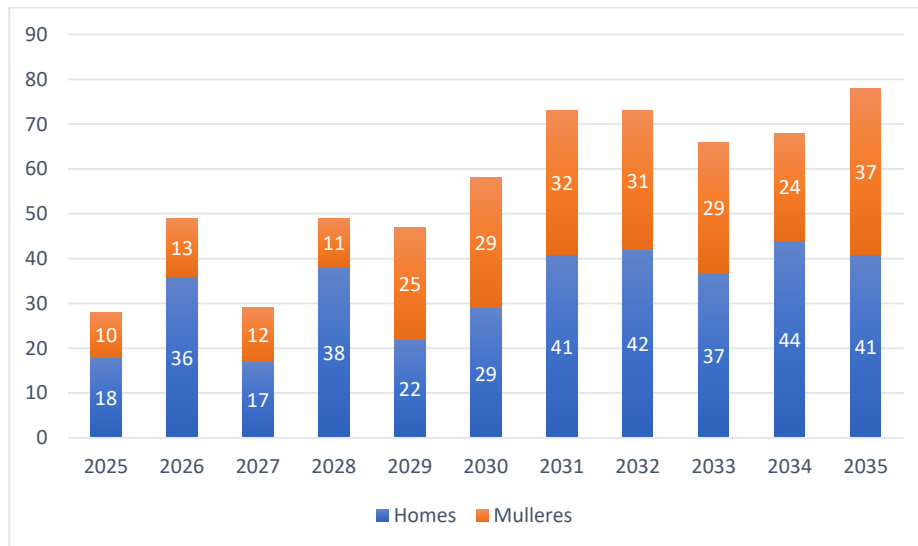


Gráfico 1. Xubilacións forzosas por xénero (2025-2035)

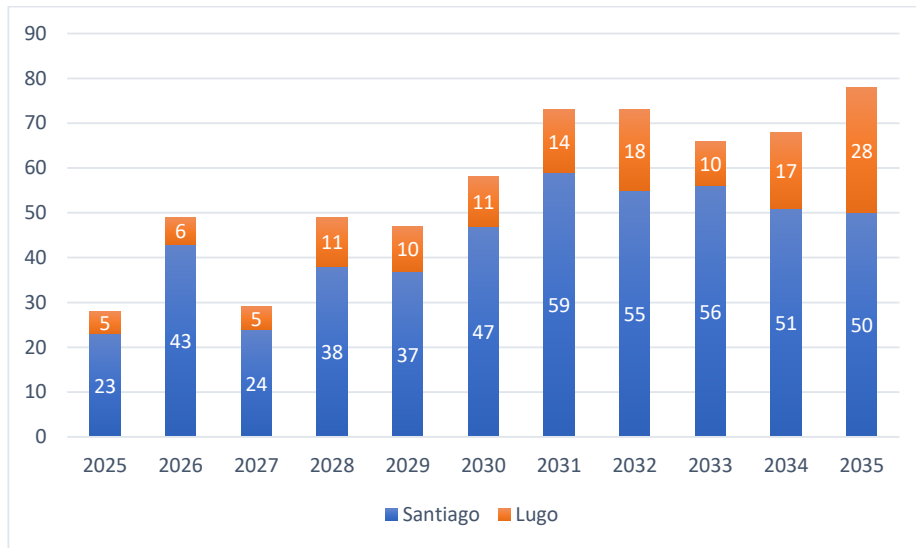


Gráfico 2. Xubilacións forzosas por campus (2025-2035)

Os datos ofrecidos permiten apreciar que, aínda que con algunhas oscilacións puntuais, o número de xubilacións forzosas se mantén relativamente estable ata 2029 para, sobre todo a partir de 2031, incrementase de xeito significativo. En calquera caso, cómpre ter en conta que é máis que previsible que se manteña nos próximos exercicios o elevado volume de xubilacións non forzosas que se vén rexistrando nos últimos anos, polo que estas previsións poden experimentar variacións significativas.

## 2. Situación dos diferentes colectivos

### 2.1. Profesorado axudante doutor

A 10 de outubro de 2024 estaban contratados nesta figura 266 profesoras e profesores. Cómpre ter en conta, porén, que 78 deles estaban participando en concursos para a súa estabilización como profesorado permanente laboral ou como profesorado titular convocados no marco da Planificación 2024. Deste xeito, unha vez descontada esta cifra, o número de profesoras e profesores axudantes doutores ascende a 188.

De acordo cos datos de que dispón a Vicerreitoría de Profesorado, 135 dos 188 axudantes doutores (o 71,8%) están acreditados para figuras de profesorado permanente (11 deles para o corpo de profesorado titular e 124 para a figura de contratado doutor ou permanente laboral). Por outra banda, 3 dispoñen da certificación I3/R3. Na táboa que segue móstrase a distribución por ano de finalización de contrato e por tipo de acreditación:

Fin de contrato	PROFESORADO AXUDANTE DOUTOR (10/10/2024)						
	TU		PX/PPL		Sen acred.	N/C	Total
	Total	I3/R3	Total	I3/R3			
2025	1	0	0	0	0	0	1
2026	0	0	5	0	0	2	7
2027	7	0	42	1	4	9	62
2028	2	0	40	1	3	5	50
2029	0	0	4	0	1	0	5
2030	1	1	33	0	23	6	63
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>124</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>188</b>

## 2.2. Profesorado asociado

De acordo coa disposición transitoria sétima da Lei Orgánica do Sistema Universitario, antes do 31 de decembro de 2024 as universidades debían articular procesos de estabilización deste profesorado para axeitalo ás condicións de contratación e de dedicación establecidas na propia lei, e que determinan que o contrato de profesor/a asociado/a deberá ter carácter indefinido e a súa dedicación non poderá ser superior ás 120 horas lectivas anuais. Aínda que con posterioridade á entrada en vigor da lei se flexibilizaron os prazos para a adaptación deste tipo de profesorado, a Universidade de Santiago de Compostela mantivo o seu plan inicial, que tiña por obxecto culminar o proceso de adaptación ao inicio do curso 2024-2025. Deste xeito, a 10 de outubro están xa resoltos os concursos (con algunha excepción puntual) e asinados os contratos correspondentes (agás algúns que se encontran aínda pendentes da concesión da compatibilidade por parte da institución competente).

## 2.3. Profesorado laboral fixo asimilado a colaborador

Nestes momentos a Universidade conta con 10 profesoras e profesores laborais fixos asimilados a colaborador, estabilizados en aplicación do previsto nas disposicións adicionais sexta e oitava da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.

## 2.4. Persoal investigador RyC e Beatriz Galindo

Na actualidade a Universidade de Santiago de Compostela conta con 42 investigadores e investigadoras contratados no marco do programa Ramón y Cajal. Nesta cifra non se inclúe o persoal investigador RyC para cuxa estabilización foron creadas prazas de profesorado permanente na Planificación 2024. A seguir móstrase a distribución do persoal RyC en función do ano de convocatoria e da data de finalización dos seus contratos:

PERSONAL INVESTIGADOR RYC (10/10/2024)		
Convocatoria	Fin de contrato	Total
2020	2025	1
	2026	8
2021	2026	4
	2027	1
2022	2027	15
2023	2028	5
	2029	8
Total		42

Por outra banda a Universidade conta con tres investigadores e investigadoras do programa Beatriz Galindo seleccionados no marco da convocatoria de 2022 e que finalizan os seus contratos en 2027. Nesta cifra non se inclúen os investigadores Beatriz Galindo para cuxa estabilización se crearon prazas de profesorado permanente na Planificación 2024.

PERSONAL INVESTIGADOR BEATRIZ GALINDO (10/10/2024)		
Convocatoria	Fin de contrato	Total
2022	2027	3
Total		3

## 2.5. Profesorado acreditado para corpos docentes

Despois das actuacións programadas na Planificación de 2024 foron eliminadas as bolsas de profesorado acreditado para os corpos docentes de profesorado titular e de catedrático/a de universidade, máis alá, obviamente, das acreditacións que puideran terse producido a partir de decembro de 2023. En calquera caso, o cambio introducido nos procedementos de acreditación provocou, como é sabido, un incremento espectacular das solicitudes rexistradas na ANECA antes do 31 de marzo de 2024, polo que cabe esperar que ao longo deste exercicio se rexistre un incremento substancial no número de persoas acreditadas.

## 3. Liñas xerais de actuación 2025

A seguir, enuméranse as liñas xerais de actuación en materia de PDI propostas para ser desenvolvidas no exercicio 2025. Estas cobren un abano que vai desde a incorporación de novos docentes ata a estabilización de profesorado e persoal investigador con contratos temporais e a promoción de profesorado acreditado para os corpos docentes de titular e catedrático/a de universidade.

Aínda a pesar das incertezas que suscitan o contexto de inestabilidade política, e mesmo a pesar dos reiterados anuncios de eliminación da taxa de reposición de efectivos, partimos do suposto de que se manterá no exercicio de 2025 o previsto nesta materia na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, e que foi xa prorrogada para o ano 2024. Por outra banda, canto á reserva de prazas para a estabilización de persoal investigador con certificado I3 ou R3, cómpre salientar que esta cota, que tradicionalmente se regulaba para cada exercicio económico a través dos Orzamentos do Estado, aparece recollida na propia Lei Orgánica do Sistema Universitario, que establece no seu artigo 71.1.c:

Aplicarase unha reserva no cómputo anual, dun mínimo do 15 por cento do total de prazas que oferten as universidades para os corpos docentes de universidade e o persoal permanente laboral, para a incorporación de persoal investigador doutor que superara a avaliación do Programa de Incentivación da Incorporación e Intensificación da Actividade Investigadora (I3), ou que obtivera o certificado como investigador/a establecido/a (R3).

Sexa como for, tendo en conta a necesidade de contención do gasto, é aconsellable formular para a Planificación 2025 uns obxectivos prudentes e alcanzables en materia de incorporación, estabilización e promoción de persoal, mesmo no caso de que o escenario económico empeore. En calquera caso, as previsións contidas nesta proposta deberán revisarse e concretarse en función das dispoñibilidades orzamentarias.

Por outra banda, canto á estimación da cifra de baixas, base fundamental para o cálculo da taxa de reposición e para o financiamento das actuacións proxectadas, cabe supoñer que no ano próximo e nos seguintes se manterá o elevado número de xubilacións non forzosas que se vén rexistrando nos últimos exercicios. En consecuencia, estímase que durante o exercicio de 2025 o total de baixas de profesorado (incluíndo xubilacións forzosas e non forzosas, excedencias, etc.) se manterá estable con respecto a exercicios anteriores, en cifras non inferiores aos efectivos.

Os principais obxectivos da Planificación 2025 pódense concretar nos seguintes:



- Garantir unha dotación estrutural suficiente das diferentes áreas de coñecemento que conforman a Universidade, de xeito que estas poidan desempeñar axeitadamente as súas funcións, tanto no ámbito da docencia coma no da investigación.
- Garantir a viabilidade económica da institución mediante unha planificación prudente e rigorosa da incorporación de efectivos e da evolución vexetativa da masa salarial e dos complementos *ad personam*, de especial incidencia en cadros de persoal avellentados.
- Reducir o número de contratos temporais, especialmente o de profesorado que está a cubrir substitucións de longa duración, e limitar a contratación de profesorado asociado a aquelas situacións que esixen esta figura docente.
- Favorecer a incorporación, estabilización e promoción de profesorado con discapacidade co fin de atinxir os obxectivos legalmente establecidos.
- Ofrecer posibilidades de estabilización ao profesorado e persoal investigador con contrato temporal, adiantando, na medida en que as dispoñibilidades orzamentarias o permitan, os procesos de estabilización e priorizando o emprego da figura de profesorado titular.
- Ofrecer a posibilidade de promoción ao profesorado acreditado para os diferentes corpos de profesorado funcionario.
- Potenciar a creación de prazas de profesorado con vinculación asistencial en áreas de Ciencias da Saúde con actividade clínica.

## Incorporación

a) Creación de prazas de profesorado en áreas que presenten necesidades estruturais, recorrendo prioritariamente á figura de profesorado axudante doutor e, nos casos en que sexa preciso contar con docentes de perfil profesional, de profesorado asociado, incluído, nas áreas clínicas, o profesorado asociado de ciencias da saúde. En todo caso, debe preverse a posibilidade de que con carácter excepcional, sinaladamente en áreas que presenten dificultades de captación de profesorado, poidan crearse para este fin prazas de profesorado permanente. O número de prazas determinarase en función do número real de baixas producidas á finalización do curso académico, así como das dispoñibilidades orzamentarias. Nas convocatorias preverase unha reserva de prazas para persoas con discapacidade naqueles concursos que inclúan máis dunha praza.

b) Creación de prazas de profesorado axudante doutor en áreas especialmente avellentadas que teñan, ademais, unha previsión de déficit estrutural a 5 anos. Para a determinación do grao de avellentamento das áreas candidatas a recibir profesorado por esta vía empregaranse como criterios de asignación o profesorado existente na área cunha idade superior aos 60 anos, así como o que ten unha idade inferior aos 50 anos. O número de prazas determinarase en función das dispoñibilidades orzamentarias.

c) Creación de prazas vinculadas de profesorado permanente en áreas clínicas de acordo co convenio subscrito pola Universidade e o Servizo Galego de Saúde para a colaboración na dotación de prazas vinculadas.



## Estabilización

a) Creación de prazas de profesorado permanente para posibilitar a estabilización do profesorado axudante doutor. Máis concretamente, no exercicio 2025 desenvolveranse as seguintes actuacións, por orde de prioridade:

- 1) Creación de prazas de profesorado titular para posibilitar a estabilización do profesorado axudante doutor acreditado para este corpo docente, con independencia da data de finalización do seu contrato temporal.
- 2) Creación de prazas de profesorado permanente laboral para posibilitar a estabilización do profesorado axudante doutor con certificado I3 ou R3 que, con independencia da data de finalización do seu contrato, estea acreditado para esta categoría.
- 3) Creación de prazas de profesorado permanente laboral para a estabilización do profesorado axudante doutor acreditado para esta categoría. No caso de que o número de solicitudes sexa superior ao número de prazas que, de acordo coas disponibilidades orzamentarias, se poidan crear, estas priorizaranse tendo en conta a data de finalización dos contratos correspondentes. As situacións de empate resolveranse de acordo coa Normativa sobre prelación de categorías de profesorado e determinación da antigüidade para efectos internos na USC.

b) Creación de prazas de profesorado permanente (ben de profesorado permanente laboral ou ben de profesorado titular de universidade) para posibilitar a estabilización de persoal investigador RyC, así como do persoal investigador seleccionado no marco das convocatorias de consolidación investigadora do Ministerio de Ciencia e Innovación. Na medida en que o número destes investigadores sexa inferior ao número de prazas incluídas na OEP dentro da reserva para a estabilización deste persoal, as prazas restantes asignaranse a persoal investigador con certificado I3 ou R3 que cumpra os criterios legalmente establecidos. Por outra banda, os procesos de estabilización poderanse adiantar no caso de existiren necesidades estruturais na área de coñecemento de que se trate.

## Promoción

a) Creación de prazas de profesorado permanente (profesorado permanente laboral ou profesorado titular de universidade) para posibilitar a promoción do profesorado laboral fixo asimilado a colaborador.

b) Creación de prazas de profesorado titular de universidade para posibilitar a promoción do profesorado contratado doutor ou permanente laboral acreditado para este corpo docente. No caso de que o número de solicitudes sexa superior ao número de prazas que, de acordo coas disponibilidades orzamentarias, se poidan ofertar, estas priorizaranse tendo en conta a data de acreditación. As situacións de empate resolveranse de acordo coa Normativa sobre prelación de categorías de profesorado e determinación da antigüidade para efectos internos na USC.

c) Creación de prazas de catedrático/a de universidade para posibilitar a promoción de profesorado acreditado para este corpo docente. O número de prazas determinarase en función do profesorado acreditado existente e das disponibilidades orzamentarias. No caso de que o número de solicitudes sexa superior ao número de prazas que sexa posible

ofertar, estas priorizaranse tendo en conta a data de acreditación. As situacións de empate resolveranse de acordo coa Normativa sobre prelación de categorías de profesorado e determinación da antigüidade para efectos internos na USC.

## Sinaturas dixitais / Firmas digitais / Digital signatures

**Asinante/Firmante/Signer:** ANTONIO LOPEZ DIAZ, REITOR, UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, 28/10/2024 14:14:55.

**Asinante/Firmante/Signer:** DULCE MARIA GARCIA MELLA, SECRETARIA XERAL, UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA, 28/10/2024 13:09:48.

**CSV:** 425E-A746-4239-970C