

## **Aportaciones de la Federación de Jóvenes Investigadores/PRECARIOS al borrador de los nuevos criterios de acreditación a PTU y CU (RD 678/2023)**

Tras la lectura del borrador de nuevos criterios para el sistema de acreditación a las figuras de Titular y Catedrático/a de Universidad encontramos algunos cambios muy positivos y una intención de hacer más plural la carrera académica con la inclusión de distintos perfiles. Algunas de estas cuestiones positivas son la reducción de la burocratización a través del uso del Curriculum Vitae Normalizado, la convalidación de las acreditaciones I3 y ERC de manera automática en términos de investigación, y la consideración de múltiples tipologías de méritos para la acreditación a TU y CU. Sin embargo, hay algunas secciones que nos plantean dudas. A continuación las detallamos y sugerimos marcos de acción y de mejora.

En relación a los proyectos de investigación, dentro del propio borrador se alude literalmente a ser miembro del equipo en proyectos de investigación. Sobre este particular, para la acreditación a titular de universidad, se pide que se acepte tanto la participación como miembro del equipo de trabajo como del equipo de investigación. También se considerará dentro del proyecto a aquellas personas que aunque no hayan podido figurar hayan producido resultados relevantes dentro de esa investigación. Esto se debe a que múltiples convocatorias, entre ellas, la más importante a nivel nacional -proyectos de generación del conocimiento- exigen para la adscripción al equipo investigador que el contrato de la persona con el centro sea igual o superior a la duración del proyecto. Esto es del todo inviable para predoctorales, posdoctorales, ayudantes doctores, etc. Esto lleva a que estas personas sean ubicadas en el equipo de trabajo en el mejor de los casos, pese a que su contribución sea la misma que la del resto de miembros.

Asimismo, esta pertenencia a proyectos genera dudas adicionales. Desde la Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios defendemos que en esta pertenencia se tenga en consideración la totalidad como el cómputo total de tiempo, bien sea en un único proyecto, bien sea con la combinación de varios. Mostramos preocupación por la valoración diferencial que se puede generar en la cuestión de la valoración del organismo y entidad financiadora, por el riesgo de que se puedan establecer entidades de primera y entidades de segunda. Además, creemos que con la redacción actual se puede correr el riesgo de que se pueda penalizar a las personas que hayan estado en distintos grupos y distintos proyectos con menor tiempo en cada uno de ellos. Es necesario que se aclaren estas cuestiones, sobre las que seguimos proporcionando nuestra visión en los siguientes párrafos.

En relación a proyectos es necesario señalar que para la acreditación a PTU el requisito de haber participado en proyectos de investigación durante al menos 3 años no se asemeja nada a lo que sucede en realidad. Los proyectos que tienen una duración inferior a tres años pueden ser igualmente destacables en términos de resultados, y es importante reconocer esta diversidad en diferentes áreas de conocimiento. En algunas disciplinas, obtener financiación puede ser especialmente difícil. Por lo tanto, la normativa debe reflejar estas realidades de

manera justa. Se pueden considerar dos opciones: eliminar el requisito de los tres años, reduciendo el número de años requeridos, o eliminarlo por completo para permitir una mayor flexibilidad; o ajustar el criterio de duración a especificaciones más detalladas según las áreas de conocimiento, reconociendo las dificultades particulares que enfrentan algunos campos para obtener financiación a largo plazo. Otra de las opciones es que en el cómputo se cuente la participación en diferentes proyectos de investigación.

Además, en el apartado de investigación no debería tenerse en cuenta o exigir como requisito que para acreditarse como CU que se haya sido IP de un proyecto de investigación. La participación en proyectos de investigación como miembro del equipo debería ser valorada de manera adecuada. Evaluar únicamente la participación como IP puede dar la impresión errónea de que el resto del equipo no contribuye a la investigación, lo cual no es cierto y puede generar la división innecesaria de grupos de investigación. Si se desea valorar el rol de IP, debería hacerse dentro del apartado de liderazgo, y no en el apartado de investigación. La participación continua como miembro de un equipo que ha logrado atraer financiación es indicativo del valor de la actividad investigadora y de todos los miembros de equipo, por lo que debería ser suficiente para ser considerado en el apartado de investigación.

En relación al criterio que señala que se otorgará la acreditación sin necesidad de cumplir el conjunto de méritos de investigación por haber obtenido una financiación de la ERC, es necesario remarcar que esto es únicamente aplicable a aquellos que hayan desarrollado su carrera profesional en la Unión Europea, dejando fuera a una buena parte de investigadores y docentes que hayan realizado estancias en, por ejemplo, EEUU, Latinoamérica o Suiza, dónde algunas instituciones hacen imposible la obtención de una ERC.

En relación a las estancias se pide se clarifique la validez de aquellas realizadas durante el periodo predoctoral, para así eliminar la discrecionalidad de los comités. También se pide mayor claridad para la casuística de las personas que han realizado el doctorado en el extranjero o han disfrutado de una ayuda posdoctoral en el extranjero. De la misma manera, se debe incidir en las diferencias, en caso de haberlas, entre las estancias nacionales e internacionales. Sería importante aclarar también qué se considera como estancia/movilidad: ¿un contrato fuera, por ejemplo, un Margarita Salas, es estancia en la parte en la que no estás en el centro donde te doctoraste? Nos preocupa, de la misma manera, el establecimiento de la valoración del "carácter" de las estancias (¿hay estancias de primera y de segunda?). Respecto a los resultados contrastables, ¿a qué nos referimos? ¿No se puede establecer esa colaboración online? En la mayor parte de las colaboraciones que se establecen a través de estancias y movilidad en general el trabajo que se desarrolla se hace de manera "a distancia" una vez que el período en la institución visitante o en la institución diferente a la de la lectura de la tesis se ha terminado.

En general, nos parece que es necesario especificar, a todas luces, en qué consiste una "estancia de investigación". Pedimos que, en lugar de hablar de "estancias", se hable de movilidad y que, por tanto, se consideren en este cómputo aquellos períodos de trabajo en los

que el trabajo investigador se ha desarrollado en una institución distinta a la que una persona se graduó o se doctoró, aunque haya sido en períodos en los que no se aplicaba un contrato predoctoral o postdoctoral (e.g., técnicos de investigación, personal de apoyo a la investigación, etc).

Por otra parte, se subraya que existen colectivos para los que realizar estancias de larga duración es altamente gravoso. Estos motivos incluyen las responsabilidades familiares o las condiciones de salud. Asimismo, no en todas las áreas de conocimiento es posible realizar estancias cortas durante muchos periodos en la misma universidad. Por lo tanto, se pide que se consideren todas las estancias, eliminando el requisito mínimo de duración, y evaluando las estancias por los resultados contrastables de esas colaboraciones. Además, en un contexto en el que la colaboración es fácilmente realizable de manera telemática, la obligación de presencialidad incurre en un agravio para las personas que no se lo pueden permitir por motivos económicos o familiares. En esta línea, muchas instituciones no financian estancias de tres meses, sino de periodos sensiblemente más cortos. Siendo este el caso ¿pretenderemos que las personas paguen de su salario la estancia?

Un último aporte respecto a las estancias y a colación con el párrafo donde se señala que “la directora de ANECA aprobará una resolución específica para incorporar criterios que garanticen la igualdad, conciliación y la inclusión”, la mayoría de los méritos relativos a estancias post-doctorales son incompatibles con la conciliación. No se valoran las consecuencias emocionales y de salud mental de la persona que conlleva el abandono del hogar. En otros trabajos, no es un requerimiento tener que alejarse de la vida familiar, por ello, debería valorarse en lugar de ser un requisito indispensable. Con los recursos informáticos ya existentes, es posible colaborar con otros investigadores extranjeros sin necesidad de realizar una estancia. Podría incorporarse la posibilidad de haber trabajado con coautores extranjeros como mérito complementario y/o sustitutivo a las estancias u otras alternativas que certifiquen la colaboración entre centros y grupos de investigación. Es importante que todo lo que se haya hecho sume.

Pasando a la experiencia docente, teniendo en cuenta la diversidad entre las diferentes figuras, se pide que los contratos con 120 horas de carga docente se computen a tiempo completo. A esto se añade la notable excepción de los predoctorales, que se considerará que los cuatros años a tiempo parcial equivalen a dos años a tiempo completo si han tenido encargo docente, independientemente de si han podido o no completar las 180 horas previstas en el Estatuto. Asimismo, se pide que se haga el ajuste correspondiente a dos años a tiempo completo y uno a tiempo parcial en el caso de que se haya optado por los tres años de contrato predoctoral y un año de periodo de orientación postdoctoral. Los contratos posdoctorales se considerarán en todo caso años a tiempo completo, con el fin de no penalizar ni que suponga un agravio para las personas con un perfil más centrado en la investigación y que han realizado su carrera académica en centros de investigación sin posibilidad de tener horas docentes. Además, también es importante establecer alternativas para aquellas personas que han hecho una carrera académica pero no contaban con horas docentes durante la realización de la tesis,

bien por trabajar en un centro de investigación, o bien por no tener contrato predoctoral que garantizase esas horas de docencia. En cualquier caso, es necesario aclarar el cómputo en los casos en los que se mezclen estas tipologías contractuales (p.ej. unos meses de profesor sustituto, otros de asociado y otros de predoctoral dentro de un mismo año académico) y en el caso de personas que han realizado la docencia en el extranjero donde el cómputo tiempo completo/parcial puede variar. En cualquier caso, también es pertinente diferenciar en el cómputo de experiencia docente horas de docencia en la etapa predoctoral y en la etapa postdoctoral, al igual que habrá que establecer una guía de acción y de valoración para el caso de las horas de docencia en universidades privadas.

En relación a los criterios de CU, los criterios mínimos deben ajustarse en consecuencia para reflejar adecuadamente esa extensión temporal. Actualmente, los mínimos establecidos no son compatibles con un período de 10 años. Por ejemplo, si se solicitan 160 horas de docencia por año y, al mismo tiempo, se requieren cargos por un mínimo de 4 años para obtener los 10 puntos en liderazgo, si esos cargos implican una reducción de horas a 120 o 90 (como ha sido hasta ahora), se alcanzarían únicamente 900 horas de docencia en los últimos 10 años. Además, si el candidato se ausenta durante un año para una estancia, eso representaría una disminución de 180 horas de docencia. Por lo tanto, los mínimos establecidos no están calculados correctamente para abarcar el período de 10 años.

En relación a este aporte, hay que tener en cuenta que anteriormente, la acreditación a CU era posible con el 75% de 1400 horas de docencia (o sea, con 1050 horas) más 5 méritos complementarios. Con los nuevos criterios, se establece el mínimo de horas de docencia para CU en 1600 horas, aumentando el mínimo en un 52%, a la par que se exigen méritos docentes. Esto supone un aumento desproporcionado, que implica un agravio comparativo con los acreditados actuales. Este mínimo impide la flexibilidad reconocida en el RD 678/2023 donde no hay indicaciones de valores mínimos. La inclusión de la dirección de TFGs, TFM y Prácticas como horas docentes no justifica el aumento del mínimo de horas, ya que su contribución efectiva es mínima. Además, si difiere por universidades, será un agravio comparativo.

En relación a la transferencia de conocimiento, nos preocupa qué puede pasar por los y las trabajadoras de la investigación que se ubiquen en disciplinas básicas que no tengan esa transferencia de manera directa, así como la mercantilización/comercialización de la investigación más que un traspaso a la sociedad de su valor. Asimismo, la duración en los temas de transferencia no aplica, pues una vez que se ha transferido el conocimiento a la sociedad ya se encuentra en ésta. En todo caso debería hablarse de la realización de actividades de transferencia sostenidas en el tiempo. Este no es solo el caso de las personas que obtienen contratos con terceras entidades, pues esto puede ser más sencillo en algunas disciplinas. También es el escenario de aquellos que pertenecen a proyectos de aprendizaje servicio como las Clínicas Legales de las universidades y que a menudo son olvidados pese a la gran labor que realizan para con la sociedad.

En materia de liderazgo, nos preocupa el tema de la cuestión de "atracción de talento"; al conocer cómo funcionan los grupos de investigación grandes, sabemos que es posible que la persona que lidera un grupo de investigación pueda tener el contacto mínimo con lo que se produce en su grupo de investigación (participar en los manuscritos, escribir proyectos... - suelen ser personas de más baja categoría quienes hacen ese tipo de tareas).

En relación a esto, la rotación de la dirección en grupos o centros de investigación es escasa, depende del tamaño del grupo/centro, del estilo de gestión y de la cultura organizativa. Así pues, este criterio no debe ser un requisito, sino un mérito, situando su puntuación mínima en 0. Las competencias de liderazgo deberían quedar asociadas al ejercicio del rol de IP en proyectos de investigación o innovación. El acceso a cargos de dirección y gestión universitaria en universidades grandes es mucho más complejo que en las universidades de un tamaño pequeño. Asumir este criterio como obligatorio supone un agravio comparativo para el personal de universidades tamaño medio-grande. Sobre los méritos relacionados con la gestión, el mérito de gestión universitaria debería considerarse un requisito sustitutorio o complementario, no básico. En muchos casos, los cargos de gestión no dependen del candidato sino del entorno departamental.

Es matemáticamente imposible que todo investigador pueda ser responsable de grupo, salvo que se produzca un cambio continuo de responsable de grupo cada ¿2 años? Se debería redefinir cómo se va a valorar el liderazgo en los equipos de investigación ya que si no este criterio puede crear fragmentación en los propios grupos para dar cabida a más IPs, cosa que afectará sobre todo a los equipos multidisciplinares. Además, los IP de los grupos no dirigen los proyectos, sino que delegan en diferentes miembros "senior" para que ejerzan las labores de dirección del grupo. Por tanto, no se está valorando realmente el "liderazgo" si se asume que solo el IP puede dirigir los proyectos de su grupo. Si ya se pide liderar proyectos, y liderar actividades de investigación, ¿por qué pedir de nuevo liderar investigación y centrarlo solo en liderar grupos?

Finalmente, es necesario que se reconozca de igual manera la labor que se hace desde las asociaciones, federaciones y sindicatos del sector de la investigación para asesorar en materia de políticas públicas, bien en materia de la propia investigación, o bien para cualquier otra política pública que tenga repercusión en la sociedad. Por tanto, debe destacarse que la participación en asociaciones debe valorarse tanto dentro de la transferencia, en el caso del trabajo activo, como del liderazgo, en el caso de ostentar cargos.