

CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa. CCOO informa

Nuevos criterios de acreditación estatal para cuerpos docentes universitarios: TU y CU

26 de febrero de 2024

El pasado 8 de febrero, la ANECA hizo público el [borrador de criterios de evaluación y requisitos mínimos de referencia](#) para la acreditación a TU y CU y abrió un proceso de participación para recibir sugerencias de la comunidad universitaria y otras agencias de evaluación.

Independientemente del resultado de dicho proceso, desde **CCOO** exigimos la negociación del borrador de criterios con los representantes de los trabajadores, más allá de los procesos de consulta previos que la ANECA quiera establecer. Nos parece correcto que la ANECA pretenda recoger ideas a través de un “proceso participativo”, pero estos criterios de evaluación afectan a las condiciones de trabajo del profesorado y por tanto deben ser establecidos en un proceso de negociación colectiva. Es escandaloso que el criterio de la ANECA sea “poner el foco en las propuestas más apoyadas”, como si fuera una publicación en redes sociales, mientras ignora el papel de los sindicatos.

A continuación, recogemos algunos de los aspectos que deben ser tenidos en cuenta:

En primer lugar, las personas a las que representamos están hartas de que se les cambien los criterios que permiten el acceso a la función pública y el desarrollo de la carrera académica de manera errática y retroactiva. Las personas planifican su carrera con los criterios en vigor y **no es aceptable que se impongan como obligatorias actividades que antes no lo eran** y que mucho de lo realizado ahora no vaya a ser tenido en cuenta. Al igual que en otros procedimientos donde los méritos se obtienen a lo largo de muchos años, la implantación de un nuevo modelo no puede significar que se perjudique a las personas que han estado obteniendo méritos según las reglas actuales y que, en breve, iban a solicitar la acreditación. Es necesario que los criterios sean conocidos con antelación, y por tanto, se necesita una cierta transitoriedad.

Consideramos que estos criterios no cumplen con lo establecido en la [Disposición Transitoria cuarta \(DT4\) de la LOSU](#), que señala que éstos deben adaptarse a una **nueva carrera docente e investigadora más corta**. Aunque nos parece bien que los criterios sean generales para todas las áreas de conocimiento, el ajuste a la nueva carrera académica promulgado en la DT4 debe ser efectivo y real para todas las áreas. Después del análisis realizado por CCOO, podemos corroborar que en algunas áreas de conocimiento se han producido importantes ajustes en los criterios y sin embargo en otras prácticamente no han sido modificados.

Recordemos que, en la nueva carrera académica dibujada por la LOSU, la figura de entrada al sistema es la de Profesor Ayudante Doctor (PAD), cuyo contrato es de 6 años de duración. Pues bien, se supone que tras ese periodo el personal tiene que haber reunido los requisitos y méritos necesarios para cumplir, al menos, los criterios para conseguir la acreditación a TU. Pero si atendemos a los nuevos criterios podemos observar, por ejemplo, que para alcanzar la puntuación máxima en “actividad investigadora” se necesitan dos sexenios de investigación. Por tanto, **no se dará igualdad de oportunidades desde la propia convocatoria**, ya que será difícil que nadie pueda justificar dos sexenios de investigación antes de la finalización del contrato de PAD.

Otro aspecto claramente discriminatorio es la **omisión de medidas para eliminar la brecha de género en estos criterios**. Al respecto, el borrador solo indica que “*la Directora de ANECA aprobará una resolución específica para incorporar criterios que garanticen que la igualdad, la conciliación y la inclusión sean efectivas*”. Desde luego, no ayuda a eliminar la brecha de género solicitar requisitos y duración mínimos en criterios como estancias (3 meses), proyectos de transferencia y divulgación (1 año), gestión (4 años) o requisitos de liderazgo que tradicionalmente han sido ocupados por hombres y lo siguen siendo (IP de proyectos de investigación a los que se vinculan contratos de atracción de talento). La desigualdad existente entre hombres y mujeres en estos aspectos ya fue reconocida por la propia ANECA en el informe “[Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas \(2023\)](#)” publicado junto con el Ministerio de Universidades y la CRUE.

La **eliminación de la posibilidad de compensar unos apartados con otros**, sumado a la **imposición de mínimos en la mayoría de los méritos** a cumplir, establece, de hecho, una serie de requisitos *sine qua non*, que transforman la carrera académica y convierten al profesorado universitario en una especie de “hombres y mujeres orquesta” obligadas a

estar más pendientes de la multitud de criterios que deben reunir que a su desempeño profesional. Se debería tender a un sistema de autoevaluación donde todos los méritos se valoran, pero no se establecen requisitos excluyentes y cada persona es capaz de diseñar su propia carrera profesional en virtud de sus fortalezas.

Aunque la docencia adquiere algo más de relevancia en la evaluación, el modelo rezuma una mayor valoración y tendencia hacia la investigación. Esto se puede observar en que las personas que tienen un perfil de investigación excepcional (programas de excelencia investigadora del ERC) son eximidas de los requerimientos en el apartado de docencia, algo que resulta paradójico. ¿Por qué se hace impensable eximir de la investigación a alguien con resultados excelentes en docencia pero no al revés? Además, estos resultados de excelencia investigadora no dependen, únicamente, de la calidad de las personas que investigan, sino del contexto e infraestructuras existentes donde realizan su labor, por lo que incrementa la desigualdad en el modelo.

Esto último es una constante en la propuesta presentada. Es decir, **existen multitud de criterios que no dependen de la persona que se presenta a la evaluación**. Esto potencia las desigualdades por género, área de conocimiento, tamaño y prestigio de la universidad, grupo o centro de investigación. Algunos ejemplos de estos criterios pueden ser: dirección de equipos de investigación, ser IP de proyectos, desempeño de cargos unipersonales con un mínimo de duración, dirección de tesis doctorales (existen departamentos universitarios sin programa de doctorado propio), pluralidad e interdisciplinariedad docentes, ...

En el caso de CU, tener que reunir muchos de los criterios en los últimos 10 años no hace sino poner una barrera inexplicable a modo de “grifo” para modular el número de CU en el sistema. La carrera académica de un CU es dilatada en el tiempo y los méritos “antiguos” también deben ser tenidos en cuenta.

Por último, en cuanto a estancias de investigación y resultados de transferencia, además de la eliminación de requisitos de mínimos y duración, se hace necesario un incremento en la financiación de estas actividades. El ejemplo más claro está en la convocatoria del sexenio de transferencia, de la que no se tiene noticias. El hecho de puntuar un criterio que sólo pudo ser obtenido en una única convocatoria piloto va en contra del principio de igualdad ante este proceso de evaluación.

Desde **CCOO** exigimos que, una vez que finalice el proceso participativo, se abra, tal y como establece la normativa de aplicación, **una verdadera negociación con los representantes legales de los trabajadores.**

Secretaría de Universidad e Investigación