



A/A Secretario General de Universidades

Estimado Francisco:

Te remito las propuestas y alegaciones que, desde CSIF, realizamos al **“Proyecto de real decreto por el que se modifican varios reales decretos reguladores de las evaluaciones del personal investigador de los Organismos Públicos de Investigación y del personal docente e investigador de las Universidades públicas”**.

En primer lugar, lamentamos y **rechazamos que se imponga en el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades la mala e irregular costumbre de sustituir la preceptiva negociación con las Organizaciones Sindicales por el trámite de presentar a información pública normas que afectan directamente a las condiciones laborales del Personal Docente e Investigador.**

Desde CSIF le recordamos que el estudio y aprobación de normas que afectan a las condiciones de trabajo de los empleados públicos requiere la previa negociación colectiva con los representantes de los trabajadores y que el personal universitario no está excluido del ámbito de aplicación del EBEP, sino literalmente incluido en el Art. 2.1: <Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes administraciones públicas: (...) -Las Universidades públicas>.

Respecto al contenido del Proyecto de real decreto, en el apartado **“Evaluaciones del personal docente e investigador de las universidades públicas”**, en el artículo 2, se modifica el RD 1086/1989, estableciéndose lo siguiente con respecto al complemento de productividad en el apartado 4.

«4. Complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:

4.1 El profesorado universitario podrá someter la actividad investigadora, así como la actividad de transferencia de conocimiento, realizada en periodos de seis años, a una evaluación en la que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora o de transferencia de conocimiento desarrolladas durante dicho período. Esta evaluación incluirá entre sus criterios y requisitos la accesibilidad en abierto de los resultados científicos del personal docente e investigador. **El profesorado podrá optar por ser evaluado cada periodo de seis años por su actividad investigadora o por su actividad de transferencia de conocimiento, pero no por ambas de manera simultánea.**



Sólo podrá presentar una misma aportación a evaluación bien como actividad investigadora en los campos científicos 0 a 11, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 2 de diciembre de 1994 por la que se establece el procedimiento para la evaluación de la actividad investigadora en desarrollo del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, o bien como actividad de transferencia de conocimiento.

Para obtener tramos del complemento de productividad por aportaciones evaluadas de transferencia de conocimiento, será necesario haber obtenido con anterioridad al menos un tramo por aportaciones de investigación. En caso de no haber obtenido ningún tramo de investigación, deberá demostrarse que se cuenta con aportaciones equivalentes para su obtención de conformidad con lo dispuesto en dicha Orden de 2 de diciembre de 1994.

Este artículo necesita una profunda revisión ya que plantea diversos problemas:

- 1) En primer lugar, no se entiende por qué, siempre que se traten de aportaciones diferentes, no se puede solicitar en el mismo periodo de seis años (o coincidiendo parcialmente dicho periodo) una evaluación de la labor investigadora y otra evaluación de la labor de transferencia. Los tipos de aportaciones presentadas son muy diferentes y los criterios de evaluación también. **Este requisito alarga el tiempo necesario para poder obtener el máximo número de sexenios retribuidos hasta los 36 años (como mínimo, si no hay ningún periodo sin evaluar desde que se contrata al solicitante) de vida laboral.**
- 2) En segundo lugar, se trata de un artículo que **discrimina a quienes no pudieron presentarse a la convocatoria piloto de sexenios de transferencia de 2018, o a quienes se presentaron, pero obtuvieron una respuesta negativa.** Los colectivos más perjudicados son, especialmente, los colectivos más jóvenes (no contratados o sin aportaciones para presentar hace seis años) y las mujeres, además de ciertas áreas de conocimiento con tasas de concesión muy bajas (ciencias de la salud, física y matemáticas, ciencias económicas, ciencias sociales y del comportamiento y química, con tasas entre el 37,5% y el 34,6%). En ese sentido, se recuerda más abajo el análisis realizado por la propia ANECA de esta convocatoria 2022 (1). La inequidad es manifiesta cuando se tiene en consideración que con los sexenios de transferencia de 2018 una parte del profesorado universitario ha disfrutado (disfruta y disfrutará) de un complemento y de un mérito (por ejemplo, muy bien valorado para acreditaciones o concursos de plazas) que esta nueva normativa niega al resto del colectivo, haciendo inalcanzable la igualdad de oportunidades. La desigualdad se agrava si se tiene en cuenta que en los *Criterios de evaluación* y



requisitos mínimos de referencia de los méritos y competencias requeridos para obtener la acreditación (20/3/2024), se otorga automáticamente 10 puntos por

transferencia e intercambio de conocimiento a quienes hayan obtenido el sexenio de transferencia que se convocó en 2018 (apartado 1.2.2.). **Para garantizar la igualdad de oportunidades de todo el colectivo se debe permitir obtenerlo sin la incompatibilidad que el borrador de RD propone.**

- 3) En tercer lugar, **se vuelve a repetir como requisito para presentarse al sexenio de transferencia el tener como mínimo un sexenio de investigación o méritos equivalentes. De nuevo, esto perjudica a los colectivos más jóvenes y a las mujeres.** En el *Estudio de la brecha salarial de género en las universidades públicas españolas (2023)*, publicado por CRUE, ANECA y Ministerio de Universidades, se señala (p. 35): Hay que señalar que hay dos tipos de sexenios: de investigación y de transferencia. Los de investigación están relacionados con publicaciones con los estándares e indicios de calidad de la investigación y producción científica. Los de transferencia reconocen el impacto, proyección y visibilidad de procesos y resultados de transferencia del conocimiento significativos. Hasta el momento, solo ha habido una convocatoria de sexenios de este último tipo y se establece como requisito para su solicitud el tener concedido al menos un sexenio de investigación. **El establecer este prerrequisito contribuye a la profundización en la brecha de género en la concesión de sexenios**. Así, en las universidades públicas españolas el 65,5% de las mujeres y el 59,6% de los hombres no cuentan con ningún sexenio, lo que tendrá un impacto importante a la hora de analizar la brecha salarial de género (...). Asimismo, encontramos una diferencia relevante en el grupo que cuenta con 3 o más sexenios, puesto que engloba el 24,5% de los hombres y el 16,6% de las mujeres.

En conclusión, desde CSIF se solicita eliminar la prohibición de presentar solicitudes en el mismo periodo para ambos tipos de sexenio, ya sea de actividad investigadora o de transferencia de conocimiento. Si existiera algún tipo de motivación económica para haber establecido esta limitación, podrían articularse maneras alternativas para que los costes económicos no fueran tan altos: podría establecerse una nueva modalidad de sexenio mixto, en el que se puedan incluir de 1 a 3 contribuciones de transferencia) por cada periodo de 6 años. Además, la propia norma ya establece que como máximo se retribuyen económicamente 6 sexenios, pero ello no debería impedir al profesorado el derecho a solicitar su reconocimiento, aunque fuera sin efectos económicos.

También se solicita desde CSIF eliminar el requisito previo de tener un sexenio de investigación reconocido para poder solicitar el de transferencia. De mantenerse el RD en los términos actuales, desincentivaría la transferencia a la sociedad del conocimiento generado en las Universidades, dado que las aportaciones en el campo de la investigación están más directamente ligadas a las tareas del PDI y el sexenio de



investigación está ya consolidado. Efectivamente, la redacción del texto supone ir contra el objetivo que se pretende, puesto que implica un desincentivo a la transferencia ya que el PDI apostará mayoritariamente por un sexenio de investigación del que ya conoce

cómo se evalúa y cómo se puede obtener, mientras ignora todo lo relativo a los criterios del futuro sexenio de transferencia. Algo similar ocurrirá cuando el PDI opte siempre por el mayor valor de los sexenios de investigación cuando afronte los procesos de acreditación.

Por otro lado, la negociación de estos temas con los representantes de los trabajadores en su foro pertinente nos permitiría afrontar **reivindicaciones históricas como la adjudicación del nivel 30 a Catedráticos de Universidad y el 29 a Titulares de Universidad, la opción de ampliar a 7 el número máximo de sexenios o la mejora de la cuantía del complemento que es más baja en el Proyecto de RD de la que algunas universidades están abonando actualmente.**

Por último, le instamos desde CSIF a que el MCIU paralice el procedimiento en el estado actual para dar cabida a la preceptiva negociación con las fuerzas sindicales, pues todo lo que se decida unilateralmente sin negociación previa, podría incurrir en **nulidad de pleno derecho** por incumplimiento de la legalidad vigente (Art. 37.1.d EBEP).

En espera de tus noticias, recibe un cordial saludo,

(1) Análisis de la primera convocatoria sexenio de transferencia (2022). ANECA

p.24. La tabla 4.2.3 analiza la distribución por escalas añadiendo la variable sexo. Las mujeres han presentado muchas menos solicitudes que los hombres, en todas las escalas y rangos de edad, pero, además, la tasa de concesión ha sido inferior a la de los hombres en cualquiera de los rangos analizados (ver gráfico 4.2.1). La distribución porcentual de las solicitudes concentra un peso muy inferior en las escalas profesionales altas en el caso de las mujeres y en comparación con los hombres, y superior en cambio en la categoría de escalas intermedias de funcionarios. Las solicitudes presentadas por mujeres presentan también una mayor concentración en la categoría de personal laboral. Entendemos que esta distinta distribución de las solicitudes por categoría y sexo responde a la distribución por sexo y categorías profesionales del personal investigador, con mayor presencia de mujeres en las escalas bajas e intermedias que en las altas. Se observa en todo caso, como ya se ha apuntado, que la tasa de concesión de las mujeres es muy inferior a la de los hombres en todas



las categorías profesionales y significativamente inferior en todas las categorías con un alto volumen de solicitudes presentadas.

p. 27. Obtienen tasas de concesión significativamente inferiores a la media los campos de ciencias de la salud, física y matemáticas, ciencias económicas, ciencias sociales y del comportamiento y química (entre el 37,5% y el 34,6%).

p. 28. La Tabla 4.2.6 presenta la distribución de las solicitudes y tasas de concesión por campo científico y sexo (ver también gráficos 4.2.5 y 4.2.6). En términos absolutos, las mujeres presentaron menos solicitudes que los hombres en todos los campos científicos. En términos porcentuales, se aprecian algunas diferencias de sexo en la distribución de las solicitudes, con un peso mayor de las solicitudes presentadas por mujeres en los campos de arte y humanidades, ciencias de la salud y ciencias jurídicas, sociales y del comportamiento. Destaca asimismo la mayor proporción de solicitudes presentadas por mujeres, en comparación con los hombres, en los campos de química e ingeniería química y de materiales, siendo en cambio inferior el peso de las solicitudes femeninas en los campos restantes de ingeniería, física y matemáticas y arquitectura. Las tasas de concesión son notablemente inferiores para las mujeres que para los hombres, también en los campos científicos más feminizados en general, que presentan una alta proporción de solicitudes presentadas por mujeres y elevadas tasas de concesión en términos medios. Un ejemplo llamativo de lo anterior son las ciencias jurídicas, que agrupan el 10% de las solicitudes presentadas por mujeres (frente al 6% para los hombres) y cuya tasa de concesión alcanza una brecha de género de 20 puntos porcentuales, a favor de las solicitudes de hombres. La tasa de concesión femenina es significativamente inferior a la masculina para todos los campos a excepción de arquitectura e ingeniería civil, ciencias de la educación, ciencias sociales y del comportamiento y química.

Ramón Caballero Klink

Vicepresidente del Sector Nacional de Educación de CSIF