



CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS DE CC.OO. Y UGT EN RELACIÓN CON EL PROGRAMA ACADEMIA DE ANECA

• Retrasos en la proceso de acreditación

Se valora muy positivamente el hecho de que, una vez superada la fase inicial de puesta en marcha del Programa, en la que lógicamente se ha acumulado un mayor número de solicitudes, **el Director del Programa Academia informe de que ANECA está ya en disposición de resolver en el plazo legalmente previsto (6 meses).**

No obstante, al objeto de que la petición de documentos que ya obran en poder de la Administración (por ejemplo, fotocopia del DNI o certificación de sexenios) **o incluso de ANECA** (en el caso de solicitantes ya evaluados en el programa PEP), **se propone que las solicitudes pasen a evaluación sin esperar a agotar el plazo de subsanación** (salvo que de la documentación presentada no pueda inferirse el cumplimiento de los requisitos para la acreditación previstos en el Capítulo III del RD 1312/2007 o la voluntad inequívoca del solicitante de participar en el procedimiento para la acreditación).

• Ausencia de criterios y baremos claros y negociados para la evaluación

Los *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación* de ANECA, con horquillas amplias que pueden dar y dan lugar a una interpretación variada y diversa de los distintos criterios que aparecen en los bloques a evaluar, permiten un elevado grado de discrecionalidad y arbitrariedad.

Esto se consigue dividiendo cada uno de los cuatro grandes apartados de criterios establecidos en el R.D. 1312/2007 en bloques puntuados de manera que:

- Es imposible alcanzar la puntuación máxima en el apartado de investigación sin alcanzarla en todos y cada uno de los 4 bloques principales (de los 5 en que se subdivide).
- Es imposible alcanzar la puntuación máxima en el apartado de actividad docente o profesional sin alcanzarla en todos y cada uno de los 4 bloques principales (de los 5 en que se subdivide).

Lo cual no vulnera en absoluto el RD 1312/2007, pero sí define un perfil único para la excelencia y, además, incide de manera determinante en la obtención del **65% exigido por el RD para la acreditación a TU**, puesto que los diferentes bloques en que se subdividen cada uno de los cuatro grandes apartados de criterios establecidos en el R.D. 1312/2007 **valoran aspectos de la actividad docente e investigadora que no dependen de la voluntad, la actividad y el rendimiento individual del solicitante, sino de las circunstancias académico-administrativas de su desempeño**: universidad, centro, departamento y área. Proyectos y becas de investigación, movilidad, evaluación, innovación y formación docente o gestión ni han estado ni están al alcance del todo el profesorado universitario por igual, por grande que sea su empeño individual: **la puntuación máxima en el bloque básico de investigación (1.A.) y en dedicación docente de primer y segundo ciclo (2.A.) deja a un solicitante con 40+21=61 puntos**, encomendado a la discrecionalidad del máximo obtenible en 2.D (3 puntos), 3.A (2 puntos) y 3.B (3 puntos). La misma situación con 3 sexenios de investigación

CNEAI deja al solicitante acreditado *in extremis* (66 puntos)¹.

Para corregir esta situación, que establece un **nivel de exigencia para el acceso al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad que no se corresponde ni con la trayectoria de la Universidad española en su conjunto a lo largo de los últimos treinta años, ni con los criterios para la obtención de sexenios CNEAI, ni con los criterios que el propio RD 1312/2007 establece para la acreditación al cuerpo de Catedráticos de Universidad, se propone:**

- **La revisión de las *Tablas Orientativas de Puntuaciones Máximas* anexas al documento de *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación de ANECA*, estableciendo horquillas por bloques de manera que se posibilite la obtención de la puntuación máxima en los apartados de investigación y docencia por tres vías:** bloque principal (A), suma de las puntuaciones obtenidas en el bloque A más un segundo bloque (C en Investigación, D en Docencia), suma de las puntuaciones obtenidas en el bloque A más los 2 bloques restantes (el bloque E se mantiene en su papel actual).

- **La determinación, con la mayor claridad y precisión posible, de los criterios de valoración en el bloque 1.1.** en todas y cada una de las áreas.

- **La especial valoración positiva de los trabajos publicados en los últimos 5 años** (especialmente en la etapa posdoctoral) mencionada en el documento *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación* (V. 1.0 9/01/2008, p. 45, p. 52, p. 55) **debe ser aplicada únicamente en sentido positivo:** la acreditación a TU, como requisito indispensable para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, debe considerar el conjunto de la trayectoria universitaria.

- **La revisión al alza de la puntuación asignada al bloque 1.2,** estableciendo criterios orientativos para el reconocimiento de la calidad, como se hace para las revistas no indexadas: la participación en congresos, conferencias y seminarios, a menudo muy costosa para el profesorado contratado e imprescindible para el desarrollo de una carrera universitaria, está muy infravalorada pese a la probada validez y eficacia de numerosas reuniones científicas especializadas, en muchos casos de larga tradición.

- **La consideración en bloque de la docencia en todos sus niveles:** reiterada jurisprudencia ha establecido en la universidad española la asignación docente en virtud de los parámetros de categoría (cuerpo) y antigüedad; en consecuencia, no cabe aducir la falta de **experiencia docente en tercer ciclo** ni como demérito ni como carencia. Análogamente, tampoco la dirección de trabajos de tercer ciclo está al alcance del profesor contratado medio. En consecuencia, la relevancia asociada a estos méritos recogida en el documento *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación* (V. 1.0 9/01/2008, pp. 60-61) **debe ser aplicada únicamente en sentido positivo.**

- **La supresión de la reducción de la duración de la actividad docente exigida para trayectorias con dedicación prioritariamente investigadora** a que hace referencia el documento *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación* (V. 1.0 9/01/2008, pp. 62) "siempre que haya evidencias del interés del solicitante" (¿cómo se reúnen evidencias del interés de los solicitantes?). Esta modificación supone una clara alteración de las reglas de competencia que perjudica a los solicitantes que han tenido que compaginar docencia e investigación o a aquéllos con un perfil claramente docente y, en última instancia, vulnera el principio constitucional de igualdad, puesto que se aplica discrecionalmente a los solicitantes que las comisiones consideren con dedicación "prioritariamente" investigadora y con estancias posdoctorales "largas" en centros de "reconocido prestigio". Cabe esperar que los solicitantes a

¹ **A este respecto se propone que las comisiones de acreditación valoren en los términos establecidos en el RD 1312/2007 los tramos de investigación que el profesorado contratado obtiene en diversas comunidades autónomas y universidades previa evaluación por CNEAI** en los mismos términos y condiciones que el profesorado de cuerpos docentes, cosa que, al parecer, no se está practicando.

los que las comisiones pudieran aplicar esta reducción hayan obtenido el máximo posible en investigación, por lo que sólo necesitarán 10 puntos en docencia, pero no por ello debe eximirse del requisito de haber impartido 1200 horas de docencia (5 años) para obtener el máximo de 21 puntos (600 horas de docencia para 10 puntos). La docencia universitaria impartida es docencia universitaria impartida, no interés en la escasamente impartida docencia universitaria.

- En este mismo orden de ideas **se propone la supresión del enlace *Formación para la docencia* (http://www.aneca.es/active/active_docencia_formaciondocencia.asp) de la página web del Programa Academia**, que induce a confusión sobre la interpretación de los criterios de Evaluación del Programa ACADEMIA para la Acreditación Nacional para optar al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, cuando éstos se aplican a solicitantes con un perfil fundamentalmente investigador.

- Por último, se plantea la siguiente reflexión respecto de una parte de los “clientes” naturales de la acreditación a TU, a saber, los **profesores contratados doctores (PCD)**. En la actualidad, los criterios de PEP y Academia suponen un mayor nivel de exigencia para TU que para PCD. No obstante, los resultados están por encima del 75%, y ello en virtud de la actual composición de este colectivo: los profesores contratados doctores, en buena parte antiguos Asociados LRU a tiempo completo, aparecen en la universidad española únicamente como resultado de la limitación de plazas de cuerpos docentes derivada del periodo de vigencia de la habilitación; su calidad viene avalada por la superación de una acreditación (en particular los que la han obtenido en ANECA) equivalente a un sexenio CNEAI (como prueban los excelentes resultados que obtienen en las universidades que han establecido convenios con CNEAI para su evaluación); dificultar su acreditación para el acceso a los cuerpos docentes únicamente supone una gravosa carga económica para las Universidades. **Se propone para ellos el establecimiento de un procedimiento abreviado de acreditación que permita recuperar la información y la documentación utilizada para su evaluación en PEP.**

En cuanto a la acreditación a CU, resulta incomprensible la existencia de solicitudes denegadas a solicitantes con 4 sexenios.

• **Emisión de informes sin cuantificación desglosada de la puntuación alcanzada**

Se evalúan negativamente solicitudes de acreditación con base en una valoración de méritos realizada sin determinar qué clase de méritos son ni la puntuación que corresponde a cada uno de ellos. Se vulneran así las propias bases de la convocatoria, que especifican los méritos evaluables y el límite máximo de puntos asignable a cada uno, sin que se de cumplimiento a lo establecido al no expresarse la puntuación asignada por cada uno de los méritos alegados. Se impide así que el administrado pueda rebatir los argumentos de la decisión administrativa y con ello el control de la valoración efectuada. Este incumplimiento origina indefensión al solicitante, en la medida en que en tales condiciones no puede rebatir la evaluación de sus méritos, al no existir constancia de la ponderación llevada a cabo por el órgano encargado de la evaluación. Adolece por tanto la actuación de las Comisiones de acreditación de vicio formal determinante de nulidad, por cuanto la justificación objetiva de todo juicio de valoración o estimación de hechos o datos es el presupuesto formal que separa la discrecionalidad de la arbitrariedad y constituye garantía imprescindible del correcto, congruente y adecuado ejercicio de las facultades administrativas que conllevan a un juicio de esta clase. Conforme a la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional, la indefensión que prescribe la Constitución en su artículo 24 ha de ser material y en este caso está claro que difícilmente se podrá argumentar contra un informe desfavorable cuando se desconoce la aplicación de los criterios de valoración o baremos establecidos que conducen a una insuficiente puntuación y pueden objetivar así la propuesta citada. Igualmente, reiterada y consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo establece que los criterios y juicios técnicos que emiten los Tribunales técnicos valorando la documentación y trabajos de los aspirantes, así como sus conocimientos, aptitudes e historial, no pueden ser sustituidos por una decisión de los Tribunales del orden jurisdiccional, salvo que se incida en arbitrariedad o desviación de poder.

Se propone que tanto Expertos como Comisiones emitan sus informes desglosando la puntuación obtenida en todos y cada uno de los apartados que se detallan en las *Tablas Orientativas de Puntuaciones Máximas* anexas al documento de *Principios y*

orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación de ANECA y razonando dicha valoración. Beneficiarios inmediatos de esta medida en su derecho a rebatir la evaluación de sus méritos serían los evaluados negativamente con informes de expertos favorables.

Adicionalmente, se considera deseable el establecimiento de un Procedimiento de Conciliación Opcional sustitutivo del recurso de reposición.

• **Desequilibrio territorial y de género en Comisiones de Acreditación y Expertos**

El actual desequilibrio no es imputable al azar, puesto que no consta que en ningún momento se proceda al sorteo de los puestos entre candidatos iguales, sino a los procedimientos de selección de comisiones y expertos.

A este respecto cabe destacar que **el cumplimiento de la Ley de Igualdad no es opcional**, y como quiera que el universo de candidatos que cumplen con los requisitos establecidos en el RD 1312/2007 lo hace posible, **se propone la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Comisiones de Acreditación.**

Por otra parte, la peculiar utilización del **criterio de experiencia evaluadora** anterior fomenta la consolidación de una **casta evaluadora en detrimento de la igualdad de oportunidades entre aquéllos que cumplen los requisitos legales exigibles a los evaluadores.** Así, se prima la experiencia en entidades que seleccionan a sus evaluadores por cooptación (CNEAI, ANEP) mientras que no se considera en absoluto como experiencia evaluadora la pertenencia a las anteriores comisiones de habilitación (nombradas por sorteo), comisiones de acceso a los cuerpos docentes (parcialmente nombradas por sorteo durante todo el largo periodo de vigencia de la LRU) o comisiones de selección de profesorado en el ámbito de la contratación laboral (en el pasado administrativa) universitaria. En consecuencia, **se propone la supresión de este criterio, así como del proceso de evaluación de competencias por pares, y la confección de las listas por sorteo previa ponderación territorial tanto para Comisiones de Acreditación como para Expertos.**

• **Panel de Expertos**

Se propone la publicación del Panel de Expertos por cuerpo y área de conocimiento, así como de sus currículos conforme a las mismas exigencias previstas en el RD 1312/2007 para los miembros de las Comisiones. De no hacerse así, es de **imposible comprobación el cumplimiento de dichas exigencias.**

Asimismo, **se propone la publicación de los Grupos de Expertos establecidos por las Comisiones de Acreditación:** sólo así el **grado de anonimato de los expertos es el mismo para el solicitante que para la Comisión de Acreditación**, y sólo así los solicitantes pueden ejercer de manera efectiva su derecho de recusación.

A este respecto, **se valora muy positivamente la información incorporada al enlace *Panel de Expertos* (http://www.aneca.es/active/active_academia_expertos.asp)** de la página web del Programa Academia.

CONSIDERACIONES Y PROPUESTAS DE CC.OO. Y UGT EN RELACIÓN CON EL PROGRAMA PEP DE ANECA

• Proceso de acreditación

Se valora muy positivamente el tiempo de respuesta que ANECA consigue en este programa.

No obstante, se reiteran las mismas consideraciones expresadas en el Programa ACADEMIA y, muy especialmente, **se propone sustituir la exigencia de cotejo de documentación** en los mismos términos en que se hace en el Programa ACADEMIA.

• Criterios

La reforma de la LOU, con la supresión de la figura de Profesor Colaborador, ha redefinido el papel que el Programa PEP desempeña en el desarrollo de una carrera académica, puesto que el fracaso en la acreditación significa el fin de la misma.

En este sentido, **se propone que ANECA haga una especial labor pedagógica sobre los requisitos exigidos para la acreditación a profesor ayudante doctor en las universidades** -muchas de las cuales todavía no han asumido el cambio que la LOU ha introducido en la figura de Ayudante- **al tiempo que reconsidera la elevada exigencia que sus criterios suponen para los ayudantes de áreas en las que no abunda la experiencia previa como becario** (todas salvo Experimentales y Técnicas).

Por otra parte, conviene prepararse para el paulatino cambio de perfil de los solicitantes de la acreditación a Profesor Contratado Doctor (puesto que el colectivo de Asociados LRU tiene fecha de caducidad en 2011). **Si la desaparición de la exigencia de tres años de experiencia postdoctoral ha provocado ya una caída de 7 puntos en la tasa media de éxito** (del 60% al 53%), no cabe sino esperar una caída (por debajo del 50%) en la tasa media de éxito si las actuales exigencias han de ser reunidas en un periodo máximo de 8 años (de nuevo con especial perjuicio para las áreas en las que no abunda la experiencia previa como becario), lo que supondría un desperdicio inasumible de los recursos humanos y materiales invertidos en formación de personal docente e investigador y un lamentable proceso de "burn-out" de jóvenes profesores e investigadores. A este respecto, **se propone que ANECA realice un especial esfuerzo de coordinación entre el Programa PEP, el Programa ACADEMIA, el Consejo de Universidades y los agentes sociales (sindicatos más representativos) a fin de definir una carrera académica asequible en el contexto irrenunciable de la garantía de calidad.**

• Recursos

Se propone un trámite de alegaciones previas a la resolución de evaluación negativa similar a la existente en el Programa ACADEMIA.

Se considera deseable el establecimiento de un Procedimiento de Conciliación Opcional sustitutivo del recurso de reposición