CONSEJO DE CUENTAS

DE CASTILLA Y LEÓN

INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

TOMO - 1

PLAN ANUAL DE FISCALIZACIONES 2016

CONSEJO DE CUENTAS
DE CASTILLA Y LEÓN

ANDRÉS PÉREZ-MONEO AGAPITO, Secretario del Pleno, por Resolución del Presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León de 8 de enero de 2014,

CERTIFICO: Que el Pleno del Consejo de Cuentas de Castilla y León, en sesión celebrada el día 12 de abril de 2018, cuya acta está pendiente de aprobación, adoptó el Acuerdo 37/2018, por el que se aprueba el "INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN", correspondiente al Plan Anual de Fiscalizaciones para el ejercicio 2016 y el tratamiento de las alegaciones.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 28 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cuentas, el Pleno acordó la remisión del informe, las alegaciones y el tratamiento de las alegaciones a las Universidades Públicas de Castilla y León, a la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León, a las Cortes de Castilla y León, al Tribunal de Cuentas y a la Junta de Castilla y León. Del mismo modo, se acuerda su remisión a la Fiscalía del Tribunal de Cuentas.

Y para que conste, a los efectos oportunos, expido la presente certificación, con el visto bueno del Sr. Presidente del Consejo de Cuentas, en Palencia, a dos de mayo de dos mil dieciocho.

Vº Bº
EL PRESIDENTE
(Art. 21.5 de la Ley 2/2002, de 9 de abril)

Fdo.: Jesús J. Encabo Terry

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 7

I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN 7

I.2. MARCO JURÍDICO 7

II. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES 15

II.1. OBJETIVOS 15

II.2. ALCANCE 16

II.3. LIMITACIONES 18

II.4. TRÁMITE DE ALEGACIONES 18

III. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN 19

III.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES 19

III.1.1. ESTRUCTURAS CANALIZADORAS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA 21

III.1.2. ESTRUCTURAS DIRECTIVAS Y PARA LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA 29

III.1.3. RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN 32

III.1.5. RECURSOS FINANCIEROS DESTINADOS A LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN 61

III.2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 70

III.2.1. ACTIVIDAD INVESTIGADORA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 70

III.2.2. GESTIÓN DE LA RETENCIÓN DE COSTES INDIRECTOS PORCENTAJE DE LA RETENCIÓN 87

III.2.3. GESTIÓN DE PROYECTOS, CONTRATOS ARTÍCULO 83, CONVENIOS Y DONACIONES 88

III.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 89

III.3.1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. CONSECUCIÓN OBJETIVOS 89
III.3.2. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA.....92
III.3.3. PATENTES.....103
III.3.4. LECTURA DE TESIS DOCTORALES 105

IV. CONCLUSIONES 109

IV.1. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVA DE LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD.....109

IV.1.1. ESTRUCTURAS CANALIZADORAS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA 109
IV.1.2. ESTRUCTURAS DIRECTIVAS Y PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 111
IV.1.3. RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN 113
IV.1.4. GESTIÓN DE PLANTILLAS A EFECTOS DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA.....115
IV.1.5. RECURSOS FINANCIEROS DESTINADOS A LA INVESTIGACIÓN ...116

IV.2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 118

IV.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 123

V. RECOMENDACIONES.....128

ÍNDICE DE CUADROS.....132

SIGLAS Y ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones Públicas.
ACCUEE	Agencia Canaria de Calidad Universitaria y Evaluación Educativa.
ACSUCyL	Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León.
ACSUG	Axencia para a Calidade do Sistema Universitario de Galicia.
AGI	Agencia de Gestión de la Investigación.
ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
ANEP	Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva.
AQU	Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
AQUIB	Agencia de Qualitat Universitaria de Les Illes Balears.
AVAP	Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva.
AYUD	Ayudante.
BOCyL	Boletín Oficial de Castilla y León.
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CA	Comunidad Autónoma.
CAEU	Catedrático de Escuela Universitaria.
CANOA	Sistema de Contabilidad Analítica Normalizada para Organizaciones Administrativas.
CAs	Comunidades Autónomas.
CASECTI	Contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
CAUN	Catedrático de Universidad.
CCAA	Comunidades Autónomas.
CDOC	Profesor Contratado Doctor.
CNEAI	Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora.
CRUE	Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.
CSIC	Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
CYL	Castilla y León.
DEVA-AAC	La Dirección de Evaluación y Acreditación (DEVA) de la Agencia Andaluza del Conocimiento (AAC).
ECTS	Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos en idioma español.
EEES	Espacio Europeo de Educación Superior.

ET	Estatuto de los Trabajadores.
Etc.	Etcétera.
FEDER	Fondo europeo de desarrollo regional.
FGUBU	Fundación General de la Universidad de Burgos.
FGUSAL	Fundación General de la Universidad de Salamanca.
FICUS	Fundación de Investigación del Cáncer de la Universidad de Salamanca.
FPCUVA	Fundación Parque Científico Universidad de Valladolid.
FPI	Formación de Personal investigador.
FPU	Formación de Profesorado Universitario.
FSE	Fondo Social Europeo.
FUNGE	Fundación General de la Universidad de Valladolid.
GIR	Grupo de Investigación Reconocido.
I+D+i	Investigación, desarrollo e innovación.
IBSAL	Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca.
IESCYL	Fundación Instituto de Estudios de Ciencias de la Salud de Castilla y León.
IGAE	Intervención General del Estado.
INIA	Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias.
IOBA	Instituto de Oftalmobiología Aplicada.
ISSAI	Normas Internacionales de las Entidades Fiscalizadoras Superiores.
IUI	Instituto Universitario de Investigación.
IVA	Impuesto sobre el valor añadido.
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
MINECO	Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.
Nº	Número.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
OCEX	Órganos de Control Externo.
OEPM	Oficina Española de Patentes y Marcas.
OPIS	Organismos Públicos de Investigación.
OTRI	Oficinas de Transferencia de Resultados de la Investigación.
PAS	Personal de Administración y Servicios.
PAYUD	Profesor Ayudante.
PCD	Profesor Contratado Doctor.

PCDOC	Profesor Contratado Doctor.
PCDOCB	Profesor Contratado Doctor Básico.
PCDOCP	Profesor Contratado Doctor Permanente.
PCDOCS	Profesor Contratado Doctor Senior.
PCOLA	Profesor Colaborador.
PCT	Siglas inglesas que corresponden a "Patent Cooperation Treatment", es decir, "Tratado de Cooperación en materia de Patentes") sistema internacional de patentes.
PDI	Personal Docente Investigador.
PEMER	Profesorado Emérito.
POD	Plan de Ordenación Docente.
PRAS	Profesor Asociado.
PREDOC	Predoctorales.
PTA	Personal Técnico de Apoyo.
PTEU	Profesor Titular de Escuela Universitaria.
PTUN	Profesor Titular de Universidad.
PVIS	Profesor Visitante.
S.A.	Sociedad Anónima.
S.L.	Sociedad Limitada.
SEC-2010	Sistema europeo de cuentas.
SECTI	Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
SGI	Servicio de Gestión de la Investigación.
SUE	Servicio Universitario de Empleo.
UBU	Universidad de Burgos.
UE	Unión Europea.
UIC	Unidades de Investigación Consolidadas.
ULE	Universidad de León.
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia.
UNIBASQ	Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco.
USAL	Universidad de Salamanca.
UUPP	Universidades Públicas.
UVA	Universidad de Valladolid.

NOTA SOBRE LA UNIDAD MONETARIA

Se ha efectuado un redondeo para no mostrar los decimales, excepto en los datos expresados en porcentajes que figuran con uno o dos decimales en virtud del grado de detalle que se requiera en cada caso; los datos representan el redondeo de cada valor exacto y no la suma de los datos redondeados.

I. INTRODUCCIÓN

I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN

Conforme a lo preceptuado en el artículo 90 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León y en el artículo 1 de la Ley 2/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León, corresponde al Consejo de Cuentas la fiscalización externa de la gestión económico financiera y contable del sector público de la Comunidad Autónoma y demás entes públicos de Castilla y León.

Por su parte, el apartado 2º del artículo 3 de la misma Ley, reconoce la iniciativa fiscalizadora del Consejo mediante fiscalizaciones especiales, en cuya virtud se incluye dentro del Plan Anual de Fiscalizaciones para 2016 del Consejo de Cuentas, aprobado por la Comisión de Hacienda de las Cortes en su reunión de 12 de febrero de 2016 (BOCyL nº 43 de 3 de marzo), un informe relativo a la gestión de la investigación de las Universidades Públicas de Castilla y León.

Esta fiscalización se propuso, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 de la Ley 2/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo de Cuentas de Castilla y León.

Los trabajos de fiscalización se han realizado de acuerdo a lo dispuesto en las ISSAI-ES (Nivel III) aprobadas por la Conferencia de Presidentes de las Instituciones Autonómicas de Control Externo el 16 de junio de 2014, y ordenada su aplicación por el Acuerdo 64/2014 del Pleno del Consejo de Cuentas. Supletoriamente se ha aplicado las Normas de Auditoria del Sector Público, aprobadas mediante Resolución de la Intervención General de la Administración del Estado.

I.2. MARCO JURÍDICO

La legislación que resulta más relevante, a los efectos del objeto de este Informe, se sintetiza, fundamentalmente, en las siguientes disposiciones.

1) Normativa estatal

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU).
- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. (LOEPSF).

- Ley 6/2001, de 21 de diciembre, Orgánica de Universidades, modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la Ley 14/2011, de 1 de junio, por el Real Decreto-ley 4/2004, de 20 de abril y por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre. (LOU).
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. (LGS).
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI).
- Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. (LPGE).
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. (LPGE).
- Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa.
- Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público. (TRLCSP)
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.
- Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Real Decreto 1930/1984, de 10 de octubre, por el que se desarrolla el artículo 45, 1, de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.
- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (BOE 19 de julio de 1985).
- Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.
- Real Decreto 1450/1989, de 24 de noviembre, por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 1930/1984, de 10 de octubre, por el que se

desarrolla el artículo 45.1 de la Ley orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria.

- Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
- Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación. Derogado.
- Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF).
- Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores.
- Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado.
- Orden ECC/1779/2013, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas de varios subprogramas del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.
- Orden ECC/1780/2013, de 30 de septiembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas públicas del Programa Estatal de Investigación, Desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

2) Normativa autonómica

- La Ley 17/2002, de 19 de diciembre, de fomento y coordinación general de la Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+i) en Castilla y León.
- Decreto 85/2002, de 27 de junio, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas de Castilla y León (derogado).

- Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, por el que se aprueban los complementos retributivos autonómicos para el personal docente e investigador funcionario de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León.
- Decreto 65/2013, de 3 de octubre, por el que se regula la creación, modificación y supresión de Escuelas de Doctorado en Universidades de Castilla y León.
- Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas de Castilla y León.
- Orden EDU/1623/2006, de 10 de octubre, por el que se regulan los requisitos y el procedimiento para obtener la condición de Grupo de Investigación de Excelencia de Castilla y León, y se crea el correspondiente registro. (BOCyL nº 204, 23 de Octubre de 2006).
- Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre, por la que se regula el reconocimiento de Unidad de Investigación Consolidada de Castilla y León (BOCyL nº 231, 1 de Diciembre de 2014).
- Orden EDU/995/2013, de 26 de noviembre, por la que se desarrolla el Decreto 65/2013, de 3 de octubre, por el que se regula la creación, modificación y supresión de Escuelas de Doctorado en Universidades de Castilla y León.
- Orden EDU/1088/2013, de 19 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación.
- Orden EDU/122/2014, de 21 de febrero, por la que se convocan subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación, a iniciar en el año 2014.
- Orden EDU/956/2014, de 7 de noviembre, por la que se resuelve la convocatoria de subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación, a iniciar en el año 2014.
- Orden EDU/125/2015, de 19 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a financiar la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades Públicas

de Castilla y León, para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cofinanciadas con el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.

- Orden EDU/128/2015, de 19 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a financiar la contratación predoctoral de personal investigador, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

- Orden EDU/230/2015, de 23 de marzo, por la que se convocan ayudas destinadas a financiar la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades Públicas de Castilla y León, para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.

- Orden EDU/310/2015, de 10 de abril, por la que se convocan ayudas destinadas a financiar la contratación predoctoral de personal investigador, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, a iniciar en el año 2015.

- Orden EDU/1115/2015, de 17 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

- Orden EDU/406/2016, de 10 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a financiar la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades Públicas de Castilla y León, para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, cofinanciadas con el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil.

- Orden EDU/602/2016, de 27 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas destinadas a financiar la contratación predoctoral de personal investigador, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

- Orden EDU/333/2017, de 5 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del programa de apoyo a

proyectos de investigación, cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

- Orden EDU/683/2017, de 18 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al apoyo de los grupos de investigación reconocidos de universidades públicas de Castilla y León.

- Acuerdo 45/2014, de 22 de mayo, de la Junta de Castilla y León, por el que se autoriza la creación de Escuelas de Doctorado en las Universidades Públicas de Castilla y León.

3) Normativa universitaria

UBU

- Estatutos de la UBU, aprobados mediante Acuerdo 262/2003, de 26 de diciembre de La Junta de Castilla y León (BOCyL, 29 de diciembre de 2003).

- Reglamento Regulador de Contratos para la Realización de Trabajos de Carácter Científico, Técnico o Artístico de la UBU, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2002 y modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2005. (BOCyL, 29 de julio de 2015).

- Reglamento para la provisión de plazas de personal docente e investigador interino, contratado temporal en régimen de derecho laboral y para la provisión urgente de plazas por necesidades sobrevenidas aprobado por el Consejo de gobierno el 4 de mayo de 2005 (BOCyL nº 97, 23 de mayo de 2005).

- Reglamento de Grupos de Investigación de la UBU aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de abril de 2006 y modificado el 2 de Noviembre de 2010.

- Acuerdo de 30 de octubre de 2012, del Consejo de Gobierno de la UBU, por el que se crea la Escuela de Doctorado de la UBU.

ULE

- Estatutos de la ULE aprobados mediante Acuerdo 243/2003, de 23 de Octubre, de la Junta de Castilla y León (BOCyL 210, de 29 de octubre de 2003).

- Reglamento de contratos, convenios y proyectos de investigación de la ULE aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2006 (BOCyL, 16 de febrero).
- Reglamento de los concursos para la provisión de plazas del Personal docente investigador funcionario interino de la Universidad de León aprobado por el Consejo de Gobierno el 18 de diciembre de 2013.
- Reglamento para la contratación de profesorado en los casos de vacantes accidentales o de nuevas tareas docentes sobrevenidas, aprobado por el Consejo de Gobierno el 18 de diciembre de 2013.
- Reglamento de los concursos para la provisión de plazas de profesor contratado doctor básico interino en la Universidad de León aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26/03/2014.
- Reglamento sobre grupos de investigación de la ULE aprobado por el Consejo de Gobierno el 5 de junio de 2009.

USAL

- Estatutos de la USAL aprobados mediante Acuerdo 19/2003, de 30 de enero, de la Junta de Castilla y León (BOCyL, 3 de febrero), modificados por Acuerdos 2/2005, de 13 de enero (BOCyL, 19 de enero) y 38/2011, de 5 de mayo (BOCyL, 11 de mayo).
- Reglamento de Institutos Universitarios de Investigación, Centros Propios, Grupos de Investigación y Unidades de Excelencia aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2015 y modificado en las sesiones de 24 de Septiembre y de 29 de octubre de 2015 y de febrero de 2017.
- Reglamento para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación, en colaboración con otras entidades o personas jurídicas de la USAL (Artículo 83 de la LOU) aprobado mediante Acuerdo del 28 de Abril de 2005 y modificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de Enero de 2011.
- Estatuto Básico de los Becarios de la Universidad de Salamanca aprobado en la sesión de Junta de Gobierno de 21 de diciembre de 1999 y modificado en la

sesión de Consejo de Gobierno provisional de 29 de mayo de 2003 y en la sesión de Consejo de Gobierno de 26 de enero de 2006.

- Reglamento de Concursos para la provisión de plazas de cuerpos docentes universitarios en régimen de interinidad, contratación en régimen de derecho laboral y para la provisión urgente de plazas por vacantes sobrevenidas de personal docente e investigador aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca el 4 de marzo de 2004.

UVA

- Estatutos de la UVA aprobados mediante Acuerdo 104/2003, de 10 de julio, de la Junta de Castilla y León (BOCyL nº 136, de 16 de julio de 2003).
- Reglamento para la contratación de trabajos de carácter científico, técnico o artístico y para el desarrollo de cursos de especialización de la UVA aprobado por Junta de Gobierno de 14 de febrero de 1997, modificado por Acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de marzo de 2001 (BOCyL, 19 de abril de 2001).
- Bases Reguladoras de las Becas de colaboración en proyectos de investigación de la UVA aprobadas en Consejo de Gobierno de 29 de noviembre de 2005 y modificadas el 14 de febrero de 2008.
- Reglamento de la UVA para la contratación de personal investigador y personal colaborador en tareas de investigación, financiada de forma finalista con cargo a proyectos, contratos, acuerdos o convenios de investigación aprobado por el Consejo de Gobierno el 31 de enero de 2013 (BOCyL 16 de mayo de 2013).
- Acuerdo normativo para la regulación del procedimiento de contratación del profesorado con carácter de urgencia aprobado por la Junta de Gobierno el 25 de mayo de 2000 (BOCyL nº 119, de 21 de junio).
- Reglamento en el que se regulan los concursos para la provisión de plazas de Cuerpos Docentes, en régimen de interinidad, y de PDI contratado en régimen de derecho laboral aprobado por el Consejo de Gobierno el 22 de julio de 2003 (BOCyL nº 146, de 30 de julio).

- Procedimiento para la creación y mantenimiento del Registro de Grupos de Investigación reconocidos de la UVA aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de septiembre de 2009.

TODAS LAS UUPP

- I Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las UUPP de Castilla y León, suscrito el 5 de marzo de 2008.
- II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, suscrito el 18 de mayo de 2015.

II. OBJETIVOS, ALCANCE Y LIMITACIONES

II.1. OBJETIVOS

Se ha realizado una fiscalización especial contemplada en el artículo 3.2 de la Ley de Consejo de Cuentas de Castilla y León. De acuerdo con las Directrices Técnicas aprobadas en la sesión del Pleno del Consejo de Cuentas de 12 de mayo de 2016, modificadas en la sesión del Pleno de 18 de julio de 2017. Se trata de una auditoría combinada, operativa y de cumplimiento cuya finalidad ha sido evaluar el seguimiento de las disposiciones legales y reglamentarias a que están sujetas las Universidades en la gestión de la investigación, así como analizar los resultados obtenidos a través del estudio de sus indicadores de rendimiento y la consecución, en su caso, de los objetivos previstos.

De acuerdo con el apartado 21 párrafo segundo de las ISSAI-ES 100 esta fiscalización ofrece una conclusión de fiscalización, no una opinión, en la que se señala que, de acuerdo con los procedimientos realizados, el órgano fiscalizador no ha obtenido evidencia para concluir que el asunto fiscalizado no cumple con los criterios aplicables.

De conformidad con el alcance de la fiscalización a desarrollar, ésta tendrá en cuenta los siguientes objetivos generales:

- Análisis de la estructura organizativa encargada de la gestión de la investigación en las cuatro Universidades Públicas.
- Estudio de las fuentes de financiación de la investigación en las Universidades y sus diferentes sistemas de gestión, tanto la desarrollada por la propia Universidad como la gestionada a través de convenios, contratos del artículo 83 de la LOU y proyectos de investigación.

- Análisis de los resultados de la investigación en relación con los indicadores establecidos en la planificación o con cualquier otro sistema de evaluación de la actividad investigadora.

II.2. ALCANCE

El objeto de la presente auditoría se ha dirigido al análisis de la actividad investigadora desarrollada por las Universidades Públicas de Castilla y León, para lo cual se ha procedido al estudio de los recursos destinados por éstas a la investigación dentro de los cuales, cobra un especial interés los recursos humanos que han de combinar las labores de docencia con las de investigación.

El ámbito subjetivo de la fiscalización se extiende a las cuatro Universidades públicas de Castilla y León y el temporal se ha centrado en la situación de las mismas en el ejercicio 2015.

El ámbito objetivo exige el desglose de la fiscalización en tres apartados:

- Estructura organizativa de la investigación en las Universidades:
  - Se han analizado las estructuras canalizadoras y las estructuras directivas para la gestión de la actividad investigadora. En estos apartados se ha abordado el estudio de los Departamentos, los Institutos Universitarios de Investigación, los Centros, Grupos y Unidades de Investigación Consolidada, los Servicios de Apoyo y las Escuelas de Doctorado.
  - Los recursos de la Universidad incluyen tanto los financieros como los recursos humanos, dentro de los cuales, se han estudiado las diferentes categorías de personal investigador de que dispone la Universidad dentro de las figuras reguladas no solo en la LOU, sino también en la Ley de Ciencia y Tecnología; la gestión de plantillas desarrollada por las Universidades y su influencia en la dedicación a la investigación por parte del profesor universitario.
- Análisis de la gestión de la actividad investigadora desarrollada por las Universidades:
  - Este epígrafe analiza el desarrollo de la actividad investigadora por parte del profesorado universitario y su compatibilidad con sus funciones docentes. En este sentido, el Informe incluye un estudio de la carga docente asignada por la

Universidad tras la modificación operada en el artículo 68 de la LOU y por el Real Decreto Ley 14/2012, de 20 de abril de medidas urgentes de racionalización del gasto público. Esta visión se completa con un análisis de los sistemas de evaluación de la actividad investigadora, tanto por la propia Universidad, como por entidades externas: las Agencias de calidad, ANECA y ACSUCyL. Estas Agencias no sólo evalúan la actividad investigadora del profesor universitario a efectos de la obtención de la acreditación precisa para acceder a cada categoría profesional, sino también a efectos de la obtención de los complementos de productividad (sexenios), tras asumir la ANECA las funciones que hasta ahora correspondían a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI).

El desarrollo de la actividad investigadora está asociado a la gestión de proyectos, convenios y contratos artículo 83, gracias a los cuales la Universidad obtiene la principal fuente de financiación dirigida la investigación. Este estudio incluye una especial referencia a la retención de costes indirectos que las convocatorias de proyectos admiten como gasto subvencionable dentro de los sistemas de justificación previstos en las bases reguladoras y a la retención practicada en los contratos mencionados para compensar a la Universidad por los gastos generales consumidos en la ejecución de los proyectos.

- Resultados de la Investigación:

  - Se ha comprobado la existencia de una planificación adecuada de la actividad investigadora, bien a través de planes estratégicos o mediante planes parciales o estrategias en materia de investigación. Se ha analizado su consonancia con las políticas nacionales y regionales en materia de investigación, en concreto, con la Estrategia Nacional de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y la Estrategia Regional de Investigación e Innovación para una especialización inteligente (RIS3) en Castilla y León (2014-20).

  - Este apartado incluye un análisis de los resultados de la investigación en base a los indicadores que miden el volumen y el impacto de la producción científica, la calidad y la excelencia, tales como el número de publicaciones, el promedio de citas recibidas por cada documento publicado así como el análisis de las patentes y la lectura de tesis doctorales.

Los trabajos de fiscalización se han desarrollado en las dependencias de los entes fiscalizados, donde se encontraba la información o documentación relevante a efectos de la fiscalización, así como en la sede del Consejo de Cuentas, a partir de la información remitida.

La adecuada comprensión de este Informe requiere que sea tenido en cuenta en su totalidad, ya que la mención o interpretación aislada de un párrafo, frase o expresión, podría carecer de sentido.

Los trabajos de campo necesarios para la emisión del presente Informe concluyeron el 13 de noviembre de 2017.

II.3. LIMITACIONES

En la realización de los trabajos no se han producido limitaciones al alcance relacionadas con las Universidades fiscalizadas.

II.4. TRÁMITE DE ALEGACIONES

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 25.4 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cuentas de Castilla y León, el Informe Provisional para Alegaciones se remitió el 31 de enero de 2018 a las cuatro UUPP, la Consejería de Educación y ACSUCyL, para que en un plazo de 20 días naturales formularan las alegaciones que estimasen pertinentes.

La Consejería de Educación, no han presentado alegaciones, ACSUCyL ha presentado alegaciones que han sido objeto de tratamiento y acompañan al presente Informe. La UBU, la USAL y la UVA, han presentado alegaciones, pero fuera de plazo, a pesar de lo cual han sido objeto de tratamiento como alegaciones extemporáneas de conformidad con el artículo 26.4 del Reglamento del Consejo de Cuentas.

La ULE ha presentado también alegaciones extemporáneas, pero un mes después de la finalización del plazo concedido, cuando ya había sido formalizado el borrador de Informe Definitivo y convocado el Pleno para su aprobación, de conformidad con lo previsto en el art 27 del Reglamento del Consejo, por tanto, no han sido objeto de tratamiento.

Las alegaciones admitidas han dado lugar a la modificación del Informe Provisional, haciendo mención expresa de dicha circunstancia mediante notas a pie de página. En los casos en los que no se ha considerado suficientemente fundamentada la alegación, por no aportar argumentación o documentación necesaria, no se ha producido ninguna alteración en la redacción del Informe Provisional.

III. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

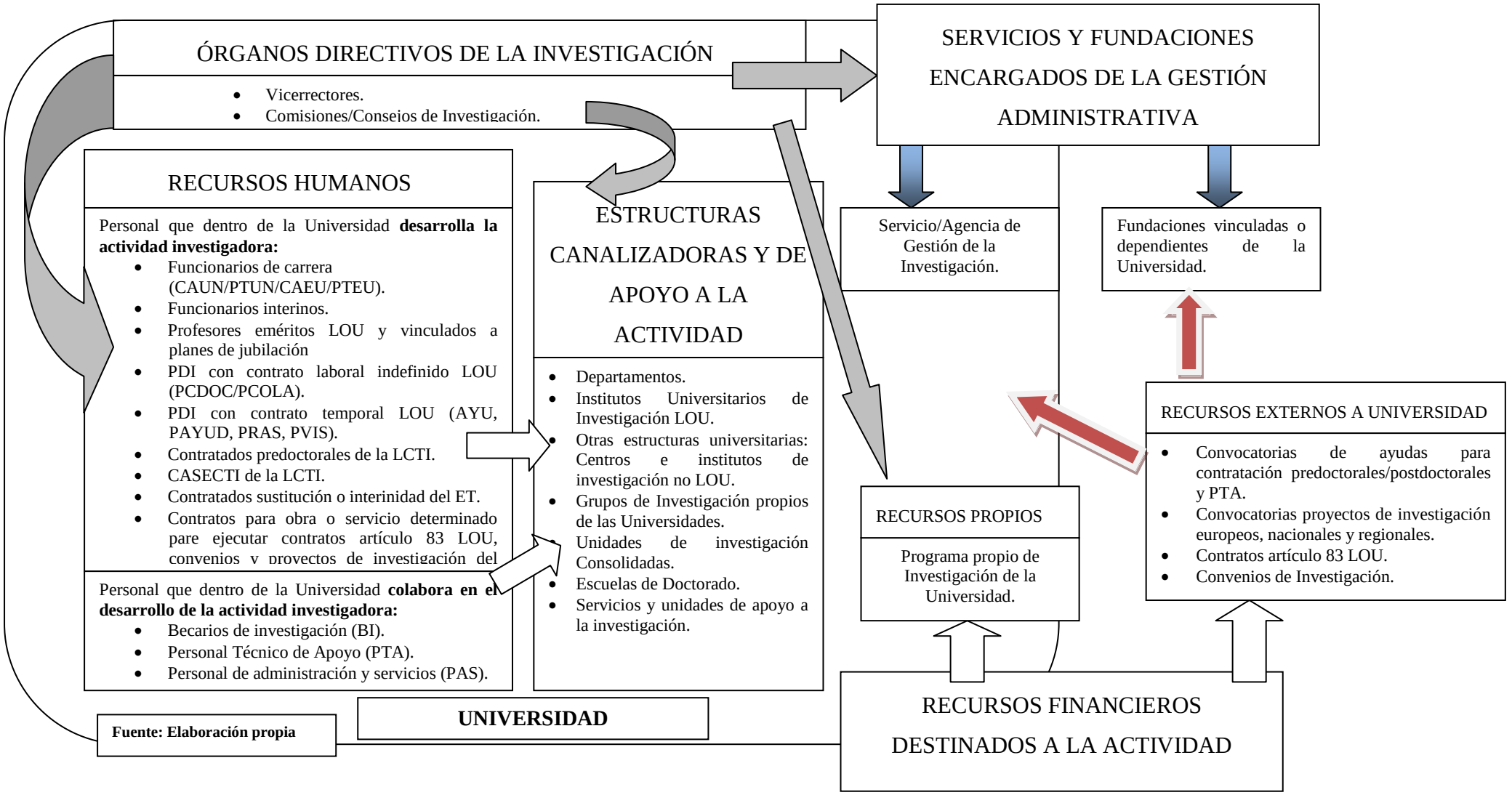
Debido a la complejidad y la amplitud del trabajo realizado, se ha incluido un Anexo I dentro del Tomo II, en que se analizan de manera exhaustiva todos los objetivos planteados en la fiscalización. Su lectura permite profundizar en el conocimiento de todas las cuestiones analizadas, sin perjuicio de que el Tomo I sea suficiente en sí mismo.

Las referencias incluidas en el Tomo I a los Anexos del Informe han de entenderse referidas a la relación de Anexos del Tomo II.

III.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES

La estructura que las Universidades disponen para el desarrollo de la actividad investigadora es altamente compleja. En primer lugar es necesario analizar las estructuras canalizadoras de que disponen las Universidades para dar apoyo y soporte a la actividad investigadora, los órganos directivos que definen las directrices y adoptan la mayor parte de las decisiones más relevantes en este ámbito y los servicios que dentro de la estructura universitaria se encargan de todas las gestiones administrativas que dan soporte al desarrollo de la actividad de investigación dentro de la Universidad. En segundo lugar, es preciso analizar la compleja estructura de los recursos humanos, es decir los profesores e investigadores que tienen como misión, dentro de la Universidad, la ejecución y desempeño de las actividades investigadoras y el personal que sin ser esa su misión principal colabora en su ejercicio. Por último, y para que todo ello sea posible son necesarios una serie de recursos financieros que provienen de los programas propios de investigación de las Universidades, financiados autónomamente por estas y, sobre todo, de otras Administraciones Publicas y de personas jurídico privadas por la vía de convocatorias de proyectos de investigación, contratos artículo 83 LOU, convenios de investigación y donaciones. Toda esta estructura organizativa se muestra en el gráfico de la página siguiente:

Cuadro 1 - Estructura organizativa



Fuente: Elaboración propia

III.1.1. ESTRUCTURAS CANALIZADORAS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

III.1.1.1. Departamentos

De acuerdo con el artículo 9 de la LOU, los Departamentos son las unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento, en uno o varios centros, y fomentar la formación del personal investigador. De acuerdo con la información proporcionada por las 4 UUPP de Castilla y León, al cierre del ejercicio 2015, estas disponían de los siguientes Departamentos, clasificados por ramas de conocimiento.

Cuadro 2 - Departamentos, clasificados por ramas de enseñanza

UUPP	Departamentos por ramas de conocimiento					Total departamentos
	Artes y Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	
UBU	2	6	3	2	4	**17**
ULE	6	6	4	6	4	**26**
USAL	11	19	15	7	5	**57**
UVA	11	15	10	8	14	**58**
Total	**30**	**46**	**32**	**23**	**27**	**158**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

III.1.1.2. Institutos Universitarios de Investigación LOU

De acuerdo con el artículo 10 de la LOU, los Institutos Universitarios de Investigación (IUI) son centros dedicados a la investigación científica y técnica o a la creación artística que pueden desarrollar programas y estudios de doctorado y de postgrado según los procedimientos previstos en los Estatutos, y proporcionar asesoramiento técnico en el ámbito de sus competencias.

En el Cuadro que se incluye a continuación y con base a la información proporcionada por las UUPP se incluyen los IUI de la LOU, clasificados por ramas de conocimiento.

Cuadro 3 - IUI de la LOU: tipología y rama de conocimiento

Clases de IUI LOU	Denominación IUI	Rama de conocimiento
Instituto Propio ULE	Instituto Universitario en Humanismo y Tradición Clásica (IHTC)	Artes y Humanidades
	Instituto de Biomedicina (IBIOMED)	Ciencias de la Salud
Instituto Propio USAL	Instituto Europeo de Estudios Medievales y Renacentistas y de Humanidades Digitales (IEMYRHD)	Artes y Humanidades
	Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario de Física Fundamental y Matemáticas (IUFFYM)	Ciencias
	Instituto Universitario de Estudios de la Ciencia y la Tecnología (IUECYT)	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario Multidisciplinar de Empresa (IME)	Ciencias S. y Jurídicas
	Centro Hispano-Luso de Investigaciones Agrarias (CIALE)	Ciencias
	Instituto Universitario de Iberoamérica	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario de Investigación en Arte: Innovación Tecnológica y Comunicación (ATA)	Artes y Humanidades
Institutos Mixtos USAL-CSIC	Instituto Universitario de Biología Molecular y Celular del Cáncer (IBMCC)	Ciencias de la Salud
	Instituto Universitario de Biología Funcional y Genómica (IBFG)	Ciencias de la Salud
Instituto Propio UVA	Centro de Innovación en Química y Materiales Avanzados (CINQUIMA)	Ciencias
	Instituto Universitario de Historia de Simancas(IUHS)	Artes y Humanidades
	Instituto Universitario de Oftalmología Aplicada(IOBA)	Ciencias de la Salud
	Instituto Universitario de Estudios Europeos (IEE)	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario de Urbanística (IUU)	Ingeniería y Arquitectura
	Instituto de Investigación en Matemáticas (IMUVA)	Ciencias
	Instituto de las Tecnologías Avanzadas de la Producción (ITAP)	Ingeniería y Arquitectura
Instituto Mixto UVA-INIA	Instituto Universitario de Investigación en Gestión Forestal Sostenible (IUFOR)	Ingeniería y Arquitectura
Instituto Mixto UVA-CSIC	Instituto Universitario de Biología y Genética Molecular (IBGM)	Ciencias de la Salud
Instituto Interuniversitario USAL-UVA	Instituto Interuniversitario de Neurociencias de Castilla y León (INCYL)	Ciencias de la Salud

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

III.1.1.3. Centros/institutos de investigación

Las Universidades Públicas en el marco de su autonomía (artículo 2 c) de la LOU) pueden crear estructuras específicas que actúen como soporte de la investigación. En este ámbito, las 4 UUPP de Castilla y León disponen de institutos, centros de investigación o similares, que sin ostentar el carácter de IUI LOU, pero con idénticos fines, desarrollan actividades de investigación. La creación de estas estructuras, a diferencia de los IUI LOU, no precisa de acuerdos de la Comunidad Autónoma, ni informes de ACSUCyL a la constitución ni para su evaluación periódica, bastando para su creación y supervisión el desarrollo de los procedimientos que cada UUPP tenga establecido con este fin.

Cuadro 4 - Centros e Institutos de Investigación no LOU creados por las UUPP en el ámbito de su autonomía

UBU	ULE	USAL	UVA
International Research Center in Critical Raw Materials for Advanced Industrial Technologies (ICCRAM).	Instituto de Ciencias Aplicadas a la Ciberseguridad (RIASC).	Centro Cultural Hispano-Japonés (CCHJ).	Centro de Investigación de la Baja Atmósfera (CIBA).
	Instituto de Ciencia y tecnología de los Alimentos de la ULE (ICTAL).	Centro de Estudios Brasileños (CEB).	Centro de Tecnología Azucarera (CTA).
	Instituto de Ganadería de Montaña (Mixto con CSIC).	Centro de Estudios Ibéricos (CEI).	Centro Superior de Ciencias Médicas.
	Instituto de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Biodiversidad de la ULE.	Centro de Investigación del Cáncer (CIC).	Centro Transdisciplinar de Investigación en Educación (CETIE-UVA).
	Instituto de Desarrollo Ganadero y Sanidad Animal de la ULE (INDEGSAL).	Centro Museo Pedagógico (CEMUPE).	Centro Universitario de Estudios sobre Alcohol y Drogas.
	Instituto de Estudios Medievales de la ULE.	Centro de Documentación Europea (CDE).	Centro de Investigación en Terminología Bilingüe, Traducción Especializada y Análisis Contractivo (CITTAC).
	Instituto de la Viña y el Vino de la ULE.	Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA).	Centro de Estudios Vacceos "Federico Wattenberg".
		Centro de Investigación de Enfermedades Tropicales (CIETUS).	Centro de Estudios Sobre la Seguridad de los Medicamentos.
		Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Agua (CITDA).	Centro Tordesillas de Relaciones con Iberoamérica (CTRI).
		Instituto Universitario de Ciencias de la Educación (IUCE).	Centro de Investigación de Endocrinología y Nutrición Clínica.

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Otro aspecto que debe destacarse es que algunas de estas estructuras, se han constituido al amparo de la autonomía universitaria, tras haber sido informados desfavorablemente como IUI LOU por ACSUCyL o denegada su creación por la Comunidad Autónoma. En el Cuadro siguiente se recogen las estructuras que las Universidades propusieron para su creación como IUI LOU y que, al no conseguirlo por no reunir los requisitos de calidad exigibles, se fundaron posteriormente por aquellas como centros/institutos propios al amparo de la autonomía universitaria.

Cuadro 5 - Estructuras que no pudieron constituirse como IUI LOU y que, al final, adoptaron la forma de centros/institutos propios

UUPP	Instituto Universitario de Investigación LOU que se intentó crear	Fecha del Informe desfavorable de ACSUCyL	Denominación actual del Centro de Investigación propio creado al amparo de la autonomía universitaria
UVA	Instituto Universitario de Farmacoepidemiología	15/06/2010	Centro de Estudios sobre la Seguridad de los Medicamentos
	Instituto Universitario de Estudios de Alcohol y Drogas	01/03/2010	Centro Universitario de Estudios sobre Alcohol y Drogas
	Instituto Universitario de Endocrinología	03/10/2009	Centro de Investigación de Endocrinología y Nutrición Clínica
ULE	Instituto de Estudios Medievales de la ULE	01/02/2008	Instituto de Estudios Medievales de la ULE
USAL	Instituto Universitario de las Ciencias de la Educación	(*)	Instituto Universitario de las Ciencias de la Educación

Fuente: Página web de ACSUCyL e información proporcionada por UUPP de Castilla y León y ACSUCyL.

(*) El Instituto Universitario de Ciencias de la Educación (IUCE) de USAL, fue valorado favorablemente por ACSUCyL el 10/06/2008, pero la Comunidad finalmente no le reconoció como IUI.

III.1.1.4. Grupos de investigación propios de las UUPP

Las 4 UUPP de Castilla y León regulan los Grupos de Investigación en sus Estatutos y en normas reglamentarias aprobadas por el Consejo de Gobierno relativas a los mismos que se relacionan en el Anexo II. En el Cuadro siguiente se recogen los GIR de las UUPP clasificados por ramas de conocimiento.

Cuadro 6 - Grupos de investigación propios de las Universidades Públicas por ramas de conocimiento

UUPP	Grupos de investigación por ramas de conocimiento					Total GIR
	Artes y Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	
UBU	9	15	20	4	15	**63**
ULE	16	30	23	31	22	**122**
USAL	27	32	35	22	11	**127**
UVA	36	27	42	15	43	**163**
Total	**88**	**104**	**120**	**72**	**91**	**475**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Además de ciertas características comunes, existen ciertas diferencias significativas entre las UUPP de Castilla y León, en aspectos directamente relacionados con la composición de los GIR y los requisitos exigidos a sus miembros. En el Anexo III se recogen con detalle

estas diferencias extraídas de los Estatutos Universitarios y las normas reglamentarias que regulan los GIR.

En el Cuadro siguiente, y de acuerdo con la información suministrada al efecto por las UUPP, se recogen para cada una de ellas: el número de GIR, el número total de miembros de los GIR (diferenciando los investigadores doctores y el de resto de miembros), el número medio de investigadores por grupo, el número total de sexenios reconocidos a los Directores de los GIR y al conjunto de sus investigadores (no incluidos los Directores) y finalmente el número medio de sexenios por Director y por investigador (distinto del Director).

Cuadro 7 - Número y perfil investigador de los miembros de los Grupos de Investigación Reconocidos por las UUPP

UUPP	Nº GIR	Nº total Investigadores doctores	Nº total resto de miembros de los GIR	Nº total miembros del GIR	Nº medio de investigadores por GIR	Nº total de sexenios de Directores de las GIR	Nº medio de sexenios de Directores de las GIR	Nº total de sexenios del resto investigadores no Directores en las GIR	Nº medio de sexenios por investigador no Director de las GIR
UBU	63	309	67	376	5,97	166	2,63	218	0,70
ULE	122	541	221	762	6,25	322	2,64	503	0,79
USAL	127	949	404	1.353	10,65	454	3,57	925	0,75
UVA	163	1.181	402	1.583	9,71	635	3,90	2.254	1,59
Total	**475**	**2.980**	**1.094**	**4.074**	**8,58**	**1.577**	**3,32**	**3.900**	**1,08**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

III.1.1.5. Unidades de investigación consolidada de Castilla y León

A efectos de dar un reconocimiento especial a los grupos de investigadores que con vocación de permanencia desarrollan una investigación de calidad, Castilla y León creó los Grupos de Investigación de Excelencia de Castilla y León, regulando en la Orden EDU/1623/2006, de 10 de octubre, los requisitos y el procedimiento para obtener esa condición, y el correspondiente registro. En el año 2014, mediante Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre, la Consejería de Educación regula las Unidades de Investigación Consolidadas que vienen a sustituir a los Grupos de Investigación de Excelencia cuyas características se detallan en el Anexo IV. Las UIC existentes tras la convocatoria de 2015, se muestran en el siguiente Cuadro, clasificadas por ramas de enseñanza.

Cuadro 8 - UIC existentes tras la convocatoria de 2015, clasificadas por ramas de enseñanza

UIC	UIC por ramas de conocimiento					Total UIC
	Artes y Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	
UBU	0	0	7	1	6	14
ULE	0	3	4	7	1	15
USAL	1	7	18	10	5	41
UVA	3	4	15	7	9	38
TOTAL UIC UUPP	**4**	**14**	**44**	**25**	**21**	**108**
Resto de centros, hospitales e institutos	0	0	4	14	0	18
TOTAL UIC	**4**	**14**	**48**	**39**	**21**	**126**

Fuente: Información de la página web de la Consejería de Educación.

En el Cuadro siguiente, y de acuerdo con la información suministrada al efecto por el Servicio de Investigación Científica, Transferencia de Conocimiento e Infraestructura Universitaria de la Dirección General de Universidades e Investigación, se recogen las UIC reconocidas después de la Convocatoria de 2015, con especificación de las Instituciones en cuyo seno se han constituido, del número total de investigadores, del número medio de investigadores por Unidad, número total de sexenios reconocidos a los Directores de las UIC y al conjunto de sus investigadores (no incluidos los Directores) y número medio de sexenios por Director y por investigador (distinto del Director) de las UIC.

Cuadro 9 - Número y perfil de los miembros de las Unidades de Investigación Consolidadas

Instituciones donde se han formado los UIC	Nº UIC	Nº total Investigadores	Nº medio de investigadores por UIC	Nº total de sexenios de Directores de las UIC (*)	Nº medio de sexenios del Director de la UIC	Nº total de sexenios del resto investigadores no Directores en las UIC	Nº medio de sexenios por investigador no Director de las UIC
UBU	14	81	5,79	36	2,57	120	1,79
ULE	15	96	6,40	60	4,00	184	2,27
USAL	41	254	6,20	160	3,90	446	2,09
UVA	38	259	6,82	154	4,05	470	2,13
Total UIC UUPP	**108**	**690**	**6,39**	**410**	**3,80**	**1.220**	**2,10**
Resto de centros, hospitales e institutos	18	106	5,89	71	3,94	201	2,28
Total UIC	**126**	**796**	**6,32**	**481**	**3,82**	**1.421**	**2,12**

Fuente: Información proporcionada por el Servicio de Investigación Científica, Transferencia de Conocimiento e Infraestructura Universitaria de la Dirección General de Universidades e Investigación.

(*) En UBU y en IESCYL (incluido dentro del Resto de Instituciones) hay sendas UIC cuyos Directores no tienen sexenios, pero que están contratados al amparo del Subprograma Ramón y Cajal y del Programa Miguel Servet respectivamente.

Como puede observarse, si se comparan estos datos con los recogidos en el Cuadro nº 7 de este Informe relativo a los GIR propios de los Universidades existen importantes diferencias ente los GIR y las UIC.

En primer lugar el número de UIC es muy inferior al de GIR, (108 frente a 475). Por otra parte, la normativa de las UIC exige que todos los miembros sean doctores, por lo que los miembros totales de estas unidades son 690, número que es muy inferior al de los investigadores doctores de las GIR que ascienden hasta los 2.980 miembros, y que además disponen de 1.094 participantes más que no son doctores. Esta exigencia comporta que el número medio de miembros sea muy inferior, ya que mientras en las UIC es de 6,39, en los GIR es de 8,58.

El motivo que justificó la creación de estas Unidades no fue muy diferente del de los Grupos de Investigación de Excelencia de Castilla y León que les precedieron, ya que como se indica en el artículo 12 de la Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre, el reconocimiento de la UIC no lleva aparejado por sí solo el derecho al disfrute de ayudas o compensaciones económicas públicas, aunque sí podrá exigirse como requisito previo para su concesión. De hecho, las Órdenes de bases para la concesión de subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación cofinanciados con FEDER (Ordenes EDU/1115/2015, de 17 de diciembre y EDU/333/2017, de 17 de mayo) priorizan la excelencia investigadora acreditada mediante la pertenencia a una UIC, a través de la concesión de una superior puntuación en la fase de valoración.

Estas estructuras creadas por la Comunidad Autónoma para canalizar la actividad investigadora, permiten establecer criterios comunes y horizontales a todas las UUPP regionales para la constitución de grupos/unidades de investigación, pero su utilidad es muy limitada, ya que solo pueden emplearse para la ejecución de proyectos de investigación subvencionados por la Administración autonómica.

III.1.1.6. Servicios/unidades de apoyo a la investigación

Además de los Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación LOU, Centros e Institutos de Investigación y Grupos de Investigación, las UUPP disponen de otros servicios o unidades que asisten y apoyan en el desarrollo de la actividad investigadora. Así por ejemplo, el artículo 155 de los Estatutos de la ULE señala que los servicios de apoyo a la investigación son elementos fundamentales para su desarrollo y que se fomentarán, de forma prioritaria, los servicios de uso común, dotándoles del personal y de los medios materiales necesarios.

En el Cuadro siguiente, y de acuerdo con la información suministrada al efecto por las 4 UUPP y la disponible a través de la página web, se recogen las Unidades, Servicios, Laboratorios…, que cumplen con esa función.

Cuadro 10 - Servicios o Unidades que asisten y apoyan en el desarrollo de la actividad investigadora

UBU	ULE	USAL	UVA
1. Parque Científico Tecnológico.	1. Herbario LEB - Jaime Andrés Rodríguez.	1. Servicio de Análisis de Isótopos Estables.	1. Laboratorio de Técnicas Instrumentales.
2. Biblioteca universitaria.	2. Laboratorio de Diagnóstico de Plagas y Enfermedades Vegetales.	2. Servicio de Análisis Elemental, Cromatografía y Masas.	2. Laboratorio de Calibración Eléctrica de Castilla y León (LACECAL).
	3. Laboratorio de Inspección Técnica de la Escuela de Minas (LITEM).	3. Servicio de Difracción de Rayos X.	3. Laboratorio de Cartografía y Sistemas de Información Geográfica.
	4. Laboratorio de Técnicas Instrumentales e Instalación Radiactiva.	4. Servicio Preparación de Rocas.	4. Laboratorio de Ensayos Industriales de Castilla y León (LEICAL).
	. Servicio de Análisis de Imagen y Cartografía.	5. Servicio de Resonancia Magnética Nuclear.	5. Laboratorio de Fotogrametría.
	6. Servicio de Animalario.	6. Servicio de Banco de ADN.	6. Laboratorio de Metrología y Calibración Dimensional (LCD).
	7. Servicio de Colecciones Zoológicas (CZULE).	7. Servicio de Experimentación Animal.	7. Laboratorio de Metrología y Calibración de Presión y Temperatura (TERMOCAL).
	8. Servicio de Microscopía.	8. Herbario	8. Laboratorio de Ventilación HS3.
	9. Servicio de Traducción.	9. Servicio de Isótopos Radioactivos y Radioprotección.	9. Laboratorios de Espectroscopia y Bioespectroscopia.
	10. Unidad de Fabricación e Impresión 3D.	10. Servicio de Separación Celular.	10. Servicio de Investigación y Bienestar animal (SIBA).
	11. Laboratorio EEG para el estudio psicológico a lo largo del ciclo vital.	11. Servicio de Transgénesis.	11. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
		12. Servicio de Bioinformática.	12. Biblioteca.
		13. Servicio de Citometría.	
		14. Servicio de Microscopía.	
		15. Servicio de Secuenciación de ADN.	
		16. Servicio Transfronterizo de Información Geográfica.	
		17. Servicio de Patología Molecular Comparada.	

Fuente: Información de webs universitarias y proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

III.1.1.7. Escuelas de Doctorado

El apartado 4 del artículo 8 de la LOU, modificado por la LCTI, considera a las Escuelas de Doctorado como unidades creadas por una o varias universidades, por sí mismas o en colaboración con otros organismos, centros, instituciones y entidades con actividades de I+D+i, nacionales o extranjeras, y que tiene por objeto fundamental la organización, dentro de su ámbito de gestión, del doctorado en una o varias ramas de conocimiento o con carácter interdisciplinar. En cuanto a la normativa universitaria, a través de su Consejo de Gobierno, las UUPP han aprobado los Acuerdos de Creación y normas y/o reglamentos de régimen interno en los que se regulan esas Escuelas de Doctorado que se recogen en el Anexo II.

III.1.2. ESTRUCTURAS DIRECTIVAS Y PARA LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

III.1.2.1. Órganos directivos de la investigación de las UUPP

A estos efectos se hace preciso distinguir entre los Vicerrectorados con competencias en materia de investigación y las Comisiones/Consejos de Investigación. Las competencias de los Vicerrectorados se recogen en el Anexo V.

III.1.2.2. Servicios y entidades encargadas de la gestión de la investigación

III.1.2.2.1. Gestión directa e indirecta de la investigación

Las decisiones a adoptar por las UUPP, en el marco de su potestad autoorganizatoria, pueden afectar tanto a la estructura y gestión de los servicios y actividades complementarias, como las actividades básicas que definen la misión de toda institución universitaria. A estos efectos, cada una de las UUPP de Castilla y León ha adoptado un modelo diferenciado para la gestión de la investigación, utilizando sus medios personales (profesores, investigadores contratados por la Universidad…) y/o materiales (edificios, equipamiento, materiales, laboratorios…..) y sus estructuras canalizadoras (Departamentos, Grupos de investigación, Institutos Universitarios de Investigación). Estos modelos se diferencian en función de si la totalidad de la actividad investigadora es gestionada de forma directa por la Universidad, o si, alternativamente, solo parte de la actividad investigadora es gestionada de forma directa y el resto es tramitada total o parcialmente de forma indirecta a través de entidades con personalidad jurídica propia creadas o participadas por las propias Universidades.

Las 4 UUPP de Castilla y León gestionan directamente sus propios programas de investigación, los cuales como luego se recoge en el apartado III.1.5 de este Informe, son totalmente financiados con sus recursos propios.

En cambio, para la gestión de la actividad investigadora desarrollada a través de proyectos, contratos del artículo 83 de la LOU, convenios y donaciones, en los que los financiadores son agentes externos de las Universidades, las distintas UUPP han adoptado modelos diferenciados. Así, algunas Universidades gestionan totalmente de forma directa estas actividades, mientras que otras han optado por gestionarlas indirectamente a través de entidades con personalidad jurídica propia, creadas o participadas por las propias Universidades o por compartir la gestión con estas entidades, lo que nos permite distinguir entre gestión directa, gestión indirecta y gestión compartida (directa e indirecta).

En el Cuadro siguiente se muestran cómo se gestionan cada una de estas actividades, en cada una de las 4 UUPP de Castilla y León.

Cuadro 11 - Gestión directa o indirecta de la actividad investigadora financiada con recursos ajenos

<table>
<tr><th>UUPP</th><th>Proyectos de Investigación europeos</th><th>Proyectos de investigación nacionales</th><th>Proyectos de investigación regionales</th><th>Contratos del artículo 83 de la LOU de investigación</th><th>Convenios de investigación</th><th>Donaciones para el desarrollo de la actividad investigadora</th></tr>
<tr><td>UBU</td><td colspan="3">Gestión directa por UBU</td><td>Gestión compartida por UBU y la FGUBU</td><td colspan="2">Gestión directa por UBU</td></tr>
<tr><td>ULE</td><td colspan="6">Gestión directa por ULE</td></tr>
<tr><td>USAL</td><td colspan="3">Gestión compartida por USAL y FICUS</td><td>Gestión compartida por USAL y FGUSAL</td><td colspan="2">Gestión compartida por USAL, FICUS y FGUSAL</td></tr>
<tr><td>UVA</td><td>Gestión indirecta por FUNGE (*)</td><td colspan="2">Gestión directa por UVA</td><td colspan="3">Gestión compartida por UVA con FUNGE y FPCUVA</td></tr>
</table>

Fuente: Información proporcionada por las UUPP y sus Fundaciones vinculadas o dependientes.

(*) Salvo aquellos que por cambio en la normativa no pueden gestionar (MSC e INTERREG), en los que la solicitud y justificación la realiza la FUNGE y la gestión la UVA.

Un problema generado tanto por la gestión indirecta como por la compartida radica en la falta de coordinación entre la Universidad y el ente creado al efecto, de manera que algunas Universidades desconocen las actividades de investigación gestionadas por sus fundaciones, lo que, además de los problemas de gestión derivados de la falta de ejecución coordinada de la estrategia de investigación de la Universidad, ocasiona importantes deficiencias en la información que la Universidad debe publicar periódicamente y actualizarla para garantizar la transparencia de su actividad investigadora. En el caso de la UBU, al mostrar los resultados de investigación sí que incluye los correspondientes a la Fundación, lo que acredita la existencia de una adecuada coordinación entre ambas instituciones.[1]

III.1.2.2.2. Gestión directa por las UUPP

Generalmente las Universidades disponen de un Servicio de Gestión de la Investigación (SGI), que como servicio técnico-administrativo, asume una gran parte de las tareas relacionadas con la gestión de la actividad investigadora que, de acuerdo con el modelo

[1] Párrafo modificado en virtud de alegaciones extemporáneas.

adoptado, se haya reservada a la Universidad. En el Cuadro siguiente se recoge el nombre de los SGI en cada universidad, con indicación de su dependencia orgánica y funcional, las Secciones y Unidades que lo integran y el número de personas que integran sus plantillas.

Cuadro 12 - SGI en cada UUPP: dependencia orgánica y funcional; secciones y unidades que lo integran; y personal de plantilla

UUPP	SGI/AGI	Dependencia orgánica y Funcional	Secciones o Unidades inferiores integrados orgánicamente en el Servicio / unidad encargado de la gestión	Número de personas de plantilla a 31/12/2015 que integran el Servicio / Agencia que gestiona la investigación
UBU	Servicio de Gestión de la Investigación	Dependencia orgánica de la Gerencia y funcional del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de conocimiento	Unidad de Proyectos y Ayudas a la Investigación Unidad de Personal Investigador y Ayudas Propias Unidad de Doctorado y Posgrado	**7**
ULE	Servicio de Gestión de la Investigación	Dependencia orgánica de la Gerencia y funcional del Vicerrectorado de investigación	Sección de Gestión de la Investigación Unidad de Ayudas a la investigación Unidad de Contratos y Proyectos de Investigación Unidad de Asuntos Económicos Unidad de Traducción y Apoyo a Servicios e Institutos de Investigación	16
USAL	Agencia de Gestión de la Investigación	Dependencia orgánica y funcional del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Sección de Proyectos y Ayudas a la investigación Sección de Convenios de Investigación Sección de Gestión Económica de la Investigación	13
UVA	Servicio de Apoyo a la Investigación	Dependencia orgánica de la Gerencia y funcional del Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	Sección de Personal de Investigación Sección de Gastos de Investigación Sección de Datos y Proyectos de Investigación	13

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

La gestión desarrolla por estos SGI no se encuentra totalmente centralizada, por cuanto su labor se desarrolla de forma coordinada con otros servicios de las UUPP responsables de los asuntos de personal, gestión económico-financiera, patrimonio, contratación, etc.

III.1.2.2.3. Gestión indirecta por fundaciones vinculadas y dependientes

En el Cuadro siguiente se recoge: el nombre de las UUPP, de las Fundaciones que tienen encomendado la gestión de la actividad investigadora de forma indirecta o compartida con aquellas, y de los Departamentos o Unidades que dentro de las fundaciones desarrollan esa actividad. También se incluye el número de personas que dentro de estos Departamentos realizan esa tarea. No se incluye a estos efectos al personal de estas fundaciones que desarrolla labores de transferencia de los resultados de la investigación.

Cuadro 13 - Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP que gestionan de forma indirecta o compartida la actividad investigadora: Departamentos o Servicios y personal de plantilla

UUPP	Fundaciones vinculadas o dependientes que gestionan de forma indirecta o compartida la actividad investigadora	Departamentos o Servicios dentro de las Fundaciones	Número de personas de plantilla a 31/12/2015 que integran los Departamentos o Unidades
UBU	FGUBU	Servicio Universidad-Empresa	1
USAL	FGUSAL	Departamento Universidad-Empresa	5
	FICUS	Departamento de Administración	3
UVA	FUNGE	Departamento de Innovación (*)	11
	FPCUVA	Departamento de proyectos	2

Fuente: Información proporcionada por las Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP.

(*) En el Departamento de Innovación hay 3 Unidades: Unidad de Patentes, Oficina de Proyectos Europeos y Unidad de Valorización y Comercialización.

III.1.3. RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN

La LCTI, a los efectos exclusivos de esa Ley, considera personal investigador al que, estando en posesión de la titulación exigida, en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y divulgación. Añadiendo, a continuación, que se considera que se incluye dentro de ese personal, el PDI definido en la LOU entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo de la actividad investigadora. Posteriormente se señala que el personal vinculado a la Universidad a la que preste sus servicios como investigador podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal de acuerdo con el artículo 8 del EBEP.

Además de referirse al régimen jurídico del personal, la LOU, hace referencia a varios bloques normativos en los que se regulan diferentes figuras de las plantillas universitarias: la propia Ley Orgánica (LOU), el Estatuto de los trabajadores (ET) y la Ley de la Ciencia, de la Tecnología y la Innovación (LCTI). En base a estos bloques legislativos, a efectos de este Informe, se ha agrupado a las diferentes categorías de personal investigador en los siguientes grupos.

1) PDI regulado en la LOU.

- PDI funcionario de carrera.
- PDI funcionario interino.
- PDI Emérito LOU.

- PDI Emérito vinculado a Planes de jubilación.
- PDI con contrato laboral fijo LOU.
- PDI con contrato laboral temporal LOU.

2) PDI regulado en la LCTI.

- Contratados predoctorales.
- Contratados para acceso al SECTI.

3) PDI regulado en el ET.

- Investigadores con contrato de sustitución o interinidad.
- Investigadores con contrato de obra o servicio determinado.

Además debe tenerse en cuenta, que no todo el personal integrado en esas categorías tienen encomendado o pueden realizar actividades investigadoras, y los que pueden desarrollarlas no pueden hacerlo con la misma intensidad.

A estos efectos, en primer lugar se ha diferenciado dentro de las plantillas de las 4 UUPP de Castilla y León, el personal que desarrolla la actividad investigadora y el que no desarrolla esa actividad por dedicarse exclusivamente a funciones docentes. Para hacer esa distinción, se ha acudido en primer lugar el régimen de dedicación que tienen atribuido. De acuerdo, con el Real Decreto 898/1985, la duración de la jornada laboral de los Profesores con régimen de dedicación a tiempo completo es la misma que se fija con carácter general para los funcionarios de la Administración Pública del Estado y se reparte entre actividades docentes e investigadoras, así como de atención a las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Universidad. En cambio, en el caso de dedicación a tiempo parcial, su jornada laboral es la que derive de sus obligaciones tanto lectivas como de tutorías y asistencia al alumnado. En base a ello, se ha considerado que todo el personal con régimen de dedicación parcial no desarrolla la actividad investigadora, mientras que el que se encuentra en régimen de dedicación total sí que desarrolla esa actividad conjuntamente con sus actividades docentes y de gestión.

En cuanto al personal que sí puede desarrollar la actividad investigadora, y que por lo tanto, tiene la consideración de investigador, debe tenerse en cuenta, que no todos ellos pueden realizarla con la misma capacidad y extensión, ya que ello depende de la categoría en

la que encuentre encuadrado según el estadio de su carrera profesional. En base a ello, se ha subclasificado al personal investigador en tres categorías diferenciadas:

- Personal investigador en formación predoctoral.
- Personal investigador en formación postdoctoral.
- Personal investigador con plena capacidad investigadora.

La inclusión del personal investigador en cada una de esas categorías se ha fundamentado en la capacidad que les otorga la LOU para el desarrollo de la actividad investigadora, así como en el hecho de que haya obtenido o no la Titulación de Doctorado.

Por último, también han sido objeto de análisis, aquellas personas que si bien no tienen la condición de personal investigador, colaboran en el desarrollo de esta actividad: becarios de investigación (BI), personal técnico de apoyo (PTA) y PAS de apoyo a la actividad investigadora.

La visión conjunta del personal de las cuatro Universidades se recoge en el Cuadro nº 14.

Cuadro 14 - Personal docente e investigador en UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU		ULE		USAL		UVA		Total CyL	
		Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal
Funcionarios de carrera	CAUN	33	4%	93	9%	205	8%	217	9%	548	8%
	PTUN	156	19%	338	34%	667	27%	724	29%	1.885	28%
	CAEU	15	2%	23	2%	22	1%	33	1%	93	1%
	PTEU	115	14%	55	6%	125	5%	181	7%	476	7%
Funcionarios interinos		2	0%	1	0%	2	0%	0	0%	5	0%
Total personal funcionario		**321**	**39%**	**510**	**51%**	**1.021**	**42%**	**1.155**	**46%**	**3.007**	**44%**
Profesorado Emerito LOU		0	0%	2	0%	0	0%	2	0%	4	0%
Profesorado Emérito Planes		5	1%	12	1%	0	0%	0	0%	17	0%
Total profesorado emérito		**5**	**1%**	**14**	**1%**	**0**	**0%**	**2**	**0%**	**21**	**0%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	56	7%	53	5%	144	6%	178	7%	431	6%
	PCDOC Permanente	0	0%	4	0%	8	0%	5	0%	17	0%
	PCDOC Sénior	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	PCOLA	13	2%	33	3%	32	1%	16	1%	94	1%
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total personal indefinido		**69**	**8%**	**90**	**9%**	**184**	**7%**	**199**	**8%**	**542**	**8%**
Laborales Temporales LOU	AYUD	12	1%	6	1%	4	0%	13	1%	35	1%
	PAYUD	55	7%	45	5%	98	4%	134	5%	332	5%
	Asociados (PRAS)	242	29%	164	16%	267	11%	476	19%	1.149	17%
	Asociados Sanitarios	22	3%	42	4%	274	11%	284	11%	622	9%
	Visitantes (PVIS)	1	0%	1	0%	0	0%	2	0%	4	0%
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	22	3%	64	6%	132	5%	118	5%	336	5%
	Predoctorales Programas UUPP	13	2%	5	1%	37	2%	48	2%	103	2%
	Contratas SECTI Programas Externos	0	0%	5	1%	6	0%	10	0%	21	0%
	Contrataos SECTI Programas UUPP	0	0%	1	0%	3	0%	0	0%	4	0%
	Investigadores distinguidos	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		40	5%	4	0%	306	12%	18	1%	368	5%
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		19	2%	47	5%	121	5%	55	2%	242	4%
Total personal temporal		**426**	**52%**	**384**	**38%**	**1.249**	**51%**	**1.158**	**46%**	**3.217**	**47%**
Total personal UUPP		**821**	**100%**	**998**	**100%**	**2.454**	**100%**	**2.514**	**100%**	**6.787**	**100%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

III.1.3.1. PDI Regulado en la LOU

III.1.3.1.1. PDI funcionario de carrera

De acuerdo con el artículo 47.1 de la LOU, el PDI de las UUPP incluye a los funcionarios de los Cuerpos docentes universitarios. Dentro de este colectivo debe distinguirse entre los Catedráticos de Universidad (CAUN) y Profesores Titulares de Universidad (PTUN). También debe hacerse referencia a los Catedráticos de Escuela Universitaria (CAEU) y a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria (PTEU) si bien los funcionarios de estos cuerpos están en extinción.

III.1.3.1.1.1. Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad

De conformidad con el artículo 56 de la LOU el profesorado universitario pertenece a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad (CAUN) y Profesores Titulares de Universidad (PTUN).

III.1.3.1.1.2. Catedráticos de Escuela Universitaria

En tanto no se integren en los Cuerpos de CAUN y PTUN, de acuerdo con la previsión establecida en la disposición adicional primera de la LOMLOU, constituye también profesorado funcionario de las Universidades el PDI perteneciente al Cuerpo de Catedráticos de Escuelas Universitarias (CAEU).

III.1.3.1.1.3. Profesores Titulares de Escuela Universitaria

Los PTEU en tanto no se integren en el Cuerpo de PTUN, de acuerdo con la previsión establecida en la disposición adicional segunda de la LOMLOU, constituye también profesorado funcionario de las Universidades.

Los PTEU con el título de Doctor se han considerado incluidos dentro del colectivo de investigadores con plena capacidad investigadora, mientras que los PTEU que no tienen el título de Doctor se les ha considerado como personal investigador en formación predoctoral. Antes de esta inclusión en una u otra categoría, y al igual que en los colectivos anteriores, se ha separado a los PTEU con régimen de dedicación parcial, ya que estos se considera que se dedican en exclusiva a funciones docentes.

III.1.3.1.2. PDI funcionario interino

Los puestos de trabajo reservados a los funcionarios son normalmente desempeñados por funcionarios de carrera, pero en ocasiones pueden desempeñarse por funcionarios interinos, con los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 10.1 del EBEP. Todas

las Universidades contemplan en sus Estatutos la posibilidad de contratar funcionarios interinos y disponen de Reglamentos específicos que regulan esta posibilidad.

En cuanto a su calificación como investigadores o no, se ha atendido en primer lugar a su régimen de dedicación, posteriormente a la plaza de funcionario que ocupa, y en última instancia a su condición o no de doctor.

III.1.3.1.3. PDI eméritos LOU

La LOMLOU, incorporó a la LOU la figura de Profesor Emérito (PEMER) en el artículo 54 bis, para dar carta de naturaleza a esta figura, ya que con anterioridad, estaban incluidos en la normativa universitaria y autonómica pero sin soporte legal en la normativa estatal. En cualquier caso se trata de una figura excepcional ya que no se exige su alta en la Seguridad Social (Disposición adicional 22ª de la LOU).

Las cuatro Universidades cuentan con normas reglamentarias que fijan los requisitos para poder acceder a la condición de emérito con criterios muy diferentes entre sí, en cuanto, por ejemplo, a los años de servicio, la exigencia de doctorado, los quinquenios y los sexenios. Por otro lado, las condiciones generales y económicas por las que se rige la relación de los eméritos con las Universidades, presentan importantes diferencias, por lo que sería recomendable la exigencia de unos requisitos comunes, la evaluación de estos por la ACSUCyL, que en estos momentos es voluntaria, y el establecimiento de unas condiciones salariales homogéneas entre las cuatro Universidades.

A los eméritos que prestan servicios a la Universidad se les ha considerado como investigadores, y dentro de los investigadores, y dado su procedencia de Cuerpos docentes de funcionarios (CAUN, PTUN, CAEU y PTEU) se han considerado como personal investigador con plena capacidad investigadora, salvo que no ostentaran el título de doctor (en el caso de PTEU), en cuyo caso se les ha considerado personal investigador en formación predoctoral, siguiendo la línea de lo señalado en este Informe.

III.1.3.1.4. PDI eméritos vinculados a planes de jubilación anticipada

Al margen de la figura del profesorado emérito regulado en la LOU, algunas Universidades, en ejercicio de la autonomía que les otorga esa Ley, crearon la figura del profesorado emérito vinculado a planes de jubilación voluntaria anticipada. Las diferencias de estos eméritos con la figura anterior del emérito LOU son amplias, desde la edad de acceso hasta los requisitos, la duración de la relación con la Universidad y las retribuciones. Por otro lado, otra diferencia fundamental radica en que los eméritos LOU siguen prestando servicios a

la Universidad, mientras que los vinculados a planes, pueden o no mantener una relación de servicio con la Universidad. En el Cuadro siguiente se incluyen los Eméritos vinculados a Planes de jubilación voluntaria de las UUPP de León y Burgos, diferenciando entre los que continúan prestando servicios a las Universidades y los que no.

Cuadro 15 - PEMER vinculados a planes de jubilación voluntaria

Profesores eméritos vinculados a Planes de Jubilación anticipada	Nº Eméritos	Continuan prestando servicios a la Universidad		No continuan prestando servicios a la Universidad	
		Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
UBU	11	5	45%	6	55%
ULE	46	12	26%	34	74%
Total	**57**	**17**	**30%**	**40**	**70%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

III.1.3.1.5. PDI con contrato laboral LOU

El artículo 47 de la LOU incluye dentro del PDI de las UUPP al personal contratado. A su vez, el artículo 48.1 de la LOU señala que las Universidades pueden contratar PDI en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esa Ley. Dentro de ellas hemos distinguido entre:

- PDI con Contrato Laboral Indefinido.
  - Profesor Contratado Doctor (PCDOC).
  - Profesor Colaborador (PCOLA).
- PDI con Contrato Laboral Temporal.
  - Ayudante (AYUD).
  - Profesor Ayudante Doctor (PAYUD).
  - Profesor Asociado (PRAS).
  - Profesor Visitante (PVIS).

III.1.3.1.5.1. Investigadores con contrato LOU indefinido

Una de las modalidades de los contratos de la LOU, es la de profesor contratado doctor (PCDOC), que permite contratar con carácter indefinido y con régimen de dedicación a tiempo completo a doctores que reciban la evaluación positiva por la ANECA o el órgano de evaluación externo autonómico (ACSUCyL).

A diferencia de los funcionarios que pueden optar por un régimen de dedicación a tiempo completo o parcial, el contrato de PCDOC es siempre con dedicación a tiempo completo, por lo que el personal contratado bajo esta modalidad contractual siempre desarrolla de forma simultánea actividades docentes e investigadoras. Este contrato, de acuerdo con lo dispuesto en la LOU, tiene por fin, desarrollar, con plena capacidad actividad docente e investigadora, o prioritariamente tareas de investigación por lo que a efectos de este Informe y al igual que los CAUN, PTUN, CAEU y PTEU doctores se ha considerado a este profesorado como personal investigador doctor con plena capacidad investigadora.

III.1.3.1.5.2. Profesores Colaboradores

Dentro del PDI contratado indefinido LOU subsiste, como colectivo residual a extinguir, los profesores colaboradores (PCOLA).

En base a su régimen de dedicación a tiempo completo, a los profesores colaboradores se les ha considerado como personal investigador a efectos de este Informe, equiparándolos con el profesorado del cuerpo PTEU, que también accedieron a sus puestos de trabajo sin necesidad de disponer del Doctorado. Dentro de este personal se ha clasificado en personal investigador en formación doctor o no doctor, en función de que dispusieran o no de este título.

III.1.3.1.5.3. Investigadores con contrato LOU temporal

A estos efectos, la LOU contempla las siguientes figuras: ayudante (AYUD), profesor ayudante doctor (PAYUD), profesores asociados (PRAS) y profesores visitantes (PVIS).

1) Ayudantes y profesores ayudantes doctores

Los contratos de ayudante (AYUD) y profesor ayudante doctor (PAYUD) marcan el inicio de la carrera docente e investigadora del PDI y constituyen el soporte contractual para las primeras etapas de la formación docente e investigadora del PDI de las Universidades que se regulan en la LOU.

En cuanto a su capacidad para el desarrollo de la actividad investigadora de los AYUD y PAYUD, debemos acudir a la finalidad perseguida con la celebración de estos contratos y al régimen de dedicación que se recoge en la LOU. Los contratados a través de estas figuras tienen, en todo caso, dedicación a tiempo completo, por lo que simultáneamente desarrollan actividades docentes e investigadoras.

2) Profesores asociados y profesores asociados sanitarios

En el Cuadro siguiente se recogen las características fundamentales de los contratos de profesores asociados (PRAS), de acuerdo con lo señalado en la LOU (artículo 53) y artículo 20 del Real Decreto 898/1985, de 30 abril, sobre régimen de profesorado universitario.

Cuadro 16 - Características de los contratos de profesores asociados (PRAS)

Requisitos del personal a contratar	Dedicación	Tipo de contrato laboral	Finalidad del contrato
Profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Así debe acreditarse que dentro del período de 5 años anterior a su contratación, ha desarrollado durante al menos 3 años, una actividad profesional remunerada fuera del ámbito académico universitario.	A tiempo parcial.	Temporal con duración trimestral semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración siempre que se continúe acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario	Desarrollar tareas docentes a través de las cuales el profesor aporte sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa aplicable.

En cuanto a la capacidad para el desarrollo de la actividad investigadora por parte del personal contratado a través del contrato de asociado o de asociado sanitario, la LOU contempla estos contratos como contratos con dedicación a tiempo parcial y con el objeto de desarrollar exclusivamente tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales, por lo que a efectos de este Informe se han considerado como personal dedicado exclusivamente a funciones docentes.

Se ha realizado un análisis cuyo detalle aparece en el apartado I.1.3.1.5.3 del Anexo I de este Informe relativo al requisito indispensable de la acreditación de una actividad profesional para la contratación válida de un profesional en la modalidad de profesor asociado. Los resultados obtenidos evidencian que de la muestra de 50 expedientes revisados, en 28 no consta que el profesor haya desempeñado ninguna actividad profesional más allá de ejercer como profesor en ámbitos académicos no universitarios o esa actividad no tiene relación con las áreas de conocimiento impartidas.

III.1.3.1.6. Profesores visitantes

En el Cuadro siguiente se recogen las características fundamentales de los contratos de profesores visitantes (PVIS) de acuerdo con lo señalado en la LOU.

Cuadro 17 - Características de los contratos de profesores visitantes (PVIS)

Tipo de contrato y regulación	Requisitos del personal a contratar	Finalidad del contrato/Dedicación	Tipo de Contrato laboral	Tipo de personal
Profesores visitantes (artículo 54 LOU)	Profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación tanto españoles como extranjeros	1. Desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad. 2. Dedicación a tiempo completo o tiempo parcial.	Contrato de carácter temporal con la duración que acuerden las partes	Personal investigador en formación doctor o no o personal dedicado a actividades docentes en función de régimen de dedicación y las funciones atribuidas.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LOU.

A los efectos de este Informe, al PVIS se le ha considerado como personal dedicado exclusivamente a funciones docentes si su régimen de dedicación es a tiempo parcial, y si es a tiempo completo, como personal investigador en formación doctor o no doctor en función de si ostentan o no ese Título.

III.1.3.2. Investigadores regulados LCTI

El artículo 47 de la LOU incluye dentro del PDI de las UUPP al personal contratado. El artículo 48.3 bis de la LOU señala que se podrá contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

III.1.3.2.1. Contratado predoctoral

Las características del contrato predoctoral (artículo 21 LCTI) se recogen en el Cuadro siguiente:

Cuadro 18 - Características del contrato predoctoral (artículo 21 LCTI)

Requisitos del personal a contratar	Dedicación	Tipo de contrato laboral	Finalidad del contrato
Por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 ECTS o master universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado.	A tiempo completo	Temporal. La duración no inferior a 1 año ni superior a 4. Cuando su duración sea inferior a 4 años existe la posibilidad de prórrogas de duración no inferior a 1 año, previo informe de la Comisión Académica del Programa de Doctorado, o en su caso de la Escuela de Doctorado durante el tiempo que dure su permanencia en el programa.	La realización de tareas investigadoras, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LCTI.

En base a la regulación de la LCTI, y tomando como referencia la fuente de financiación, podemos distinguir dentro de las UUPP de Castilla y León entre contratados predoctorales financiados a través de convocatorias de concurrencia competitiva de las distintas AAPP, y predoctorales financiados a través de sus Programas Propios. En el cuadro siguiente se recoge el personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato predoctoral

en las UUPP de Castilla y León, distinguiéndose entre el financiado con cargo a convocatorias públicas competitivas externas a las UUPP y las financiadas al amparo de los programas propios de investigación de las UUPP.

Cuadro 19 - Contratados predoctorales a 31/12/2015 en función de fuente de financiación

Contratados predoctorales		UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP
Financiados con cargo a convocatorias públicas competitivas	FPI/Formación de doctores (MECD y MINECO)	7	10	27	33	77
	FPU (MECD y MINECO)	4	32	57	37	130
	Predoctorales Programas de ayuda de Junta de Castilla y León	11	20	45	44	120
	Predoctorales de Programas de otras instituciones	0	2	3	4	9
Financiados con cargo a programas de I+D de las UUPP	Predoctorales de Programas propios de la Universidad	13	5	37	48	103
Total Contratados predoctorales de las UUPP		**35**	**69**	**169**	**166**	**439**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

En cuanto a su inclusión en alguna de las subcategorías incluidas en este Informe, como se observa en el Cuadro nº 18, la LCTI exige la dedicación a tiempo completo, por lo que el personal contratado bajo esta modalidad contractual siempre desarrolla de forma simultánea actividades docentes e investigadoras.

III.1.3.2.1.1. Contratados predoctorales estatales

El Ministerio de Economía y Competitividad convoca anualmente ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores. En el Cuadro siguiente se recogen las ayudas concedidas para celebrar estos contratos a las UUPP de Castilla y León entre las Convocatorias de 2011 y 2016.

Cuadro 20 - Contratados predoctorales subvencionados por el MINECO entre 2011 y 2016

UUPP	Convocatoria					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UBU	2	1	5	1	1	1
ULE	9	2	3	3	2	5
USAL	12	10	7	8	6	8
UVA	15	8	12	9	11	8
Total	**38**	**21**	**27**	**21**	**20**	**22**

Fuente: Resoluciones de concesión de ayudas de contratos predoctorales de la web del Ministerio.

III.1.3.2.1.2. Contratados predoctorales autonómicos

La Comunidad de Castilla y León a través de la Consejería de Educación viene convocando ayudas destinadas a financiar la contratación de personal investigador mediante la modalidad de contrato predoctoral de la LCTI en varias entidades colaboradoras, entre ellas las UUPP de Castilla y León.

Cuadro 21 - Ayudas concedidas en las convocatorias de 2013, 2014, 2015 y 2016 distribuidas entre las UUPP de Castilla y León y otras Instituciones

UUPP	Convocatoria			
	2013	2014	2015	2016
UBU	1	0	6	6
ULE	7	6	7	14
USAL	16	13	20	24
UVA	8	21	18	21
TOTAL UUPP	**32**	**40**	**51**	**65**
Nº total ayudas convocadas	41	50	66	75
Cuantía ayuda	18.481	18.500 salvo último año 20.000	18.442	18.500
Nº años máximo	4	4	4	4

Fuente: Web de la Consejería de Educación y BOCyL.

III.1.3.2.1.3. Contratados predoctorales de las universidades

Las 4 UUPP de Castilla y León disponen de personal predoctoral contratado, financiado con cargo a las Convocatorias de sus Programas propios de Investigación. En el Cuadro siguiente se muestran las ayudas convocadas por las UUPP para la contratación de predoctorales entre los ejercicios 2013 a 2016.

Cuadro 22 - Ayudas convocadas en 2013, 2014, 2015 y 2016 por las UUPP para la contratación de predoctorales

UUPP	Convocatoria			
	2013	2014	2015	2016
UBU	3	11	3	0
ULE	0	5	3	4
USAL	16	14	16	16
UVA	20	25	31	32
Total ayudas convocadas	**39**	**55**	**53**	**52**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

III.1.3.2.1.4. Contratados predoctorales en las Fundaciones vinculadas o dependientes

Algunas fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP también contratan predoctorales para la ejecución de la actividad investigadora que gestionan de forma indirecta o compartida con sus UUPP. De acuerdo con la información facilitada al efecto por esas fundaciones a 31 de diciembre de 2015, había dos fundaciones que tenían contratado personal bajo esta modalidad contractual. En la FUNGE había 5 predoctorales y en FICUS, 2.

III.1.3.2.2. Contratado para acceso al SECTI

La LCTI en su artículo 20.4 señala que la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. Las características de los contratos para acceso al SECTI de la LCTI se recogen en el Cuadro siguiente.

Cuadro 23 - Características contratos acceso SECTI de la LCTI

Modalidad de contrato	Requisitos del personal a contratar	Tipo de contrato laboral	Finalidad del contrato
Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (artículo 22 LCTI)	Por quienes están en posesión del título de doctor o equivalente	Temporal. La duración no podrá ser inferior a un año, ni exceder de 5 años. En contratos de duración inferior a 5 años podrá prorrogarse sucesivamente, sin que, en ningún caso las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. No se puede estar contratado por esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un período superior a 5 años.	Realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. Colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LCTI.

En el cuadro siguiente se recoge el personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato postdoctoral en las UUPP de Castilla y León, distinguiéndose entre el financiado con cargo a convocatorias públicas competitivas externas a las UUPP y las financiadas al amparo de los programas propios de investigación de las UUPP.

Cuadro 24 - Personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato de acceso al SECTI en las UUPP de Castilla y León

Contratados acceso al SECTI		UBU	ULE	USAL	UVA
Financiados con cargo a convocatorias públicas competitivas	Investigadores Ramón y Cajal	0	4	3	7
	Investigadores Juan de la Cierva	0	1	2	2
	Postdoctorales de Programas de ayuda de la Junta de Castilla y León	0	0	0	1
	Postdoctorales de Programas de ayudas del MINECO	0	0	1	0
	Otros postdoctorales	0	0	0	0
Financiados con cargo a programas de I+ D de las UUPP	Postdoctorales de Programas propios de la Universidad	0	1	3	0
Total Contratados acceso al SECTI UUPP		**0**	**6**	**9**	**10**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

En cuanto a su inclusión en alguna de las subcategorías incluidas en este Informe, según la información proporcionada por las UUPP, estos contratos son en régimen de

dedicación completa, por lo que el personal contratado bajo esta modalidad contractual siempre desarrolla de forma simultánea actividades docentes e investigadoras.

III.1.3.2.2.1. Contratados postdoctorales autonómicos

La Comunidad Autónoma hasta 2016 no convocaba ayudas destinadas a financiar la contratación de postdoctorales. Sin embargo, esta dinámica ha cambiado a partir de 2016, ya que ahora, aprovechando la financiación de fondos FEDER del Programa Operativo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 de Castilla y León, la Comunidad incluye dentro de los gastos subvencionables de los proyectos de investigación la contratación de investigadores postdoctorales.

III.1.3.2.2.2. Contratados postdoctorales por universidades

Las UUPP no disponen con carácter general de personal investigador postdoctoral financiado con cargo a los Programas propios de investigación.

III.1.3.2.2.3. Contratados postdoctorales en fundaciones vinculadas a las UUPP

Al igual que ocurría con los contratos predoctorales, algunas fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP también contratan postdoctorales para la ejecución de la actividad investigadora que gestionan de forma indirecta o compartida con sus UUPP. De acuerdo con la información facilitada al efecto por esas fundaciones a 31 de diciembre de 2015 había dos que tenían contratado personal bajo esta modalidad contractual. En la FUNGE había 4 postdoctorales y en FICUS 1.

III.1.3.3. Investigadores regulados en el Estatuto de los Trabajadores

III.1.3.3.1. Investigadores con contrato de sustitución o interinidad

El artículo 48.1 de la LOU contempla la posibilidad de que las UUPP puedan contratar con las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva de puesto de trabajo y las cuatro Universidades en sus Estatutos contemplan la posibilidad de cubrir plazas con carácter interino y cuentan con Acuerdos de su Consejo de Gobierno que regulan el procedimiento de contratación.

III.1.3.3.2. Investigadores con contrato de obra o servicio determinado

El artículo 48.1 de la LOU señala que las UUPP también pueden contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.

Este personal con carácter general se dedica principalmente a actividades investigadoras, si bien en la normativa de algunas UUPP se contempla que puede acordarse también la impartición de docencia, por lo que, en cualquier caso, en este Informe se ha considerado que se dedica a ambas actividades.

Con carácter adicional también debe señalarse que algunas fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP, también celebran estos contratos para la ejecución de la actividad investigadora que gestionan de forma indirecta o compartida con sus UUPP. De acuerdo con la información facilitada al efecto por esas fundaciones a 31 de diciembre de 2015, había fundaciones que tenían contratado personal bajo esta modalidad contractual. En la FUNGE había 56 personas, en la FPCUVA 9 y en FICUS 44.

III.1.3.4. Resumen del personal

Tomando como base el resumen general de personal previsto en el Cuadro nº 14, se analiza a continuación por categorías profesionales su configuración como personal investigador o docente, de acuerdo con los criterios expuestos anteriormente.

III.1.3.4.1. Personal exclusivamente docente o docente e investigador

En el Cuadro 25 - se recoge, de forma individualizada para cada una de las 4 UUPP de Castilla y León y de forma conjunta para todas ellas, y respecto de las distintas categorías de personal que han sido objeto de análisis en los apartados anteriores de este Informe, el número de personas que a 31 de diciembre de 2015 formaban parte de la plantilla en las UUPP, diferenciando los que sólo tienen dedicación a docencia y los que se dedican simultáneamente a docencia e investigación o exclusivamente a investigación.

Dentro del personal de plantilla de las 4 UUPP a 31/12/2015, formado por 6.787 personas, hay 2.048 efectivos destinados exclusivamente a docencia, mientras que el resto, es decir 4.739 personas desarrollan simultáneamente actividades de docencia e investigación o exclusivamente investigación, lo que supone que un 70 % de las plantillas de las UUPP desarrolla esta actividad. Este elevado porcentaje es una consecuencia directa de que el 99 % de los funcionarios, todos los contratados laborales fijos, AYUD, PAYUD, contratados predoctorales, contratados para acceso al SECTI, investigadores distinguidos y contratados por obra o servicio determinado para la ejecución de contratos artículo 83 de la LOU y proyectos de investigación y el 32 % de los contratados interinos tienen régimen de dedicación total. En el caso de los funcionarios porque han optado por este régimen de dedicación y en el resto porque la normativa que regula los contratos exige ese régimen de

dedicación o porque residualmente no se regula pero así se ha acordado por las UUPP con su personal al tiempo de celebrar los contratos. Únicamente un 30 % de la plantilla de las 4 UUPP desarrolla exclusivamente actividades docentes, y viene constituida por los funcionarios que han optado por el régimen de dedicación parcial (solo 22 funcionarios de 3.007 han optado por ese régimen de dedicación) y sobre todo por los 1.771 PRAS y PRAS sanitarios, porque estos contratos únicamente contemplan el régimen de dedicación parcial, y por los 251 contratados interinos para desempeñar funciones de PRAS y PRAS sanitarios.

Esta proporción es similar en las 4 UUPP (65 % en UBU, 79 % en ULE, 68 % en USAL y 69 % en UVA), ya que las diferencias porcentuales principales son debidas al mayor o menos número de funcionarios o contratados PRAS de las plantillas de cada una de ellas.

La doble dedicación a la docencia y la investigación está en la esencia misma de la Universidad. El marco jurídico impone la dedicación a tiempo completo y el ejercicio simultaneo de la actividad docente e investigadora para casi todo el personal de la Universidad, con la única excepción del PRAS el cual se contrata exclusivamente para fines docentes y el profesorado funcionario al que se le permite elegir su régimen de dedicación.

Con este marco jurídico, las Universidades no disponen de las herramientas necesarias para poder lograr una mayor especialización de su profesorado en la actividad docente e investigadora, lo que repercute directamente en la calidad del servicio público que prestan. La doble dedicación no permite o limita al máximo la existencia de perfiles exclusivamente investigadores y docentes, lo que además dificulta la gestión de la dedicación del profesorado a cada una de esas actividades.

Cuadro 25 - Personal solo docente o personal simultáneamente docente e investigador en las UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU			ULE			USAL			UVA			Total CyL		
		Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación
Funcionarios de carrera	CAUN	0	33	100%	1	92	99%	3	202	99%	1	216	100%	5	543	99%
	PTUN	1	155	99%	2	336	99%	2	665	100%	7	717	99%	12	1.873	99%
	CAEU	0	15	100%	1	22	96%	0	22	100%	0	33	100%	1	92	99%
	PTEU	1	114	99%	1	54	98%	0	125	100%	2	179	99%	4	472	99%
Funcionarios interinos		0	2	100%	0	1	100%	0	2	100%	0	0	0%	0	5	100%
Total personal funcionario		**2**	**319**	**99%**	**5**	**505**	**99%**	**5**	**1.016**	**100%**	**10**	**1.145**	**99%**	**22**	**2.985**	**99%**
Profesorado Emerito LOU		0	0	0%	0	2	100%	0	0	0%	0	2	100%	0	4	100%
Profesorado Emérito Planes		0	5	100%	0	12	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	17	100%
Total profesorado emérito		**0**	**5**	**100%**	**0**	**14**	**100%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**2**	**100%**	**0**	**21**	**100%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	0	56	100%	0	53	100%	0	144	100%	0	178	100%	0	431	100%
	PCDOC Permanente	0	0	0%	0	4	100%	0	8	100%	0	5	100%	0	17	100%
	PCDOC Sénior	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	PCOLA	0	13	100%	0	33	100%	0	32	100%	0	16	100%	0	94	100%
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	
Total personal indefinido		**0**	**69**	**100%**	**0**	**90**	**100%**	**0**	**184**	**100%**	**0**	**199**	**100%**	**0**	**542**	**100%**
Laborales Temporales LOU	AYUD	0	12	100%	0	6	100%	0	4	100%	0	13	100%	0	35	100%
	PAYUD	0	55	100%	0	45	100%	0	98	100%	0	134	100%	0	332	100%
	Asociados	242	0	0%	164	0	0%	267	0	0%	476	0	0%	1.149	0	0%
	Asociados Sanitarios	22	0	0%	42	0	0%	274	0	0%	284	0	0%	622	0	0%
	Visitantes	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	4	0	0%
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	0	22	0%	0	64	0%	0	132	0%	0	118	0%	0	336	100%
	Predoctprañes Programas UUPP	0	13	0%	0	5	0%	0	37	0%	0	48	0%	0	103	100%
	Contratos SECTI Programas Externos	0	0	0%	0	5	100%	0	6	100%	0	10	100%	0	21	100%
	Contratos SECTI Programas UUPP	0	0	0%	0	1	100%	0	3	100%	0	0	0%	0	4	100%
	Investigadores distinguidos	0	0	0%	0	0	0%	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		20	20	50%	0	4	100%	231	75	25%	0	18	100%	251	117	32%
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		0	19	100%	0	47	100%	0	121	100%	0	55	100%	0	242	100%
Total personal temporal		**285**	**141**	**33%**	**207**	**177**	**46%**	**772**	**477**	**38%**	**762**	**396**	**34%**	**2.026**	**1.191**	**37%**
Total personal UUPP		**287**	**534**	**65%**	**212**	**786**	**79%**	**777**	**1.677**	**68%**	**772**	**1.742**	**69%**	**2.048**	**4.739**	**70%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

III.1.3.4.2. Personal investigador doctor y no doctor

Uno de los indicadores que pueden emplearse para valorar la dedicación del profesorado universitario a la actividad investigadora y la gestión que las universidades hacen de esa dedicación, es el porcentaje de profesores universitarios que disponen del título de doctor.

En el Cuadro nº 26 se detalla que, de las 6.787 personas que formaban parte de la plantilla de las 4 UUPP a 31/12/2015, 4.485 eran doctores, lo que representa un 66 % del total. En la UBU, el 55% de los efectivos son doctores, en la ULE en 69%, en la USAL el 68 % y finalmente en la UVA el 67 %. Por lo tanto, en estas tres últimas universidades el porcentaje de doctores es muy similar, por lo que es la UBU la que tiene un menor número de doctores.

El número de doctores depende directamente del personal integrado en cada Cuerpo funcionarial o categoría laboral en el que la normativa exige la titulación de doctor. Así para los colectivos para los que no se exige el doctorado, dentro de los PTEU los porcentajes de doctores son diferentes entre las distintas UUPP. En la UBU hay 33 doctores de 115 efectivos (29 %), en la ULE hay 24 doctores de 55 funcionarios (44 %) en la USAL 36 doctores de 125 (29 %) y en la UVA 32 doctores de 181 (18 %) por lo que el menor porcentaje de doctores tiene en este Cuerpo es la UVA. En los PCOLA los porcentajes de doctores no difieren demasiado, así la UBU (69 %), ULE (55 %), USAL (53 %) y UVA (56 %). En cuanto a los PRAS, la ULE, USAL y UVA oscilan en torno a un 35 % de doctores, mientras que la UBU es la que menos doctores tiene con un 23 %. Finalmente, respecto a los contratados para obra o servicio, llama la atención que en la UBU ninguno es doctor, situación que no se produce en las otras UUPP (19 % ULE, 28 % USAL y 24 % UVA).

Cuadro 26 - Personal investigador doctor o no doctor en las UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU			ULE			USAL			UVA			Total CyL		
		Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores
Funcionarios de carrera	CAUN	33	0	100%	93	0	100%	205	0	100%	217	0	100%	548	0	100%
	PTUN	156	0	100%	338	0	100%	667	0	100%	724	0	100%	1.885	0	100%
	CAEU	15	0	100%	23	0	100%	22	0	100%	33	0	100%	93	0	100%
	PTEU	33	82	29%	24	31	44%	36	89	29%	32	149	18%	125	351	26%
Funcionarios interinos		2	0	100%	1	0	100%	2	0	100%	0	0	0%	5	0	100%
Total personal funcionario		**239**	**82**	**74%**	**479**	**31**	**94%**	**932**	**89**	**91%**	**1.006**	**149**	**87%**	**2.656**	**351**	**88%**
Profesorado Emerito LOU		0	0	0%	2	0	100%	0	0	0%	2	0	100%	4	0	100%
Profesorado Emérito Planes		2	3	40%	11	1	92%	0	0	0%	0	0	0%	13	4	76%
Total profesorado emérito		**2**	**3**	**40%**	**13**	**1**	**93%**	**0**	**0**	**0%**	**2**	**0**	**100%**	**17**	**4**	**81%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	56	0	100%	53	0	100%	144	0	100%	178	0	100%	431	0	100%
	PCDOC Permanente	0	0	0%	4	0	100%	8	0	100%	5	0	100%	17	0	100%
	PCDOC Sénior	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	PCOLA	9	4	69%	18	15	55%	17	15	53%	9	7	56%	53	41	56%
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Total personal indefinido		**65**	**4**	**94%**	**75**	**15**	**83%**	**169**	**15**	**92%**	**192**	**7**	**96%**	**501**	**41**	**92%**
Laborales Temporales LOU	AYUD	9	3	75%	2	4	33%	3	1	75%	13	0	100%	27	8	77%
	PAYUD	55	0	100%	45	0	100%	98	0	100%	134	0	100%	332	0	100%
	Asociados	55	187	23%	55	109	34%	101	166	38%	154	322	32%	365	784	32%
	Asociados Sanitarios	0	22	0%	0	42	0%	137	137	50%	134	150	47%	271	351	44%
	Visitantes	1	0	100%	0	1	0%	0	0	0%	2	0	100%	3	1	75%
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	0	22	0%	0	64	0%	0	132	0%	0	118	0%	0	336	0%
	Predoctorales Programas UUPP	0	13	0%	0	5	0%	0	37	0%	0	48	0%	0	103	0%
	Contratos SECTI Programas Externos	0	0	0%	5	0	100%	6	0	100%	10	0	100%	21	0	100%
	Contratos SECTI Programas UUPP	0	0	0%	1	0	100%	3	0	100%	0	0	0%	4	0	100%
	Investigadores distinguidos	0	0	0%	0	0	0%	1	0	100%	0	0	0%	1	0	100%
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		25	15	63%	4	0	100%	184	122	60%	18	0	100%	231	137	63%
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		0	19	0%	9	38	19%	34	87	28%	13	42	24%	56	186	23%
Total personal temporal		**145**	**281**	**34%**	**121**	**263**	**32%**	**567**	**682**	**45%**	**478**	**680**	**41%**	**1.311**	**1.906**	**41%**
Total personal UUPP		**451**	**370**	**55%**	**688**	**310**	**69%**	**1.668**	**786**	**68%**	**1.678**	**836**	**67%**	**4.485**	**2.302**	**66%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

III.1.3.4.3. Categorías del personal dedicado simultáneamente a docencia e investigación

En el Cuadro que se incluye en la página siguiente se recoge, de forma individualizada para cada una de las 4 UUPP de Castilla y León y de forma conjunta para todas ellas, y respecto de las distintas categorías de personal que han sido objeto de análisis en los apartados anteriores de este Informe, el número de personas que a 31 de diciembre de 2015 se dedicaban simultáneamente a actividades de docencia e investigación, diferenciado dentro de ellos entre las categorías de personal investigador en formación no doctor, personal investigador en formación doctor y personal con plena capacidad investigadora, según los criterios aplicados en este Informe.

Cuadro 27 - Categorías del personal dedicado a docencia e investigación en las UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU			ULE			USAL			UVA			Total CyL		
		PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"
Funcionarios de carrera	CAUN	0	0	33	0	0	92	0	0	202	0	0	216	0	0	543
	PTUN	0	0	155	0	0	336	0	0	665	0	0	717	0	0	1.873
	CAEU	0	0	15	0	0	22	0	0	22	0	0	33	0	0	92
	PTEU	81	0	33	31	0	23	89	0	36	147	0	32	348	0	124
Funcionarios interinos		0	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	5
Total personal funcionario		**81**	**0**	**238**	**31**	**0**	**474**	**89**	**0**	**927**	**147**	**0**	**998**	**348**	**0**	**2.637**
Profesorado Emerito LOU		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	4
Profesorado Emérito Planes		3	0	2	1	0	11	0	0	0	0	0	0	4	0	13
Total profesorado emérito		**3**	**0**	**2**	**1**	**0**	**13**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**4**	**0**	**17**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	0	0	56	0	0	53	0	0	144	0	0	178	0	0	431
	PCDOC Permanente	0	0	0	0	0	4	0	0	8	0	0	5	0	0	17
	PCDOC Sénior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	PCOLA	4	9	0	15	18	0	15	17	0	7	9	0	41	53	0
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total personal indefinido		**4**	**9**	**56**	**15**	**18**	**57**	**15**	**17**	**152**	**7**	**9**	**183**	**41**	**53**	**448**
Laborales Temporales LOU	AYUD	3	9	0	4	2	0	1	3	0	0	13	0	8	27	0
	PAYUD	0	55	0	0	45	0	0	98	0	0	134	0	0	332	0
	Asociados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Asociados Sanitarios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Visitantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	22	0	0	64	0	0	132	0	0	118	0	0	336	0	0
	Predoctorales Programas UUPP	13	0	0	5	0	0	37	0	0	48	0	0	103	0	0
	Contratos SECTI Programas Externos	0	0	0	0	5	0	0	6	0	0	10	0	0	21	0
	Contratos SECTI Programas UUPP	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	4	0
	Investigadores distinguidos	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		0	20	0	0	4	0	9	66	0	0	18	0	9	108	0
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		19	0	0	38	9	0	87	34	0	42	13	0	186	56	0
Total personal temporal		**57**	**84**	**0**	**111**	**66**	**0**	**266**	**211**	**0**	**208**	**188**	**0**	**642**	**549**	**0**
Total personal UUPP		**145**	**93**	**296**	**158**	**84**	**544**	**370**	**228**	**1.079**	**362**	**197**	**1.183**	**1.035**	**602**	**3.102**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

III.1.3.5. Otro personal que colabora en tareas de investigación

Las UUPP, además del personal investigador, disponen de determinados colectivos de personal, cuya misión consiste en colaborar con aquellos en el desarrollo de la actividad investigadora, a estos efectos vamos a referirnos a las siguientes figuras:

- Becarios de investigación.
- Técnicos de apoyo a la investigación.
- PAS de apoyo a la investigación.

III.1.3.5.1. Becarios de investigación

Hasta hace relativamente poco, las becas de investigación han sido una vía utilizada con gran frecuencia por las UUPP para vincular a su personal investigador en las primeras etapas de su carrera profesional, no solo durante la etapa predoctoral, sino también en relación con los doctores. El contrato predoctoral introducido por la LCTI elimina la antigua figura del becario financiado con fondos públicos. La UBU, USAL y UVA continúan utilizando esta figura, fundamentalmente, para la ejecución de contratos artículo 83 y convenios de investigación, lo que supone la convivencia de investigadores que desarrollan funciones con contenidos muy similares, pero que se encuentran en situaciones jurídicas muy diferentes en materia de derechos laborales, sindicales y de Seguridad Social. Los becarios se encuentran regulados por la normativa aprobada por las diferentes Universidades y los contratos predoctorales, por la LCTI, por tanto sería recomendable que las UUPP modifican su normativa para adecuar esta figura al marco jurídico actualmente aplicable.

En el Cuadro siguiente, se incluyen los becarios que a 31 de diciembre de 2015 colaboraban en las actividades investigadoras de las UUPP, diferenciándose en función de la entidad que gestionaba las becas de investigación (UUPP y Fundaciones).

Cuadro 28 - Becarios a 31/12/2015 al amparo de contratos artículo 83 LOU y convenios de investigación por entidad gestora

Entidad gestora de la actividad investigadora	Nº becarios a 31/12/2015
UBU	3
FGUBU	0
ULE	0
USAL	15
FGUSAL	0
FICUS	0
UVA	5
FUNGE	35
FPCUVA	2
Total Becarios	**60**

Fuente: Información proporcionada por UUPP y sus fundaciones vinculadas.

III.1.3.5.2. Técnicos de apoyo a la investigación

Además de los becarios de investigación, también es necesario referirse a otro colectivo de personal, que normalmente a partir de subvenciones estatales y autonómicas, es contratado por las UUPP para colaborar en el ejercicio de la actividad investigadora: los denominados técnicos de apoyo a la investigación (PTA). En el Cuadro siguiente se recoge el PTA de las 4 UUPP que estaba incluido en la plantilla a 31/12/2015 diferenciando en función del financiador de las retribuciones de este personal.

Cuadro 29 - PTA de las 4 UUPP que estaba incluido en la plantilla a 31/12/2015 diferenciando en función del ente financiador de las retribuciones de este personal

Financiador de PTA	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP
PTA MINECO	1	13	30	20	64
PTA Castilla y León	5	7	15	8	35
PTA Programas propios Universidad	0	0	1	0	1
PTA Otros financiadores	0	0	14	0	14
Total PTA	**6**	**20**	**60**	**28**	**114**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

III.1.3.5.3. PAS de apoyo a la investigación

De acuerdo con lo señalado en el artículo 73.1 de la LOU, el Personal de Administración y Servicios (PAS) de las universidades, estará formado por personal funcionario de las escalas de las propias de las universidades y personal laboral contratado por la propia universidad, así como personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras AAPP. A este personal le corresponde la gestión técnica, económica y administrativa,

así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad. También le incumbe el ejercicio de la gestión y administración en los servicios científico-técnicos, así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología. En el Cuadro siguiente se recoge información sobre el PAS que coadyuva en labores investigadoras y que figuraba incluido en plantilla a 31 de diciembre de 2015.

Cuadro 30 - PAS de apoyo a la investigación a 31/12/2015

UUPP	Nº personas
UBU	7
ULE	30
USAL	32
UVA	37
Total	**106**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

III.1.4. GESTIÓN DE LAS PLANTILLAS A EFECTOS DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

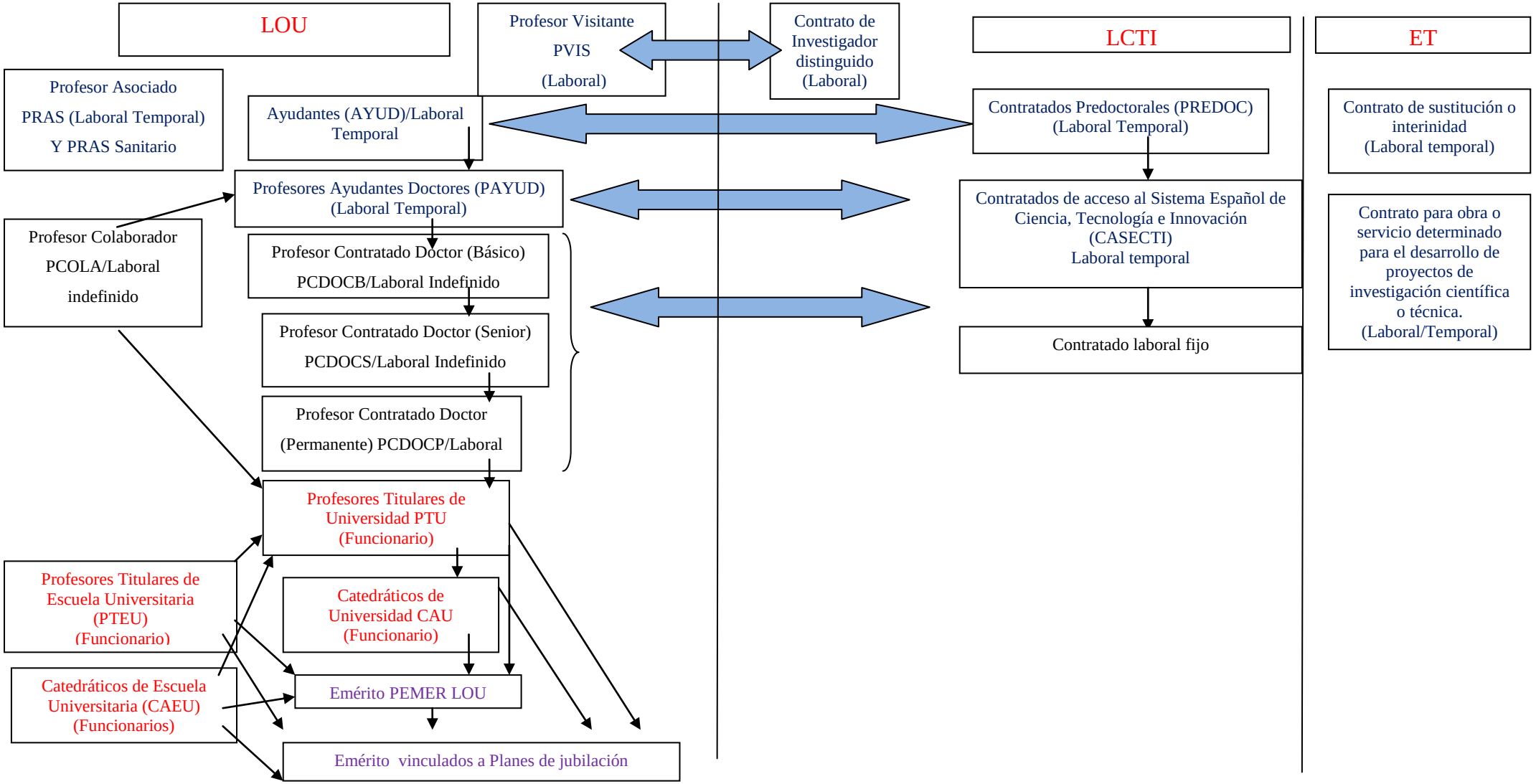
Con carácter previo al análisis de la gestión que las UUPP han hecho de sus plantillas para el desarrollo de la actividad investigadora, es preciso, en primer lugar, analizar varios aspectos que inciden directamente en la actuación de las Universidades:

- La complejidad y duplicidad de figuras para la carrera de profesorado.
- Tasa de reposición de efectivos.

III.1.4.1. Complejidad y duplicidad de figuras para la carrera del profesorado

Como ya ha quedado patente en el análisis de los recursos humanos destinados al desarrollo de la actividad investigadora de este Informe, la legislación aplicable contenida en la LOU, LCTI y ET, contempla una gran cantidad de figuras funcionariales y laborales, lo que ocasiona una gran complejidad a la carrera profesional del PDI y dificulta la gestión de personal conexa. Además, la normativa autonómica ha introducido mayor complejidad, debido a la creación de tres categorías dentro del PCDOC, lo que tiene como consecuencia inmediata, junto con la duplicidad del régimen de la LOU y la LCTI, que la carrera profesional dentro de las UUPP de Castilla y León no tiene un itinerario claro.

La gran complejidad queda visiblemente patente en el Cuadro que se incluye en la página siguiente, que recoge de forma diferenciada las distintas figuras contempladas en el triplete legislativo estatal (LOU, LCTI y ET) junto con las creadas por la normativa autonómica.


LOU
Profesor Visitante
PVIS
(Laboral)
Contrato de Investigador distinguido (Laboral)
LCTI
ET
Profesor Asociado
PRAS (Laboral Temporal)
Y PRAS Sanitario
Ayudantes (AYUD)/Laboral Temporal
Contratados Predoctorales (PREDOC) (Laboral Temporal)
Contrato de sustitución o interinidad (Laboral temporal)
Profesores Ayudantes Doctores (PAYUD) (Laboral Temporal)
Contratados de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (CASECTI) Laboral temporal
Contrato para obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. (Laboral/Temporal)
Profesor Colaborador
PCOLA/Laboral
indefinido
Profesor Contratado Doctor (Básico)
PCDOCB/Laboral Indefinido
Profesor Contratado Doctor (Senior)
PCDOCS/Laboral Indefinido
Contratado laboral fijo
Profesor Contratado Doctor
(Permanente) PCDOCP/Laboral
Profesores Titulares de Universidad PTU (Funcionario)
Profesores Titulares de Escuela Universitaria (PTEU) (Funcionario)
Catedráticos de Universidad CAU (Funcionario)
Catedráticos de Escuela Universitaria (CAEU) (Funcionarios)
Emérito PEMER LOU
Emérito vinculados a Planes de jubilación

III.1.4.2. Tasa de reposición de efectivos

Las tasas de reposición de efectivos suponen el porcentaje máximo de nuevos empleados públicos en función del número de ceses en la prestación del servicio, ya sea por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, excedencia etc. Durante los dos primeros años de crisis, 2008 y 2009, la tasa general básica de reposición no se aplicó a las Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes. Esta salvaguarda del sector educativo se mantuvo limitadamente para el ejercicio de 2011, al fijarse la tasa en este ámbito en el 30 %, pero sin mención explícita del sector universitario. El Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit, público fijó la tasa básica de reposición del sector público en el 0 % para el ejercicio 2012. Las dudas iniciales sobre la aplicación de la tasa del 0 % o del 10 % en el ámbito universitario, fueron resueltas pocos meses después, con su introducción explícita en el artículo 23 de LPGE de 2012. En el ámbito universitario, la tasa de reposición se situó en un máximo del 10 % durante los ejercicios de 2012, 2013 y 2014, elevándose ese porcentaje máximo al 50 % durante el ejercicio del 2015 y alcanzando durante el ejercicio de 2016, el 100 %.

III.1.4.3. Evolutiva de la plantilla

III.1.4.3.1. Evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León

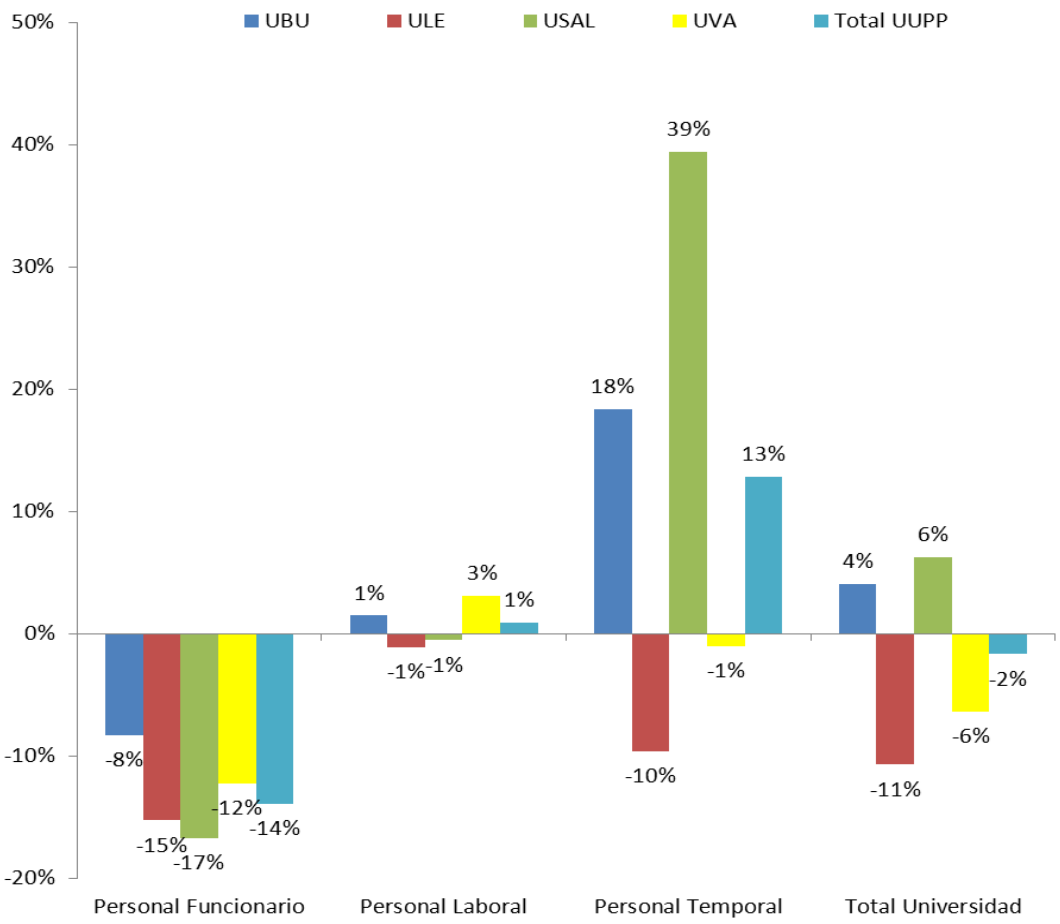
En el Cuadro y gráfico siguientes se muestra porcentualmente la evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León entre los ejercicios 2011 y 2015.

Cuadro 31 - Evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León 2011-2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / categoraía	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP
Funcionarios de carrera	CAUN	-13%	-22%	-17%	-10%	**-15%**
	PTUN	2%	-9%	-10%	-7%	**-8%**
	CAEU	-17%	-12%	-21%	-27%	**-21%**
	PTEU	-17%	-36%	-38%	-27%	**-30%**
Funcionarios Interinos		0%	0%	0%	0%	**25%**
Total personal funcionario		**-8%**	**-15%**	**-17%**	**-12%**	**-14%**
Eméritos	Profesor emérito	-55%	100%	-100%	-67%	**5%**
Total profesorado emérito		**-55%**	**100%**	**-100%**	**-67%**	**5%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC básico	6%	20%	4%	6%	**7%**
	PCDOC permanente	0%	-20%	-20%	25%	**-11%**
	PCDOC senior	0%	0%	0%	0%	**0%**
	PCOLA	-13%	-21%	-11%	-24%	**-18%**
	PCOLA interino	0%	0%	0%	0%	**0%**
Total personal laboral indefinido		**1%**	**-1%**	**-1%**	**3%**	**1%**
Laborales Temporales LOU	Ayudante	-14%	100%	-89%	-69%	**-64%**
	Profesor ayudante doctor	112%	309%	0%	139%	**74%**
	Profesor asociado	14%	1%	58%	-26%	**-3%**
	Profesor asociado sanitario	100%	0%	86%	46%	**62%**
	Profesor visitante	0%	0%	0%	100%	**100%**
	Profesor lector y otros profesores contratados no incluido en las categorías anteriores	-100%	0%	-100%	0%	**-100%**
Laborales Temporales LCTI	Predoct. Prog. Externos	-21%	-33%	-15%	18%	**-11%**
	Predoct. Prog. UUPP	30%	-81%	61%	17%	**2%**
	Cont. SECTI. Prog. Externos	-100%	-62%	-71%	-38%	**-63%**
	Cont. SECTI. Prog. UUPP	0%	100%	100%	0%	**0%**
Contratados Interinos Estatuto Trabajadores		21%	100%	77%	260%	**74%**
Contratados obra o servicio Estatuto Trabajadores		0%	-33%	83%	-26%	**6%**
Total personal temporal		**18%**	**-10%**	**39%**	**-1%**	**13%**
	Total personal UUPP	**4%**	**-11%**	**6%**	**-6%**	**-2%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 1 - Evolutiva de plantilla 4 UUPP entre 2011 y 2015



Para el conjunto de las UUPP, y bajo el efecto de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos y la prohibición de contratación temporal y de interinos salvo casos excepcionales, la plantilla se ha reducido en un 2 %. Ahora bien ese retroceso no es consistente con la caída de funcionarios ya que esta ha alcanzado un 14 % de retroceso.

El análisis conjunto de la evolutiva de las plantillas permite destacar los siguientes hechos:

III.1.4.3.1.1. Profesores contratados doctores

Las Universidades de Castilla y León, y a pesar de que la triple categoría de esta modalidad contractual ya estaba instaurada desde 2002, han hecho un uso muy escaso de las mismas, por lo que las UUPP han continuado optando, con carácter general, por el ascenso de PCDOC básico a PTUN, en lugar de primar promociones a las modalidades de PCDOC permanentes y sénior. Con carácter general únicamente se ha acudido a la figura de PCDOC permanente para estabilizar personal con contratos postdoctorales temporales llegados a su

vencimiento debido a, entre otras razones, a que la tasa de reposición de efectivos incluía cupos para contratar personal de esta naturaleza.

III.1.4.3.1.2. Figuras de la LCTI inutilizadas

Las UUPP de Castilla y León no han utilizado algunos de los contratos contemplados en la LCTI. Así solo la USAL ha utilizado el contrato de investigador distinguido, pero solo ha contratado a una persona. Y además ninguna Universidad ha hecho uso del contrato laboral fijo contemplado en esa normativa, por lo que para la contratación indefinida han continuado utilizando la figura del PCDOC.

Esta dinámica, conjuntamente con el hecho de que estos contratos de la LCTI se solapan con las de PVIS y PCDOC, pone en evidencia la multiplicidad de figuras laborales existentes para el desarrollo de la actividad investigadora.

III.1.4.3.1.3. Ayudantes y contratados predoctorales

La evolutiva de la plantilla pone de manifiesto la escasa utilización de los AYU en las 4 UUPP de Castilla y León, tan solo son 35 personas lo que representa un 1 % del total de la plantilla. Por el contrario, los contratos predoctorales de la LCTI representan un 7 % del total de la plantilla de las 4 UUPP. Esta dinámica evidencia que las 4 UUPP están sustituyendo el contrato de ayudante de la LOU por el predoctoral de la LCTI. Esto da lugar a la existencia de contratos que tienen prácticamente el mismo objeto pero que difieren en aspectos, en cuanto a la duración de los contratos y en materia retributiva, que dan lugar a tratamientos desiguales en posiciones jurídicas idénticas o similares.

III.1.4.3.1.4. Contratados interinos

La tasa de reposición de efectivos no permitía el aumento del número de efectivos, lo que generó a las UUPP problemas a efectos de la gestión de sus plantillas. En este contexto las UUPP tenían muchos PAYUD con contratos temporales, que a los vencimientos de estos contratos se hacía necesario promocionarlos a la figura de PCDOC. La rigidez de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos limitaba considerablemente la posibilidad de estabilizar mediante contratos indefinidos a este colectivo de profesores.

Para hacer frente a esta situación varias UUPP de Castilla y León, han acudido a la figura del Contratado interino. Así en 2015, en la UBU hay 20 PCDOC interinos, en la ULE 4 y en la UVA 18 y en la USAL 63.

A estos efectos, un Informe de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, ante una consulta planteada por la Consejería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia concluye señalando: primero, que no es posible la contratación de profesorado laboral temporal a través de las modalidades de contratación específica del ámbito universitario de Profesor Contratado Doctor, dado el carácter indefinido de esta modalidad contractual de acuerdo con lo previsto en el artículo 52 de la LOU; segundo, que la figura del PCDOC, al tratarse de una modalidad de contratación de carácter indefinido, está afectada por la normativa básica sobre oferta de empleo público; y tercero, que únicamente es posible la contratación de personal docente e investigador a través de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se trata de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, no cabiendo la aplicación del citado Estatuto de los Trabajadores para la cobertura de puestos vacantes, ni con carácter fijo ni con carácter interino.

III.1.5. RECURSOS FINANCIEROS DESTINADOS A LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

A efectos de este Informe y para analizar los recursos financieros destinados a la investigación, se ha distinguido entre investigación básica que es la que tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente, de la investigación aplicada, que por su parte, tiene como objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico. La relación entre un tipo y otro de investigación es muy difusa en la medida en que están fuertemente correlacionadas dependiendo una de la otra, si bien a los efectos de este Informe se ha considerado como recursos destinados a la financiación básica los fondos tanto internos como externos destinados a fomentar la actividad investigadora y, en cambio, se ha considerado con destino a la investigación aplicada los recibidos en el marco de contratos artículo 83 de la LOU de investigación y desarrollo y convenios de investigación.

III.1.5.1. Financiación de la Investigación básica

La investigación básica, tal y como se define en este Informe, se financia a través de los recursos propios que las UUPP de Castilla y León destinan a este fin y, principalmente, a través de los recursos externos procedentes de fuera del entorno de las UUPP, sobre todo, de las diferentes AAPP.

III.1.5.1.1. Recursos internos de las propias UUPP. Programas propios de Investigación

Las 4 UUPP de Castilla y León disponen de Programas propios de investigación que son financiados total o parcialmente con recursos autónomos. Estos programas propios son una importante herramienta a disposición de las UUPP, que son utilizadas para completar los fondos externos y que dependen en cada universidad de los recursos disponibles en sus presupuestos.

En el Cuadro siguiente se recoge el importe de los fondos destinados por cada universidad a dichos programas, agrupados por tipo de actividad.

Cuadro 32 - Financiación de los programas propios de investigación de las UUPP en 2015

Actividades de investigación financiadas con programas propios	Liquidación presupuestaria de gastos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Proyectos de investigación competitivos	0	10.230	92.970	0	103.200	1%
Adquisición y mantenimiento de equipamiento científico	0	254.042	76.047	0	330.089	3%
Contratación de investigadores, becarios y personal técnico de apoyo	348.336	156.099	1.355.946	420.000	2.280.382	21%
Programas de formación del personal investigador	0	66.664	40.106	1.014.655	1.121.425	10%
Movilidad del personal investigador	34.651	21.444	2.963	389.973	449.031	4%
Creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación	18.225	141.371	1.921.026	0	2.080.622	19%
Otras ayudas a la investigación	96.772	516.771	861.713	2.878.291	4.353.548	41%
Total programa propio	**497.984**	**1.166.621**	**4.350.772**	**4.702.919**	**10.718.296**	**100%**
Ejecución presupuestaria en 2015 del programa de investigación de la clasificación económica	**9.244.079**	**9.696.507**	**22.410.035**	**16.278.496**	**57.629.118**	**11%**
Porcentaje de gastos en programas propios respecto del total de ejecución presupuestaria del programa de investigación de la clasificación funcional	5%	12%	19%	29%	19%	-
Liquidación Total del Presupuesto de gastos de 2015	**57.058.100**	**86.607.614**	**187.535.869**	**173.711.030**	**504.912.613**	**-**
Porcentaje de gastos en programas propios respecto del total de ejecución presupuestaria	1%	1%	2%	3%	2%	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

III.1.5.1.2. Investigación financiada con recursos ajenos

A su vez a los efectos de este Informe, se han diferenciado dentro de los recursos, tanto internos como externos, en función de las diferentes actividades de investigación básica a los que van destinados, para lo que se han establecido las siguientes categorías:

- Financiación para la ejecución de proyectos de Investigación.
- Financiación para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos.
- Financiación para la formación, contratación y movilidad de investigadores o de personal técnico de apoyo.

- Financiación para la creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación.

III.1.5.1.2.1. Financiación externa para la ejecución de Proyectos de investigación

En el Cuadro siguiente se recoge, para cada universidad de forma individualizada y para todas ellas de forma conjunta, y diferenciando en función del agente financiador, el importe de las subvenciones percibidas para ejecutar proyectos de investigación que fueron registradas como ingresos en las liquidación del presupuesto de 2015. También se recogen los proyectos de investigación que estaban vivos al cierre de ese ejercicio clasificados, nuevamente, conforme al agente financiador.

Cuadro 33 - Financiación externa de proyectos de investigación de las Universidades Públicas en 2015

Agente Financiador	Liquidación presupuesto de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Administración Pública Local	0	0	12.000	0	12.000	0%
Administración Pública Autonómica	185.344	757.687	521.045	728.698	2.192.774	13%
Administración Pública Nacional	1.037.396	934.645	3.056.537	6.278.301	11.306.878	68%
Programas de investigación de la UE	509.201	429.235	1.438.583	433.234	2.810.253	17%
Otros programas de investigación internacionales	24.553	48.600	112.497	0	185.650	1%
Financiación privada competitiva	0	0	214.464	0	214.464	1%
Total financiación proyectos	**1.756.494**	**2.170.167**	**5.355.126**	**7.440.232**	**16.722.019**	**100%**
Agente Financiador	**Proyectos vivos al cierre del ejercicio 2015**					
	UBU	**ULE**	**USAL**	**UVA**	**Total UUPP**	**Porcentaje**
Proyectos AAPP locales	0	0	9	0	9	1%
Proyectos AAPP regionales	6	22	42	54	124	17%
Proyectos AAPP nacionales	22	73	189	199	483	67%
Otros proyectos nacionales	1	4	32	0	37	5%
Proyectos UE	0	15	31	0	46	6%
Otros proyectos internacionales	0	16	4	0	20	3%
Proyectos empresas privadas	4	0	0	0	4	1%
Total proyectos vivos	**33**	**130**	**307**	**253**	**723**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

III.1.5.1.2.2. Financiación externa para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos

Se recoge en este apartado la financiación recibida destinada a la adquisición, mejora o renovación de equipamiento científico mediante convocatoria pública competitiva. La adquisición, mejora y mantenimiento del instrumental científico de las universidades permite incrementar la capacidad de investigación y crea las condiciones óptimas de aprovechamiento de las ideas e iniciativas del personal investigador.

Cuadro 34 - Financiación externa para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Admón Pública Local	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Autonómica	1.748.253		953.220	933.777	3.635.250	55%
Admón Pública Nacional	1.299.001	0	0	78.670	1.377.671	21%
Programas de investigación de la UE	0	1.624.767	0	0	1.624.767	24%
Otros programas de investigación internacionales	0	0	0	0	0	0%
Financiación privada competitiva	0	0	0	0	0	0%
Total subvenciones	**3.047.254**	**1.624.767**	**953.220**	**1.012.447**	**6.637.688**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada a las UUPP.

Como puede observarse, el principal financiador de esta actividad, vital para el desarrollo de la actividad investigadora en 2015, fue la Administración Autonómica.

III.1.5.1.2.3. Financiación externa para la formación, contratación y movilidad de investigadores o de personal técnico de apoyo

Se incluye aquí la financiación recibida a través de convocatorias públicas competitivas para la contratación de investigadores, becarios o personal técnico de apoyo.

Cuadro 35 - Financiación externa para formación, contratación y movilidad de investigadores y PTA

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Admón Pública Local	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Autonómica	322.180	373.465	1.023.688	1.021.380	2.740.713	37%
Admón Pública Nacional	390.489	775.730	2.350.329	1.230.947	4.747.495	63%
Programas de investigación de la UE	0	0	0	0	0	0%
Otros programas de investigación internacionales	0	0	0	0	0	0%
Financiación privada competitiva	0	0	0	0	0	0%
Total subvenciones	**712.669**	**1.149.196**	**3.374.016**	**2.252.327**	**7.488.208**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada a las UUPP.

III.1.5.1.2.4. Financiación externa para la creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación

En este apartado se recoge la financiación mediante convocatoria pública competitiva destinada a la creación o mantenimiento de grupos o redes de investigación.

Cuadro 36 - Financiación externa para creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Admón Pública Local	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Autonómica	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Nacional			65.000	0	65.000	51%
Programas de investigación de la UE	0	0	0	0	0	0%
Otros programas de investigación internacionales	0	0	0	0	0	0%
Financiación privada competitiva	0	0	61.307	0	61.307	49%
Total subvenciones	0	0	**126.307**	**0**	**126.307**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada a las UUPP.

III.1.5.2. Financiación de la investigación aplicada

Como ya se ha comentado anteriormente dentro de la financiación de la investigación aplicada se ha diferenciado entre contratos de investigación del artículo 83 de la LOU y convenios de investigación.

III.1.5.2.1. Contratos artículo 83 de la LOU

De conformidad con el artículo 83.1 de la LOU y los Estatutos de las UUPP de Castilla y León (artículo 115 de los Estatutos de la USAL, artículo 123.1 de los estatutos de la UVA, artículo 158 de los estatutos de la ULE y artículo 202 de los Estatutos de la UBU): los grupos de investigación reconocidos por la Universidad, los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación, y su profesorado a través de los mismos o de los órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas similares de la Universidad dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, pueden celebrar contratos con personas, Universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación.

La mayor parte de las Universidades incluyen en este tipo de contratos tanto los correspondientes a la actividad investigadora como otros de carácter artístico, de desarrollo de enseñanzas de especialización u otro tipo de actividades específicas que no pueden considerarse como actividad investigadora.

Cuadro 37 - Tipos de contrato que pueden celebrarse al amparo del artículo 83 de la LOU

UUPP	Modalidades de los contratos artículo 83 de la LOU
UBU	- Trabajos de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación. - Servicios de Asistencia técnica. - Trabajos de carácter artístico. - Prestaciones profesionales que requieren un alto grado de especialización. - Realización de análisis repetitivos. - Ensayos de homologación y calibración. - Actividades de consultoría y asesoría. - Cursos de especialización, formación y perfeccionamiento. - Prestación con carácter esporádico de otros trabajos de carácter científico, técnico o artístico y para el desarrollo de enseñanzas de especialización o formación.
ULE	- Realización de trabajos de investigación. - Realización de trabajos de carácter artístico. - Actividades de apoyo tecnológico y de servicios. - Estudios o dictámenes científicos y tecnológicos. - Asesoría científica y tecnológica. - Dictámenes y proyectos técnicos y peritajes. - Contratos menores de asistencia y/o servicios. - Análisis técnicos, económicos y jurídicos. - Dictámenes jurídicos. - Ensayos de homologación, calibración y calidad. - Enseñanzas especializadas y de formación.
USAL	- Trabajos de investigación y desarrollo experimental. - Actividades de consultoría y asesoría. - Elaboración de estudios, informes o dictámenes. - Servicios de análisis. - Servicios de asistencia técnica. - Servicios técnicos repetitivos. - Actividades docentes en ámbito de los cursos de especialización, formación y perfeccionamiento que no supongan reconocimiento oficial ni expedición de títulos y certificados por parte de la USAL. - Acuerdos para la dotación de personal para el desarrollo de actividades específicas.
UVA	- Trabajos de investigación y desarrollo experimental. - Actividades de consultoría y asesoría. - Servicios técnicos repetitivos. - Actividades docentes en el ámbito de los cursos de especialización, formación y perfeccionamiento, que no estén incluidos en los planes ordinarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de UUPP.

La estructura presupuestaria de las Universidades no diferencia a nivel de subconcepto dentro de los ingresos de estos contratos, los que corresponden a uno u otro tipo, por lo que no se puede conocer con exactitud los ingresos que corresponden a la investigación aplicada, por tanto, en el Cuadro siguiente, elaborado a partir de la información proporcionada por las UUPP, se recoge de forma individualizada para cada universidad y de forma conjunta para todas ellas y de forma diferenciada según el Agente financiador, los ingresos de los contratos artículo 83 de la LOU recogidos en la liquidación presupuestaria de las Universidades y se incluye tanto los contratos de investigación y desarrollo como los distintos tipos de contratos que engloban los contratos artículo 83 de la LOU, así como los contratos que estaban vivos al cierre del ejercicio 2015.

Cuadro 38 - Ingresos contratos artículo 83 LOU en 2015

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje de Financiación
Admón Pública Local	0	71.879	125.265	7.106	204.250	3%
Admón Pública Autonómica	0	47.570	27.071	68.329	142.969	2%
Admón Pública Nacional	0	186.611	156.253	26.305	369.169	6%
Financiación privada	410.787	2.022.595	706.292	2.114.958	5.254.631	88%
Total ingresos contratos artículo 83 LOU	**410.787**	**2.328.654**	**1.014.880**	**2.216.698**	**5.971.019**	**100%**
Número de contratos artículo 83 LOU vivos al cierre de 2015	**192**	**379**	**321**	**163**	**1.055**	

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

III.1.5.2.2. Convenios específicos de colaboración para investigación

Bajo esta denominación se pueden desarrollar actividades de investigación normalmente entre la Universidad y otras AAPP. En los convenios, a diferencia de los contratos anteriormente citados, no existe una prestación de servicios a cambio de una compensación dineraria o en especie, sino una aportación o colaboración de las partes para conseguir un fin, en el cual el beneficiario no es ninguna de las partes vinculadas directamente al convenio sino un tercero.

Cuadro 39 - Ingresos de Convenios en 2015

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje de Financiación
Admón Pública Local	12.750	11.250	0	96.229	120.229	8%
Admón Pública Autonómica	0	57.421	0	866.670	924.092	59%
Admón Pública Nacional	0	68.048	0	139.172	207.219	13%
Financiación privada	168.539	41.750	0	102.263	312.551	20%
Total Ingresos Convenios	**181.289**	**178.469**	**0**	**1.204.333**	**1.564.091**	**100%**
Nº Convenios vivos al cierre del ejercicio 2015	**11**	**18**	**-**	**48**	**77**	

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

III.1.5.3. Resumen de ingresos

III.1.5.3.1. Por tipo de actividad investigadora financiada

El Cuadro nº 40 resume toda la información relativa a financiación de la actividad investigadora del ejercicio 2015 de los apartados anteriores de este Informe, agrupada en función del tipo de actividad investigadora financiada.

Cuadro 40 - Fuentes de financiación según el tipo de actividad investigadora de las UUPP en 2015

Tipo de actividad de investigación financiada	Procedencia de los fondos	Actividad financiada	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
			UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje de Financiación
Básica	Fondos propios y autónomos de las UUPP. Programa propio de Investigación	Proyectos de investigación competitivos	0	10.230	92.970	0	103.200	0%
		Adquisición y mantenimiento de equipamiento científico	0	254.042	76.047	0	330.089	1%
		Contratación de investigadores, becarios y personal técnico de apoyo	348.336	156.099	1.355.946	420.000	2.280.382	5%
		Programas de formación del personal investigador	0	66.664	40.106	1.014.655	1.121.425	2%
		Movilidad del personal investigador	34.651	21.444	2.963	389.973	449.031	1%
		Creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación	18.225	141.371	1.921.026	0	2.080.622	4%
		Otras ayudas a la investigación	96.772	516.771	861.713	2.878.291	4.353.548	9%
	Total financiación interna básica		**497.984**	**1.166.621**	**4.350.772**	**4.702.919**	**10.718.296**	**22%**
	Fondos externos y ajenos a las UUPP	Proyectos de investigación competitivos	1.756.494	2.170.167	5.355.126	7.440.232	16.722.019	34%
		Adquisición y mantenimiento de equipamiento científico	3.047.254	1.624.767	953.220	1.012.447	6.637.688	13%
		Formación, contratación y movilidad de investigadores y PTA	712.669	1.149.196	3.374.016	2.252.327	7.488.208	15%
		Creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación	0	0	126.307	0	126.307	0%
	Total financiación externa básica		**5.516.417**	**4.944.130**	**9.808.670**	**10.705.006**	**30.974.222**	**63%**
Aplicada	Fondos externos y ajenos a las UUPP	Contratos artículo 83 LOU	410.787	2.328.654	1.014.880	2.216.698	5.971.019	12%
		Convenios	181.289	178.469	0	1.204.333	1.564.091	3%
	Total financiación externa aplicada		**592.076**	**2.507.124**	**1.014.880**	**3.421.031**	**7.535.111**	**15%**
Total ingresos para financiación básica y aplicada			**6.606.476**	**8.617.875**	**15.174.322**	**18.828.956**	**49.227.629**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

III.1.5.3.2. Por Agente financiador

El Cuadro siguiente resume toda la información relativa a la financiación de la actividad investigadora del ejercicio 2015 de los apartados anteriores de este Informe, agrupada en función del agente financiador.

Cuadro 41 - Fuentes de financiación de la actividad investigadora según el agente financiador en 2015

Agente financiador	Liquidación presupuestaria de ingresos - 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
UUPP a través de programas propios	497.984	1.166.624	4.350.772	4.702.919	10.718.299	22%
Administración Pública Local	12.750	83.129	137.265	103.335	336.479	1%
Administración Pública Autonómica	2.255.776	1.236.144	2.525.024	3.618.854	9.635.798	20%
Administración Pública Nacional	2.726.886	1.965.033	5.628.118	7.753.394	18.073.431	37%
Programas de investigación de la UE	509.201	2.054.002	1.438.583	433.234	4.435.020	9%
Otros programas de investigación internacionales	24.553	48.600	112.497	0	185.650	0%
Financiación privada	579.326	2.064.345	982.062	2.217.220	5.842.953	12%
Total ingresos para financiación básica y aplicada	**6.606.476**	**8.617.877**	**15.174.321**	**18.828.956**	**49.227.630**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

III.2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

III.2.1. ACTIVIDAD INVESTIGADORA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

III.2.1.1. Dedicación a la actividad investigadora

III.2.1.1.1. Jornada laboral del profesorado universitario

A los efectos de este Informe únicamente nos interesa el profesorado calificado como investigador con régimen de dedicación a tiempo completo, ya que este es el único que debe desempeñar actividad investigadora y este, según lo dicho, debe cumplir con las 37,5 horas semanales.

III.2.1.1.2. Asignación dentro de la jornada laboral del profesorado de las horas que deben destinarse a investigar

El artículo 32 de la LCTI, aplicable al personal investigador de las UUPP que incluye tanto a los funcionarios como al personal laboral, señala que las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, podrán establecer la dedicación del personal docente e investigador a su servicio en cada una de las funciones propias de la Universidad establecidas en la LOU, siempre de acuerdo con lo establecido en dicha ley y en su desarrollo normativo.

En base a las contestaciones de las 4 UUPP y a la información obtenida a partir de los Planes de Ordenación Docente podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Las UUPP fijan las horas que su profesorado tanto funcionario como contratado deben destinar a la actividad docente al comienzo de cada curso académico, utilizando para ese cálculo el Plan de Ordenación Docente, por lo que, con carácter general, se conocen de forma objetiva las horas que los profesores deben destinar a docencia y a tutoría o asistencia al alumnado.

- En cambio, el resto de la jornada horaria semanal, no se distribuye entre el resto de las actividades que debe desarrollar el profesorado universitario funcionario y contratado, entre las que tiene una gran importancia la actividad investigadora, y ello a pesar de que el resto de la jornada representa, aproximadamente entre el 58 % y el 69,7 % de la duración total.

III.2.1.1.3. Control de la jornada laboral y servicios de inspección

Lo dicho hasta ahora pone de manifiesto que en el caso de dedicación a tiempo parcial, las horas que el profesorado debe destinar a su actividad de docencia están claramente determinadas y cuantificadas. En cambio, en el caso de dedicación a tiempo completo, el profesorado/investigador también conoce las horas que debe destinar a docencia, pero dentro del resto de las horas que constituyen su jornada laboral (37,5 horas semanales), no tiene asignadas las horas que debe destinar a las otras actividades, situación que evidentemente tiene gran relevancia en el ámbito de la investigación.

Actualmente, ninguna de las 4 UUPP dispone de sistemas estandarizados de control de presencia y horario que permitan verificar que el profesorado cumple con la duración de la jornada laboral que le exige la Ley. Situación que contrasta con el hecho de que las 4 UUPP de Castilla y León sí que disponen de esos sistemas para el PAS.

En cuanto a los Servicios de Inspección, la ULE, la USAL y la UVA no disponen de este Servicio, incumpliendo los artículos 16 y 17 del Real Decreto 898/1985.

La única Universidad que dispone de ese Servicio de Inspección es la UBU, que a estos efectos, reemplaza el Control del encargo docente que las otras 3 UUPP de Castilla y León señalan realizar a través de los Departamentos y/o Centros. Este Servicio, mediante un Plan Anual de actuaciones inspectoras, únicamente evalúa el cumplimiento del encargo docente del profesorado y lo hace de forma aleatoria, por lo que al igual que en las otras Universidades el sistema no permite el control de la actividad docente de todo el profesorado.

III.2.1.2. Evaluación interna de la eficacia y la eficiencia de la actividad investigadora

La ausencia de un sistema de control horario, la inexistencia de una asignación horaria concreta y la carencia de un sistema de inspección que, como se ha señalado, impide comprobar el cumplimiento del deber de investigar en la jornada laboral destinada al efecto puede, de algún modo, paliarse mediante una evaluación de la eficacia y de la eficiencia de la dedicación a actividad investigadora del profesorado investigador a tiempo completo.

Esta evaluación debería realizarse de forma interna por las UUPP mediante la definición de objetivos concretos que posteriormente puedan ser evaluados. Actualmente las UUPP disponen de información sobre las actividades investigadoras, pero, en ningún caso han delimitado de forma previa los objetivos que deben guiar la actuación de su profesorado.

En este contexto debe señalarse que a partir del Modelo de Contabilidad Analítica, que conforme al "Documento sobre contabilidad analítica para las UUPP. Particularización del Modelo CANOA para universidades", se está implantando actualmente en las 4 UUPP de Castilla y León, las Universidades van a tener a su disposición un instrumento muy valioso que les va a proporcionar la información necesaria para poder evaluar la eficacia y eficiencia del profesorado en el desempeño de su actividad investigadora. Este documento, en su regla 23, y respecto a la actividad investigadora, establece una relación de parámetros objetivos para valorar la dedicación a esa actividad.

III.2.1.3. Evaluación externa de la actividad investigadora

La normativa nacional ha implantado una serie de procedimientos e instrumentos para evaluar de forma externa la actuación del profesorado en este ámbito que posibilitan, de una parte, la mejora profesional del profesorado que desarrolla esta actividad con resultados satisfactorios; y de otra, su incentivación mediante una compensación económica.

A estos efectos podemos distinguir: la evaluación o acreditación que realizan las agencias de calidad de la actividad desarrollada por el profesorado, imprescindibles para que éste pueda ascender en los diferentes estadios de su carrera profesional y la evaluación del rendimiento de la actividad investigadora con la finalidad de obtener la asignación de un complemento de productividad (sexenios de investigación)

III.2.1.3.1. Evaluación externa por ANECA y ACSUCyL

En primer lugar debe hacerse constar que las evaluaciones/acreditaciones llevadas a cabo por la ANECA son válidas para el ámbito nacional, mientras que las realizadas por

ACSUCyL son válidas exclusivamente para Castilla y León, o dicho de otro modo, la evaluación/acreditación nacional posibilita el acceso a los procesos selectivos que convoque cualquier universidad española, mientras que la expedida por ACSUCyL únicamente el acceso a los procesos que convoquen las Universidades de Castilla y León.

III.2.1.3.1.1. Evaluación de PAYUD y PCDOC/PCDOCB

En el acceso a las figuras de PAYUD, PCDOC hay que distinguir 2 fases o etapas: en primer lugar, y como paso previo a la selección última por parte de las UUPP, la persona interesada necesita que previamente su actividad docente e investigadora haya sido evaluada positivamente por la ANECA o por el órgano de evaluación de la CA, que en el caso de Castilla y León es ACSUCyL, por lo que en consecuencia se evalúa su actividad investigadora; en segundo lugar, las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, hacen la selección última de los candidatos que, de entre todos los que consiguieron una evaluación favorable en una determinada figura, efectivamente pasarán a ocupar una plaza de PDI.

En el Informe sobre el Estado de la Evaluación Externa de la Calidad de las Universidades españolas de 2015 (01/07/2016) elaborado por la ANECA con la colaboración y participación de las Agencias de calidad autonómicas, entre ellas ACSUCyL, se indica que , si bien las agencias de calidad de las CCAA han adoptado una serie de principios generales comunes, cada Agencia ha establecido un modelo propio de evaluación de manera que se pueden apreciar diferencias en cuanto a la ponderación de los diferentes aspectos a valorar que se reflejan en el cuadro nº 42.

Cuadro 42 - Comparativa ponderación de méritos de PAYUD Y PCOLA entre ACSUCYL y ANECA y Agencias autonómicas

Figura	Méritos	ANECA	ACSUCyL	ACCUEE	ACSUG	AQU	AQUIB	AVAP	DEVA-AAC	Madri+d	Unibasqu
		Nacional	Castilla-León	Canarias	Galicia	Cataluña	Baleares	Valencia	Andalucía	C. Madrid	País Vasco
PAYUD	Formación Académica	21%	20%	35%	20% (más un 15% Estancias en Centros)	15% - 20%	27%	22% (Incluye experiencia profesional)	25% (incluye 10% Estancias)	20%	13,60%
	Experiencia Investigadora	60%	40%	30%	25%	60% - 65%	60%	55%	*55%*	40% Experiencia Docente, Investigadora y profesional.35%. Producción Científica y Académica.	59,10%
	Experiencia docente	9%	25%	25%	20%	15% - 25%	10%	20%	10%		22,80%
	Experiencia Profesional	5%			15%		3%		5%		
	Gestión				5%			3%		5%	4,50%
	Otros Méritos	5%	15%	10%			2%		5%		
PCDOC	Formación Académica	6%	15%	15% (1) - 10% (2)	10%		10%	12% (incluye experiencia profesional)	6%	20%	9,10%
	Experiencia Investigadora	60%	40%	45% (1) - 70% (2)	45%	85%	55%	55%	50%	40% Experiencia Docente, Investigadora y profesional.35%. Producción Científica y Académica.	59,10%
	Experiencia docente	30%	30%	30% (1) - 10% (2) Con Experiencia Profesional	30%	7,50%	30%	30%	40%		27,30%
	Experiencia Profesional	2%	15%	10% (1) Con Otros méritos - 10% (2) Con Formación Académica	10%		5%		2%		
	Gestión				5%			3%		5%	4,50%
	Otros Méritos	2%		10% Incluye Experiencia Profesional (1) - 10% (2)		5,50%	2%		2%		

Fuente: Informe sobre el estado de la evaluaci8ón externa de la calidad en las Universidades Españolas (ANECA).

(1) La figura del ayudante doctor para Cataluña se debe interpretar como "Lector" y para el País vasco como "Adjunto". De igual forma, "Contratado Doctor" equivale a la figura del País Vasco de "Agregado" y en el caso de Cataluña engloba a las figuras de "Agregado" y "Catedrático Contratado"

(2) En Castilla y León, cuando nos referimos al PCDOC estamos analizando la figura inferior que es el PCDOC Básico.

(3) En Canarias hay 2 Tipos de PCDOC. Tipo (1) que desarrollan tareas docentes e investigadoras y Tipo (2) con funciones preferentemente investigadoras.

(4) En Castilla y León la ponderación del 15 % de experiencia profesional, gestión y otros méritos tanto en PCDOC como en PAYUD engloba un 7 % e n experiencia profesional, un 1,5 % en gestión y un 6,5 % en otros méritos.

III.2.1.3.1.2. Evaluación de Profesorado Contratado Doctor Permanente y Senior (PCDOCP y PCDOCS)

En ausencia de normativa autonómica, el II Convenio Colectivo vigente hasta 31 de diciembre de 2015, de forma similar al I Convenio, contempla el procedimiento para acceder de PCDOCB a PCDOCP exigiendo el cumplimiento de 3 requisitos: acreditar al menos 6 años de actividad docente e investigadora postdoctoral; tener una antigüedad de 2 años en la plaza de PCDOC básico; y recibir un informe positivo de su actividad docente e investigadora por parte de ACSUCyL en el que la actividad investigadora, docente y de gestión se valora con unas ponderaciones del 55 %, 40 % y 5 % respectivamente.

III.2.1.3.1.3. Evaluación del Profesor Colaborador (PCOLA)

Como ya se ha señalado en el apartado de personal de este Informe, los PCOLA fueron suprimidos como figura contractual por la LOMLOU, si bien y de acuerdo con el régimen transitorio todavía existen profesores que continúan en el desempeño de sus actividades docentes e investigadoras. No obstante lo anterior, el Real Decreto 989/2008, puso el 3 de mayo de 2013 como fecha límite a partir de cual ya no podían continuar convocándose plazas para este personal. Por este motivo, a partir de esa fecha, ACSUCyL no evalúa ya la figura de Profesor Colaborador, si bien anteriormente sí que había evaluado a estos profesores con carácter previo a su contratación por las UUPP.

Cuadro 43 - Comparativa de los méritos y baremos de puntuación del PCOLA entre las Agencias de calidad estatal y autonómicas

<table>
<tr><th>Méritos</th><th>ANECA</th><th>ACSUCyL Castilla y Léon</th><th>ACCUEE Canarias</th><th>ACSUG Galicia</th><th>AQU Cataluña</th><th>AQUIB Baleares</th><th>AVAP Valencia</th><th>AAC Andalucia</th><th>ACAP C. Madrid</th><th>Unibasqu País Vasco</th></tr>
<tr><td>Formación Académica</td><td>8,00%</td><td>30,00%</td><td>20,00%</td><td>20,00%</td><td>10,00%</td><td>18,00%</td><td>10,00%</td><td>10,00%</td><td>10,00%</td><td>9,10%</td></tr>
<tr><td>Experiencia Docente</td><td>32,00%</td><td>20,00%</td><td>35,00%</td><td>25,00%</td><td>45,00%</td><td>25,00%</td><td>32,00%</td><td>30,00%</td><td rowspan="3">50% Experiencia Docente, investigadora y profesional. 35% Producción Científica y Académica</td><td>36,40%</td></tr>
<tr><td>Experiencia Investigadora</td><td>10,00%</td><td>20,00%</td><td rowspan="3">40,00%</td><td>20,00%</td><td>10,00%</td><td>12% Publicaciones</td><td>14,00%</td><td>25,00%</td><td rowspan="3">50,00%</td></tr>
<tr><td>Experiencia Profesional</td><td>40,00%</td><td rowspan="3">30,00%</td><td>30,00%</td><td>35,00%</td><td>40,00%</td><td rowspan="2">36% (27% Experiencia profesional, 9% Gestión)</td><td>25,00%</td></tr>
<tr><td>Gestión</td><td></td><td>5,00%</td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="2">5,00%</td><td>4,50%</td></tr>
<tr><td>Otros méritos</td><td>10,00%</td><td>5,00%</td><td></td><td></td><td>5,00%</td><td>8,00%</td><td>10,00%</td><td></td></tr>
</table>

Fuente: Informe sobre el estado de la evaluación externa de la calidad de las Universidades españolas 2012.

III.2.1.3.1.4. Evaluación de Profesores asociados

El Decreto 67/2013, de 17 de octubre, derogó el Decreto 85/2002, de 27 de junio, que establecía para la renovación de los contratos de los profesores asociados la necesidad de evaluación externa de su actividad docente por parte de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León. El nuevo Decreto 67/2013, de 17 de octubre, no exige esa evaluación, por lo que ACSUCyL ha dejado de evaluar la actividad docente del profesorado asociado a efectos de su renovación por las Universidades Públicas de Castilla y León.

III.2.1.3.1.5. Evaluación de Profesorado Eméritos de la LOU (PEMER)

ACSUCyL de acuerdo con lo señalado en su página web y en su manual de procedimiento relativo a esta materia, realiza informes de evaluación previos al nombramiento de profesores eméritos, y lo hace a la solicitud de las UUPP.

Cuadro 44 - Evaluaciones de PEMER efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2017

UUPP	Evaluaciones solicitadas	Resultados de las Evaluaciones			
		Desfavorable	Favorable con reservas	Favorable	Muy favorable
UBU	6	2	1	2	1
ULE	9	1	1	4	3
USAL	0	0	0	0	0
UVA	33	4	3	13	13
Total	**48**	**7**	**5**	**19**	**17**

Fuente: Información facilitada por ACSUCyL.

III.2.1.3.2. Evaluación externa. Sexenios de investigación

Otro de los sistemas que, de forma externa a la Universidad, permite evaluar la cantidad y calidad de la actividad investigadora del profesorado/investigador de las distintas UUPP, son los sexenios de investigación. Estos complementos de productividad, que inicialmente fueron creados en la normativa estatal exclusivamente para el profesorado funcionario de carrera, se han extendido en el II Convenio Colectivo del PDI contratado de las UUPP de Castilla y León a favor del profesorado contratado laboral fijo, es decir al PCDOC y a los PCOLA.

III.2.1.3.2.1. Sexenios del PDI funcionario

El análisis efectuado se ha realizado para el conjunto de las UUPP y para cada una de ellas de forma individualizada. A su vez el análisis ha sido dual: de una parte, se han analizado los sexenios de los funcionarios (en número y porcentaje) y el número medio de sexenios por investigador, tanto por Universidad como por categoría funcionarial; y de otra, los sexenios óptimos que deberían tener los investigadores desde la lectura de la tesis, tanto por Universidad como por categoría funcionarial.

En los Anexos VI y VII de este Informe se expone para cada universidad de forma individual y para todas ellas en conjunto, el número de funcionarios que dentro de cada Cuerpo desarrollan actividades investigadoras, el número de funcionarios que tiene sexenios, el porcentaje de funcionarios que tiene sexenios, el número de sexenios, el número medio de sexenios por investigador, y el número de funcionarios que tiene uno, dos, tres, cuatro, cinco y seis sexenios.

A efectos de este Informe, el personal funcionario con sexenios óptimos, tal y como muestran los Anexos X a XIII, por Universidad y por cuerpo funcionarial al que pertenece, es aquel que alcanza los sexenios potenciales, es decir, que ha conseguido el número de sexenios posibles desde su lectura de tesis hasta el año objeto de análisis de esta auditoría (2015).

III.2.1.3.2.2. Sexenios del PDI contratado

Los sexenios de investigación, según lo dicho inicialmente, fueron implantados exclusivamente para el PDI funcionario, sin embargo, desde 2015 se han hecho extensivos a los PDI contratados fijos con dedicación a tiempo completo a través del II Convenio Colectivo. Este Convenio fue autorizado por la Consejería de Educación, previo Informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística, que hizo una estimación del coste económico y las fuentes de financiación desde la óptica de su incidencia en el gasto público. El coste económico a consolidar a partir del curso académico 2016 para el conjunto de las 4 UUPP, que fundamentalmente se basó en el importe de los quinquenios y sexenios estimados por las propias Universidades, ascendió a 1.219.793 €. En cuanto a la financiación, el Informe recoge el compromiso de las Universidades en hacer frente a dicho coste con los presupuestos de los que actualmente disponen y la situación de superávit en los saldos de las operaciones financieras que vienen produciéndose con carácter general en todas ellas en el período 2010-2013, lo que lleva a la Consejería a autorizar el II Convenio Colectivo, pero excluyendo esos importes de la financiación autonómica destinada a financiar el Capítulo I del Presupuesto de gastos de las Universidades.

En el Cuadro siguiente se recogen el número de personas a las que se pagaron los sexenios en 2015 diferenciándose entre PCDOC, PCDOC interino y PCOLA y el importe individual y conjuntamente abonado. Los Anexos XIV y XV muestran los sexenios de contratados fijos por Universidades y por categoría profesional.

Cuadro 45 - Importes abonados en el ejercicio 2015 por sexenios de investigación al Personal contratado

UUPP	Tipo de personal contratado laboral	Nº personas a las que se les pagó el primer sexenio del ejercicio 2015 (A)	Cuantía total del sexenio que les correspondió según su categoría (B)	75% del Importe del primer sexenio (C)= (B)*75%	Cuantía total de todo el personal (D)=(A)*(C)
UBU	PCDOC Básicos	43	1.444	1.083	46.572
	PCDOC Permanentes	0	0	0	0
	PCOLA	0	0	0	0
	PCDOC interinos	21	1.444	1.083	22.744
	Total UBU	**64**			**69.316**
ULE	PCDOC Básicos	36	1.444	1.083	38.990
	PCDOC Permanentes	12	1.444	1.083	12.997
	PCOLA	2	1.222	917	1.833
	PCDOC interinos	0	1.444	1.083	0
	Total ULE	**50**			**53.820**
USAL	PCDOC Básicos	90	1.444	1.083	97.475
	PCDOC Permanentes	5	1.444	1.083	5.415
	PCOLA	3	1.222	917	2.750
	PCDOC interinos	0	0	0	0
	Total USAL	**98**			**105.640**
UVA	PCDOC Básicos	112	1.444	1.083	121.303
	PCDOC Permanentes	3	1.444	1.083	3.249
	PCOLA	1	1.222	917	917
	PCDOC interinos	0	0	0	0
	Total UVA	116			**125.468**
	Todas las UUPP	**328**			**354.245**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

Los Anexos XVI a XIX muestran para cada Universidad de forma individual y para todas ellas en conjunto, los sexenios óptimos de los contratados laborales fijos.

III.2.1.4. Graduación de la carga docente del profesorado funcionario

El Real Decreto-ley 14/2012, de Medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, modificó el artículo 68 de la LOU, relativo al régimen de dedicación del profesorado funcionario de carrera y establece que, con carácter general, para todo el PDI funcionario con dedicación a tiempo completo, debe destinar a la actividad

docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS (que considerando un crédito ECTS como 10 horas, comporta 240 horas anuales). No obstante, se contempla la posibilidad de que las Universidades, en el ámbito de la autonomía que les otorga la LOU para regular las condiciones en que deben desarrollar sus actividades el PDI, puedan variar esa dedicación de acuerdo con una serie de reglas que tienen en cuenta la actividad investigadora reconocida al PDI funcionario, medida a través de los sexenios de investigación. De conformidad con estas reglas, las Universidades pueden minorar dicha dedicación hasta dejarla en un mínimo de 16 créditos ECTS o bien aplicar el régimen de dedicación correspondiente a 32 créditos ECTS, todo ello en atención a las distintas situaciones de percepción de sexenios que contempla el texto legal y que se incluyen en el Cuadro siguiente.

Cuadro 46 - Carga docente según la LOU

Cuerpo/Categoría	Carga Docente (horas por curso)
CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con 5 o más sexenios CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos PTUN, CAEU y PTEU con sexenio vivo y con 3 ó 4 sexenios consecutivos	160
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios PTUN, CAEU y PTEU con sexenio vivo y con menos de 3 sexenios	240
CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con menos de 5 sexenios sin sexenio vivo	320

Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 68 de la LOU.

Debe tenerse en cuenta que la nueva redacción del artículo 68 de la LOU, no señala nada sobre la carga docente del profesorado funcionario de carrera a tiempo parcial, ni tampoco sobre sobre las horas que el profesorado funcionario de carrera debe destinar a las actividades de tutoría o asistencia al alumnado, por lo que en esta materia debe considerarse vigentes las previsiones al respecto contenidas en el precitado Real Decreto 898/1985.

En el cuadro que se recoge a continuación, se aglutina la información que resulta de la aplicación de las reglas que establece el artículo 68 de la LOU y de la regulación del Real Decreto 898/1985, que continua vigente. En él se incluye, distinguiendo en función de que el régimen de dedicación sea a tiempo completo o parcial, la carga horaria docente que se deriva de su aplicación (que incluye las horas lectivas de docencia y las horas de tutoría y asistencia al alumnado) y el resto de horas que el profesorado puede destinar otras actividades, entre ellas la investigación.

Cuadro 47 - Carga docente que resulta de aplicar el artículo 68 de la LOU y Real Decreto 898/1985

Régimen de dedicación del funcionario	Jornada semanal	Reglas del art 68 LOU / Normativa no derogada del Real Decreto 898/1985	Actividad docente semanal presencial y tutorías o asistencia al alumnado	Resto de actividades (investigación, gestión, formación, etc…)
Régimen de dedicación total	**37,5 horas**	**Regla con carga docente reducida** por mayor actividad investigadora del artículo 68 LOU y Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (16 créditos ECTS = 5,33 horas) Tutorías o asistencial al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 11,33 horas**	**Carga horaria resto actividades = 26,17 horas** (37,5 - 11,33)
		Regla General del art. 68 LOU y del Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (24 créditos ECTS = 8 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 14 horas**	**Carga horaria resto actividades = 23,5 horas** (37,5 - 14)
		Regla con carga docente aumentada por menor actividad investigadora del artículo 68 LOU y normativa no derogada del Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (32 créditos ECTS = 10,66 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 16,66 horas**	**Carga horaria resto actividades = 20,84 horas** (37,5 - 16,66)
Régimen de dedicación parcial	**12 horas**	Normativa no derogada del Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (6 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 12 horas (6+6)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**
	10 horas		Docencia Presencial (5 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (5 horas) **Carga docente total = 10 horas (5+5)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**
	8 horas		Docencia Presencial (4 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (4 horas) **Carga docente total = 8 horas (4+4)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**
	6 horas		Docencia Presencial (3 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (3 horas) **Carga docente total = 6 horas (3+3)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa aplicable.

III.2.1.4.1. Análisis del procedimiento de cada UUPP para fijar la carga docente del Profesorado funcionario

Las UUPP, en el uso de la autonomía que les otorga la LOU, regulan tanto la carga docente del profesorado funcionario como la del profesor contratado en unas normas internas que normalmente se modifican con periodicidad anual y que se recogen en el Cuadro siguiente.

Cuadro 48 - Normativa reguladora del cálculo de la carga docente del profesorado

UUPP	Normativa reguladora
UBU	- Normativa reguladora de la dedicación del profesorado aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno el 5 de junio de 2014.
ULE	- Plan de dedicación académica del PDI. Documento que se actualiza cada año y que fue modificado para adaptarlo al Real Decreto 14/2012 mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2012. El plan vigente en el curso 2015/2016 se aprobó por el consejo de Gobierno el 13 de noviembre de
USAL	- Plan de organización académica del PDI, cuya última modificación se hizo mediante Acuerdo del Consejo de gobierno de 24 de septiembre de 2015.
UVA	- Documento de Plantilla del PDI modificado para adaptarse al Real Decreto 14/2012, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26/06/2012. El documento vigente para el curso académico 2015/2016 fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 30 de julio de 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por las UUPP.

III.2.1.4.1.1. Procedimiento en UBU, ULE y UVA

En la UBU, ULE y UVA las normas reguladoras diferencian entre lo que puede denominarse una capacidad docente inicial y capacidad docente efectiva, que resulta de aplicar a aquella una serie de reducciones.

En el Cuadro siguiente se recogen las reglas para calcular la capacidad docente inicial que se aplican en cada una de las 3 UUPP, figurando sombreados aquellos colectivos que se ven beneficiados por la aplicación de unas normas más laxas que las de la normativa estatal.

Cuadro 49 - Capacidad docente de funcionarios según la reglamentación de UBU, ULE y UVA

UUPP	Cuerpo y actividad investigadora acreditada	Carga Docente (créditos/curso)	Carga Docente (horas/curso)
UBU	PDI con 5 o más sexenios, CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con 3 o 4 sexenios	16	144 (16 créditos *9)
	CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con menos de 3 sexenios consecutivos	24	216 (24 créditos *9)
	CAUN, PTUN, CAEU PTEU con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	32	288 (32 créditos *9)
ULE	CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con 5 o más sexenios, CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y PTUN, CAEAU y PTEU con sexenio vivo y con 3 o 4 sexenios consecutivos	16	160 (16 créditos*10)
	CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios y PTUN, CAEAU y PTEU con sexenio vivo y menos de 3 sexenios	24	240 (24 créditos*10)
	CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	32	320 (32 créditos*10)
UVA	PDI con 5 o más sexenios, CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con 3 o 4 sexenios	16	160 (16 créditos*10)
	CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con menos de 3 sexenios	24	240 (24 créditos*10)
	CAUN, PTUN, CAEU PTEU con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	28	280 (28 créditos*10)

Fuente: Elaboración propia a partir de reglamentación de cada UUPP.

En cuanto a la capacidad docente efectiva, como ya se ha indicado, se calcula minorando la capacidad docente inicial aplicando una serie de reducciones que tienen en cuenta las actividades realizadas por el funcionario en el curso precedente, sin que el resultado así obtenido, pueda ser inferior a un mínimo fijado por la normativa reguladora. Este cálculo se hace antes de comenzarse el curso académico. Los criterios de reducción y el mínimo aplicable se recogen en el Cuadro siguiente.

Cuadro 50 - Reducciones a aplicar para calcular la capacidad docente efectiva y mínimo de la carga docente

UUPP	Criterios de reducción para calcular la capacidad docente efectiva	Mínimo
UBU	- Por la actividad de supervisión de prácticas curriculares y extracurriculares, la dirección de trabajos de fin de grado y máster... (se asignan créditos) - Por participar en proyectos, convenios y contratos del artículo 83 LOU (se aplican reducciones) - Actividades de gestión universitaria (reducción oscilan entre 162 horas del Secretario General y Vicerrectores y 18 horas de los Secretarios de Departamento). - Por discapacidad (Reducción igual a grado de discapacidad reconocida)	12 créditos ECTS que equivalen a 108 horas al año. El Rector, Secretario General y Vicerrectores si tienen perfil investigador (16 créditos) están exentos de actividad docente.
ULE	- Por la supervisión de prácticas extracurriculares de master, la docencia de asignaturas en idioma extranjero, la docencia en los Campus de León y Ponferrada, la tutorización de Practicum en ciertos grado...(se asignan créditos o se aplican coeficientes multiplicadores para justificar la dedicación académica) - Por desempeño de cargos académicos (la reducción varia entre 12 créditos de los Directores de Área de Rectorado, Decanos y Directores de Centro hasta los 2 créditos de los Subdirectores de Departamento). El Rector de acuerdo con los Estatutos puede quedar dispensado de sus funciones docentes. - Por evaluación positiva de la actividad investigadora al profesorado al que no le sea de aplicación la dedicación de 16 créditos, dirección y tutorización de tesis doctorales y proyectos de investigación de convocatorias competitivas (reducción máxima 9 créditos. En el primer caso un crédito y medio por cada evaluación positiva) - Por participar en Contratos artículo 83 LOU (reducción máxima 6 créditos) - Por discapacidad igual o mayor al 33% (reducción máxima 12 créditos) - Por edad de 60 años o más(reducción máxima 12 créditos)	16 créditos que equivalen a 160 horas al año, excepto Vicerrectores y Secretario General que es de 6 créditos (60 horas).El Rector de acuerdo con los Estatutos puede quedar dispensado de sus funciones docentes.
UVA	- Actividades de gestión universitaria (la reducción oscila entre las 240 horas de los Vicerrectores, Secretario general y Defensor de la Comunidad Universitaria hasta las 20 horas de los Secretarios de Departamento e Institutos Universitarios de la LOU) - Actividades de docencia diferentes de la docencia en grado y máster (reducción máxima de 60 horas) - Proyectos, convenios y contratos artículo 83 de la LOU y transferencia de innovación y otras actividades de investigación (reducción según la evaluación más reciente de la actividad investigadora efectuada por la UVA) - Por discapacidad igual o mayor al 33% (reducción igual al porcentaje de discapacidad reconocido con un límite de su capacidad docente máxima) - Por edad de 60 años o más (reducción de 15 horas sobre la capacidad docente efectiva)	140 horas (14 créditos) salvo para el PDI que ocupe el puesto de Secretario General, Vicerrector y Defensor de la Comunidad Universitaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de la reglamentación propia de las UUPP.

III.2.1.4.1.2. Procedimiento en USAL

El procedimiento empleado por la USAL es diferente del utilizado por las otras 3 UUPP, por lo que ha sido objeto de un análisis individualizado. Parte de la capacidad académica del profesorado, que se detalla en el cuadro 51, a partir de la cual se establece un derecho a la reducción de la actividad docente presencial y complementaria por un exceso de actividad investigadora o de gestión.

Cuadro 51 - Distribución de la carga académica del profesorado funcionario según reglamentación USAL

Cuerpo	Carga docente presencial	Carga docente complementaria	Capacidad investigadora	Formación	Otras actividades
CAUN, PTUN, CAEU y PTEU	240	180	550	330	350
PTEU no doctor	360 / 240	180	0 / 550	760 / 330	350

Fuente: Elaboracaión propia a partir de Reglamentación USAL.

III.2.1.4.2. Comparativa de la carga docente asignada por las UUPP y la que resulta de aplicar el artículo 68 de la LOU

En el Cuadro que se incluye a continuación se incluye la comparativa efectuada en cada Universidad de forma individualizada y en todas ellas en conjunto.

Cuadro 52 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según categorías del artículo 68 LOU

Cuerpo y actividad investigadora acreditada	Nº de funcionarios	Carga docente LOU	Carga docente calculada por las UUPP	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio Carga docente según LOU	Promedio carga docente efectiva calculada por UUPP
PDI con 5 o más sexenios	9	1.440	743	-697	-48%	160	83
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	54	8.640	6.666	-1.974	-23%	160	123
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	75	18.000	11.095	-6.905	-38%	240	148
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	179	57.280	33.554	-23.726	-41%	320	187
Total UBU	**317**	**85.360**	**52.059**	**-33.301**	**-39%**	**269**	**164**
PDI con 5 o más sexenios	45	7.200	5.668	-1.532	-21%	160	126
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	122	19.520	19.610	90	0%	160	161
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	115	27.600	20.054	-7.546	-27%	240	174
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	222	71.040	45.948	-25.092	-35%	320	207
Total ULE	**504**	**125.360**	**91.280**	**-34.080**	**-27%**	**249**	**181**
PDI con 5 o más sexenios	130	20.800	26.676	5.876	28%	160	205
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	235	37.600	46.415	8.815	23%	160	198
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	222	53.280	47.364	-5.916	-11%	240	213
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	427	136.640	104.374	-32.266	-24%	320	244
Total USAL	**1.014**	**248.320**	**224.829**	**-23.491**	**-9%**	**245**	**222**
PDI con 5 o más sexenios	105	16.800	13.177	-3.623	-22%	160	125
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	229	36.640	32.675	-3.965	-11%	160	143
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	296	71.040	52.174	-18.866	-27%	240	176
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	515	164.800	122.978	-41.822	-25%	320	239
Total UVA	**1.145**	**289.280**	**221.004**	**-68.276**	**-24%**	**253**	**193**
PDI con 5 o más sexenios	289	46.240	46.264	24	0%	160	160
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	640	102.400	105.366	2.966	3%	160	165
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	708	169.920	130.687	-39.233	-23%	240	185
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	1.343	429.760	306.854	-122.906	-29%	320	228
Total UUPP	**2.980**	**748.320**	**589.172**	**-159.148**	**-21%**	**251**	**198**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

El análisis del Cuadro anterior permite extraer las siguientes conclusiones: Para el conjunto de las 4 UUPP, la carga docente que resulta de aplicar su reglamentación interna es un 21 % inferior a la que resulta de aplicar las reglas de la LOU, lo que supone 159.148 horas menos que las que podrían exigirse si se aplicara la normativa estatal, lo que da lugar a que el promedio de horas que resulta de la aplicación de la LOU es de 251 horas por funcionario y sin embargo aplicando la reglamentación de las UUPP ese promedio es de 198 horas.

El Cuadro nº 53 realiza una comparativa en función del cuerpo de pertenencia, entre la carga docente que corresponde a los funcionarios en el curso académico 2015/2016 de

conformidad con los criterios y reglas establecidos en el art 68 de la LOU y la capacidad docente efectiva calculada por las cuatro UUPP en aplicación de sus normas reglamentarias.

Cuadro 53 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según Cuerpos funcionariales

UUPP	Cuerpo	Nº de funcionarios	Carga docente LOU	Carga docente calculada por UUPP	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio carga docente efectiva calculada por UUPP
UBU	CAUN	33	6.720	4.274	-2.446	-36%	130
	PTUN	155	38.480	24.120	-14.360	-37%	156
	CAEU	15	4.080	2.384	-1.696	-42%	159
	PTEU	114	36.080	21.281	-14.799	-41%	187
Total UBU		**317**	**85.360**	**52.059**	**-33.301**	**-39%**	**164**
ULE	CAUN	92	18.400	13.489	-4.911	-27%	147
	PTUN	336	83.360	60.363	-22.997	-28%	180
	CAEU	22	6.320	4.277	-2.043	-32%	194
	PTEU	54	17.280	13.151	-4.129	-24%	244
Total ULE		**504**	**125.360**	**91.280**	**-34.080**	**-27%**	**181**
USAL	CAUN	202	38.560	40.937	2.377	6%	203
	PTUN	665	163.840	143.097	-20.743	-13%	215
	CAEU	22	6.080	4.890	-1.190	-20%	222
	PTEU	125	39.840	35.905	-3.935	-10%	287
Total USAL		**1.014**	**248.320**	**224.830**	**-23.490**	**-9%**	**222**
UVA	CAUN	216	41.760	31.775	-9.985	-24%	147
	PTUN	717	181.280	139.011	-42.269	-23%	194
	CAEU	33	9.040	6.987	-2.053	-23%	212
	PTEU	179	57.200	43.231	-13.969	-24%	242
Total UVA		**1.145**	**289.280**	**221.004**	**-68.276**	**-24%**	**193**
Total UUPP	CAUN	543	105.440	90.475	-14.965	-14%	167
	PTUN	1.873	466.960	366.592	-100.368	-21%	196
	CAEU	92	25.520	18.538	-6.982	-27%	201
	PTEU	472	150.400	113.567	-36.833	-24%	241
Total UUPP		**2.980**	**748.320**	**589.172**	**-159.148**	**-21%**	**198**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Completa la comparativa efectuada, otro análisis que trata de cuantificar cuantos funcionarios tienen una carga docente inferior a las 160 horas que es límite mínimo fijado por la LOU y que equivale a 5,33 horas de docencia presencial a la semana.

Cuadro 54 - Funcionarios con carga docente inferior a las 160 horas de la LOU.

UUPP	Intervalo Carga Docente Real	Número de PDI	Carga docente	Carga docente efectiva	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio carga docente efectiva
UBU	< 160	154	37.920	14.162	-23.758	-63	92
ULE	< 160	187	41.360	22.866	-18.494	-45	122
USAL	< 160	116	22.560	14.445	-8.115	-36	125
UVA	< 160	443	84.480	57.652	-26.828	-32	130
TOTAL UUPP	**< 160**	**900**	**186.320**	**109.125**	**-77.195**	**-41**	**121**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

III.2.1.5. Graduación de la carga docente del PDI contratado fijo

A diferencia de los funcionarios, en los que la LOU regula la carga docente mínima graduándola en atención a la intensidad de la actividad investigadora, en el caso del PDI contratado indefinido, no se regula esa carga docente mínima. Tampoco el Decreto autonómico 67/2013 contiene regulación sobre esta materia a pesar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 48.3 de la LOU corresponde a las CCAA, en el marco de sus competencias establecer el régimen del PDI contratado de las Universidades dentro del que se incluye los contratados fijos (PCDOC y PCOLA). El Convenio Colectivo tampoco contiene regulación sobre esta materia.

En ausencia de regulación, corresponde a cada una de las UUPP en el ámbito de la autonomía fijar las condiciones en que ha de desarrollar sus actividades el PDI de las Universidades. La regulación reglamentaria de cada UUPP en esta materia establece sistemas diferentes para cuantificar la capacidad docente efectiva de los PCDOC y los PCOLA.

En el cuadro siguiente se recoge la carga docente inicial que, en la UBU, ULE y UVA se le asigna a PCDOC y al PCOLA en la normativa reglamentaria de cada UUPP.

Cuadro 55 - Capacidad docente de contratados fijos según la reglamentación de UBU, ULE y UVA

UUPP	Categoría	Carga Docente (créditos/curso)	Carga Docente (horas/curso)
UBU	PCDOC	24	216 (24 créditos*9)
	PCOLA	30	270 (30 créditos *9)
ULE	PCDOC	24	240 (24 créditos*10)
	PCOLA Doctor y no Doctor	32	320 (32 créditos*10)
UVA	PCDOC y PCOLA	24	240 (24 créditos*10)

Fuente: Elaboración propia a partir de reglamentación de cada UUPP.

A su vez el Cuadro siguiente recoge la distribución de la carga académica del profesorado contratado fijo de acuerdo con la normativa reglamentaria de la USAL.

Cuadro 56 - Distribución de la carga académica del profesorado contratado fijo según reglamentación USAL

Cuerpo	Carga docente presencial	Carga docente complementaria	Capacidad investigadora	Formación	Otras actividades
PCDOC y PCOLA Doctor	240	180	550	330	350
PCOLA No doctor	360 / 240	180	0 / 550	760 / 330	350

Fuente: Elaboracaión propia a partir de Reglamentación USAL.

En la USAL se sigue un procedimiento idéntico al de profesorado funcionario para calcular la carga docente efectiva, sin que el resultado obtenido pueda ser inferior a 120 horas.

Para estas figuras laborales, como se ha señalado anteriormente, no son de aplicación las reglas del artículo 68 de la LOU ni tampoco la norma autonómica y el II Convenio Colectivo no contiene ninguna regulación al respecto, por lo que se ha comparado la capacidad docente inicial fijada en su reglamentación por las UUPP con la docencia presencial que con carácter definitivo atribuyen al profesorado tras aplicar las reducciones reglamentarias. Esta comparativa se recoge en el cuadro siguiente

Cuadro 57 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga asignada por cada Universidad en el curso 215/2016 según Categorías laborales

Categoría	Nº de laborales fijos	Carga docente LOU	Carga docente calculada por las UUPP	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio carga docente efectiva calculada por UUPP
PCDOC	56	12.096	8.421	-3.675	-30	150
PCOLA	13	3.510	2.527	-983	-28	194
Total UBU	**69**	**15.606**	**10.948**	**-4.658**	**-30**	**159**
PCDOC	57	13.680	12.025	-1.655	-12	211
PCOLA	33	10.560	8.308	-2.252	-21	252
Total ULE	**90**	**24.240**	**20.333**	**-3.907**	**-16**	**226**
PCDOC	152	36.480	34.015	-2.465	-7	224
PCOLA	32	7.680	8.381	701	9	262
Total USAL	**184**	**44.160**	**42.396**	**-1.764**	**-4**	**230**
PCDOC	183	43.920	34.261	-9.659	-22	187
PCOLA	16	3.840	3.308	-533	-14	207
Total UVA	**199**	**47.760**	**37.568**	**-10.192**	**-21**	**189**
PCDOC	448	106.176	88.721	-17.455	-16	198
PCOLA	94	25.590	22.523	-3.067	-12	240
Total UUPP	**542**	**131.766**	**111.245**	**-20.521**	**-16**	**205**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

III.2.2. GESTIÓN DE LA RETENCIÓN DE COSTES INDIRECTOS PORCENTAJE DE LA RETENCIÓN

Las UUPP al desarrollar su actividad docente e investigadora incurren en gastos de diversa naturaleza. Los sistemas de contabilidad analítica, posibilitan imputar estos gastos como costes de forma separada para cada uno de esos grupos de actividades, y dentro de cada grupo a cada una de las actividades de forma diferenciada.

Las cuatro UUPP de nuestra Comunidad Autónoma, disponen de su propio reglamento regulador de contratos para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico y para el desarrollo de cursos de especialización, donde queda patente que cada una aplica diferentes porcentajes a la hora de practicar las oportunas retenciones en concepto de gastos

generales; así por ejemplo la Universidad de Burgos, salvo excepciones tasadas, retiene un 15 % de los ingresos totales del contrato destinados a los fondos de investigación, mientras que la Universidad de León procede a practicar una retención mínima, en concepto de gastos generales, del 10 % de cada proyecto, contrato o convenio del importe total facturado, y la de Salamanca, también en concepto de gastos generales y salvo excepciones, retiene un 12 % del importe del contrato o convenio para compensar la aportación de la Universidad a la ejecución del contrato. Por último, la Universidad de Valladolid estima que los gastos generales de gestión y utilización de la infraestructura y servicios universitarios ascienden al 15 % de los ingresos totales del contrato o curso, de los cuales un 5 % se consideran gastos de gestión y se destinan a la Universidad o a su Fundación General, un 2 % al Departamento o Instituto al que pertenezcan los profesores que participen en el contrato, otro 2 % para el Centro en cuyos locales o dependencias se realice el trabajo contratado o curso de especialización, un 3 % se aplicará a la Universidad para compensar el conste de infraestructura, y el 3 % al Fondo General de Investigación.

Por su parte, de los convenios marco de colaboración de que disponemos entre las universidades y sus fundaciones, se concluye también el diferente tratamiento que hace cada una de ellas a la hora de financiar los costes indirectos originados en el transcurso de la investigación.

III.2.3. GESTIÓN DE PROYECTOS, CONTRATOS ARTÍCULO 83, CONVENIOS Y DONACIONES

Se ha analizado una muestra de subvenciones estatales y autonómicas y de contratos artículo 83 gestionados en el ejercicio 2015 por las cuatro Universidades que se reflejan en los Anexos XX a XXII. La contabilización presupuestaria de estos proyectos se ajusta a lo previsto en las normas y bases de ejecución presupuestaria aprobadas por las Universidades junto con los presupuestos del año 2015, de manera coherente con lo establecido en el código de clasificación económica de la Junta de Castilla y León, de acuerdo por tanto, con lo establecido en el artículo 77 de la Ley de Hacienda. En el estado de ingresos se contabilizan los contratos artículo 83 LOU y las transferencias en los capítulos 3 y 7, y en el estado de gastos en el Capítulo VI, conceptos 692 o 693 en función de que se imputen a proyectos de investigación o investigación ejecutada a través de convenios o contratos artículo 83, en coherencia, por tanto, con la clasificación económica de la Junta de Castilla y León que incluye en su código el artículo 69 para recoger los gastos asociados a la investigación desarrollada por las Universidades.

III.2.3.1. Subvenciones estatales

Los expedientes analizados de la muestra incluida en el Anexo XX corresponden a dos convocatorias.

En todos los casos los costes indirectos justificados están dentro de los límites de la normativa aplicable. Se aporta un criterio de imputación de estos costes que tiene en cuenta la suma de los conceptos de gasto 621, 622, 624, 628 y 629 a la que se aplica la proporción entre el número de horas admitidas para el proyecto (según la verificación de gastos de personal) y el número total de horas de actividad del beneficiario.

En todos los contratos se ha comprobado que se cumplen los trámites previstos en los Reglamentos en relación con la autorización del Rector u órgano competente en su caso, con la supervisión de los Departamentos.

III.2.3.2. Subvenciones autonómicas

Los expedientes analizados de la muestra incluida en el Anexo XXI proceden de una única convocatoria anterior a la creación de las UIC. Es esta Orden la que determina los requisitos a cumplir por los equipos de investigación para poder acceder a la subvención, requisitos que son menos rigurosos que los exigidos por las 4 UUPP al regular sus Grupos de Investigación.

Los costes indirectos se calculan en base a un porcentaje sobre los costes directos, pero no se incluyen los criterios en base a los cuales se ha fijado ese porcentaje.

III.2.3.3. Contratos artículo 83

Los contratos artículo 83 LOU analizados se identifican con el concepto de investigación y desarrollo, pero los Reglamentos que los regulan admiten la posibilidad de celebrar otro tipo de contratos que no se ajustan a este concepto. Se ha comprobado que en todos ellos se efectúa la retención del porcentaje señalado en los Reglamentos para la cobertura de los gastos generales de la Universidad y se han respetado los trámites previstos para su celebración.

III.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

III.3.1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. CONSECUCIÓN OBJETIVOS

A nivel estatal, la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020, se articula en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016, de acuerdo con la previsión contenida en el artículo 42 de la LCTI. Por su parte,

el Plan Estatal, de acuerdo con el artículo 43, persigue transformar el conocimiento generado en valor económico y define cuales son las actuaciones a financiar por el Estado para la consecución de los objetivos de la Estrategia.

El Plan establece una correspondencia entre los objetivos de la Estrategia, los Programas para su ejecución y los indicadores que los miden, fundamentalmente, indicadores de resultados para el periodo 2010-2016.

Las universidades son consideradas por este Plan, agentes susceptibles de participar en las actuaciones financiadas por el mismo.

A nivel regional, de acuerdo con los artículos 6 y siguientes de la Ley 17/2002, de 19 de diciembre, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, la Junta de Castilla y León aprueba la Estrategia Regional de investigación e Innovación para una especialización inteligente RISS 2014-2020.

Esta Estrategia define 5 prioridades temáticas y 6 programas de actuaciones. Para cada programa se definen objetivos específicos que se asocian a actuaciones e instrumentos para ejecutar estos programas.

Se define un sistema de seguimiento en dos momentos: anual, mediante la elaboración de una memoria anual y a medio y largo plazo mediante el estudio de la evolución de los indicadores que se definen en la estrategia. Estos indicadores, de resultado y de realización, se asocian a objetivos o metas cuantificados que serán objeto de medición y evaluación en dos fechas, en el periodo intermedio del horizonte temporal de la estrategia, 2017 y en el momento final, 2021 una vez finalizado su plazo de vigencia.

Las Universidades, por su parte, cuentan con una Planificación Estratégica general, dentro de la que se enmarca la correspondiente a la política de investigación:

1) Planificación UBU

   La Estrategia de la Universidad en materia de investigación y formación doctoral se aprobó por el Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2012 y contempla, por un lado la especialización en las líneas de investigación con la finalidad de mejorar su productividad e impacto internacional y por otro potenciar el papel jugado por el doctorado permitiendo una amplia flexibilidad internacionalización y movilidad.

La líneas de investigación vienen determinadas por la necesidad de la especialización y se centran en las siguientes áreas: Evolución Humana, Tecnologías Industriales, Biotecnología alimentaria y Química aplicada.

2) Planificación ULE

La ULE cuenta con una planificación estratégica aprobada por el Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2013, que recoge dos planes de actuación relacionados con la investigación: los relacionados con actividades de I+D+i y los asociados a la formación doctoral. Los dos planes se desglosan en objetivos asociados a indicadores, pero estos indicadores no están cuantificados ni asociados a un horizonte temporal, luego su seguimiento presenta el problema de la falta de término de comparación. Se establecen áreas científicas estratégicas y líneas prioritarias de acción.

3) Planificación USAL

El Plan Estratégico General 2013-2018 se aprueba por acuerdo del Consejo Social de 22 de febrero de 2013. Contempla seis grandes ejes estratégicos de actuación, el segundo de los cuales se destina a la Investigación. Contempla dos objetivos estratégicos orientados, el primero a la producción científica y el segundo a la transferencia y la innovación. A cada objetivo estratégico se asocian objetivos operativos más limitados y a cada uno de estos, acciones concretas vinculadas, pero con un contenido aún muy general que no se desglosa en actuaciones concretas.

Las acciones genéricas contempladas se articularán a través de los programas propios de fomento y desarrollo de la investigación que están previstos en el artículo 113 de los Estatutos que será aprobado cada dos años por el Consejo de Gobierno. Para estos programas se prevén indicadores y metas cuantificadas que serán objeto de seguimiento anual.

4) Planificación UVA

La planificación estratégica de la UVA del año 2015 se encuentra entre dos periodos de planificación, el 2008-2014 y el 2016-2020. De acuerdo con lo manifestado por la propia Universidad, en el año 2015 se desarrollan las líneas de actuación 2015-16, aprobadas por el Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2015,

dado que en ese momento la Universidad está evaluando los resultados del periodo anterior y preparando las nuevas líneas de actuación.

Dentro de estas líneas estratégicas se separa la correspondiente a la investigación de la transferencia del conocimiento. Dentro de la primera se plantean cuatro líneas estratégicas para las que no se asocian indicadores:

- Potenciación de la Oficina de Proyectos Europeos.
- Creación de un nuevo programa de ayudas postdoctorales.
- Promoción de la colaboración entre los GIR en proyectos de los diferentes Campus.
- Potenciación de los Institutos LOU.

III.3.2. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

En este apartado del Informe, se ha partido de la información contenida en los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo de 2014, 2015 y 2016, los cuales reflejan en capítulos diferenciados y/o a nivel estadístico la producción científica española en el contexto internacional y la posición comparada de las instituciones de investigación españolas en el mundo a partir de una serie de indicadores de producción científica. Partiendo de esa información, se ha extractado la correspondiente a las UUPP españolas y dentro de ellas las castellanoleonesas, lo que nos ha permitido un análisis comparado de su situación y de su evolución en el contexto nacional. Para ello, en el presente Informe, y a partir de los distintos indicadores seleccionados, se ha elaborado un ranking nacional para las 48 UUPP incluidas en los Informes de la Fundación de Conocimiento y Desarrollo.

III.3.2.1. Volumen de producción científica

El número de publicaciones constituye un indicador comúnmente aceptado, en el entorno universitario, como muestra de la producción científica. Numerosos rankings y sistemas de incentivos utilizan este indicador, no solo como instrumento para la comparación entre instituciones y sistemas, sino también para la concesión de reconocimientos. En el Cuadro siguiente, se recogen la producción científica de las UUPP españolas según los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Cuadro 58 - Producción científica de UUPP españolas según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Producción científica	RN	Producción científica	RN	Producción científica	RN
Universidad de Barcelona	24.733	1	22.769	1	21.441	1
Universidad Autónoma de Barcelona	21.009	2	19.389	2	17.804	2
Universidad Complutense de Madrid	19.588	3	18.279	3	17.229	3
Universidad de Valencia	16.397	4	15.571	4	14.640	4
Universidad Politécnica de Cataluña	15.755	5	15.156	5	14.343	5
Universidad de Granada	15.666	6	14.393	7	13.211	7
Universidad Autónoma de Madrid	15.416	7	14.569	6	13.717	6
Universidad del País Vasco	13.447	8	11.981	11	10.979	11
Universidad Politécnica de Valencia	13.414	9	12.684	8	11.833	8
Universidad de Sevilla	13.112	10	12.187	9	11.312	9
Universidad Politécnica de Madrid	12.960	11	12.108	10	11.262	10
Universidad de Zaragoza	11.964	12	11.276	12	10.493	12
Universidad de Santiago de Compostela	9.408	13	9.106	13	8.669	13
Universidad de Oviedo	8.314	14	7.795	14	7.286	14
Universidad Carlos III de Madrid	7.153	15	6.463	17	6.016	18
Universidad de Castilla-La Mancha	7.087	16	6.845	15	6.390	15
Universidad de Murcia	7.050	17	6.586	16	6.122	17
Universidad Pompeu Fabra	6.808	18	5.975	19	5.396	21
Universidad de Vigo	6.685	19	6.453	18	6.324	16
Universidad de Málaga	6.399	20	5.776	21	5.435	20
Universidad de Salamanca	6.399	21	5.913	20	5.485	19
Universidad Rovira i Virgili	5.704	22	5.386	22	5.027	22
Universidad de La Laguna	5.690	23	5.301	23	4.828	25
Universidad de Cantabria	5.545	24	5.299	24	4.868	23
Universidad de Alicante	5.436	25	5.162	25	4.821	26
Universidad de Valladolid	5.327	26	5.080	26	4.832	24
Universidad de Córdoba	4.967	27	4.624	27	4.278	28
Universidad de Alcalá	4.745	28	4.536	28	4.340	27
Universidad de Extremadura	4.677	29	4.428	29	4.137	29
Universidad de las Islas Baleares	4.362	30	4.014	31	3.844	30
Universidad Rey Juan Carlos	4.272	31	4.018	30	3.735	31
Universidad de Gerona	4.116	32	3.973	32	3.608	32
Universidad de La Coruña	3.935	33	3.849	33	3.564	33
Universidad Jaime I de Castellón	3.858	34	3.585	35	3.304	35
Universidad Miguel Hernández de Elche	3.483	35	3.643	34	3.412	34
UNED	3.363	36	2.977	37	2.779	37
Universidad de Jaén	3.285	37	3.047	36	2.866	36
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	2.934	38	2.736	38	2.584	38
Universidad de Almería	2.922	39	2.731	39	2.526	41
Universidad de Cádiz	2.914	40	2.711	40	2.546	40
Universidad Pública de Navarra	2.877	41	2.625	41	2.557	39
Universidad de Lérida	2.728	42	2.548	42	2.346	42
Universidad Pablo de Olavide	2.646	43	2.376	43	2.156	43
Universidad de León	2.492	44	2.319	44	2.149	44
Universidad Politécnica de Cartagena	2.273	45	2.256	45	2.141	45
Universidad de Huelva	2.230	46	2.031	46	1.840	46
Universidad de La Rioja	1.460	47	1.294	47	1.163	47
Universidad de Burgos	1.187	48	1.121	48	1.036	48
Total publicaciones UUPP	**358.192**		**334.944**		**312.674**	
Media de productividad científica	**7.462**		**6.978**		**6.514**	

Fuente: Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Producción: para cuantificar el volumen de producción científica se ha contabilizado el número de documentos publicados por cada institución en el periodo correspondiente incluyendo todas las tipologías documentales. Se ha realizado recuento completo, lo que significa que cada documento es atribuido una vez, de forma simultánea, a cada una de las afiliaciones institucionales distintas que aparecen en el mismo.

Dentro de Castilla y León, la USAL es la Universidad que mayor número de publicaciones produce, lo que la sitúa en el ranking nacional de UUPP en el número 21 en el periodo 2011-2015, habiendo retrocedido 2 puestos en su posición respecto al período 2009-2013 en el que se situaba en el lugar 19, y ello a pesar de que su producción científica se ha incrementado en cada uno de los períodos analizados por la Fundación Conocimiento y Desarrollo, siendo el aumento entre el primer y el tercer informe considerados del 16,66 %.

III.3.2.2. Impacto de la producción científica

Entre los indicadores que se emplean para calibrar el impacto de los resultados de investigación en la comunidad internacional, uno de los comúnmente usados es el promedio de citas que reciben los trabajos científicos.

Según se puede observar en el cuadro siguiente, la Universidad de Castilla y León mejor situada, respecto al promedio de citaciones recibidas por publicación, es igualmente la USAL, que ostenta la posición decimocuarta en el Período 2011-2015 habiendo escalado posiciones respecto al período 2009-2013 (puesto 20) a pesar de haber disminuido dicho promedio (de 6,33 a 6,32).

Le siguen muy de lejos la UBU y la ULE, que han retrocedido en sus posiciones entre el primer y tercer período analizado (de la 25 a la 35 y de la 30 a la 38) en paralelo a la disminución del número de citaciones (de 6,03 a 4,73 y de 5,59 a 4,56).

La UVA es la peor posicionada en el ranking ya que ocupa la posición 43 de 48 UUPP con un promedio de citaciones por publicación de 3,90, habiendo mantenido ese lugar en el primer y el tercer períodos analizados a pesar de haber retrocedido en el promedio de 4,53 a 3,90.

Con la única excepción de la USAL entre 2011-2015, las 4 UUPP de Castilla y León en los 3 períodos analizados están por debajo del promedio de citas por documento de todas las UUPP.

Cuadro 59 - Promedio de citas recibidas por las publicaciones según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016 Período 2011-2015		Informe CYD 2015 Período 2010-2014		Informe CYD 2014 Período 2009-2013	
	Promedio de citas recibidas por documento publicado					
	RN	Citas por documento	RN	Citas por documento	RN	Citas por documento
Universidad de Barcelona	1	9,00	1	7,27	1	10,16
Universidad Pompeu Fabra	2	8,87	2	6,73	2	9,70
Universidad de Cantabria	3	8,20	5	6,27	11	7,56
Universidad Autónoma de Madrid	4	8,11	4	6,45	3	8,80
Universidad Autónoma de Barcelona	5	8,04	3	6,53	4	8,38
Universidad de Valencia	6	7,70	7	6,08	5	8,36
Universidad Rovira i Virgili	7	7,44	10	5,86	7	7,94
Universidad de Oviedo	8	7,43	8	5,93	13	7,19
Universidad de La Laguna	9	7,19	6	6,20	12	7,41
Universidad de las Islas Baleares	10	6,98	9	5,90	6	8,19
Universidad Pablo de Olavide	11	6,92	12	5,44	17	6,85
Universidad de Granada	12	6,78	13	5,41	14	6,88
Universidad de Santiago de Compostela	13	6,45	11	5,59	9	7,60
Universidad de Salamanca	14	6,32	24	4,47	20	6,33
Universidad Jaime I de Castellón	15	6,14	14	4,91	18	6,82
Universidad de Gerona	16	6,04	15	4,90	15	6,88
Universidad del País Vasco	17	6,02	20	4,69	21	6,23
Universidad Miguel Hernández de Elche	18	5,96	19	4,80	10	7,58
Universidad de Jaén	19	5,87	18	4,80	22	6,18
Universidad de Zaragoza	20	5,77	16	4,90	19	6,59
Universidad de La Rioja	21	5,76	25	4,29	32	5,52
Universidad de Lérida	22	5,66	17	4,83	16	6,85
Universidad de Córdoba	23	5,38	22	4,50	8	7,66
Universidad de Vigo	24	5,34	21	4,66	23	6,16
Universidad de Alcalá	25	5,32	30	4,08	34	5,41
Universidad de Sevilla	26	5,08	26	4,27	27	5,92
Universidad Complutense de Madrid	27	5,01	28	4,16	24	6,06
Universidad de Málaga	28	4,94	35	3,84	41	5,18
Universidad de Alicante	29	4,92	32	3,99	26	5,93
Universidad Rey Juan Carlos	30	4,88	34	3,93	36	5,39
Universidad Politécnica de Valencia	31	4,87	36	3,79	33	5,51
Universidad de Extremadura	32	4,85	39	3,68	35	5,41
Universidad de Huelva	33	4,80	27	4,25	28	5,88
Universidad de Cádiz	34	4,79	33	3,94	38	5,36
Universidad de Burgos	35	4,73	23	4,47	25	6,03
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	36	4,65	40	3,59	39	5,32
Universidad de Almería	37	4,62	29	4,12	29	5,64
Universidad de León	38	4,56	31	4,00	30	5,59
Universidad de Castilla-La Mancha	39	4,55	37	3,77	31	5,56
Universidad de Murcia	40	4,43	38	3,68	37	5,39
Universidad Pública de Navarra	41	4,38	41	3,38	40	5,28
Universidad de la Coruña	42	4,23	42	3,20	45	4,26
Universidad de Valladolid	43	3,90	44	3,15	43	4,53
Universidad Politécnica de Cartagena	44	3,86	43	3,19	42	4,53
Universidad Politécnica de Cataluña	45	3,76	45	2,94	44	4,40
Universidad Politécnica de Madrid	46	3,43	46	2,54	46	3,81
Universidad Carlos III de Madrid	47	2,99	47	2,36	47	3,41
UNED	48	2,59	48	2,15	48	3,36
Promedio de citas de todas las UUPP por documento		**6,02**		**4,84**		**6,66**

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Nota: Para el cálculo del promedio de citas de todas las UUPP,se ha calculado primero el número de citaciones de cada Universidad, mutiplicando el promedio de citas por documento publicado por el total de documentos publicados, para posteriormente, obtener el total de citaciones del conjunto de las UUPP mediante el agregado de todas ellas. Posteriormente este número se ha dividido entre el total de publicaciones de las UUPP españolas.

III.3.2.3. Calidad relativa de la producción científica

Este indicador tiene en cuenta no solo las citas recibidas por una institución, sino también la importancia o relevancia de las revistas que las emiten.

En el cuadro de siguiente se recoge la evolución de este indicador según los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Cuadro 60 - Índice normalizado de impacto según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Impacto normalizado total					
	RN	Valor sobre la media mundial (=1)	RN	Valor sobre la media mundial (=1)	RN	Valor sobre la media mundial (=1)
Universitat Pompeu Fabra	1	1,72	1	1,67	1	1,68
Universitat de Barcelona	2	1,54	2	1,56	2	1,56
Universitat Autònoma de Barcelona	3	1,53	3	1,54	3	1,50
Universitat Rovira i Virgili	4	1,51	4	1,53	4	1,49
Universidad de Cantabria	5	1,49	5	1,47	5	1,44
Universidad Autónoma de Madrid	6	1,46	6	1,45	6	1,42
Universitat de València	7	1,40	8	1,41	8	1,39
Universitat de les Illes Balears	8	1,39	7	1,43	7	1,40
Universidad de Oviedo	9	1,33	9	1,35	9	1,31
Universidad de Granada	10	1,32	10	1,31	11	1,30
Universitat de Girona	11	1,27	12	1,30	14	1,28
Universitat Jaume I	12	1,27	15	1,25	16	1,25
Universitat de Lleida	13	1,26	11	1,30	10	1,31
Universidad de Zaragoza	14	1,26	14	1,27	15	1,26
Universidade de Santiago de Compostela	15	1,25	13	1,29	13	1,28
Universitat Politècnica de Catalunya	16	1,24	16	1,22	17	1,23
Universidad del País Vasco	17	1,24	17	1,21	18	1,21
Universidad de La Laguna	18	1,24	19	1,20	21	1,17
Universidad de Jaén	19	1,21	18	1,21	20	1,20
Universitat Politècnica de València	20	1,18	20	1,18	22	1,17
Universidad de La Rioja	21	1,15	34	1,06	37	1,05
Universidad Pablo de Olavide	22	1,14	30	1,12	30	1,09
Universidad de Córdoba	23	1,14	24	1,15	19	1,20
Universidad Miguel Hernández	24	1,14	23	1,16	23	1,16
Universidad de Sevilla	25	1,13	25	1,15	25	1,15
Universidad Rey Juan Carlos	26	1,13	28	1,14	28	1,13
Universidad de Salamanca	27	1,13	32	1,08	32	1,08
Universidad Pública de Navarra	28	1,12	21	1,17	12	1,28
Universidad de Málaga	29	1,12	22	1,16	27	1,13
Universidad de Alcalá	30	1,11	38	1,04	41	1,02
Universidade de Vigo	31	1,10	31	1,12	31	1,09
Universidad de Castilla-La Mancha	32	1,09	29	1,12	29	1,11
Universidad de Burgos	33	1,08	27	1,14	24	1,15
Universidad de Murcia	34	1,07	33	1,07	35	1,06
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	35	1,06	26	1,15	26	1,14
Universidad Complutense de Madrid	36	1,05	35	1,06	33	1,07
Universidad de Cádiz	37	1,04	36	1,06	36	1,05
Universitat d'Alacant	38	1,03	41	1,03	40	1,04
Universidad Politécnica de Madrid	39	1,02	45	1,00	44	1,01
Universidad de Almería	40	1,02	39	1,04	42	1,02
Universidad de Huelva	41	1,01	37	1,05	34	1,07
Universidad Carlos III de Madrid	42	1,01	40	1,03	38	1,04
Universidad de Extremadura	43	1,01	42	1,03	43	1,02
Universidad de León	44	0,95	43	1,02	39	1,04
Universidad Politécnica de Cartagena	45	0,95	44	1,00	45	1,00
Universidad Nacional de Educación a Distancia	46	0,93	48	0,88	48	0,88
Universidade da Coruña	47	0,91	46	0,92	46	0,91
Universidad de Valladolid	48	0,89	47	0,89	47	0,89

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Dentro de las UUUPP de Castilla y León, la USAL, al igual que en los indicadores previos de producción científica y promedio de citas recibidas por sus publicaciones, vuelve a estar en la mejor posición, si bien, ocupa sólo la vigésimo séptima entre todas las UUPP españolas. En cualquier caso, ha mejorado el indicador pasando de 1,08 a 1,13 lo que también le ha permitido escalar posiciones en el ranking del puesto 32 al 27.

La UBU ocupa en el último Informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo el lugar 33º con un índice normalizado de impacto de 1,08, mientras que la ULE y la UVA tienen impactos por debajo de la media mundial de 1 (0,95 y 0,89) lo que las relega a las posiciones 44 y 48 respectivamente de entre las 48 UUPP analizadas. Además estas 3 UUPP han empeorado su ranking en los sucesivos informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo: la UBU ha pasado de un indicador de 1,15 a 1,08, perdiendo nueve puestos entre los Informes de 2014 y 2016, retrocediendo desde el puesto 24 al 33; en la ULE el índice de impacto normalizado ha retrocedido de 1,04 a 0,95, lo que ha originado una caída de 5 puestos que la ha colocado en el lugar 44; finalmente la UVA, mantiene el mismo índice normalizado 0,89, lo que la ha llevado desde el puesto 47 al último del ranking de todas las UUPP españolas.

III.3.2.4. Visibilidad de la producción científica

El cuartil es un indicador o medida de posición de una revista en relación con todas las de su área. Si dividimos en 4 partes iguales un listado de revistas ordenadas de mayor a menor, factor de impacto, cada una de estas partes será un cuartil. Las revistas con el factor de impacto más alto estarán en el primer cuartil, los cuartiles medios serán el segundo y el tercero y el cuartil más bajo será el cuarto.

A partir de este concepto los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo han considerado, del total de la producción científica de cada UUPP, aquellos documentos que se han publicado en revistas que pertenecen al primer cuartil de la categoría temática, por su impacto, y se ha calculado el porcentaje con respecto al total de la producción de la institución. El Cuadro siguiente recoge la evolución de este indicador.

Cuadro 61 - Porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil de su campo					
	RN	% Q1	RN	% Q1	RN	% Q1
Universitat de Barcelona	1	62,69	1	62,30	1	62,29
Universidad Autónoma de Madrid	2	60,93	3	61,45	2	61,35
Universitat Pompeu Fabra	3	60,29	5	59,84	4	59,80
Universitat Rovira i Virgili	4	59,68	6	59,10	8	57,83
Universitat Autònoma de Barcelona	5	59,28	4	60,07	5	59,41
Universitat de les Illes Balears	6	59,15	2	61,46	3	59,89
Universidad de La Laguna	7	58,77	8	57,96	9	57,19
Universidad de Córdoba	8	57,73	7	57,97	7	57,95
Universidade de Santiago de Compostela	9	57,34	11	56,78	12	56,30
Universidad de Burgos	10	57,21	10	57,23	10	56,66
Universitat de Lleida	11	57,05	9	57,82	6	58,10
Universitat de Girona	12	56,64	23	52,64	23	52,27
Universidad del País Vasco	13	55,75	16	54,70	14	54,80
Universidad Miguel Hernández	14	55,44	18	54,63	17	54,34
Universidad de Zaragoza	15	55,08	15	55,04	15	54,63
Universitat de València	16	54,79	12	55,77	13	55,54
Universidad de Cantabria	17	54,63	19	53,60	20	52,88
Universidad de Oviedo	18	54,47	14	55,28	16	54,42
Universidad Pablo de Olavide	19	54,32	13	55,72	11	56,35
Universidad de Granada	20	53,83	20	53,08	22	52,37
Universidad de La Rioja	21	53,80	17	54,66	18	54,34
Universidad de Sevilla	22	52,76	21	52,89	21	52,71
Universidad Complutense de Madrid	23	52,15	24	52,41	25	52,13
Universitat Jaume I	24	51,54	28	49,55	29	48,88
Universidad de Huelva	25	51,30	22	52,81	19	52,99
Universidad de León	26	50,84	25	51,64	24	52,16
Universidad de Salamanca	27	50,65	27	49,77	27	49,77
Universidad Pública de Navarra	28	50,26	26	50,55	26	49,94
Universidad de Castilla-La Mancha	29	50,26	30	49,30	28	49,48
Universidad Politécnica de Cartagena	30	49,35	39	47,05	38	45,87
Universidade de Vigo	31	49,06	29	49,53	30	48,42
Universidad de Murcia	32	48,11	35	48,19	32	48,27
Universidad de Valladolid	33	48,05	38	47,24	37	46,94
Universidad de Cádiz	34	47,94	34	48,43	33	48,23
Universidad Rey Juan Carlos	35	47,84	31	49,15	35	48,03
Universidad de Jaén	36	47,71	32	48,74	34	48,12
Universitat d'Alacant	37	47,57	33	48,52	31	48,39
Universitat Politècnica de València	38	46,83	40	45,54	40	44,96
Universidad de Alcalá	39	46,77	36	47,27	39	45,67
Universidad de Extremadura	40	46,61	37	47,24	36	48,01
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	41	45,99	43	44,65	42	44,35
Universidad de Almería	42	45,14	42	44,75	41	44,50
Universidad de Málaga	43	44,66	41	45,41	43	44,18
Universidad Politécnica de Madrid	44	43,14	44	41,96	44	41,50
Universidad Carlos III de Madrid	45	41,67	45	41,67	45	41,16
Universitat Politècnica de Catalunya	46	40,58	47	39,96	47	39,45
Universidade da Coruña	47	38,84	46	40,06	46	39,70
Universidad Nacional de Educación a Distancia	48	34,18	48	35,11	48	35,73

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Dentro de las 4 UUPP de Castilla y León la mejor situada es la UBU. Ocupa la posición décima en el período 2011-2015, manteniendo ese lugar en los 3 Informes de la

Fundación Conocimiento y Desarrollo, lo que indica que del total de sus publicaciones, el 57,21 % se encuentran entre las revistas más influyentes.

La USAL en los sucesivos Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo ha mejorado ligeramente en este indicador pasando del 49,77 % al 50,65 % lo que le mantiene en el lugar 27 del ranking. La ULE se encuentra una posición por encima, con un 50,84 %, pero ha empeorado en los sucesivos análisis retrocediendo en porcentaje y en posición en el ranking.

La UVA nuevamente figura la última de las 4 UUPP de Castilla y León en el Informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo de 2015, ocupando la posición 33 de las 48 Universidades del ranking, con un porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil del 48,05 %. No obstante esta Universidad ha mejorado este indicador respecto al período 2009-2013 (46,94 %) tanto en el período 2010-2014 como en el 2011-2015, lo que le ha hecho subir del puesto 37 al 33.

III.3.2.5. La excelencia de la producción científica

La excelencia de un trabajo científico viene determinada por su pertenencia al conjunto de documentos que forman el 10 % de los que más citas hayan recibido en su categoría temática en Scopus año a año. Representa el conocimiento más apreciado por la comunidad científica atribuible con toda propiedad al dominio en cuestión y su valor, por tanto, se atribuye a que es el conocimiento más usado en el desarrollo de nuevo conocimiento.

En el cuadro de la página siguiente se incluye la evolutiva de este indicador en los informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Cuadro 62 - Porcentaje de publicaciones con excelencia según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Porcentaje de publicaciones de excelencia					
	RN	% excelencia	RN	% excelencia	RN	% excelencia
Universitat Pompeu Fabra	1	23,61	1	22,87	1	21,46
Universitat Rovira i Virgili	2	21,37	2	22,12	2	20,48
Universitat de Barcelona	3	20,09	3	20,25	3	19,00
Universidad de Cantabria	4	19,95	8	19,13	9	17,41
Universitat de Lleida	5	19,44	4	19,70	7	17,51
Universitat Autònoma de Barcelona	6	19,40	5	19,41	4	17,82
Universidad Autónoma de Madrid	7	19,31	6	19,25	6	17,54
Universitat Jaume I	8	19,30	7	19,17	5	17,64
Universitat de Girona	9	18,91	9	18,78	8	17,42
Universitat de les Illes Balears	10	18,08	12	17,54	11	16,62
Universidad de Granada	11	17,82	10	17,86	13	16,22
Universitat de València	12	17,81	13	17,52	12	16,37
Universidad de Córdoba	13	17,50	11	17,85	10	17,06
Universidad de Oviedo	14	17,35	14	17,23	14	15,55
Universidad de Jaén	15	17,14	17	16,71	18	15,14
Universidad del País Vasco	16	16,85	22	15,77	22	14,59
Universidad de Burgos	17	16,84	16	16,90	17	15,22
Universidad de Zaragoza	18	16,79	18	16,62	15	15,49
Universidade de Santiago de Compostela	19	16,74	15	17,06	16	15,29
Universitat Politècnica de València	20	16,72	20	16,05	20	14,83
Universidad Pablo de Olavide	21	15,97	19	16,29	24	14,50
Universidad Pública de Navarra	22	15,73	24	15,20	21	14,76
Universitat Politècnica de Catalunya	23	15,31	29	14,78	25	14,19
Universidad Miguel Hernández	24	15,24	21	16,01	19	15,13
Universidad de La Laguna	25	15,20	25	15,18	27	14,00
Universidad de Castilla-La Mancha	26	15,19	23	15,65	23	14,59
Universidade de Vigo	27	15,06	27	15,16	30	13,74
Universidad de La Rioja	28	14,98	32	14,48	31	13,46
Universidad de Sevilla	29	14,95	26	15,18	28	13,88
Universidad de Málaga	30	14,82	30	14,77	32	13,20
Universidad de Murcia	31	14,51	34	14,20	34	13,11
Universidad Carlos III de Madrid	32	14,33	33	14,35	38	12,80
Universidad de Salamanca	33	14,25	36	14,02	36	12,94
Universidad Rey Juan Carlos	34	14,18	28	14,83	26	14,19
Universidad de Cádiz	35	14,18	42	12,90	44	11,63
Universidad Complutense de Madrid	36	13,65	35	14,08	37	12,93
Universidad Politécnica de Cartagena	37	13,58	31	14,53	33	13,20
Universidad de Alcalá	38	13,55	45	12,62	45	11,33
Universidad Politécnica de Madrid	39	13,33	44	12,68	43	11,67
Universitat d'Alacant	40	12,81	37	13,75	35	13,11
Universidad de Almería	41	12,79	38	13,58	39	12,73
Universidad de Extremadura	42	12,48	41	12,92	41	12,12
Universidad de León	43	12,31	39	13,42	40	12,48
Universidad de Huelva	44	12,29	40	13,38	29	13,75
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	45	12,28	43	12,69	42	11,91
Universidad de Valladolid	46	11,99	46	11,61	46	10,31
Universidade da Coruña	47	11,20	48	10,71	47	9,83
Universidad Nacional de Educación a Distancia	48	10,64	47	11,02	48	9,45

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016 .

La Universidad Pública de Castilla y León con mayor excelencia científica es la UBU, que para el período 2011-2015, tiene un porcentaje de excelencia científica del 16,84 %, lo que la sitúa en el decimoséptimo lugar del ranking, manteniendo esa posición respecto al Informe de 2014. Además ha mejorado en el indicador, ya que en este último Informe, el mismo era un 15,22 %.

La USAL, por su parte, ha mostrado una tendencia creciente en los periodos analizados por la Fundación Conocimiento y Desarrollo (12,94 % entre 2009 y 2013, 14,02 % entre 2010 y 2014, y finalmente 14,25 % entre 2011-2015), lo que le ha hecho ganar tres puestos en el ranking pasando del puesto 36 al 33.

A su vez, la ULE, tras mejorar el indicador y su posición en el ranking entre los Informes de 2014 y 2015 (de 12,48 % pasó al 13,42 %, avanzando un lugar del 40 al 39), en el Informe de 2016, correspondiente al período 2011-2015, experimenta un retroceso ya que aquel se minora hasta un 12,31 % relegándole al puesto 43 de las 48 UUPP.

La UVA, en cuanto a publicaciones se refiere, nuevamente es la menos excelente de las 4 UUPP de Castilla y León, ocupando el lugar 46 dentro de las 48 del ranking. No obstante ha mejorado el indicador en los 3 Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (10,31 en el Informe de 2014, 11,61 en el de 2015 y finalmente 11,99 en el de 2016).

III.3.2.6. Liderazgo de la producción científica

El liderazgo de un trabajo científico se atribuye a la institución o instituciones normalizadas del campo *correspondence author*, de la base de datos Scopus, es decir, el que se asocia con el primer autor y el de contacto de las publicaciones.

El indicador porcentaje excelencia con liderazgo surge de la combinación de las cualidades de excelencia y el liderazgo y representa la producción científica liderada de un dominio que se encuentra entre el 10 % de los que más citas hayan recibido en su categoría temática en Scopus. En el cuadro siguiente se incluye la evolutiva de este indicador en los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Cuadro 63 - Porcentaje de publicaciones de excelencia científica con liderazgo según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016 Período 2011-2015		Informe CYD 2015 Período 2010-2014		Informe CYD 2014 Período 2009-2013	
	Porcentaje de publicaciones de excelencia liderada					
	RN	% excelencia liderada	RN	% excelencia liderada	RN	% excelencia liderada
Universitat Rovira i Virgili	1	12,33	1	12,11	1	11,52
Universitat de Lleida	2	11,60	2	11,97	2	10,71
Universitat Pompeu Fabra	3	11,29	7	9,41	8	8,53
Universitat Jaume I	4	10,95	3	11,50	3	10,60
Universitat Politècnica de València	5	10,67	4	10,40	4	9,62
Universidad Pública de Navarra	6	9,71	11	9,10	9	8,53
Universidad de Córdoba	7	9,60	5	9,80	5	9,39
Universidad de La Rioja	8	9,55	14	8,83	18	7,75
Universidad Politécnica de Cartagena	9	9,40	13	8,84	22	7,55
Universidad Carlos III de Madrid	10	9,27	9	9,19	12	8,14
Universidad de Zaragoza	11	9,14	12	8,89	11	8,36
Universidade de Vigo	12	9,02	6	9,44	10	8,49
Universitat de Girona	13	9,00	18	8,45	16	7,82
Universidad del País Vasco	14	8,94	24	7,97	24	7,37
Universidad de Sevilla	15	8,94	15	8,81	15	7,87
Universidad de Granada	16	8,92	16	8,72	14	7,96
Universitat de Barcelona	17	8,88	29	7,75	25	7,29
Universidad de Jaén	18	8,84	25	7,97	30	7,01
Universidad de Castilla-La Mancha	19	8,69	8	9,41	6	8,90
Universitat Autònoma de Barcelona	20	8,68	30	7,75	28	7,15
Universitat de les Illes Balears	21	8,59	23	8,03	23	7,52
Universitat Politècnica de Catalunya	22	8,53	20	8,16	17	7,75
Universidad Miguel Hernández	23	8,51	17	8,64	13	8,08
Universidad de Murcia	24	8,31	21	8,12	20	7,73
Universidad de Almería	25	8,21	31	7,74	26	7,22
Universidad Rey Juan Carlos	26	8,02	28	7,83	21	7,55
Universidad de Burgos	27	7,96	10	9,13	7	8,71
Universidad Pablo de Olavide	28	7,90	19	8,17	31	7,01
Universidade de Santiago de Compostela	29	7,84	26	7,88	27	7,17
Universidad de Málaga	30	7,81	22	8,09	29	7,07
Universidad Politécnica de Madrid	31	7,74	35	7,20	35	6,73
Universidad de Cádiz	32	7,45	41	6,44	45	5,84
Universidad Autónoma de Madrid	33	7,42	36	6,94	37	6,39
Universitat de València	34	7,32	37	6,83	38	6,33
Universidad de Cantabria	35	7,29	39	6,63	43	5,87
Universidad de Oviedo	36	7,14	34	7,31	34	6,86
Universitat d'Alacant	37	7,09	27	7,86	19	7,74
Universidad de Valladolid	38	7,02	38	6,68	42	5,88
Universidad de Huelva	39	6,86	44	6,35	33	6,90
Universidad de Extremadura	40	6,75	32	7,50	32	6,99
Universidad de León	41	6,74	33	7,47	36	6,55
Universidad de Alcalá	42	6,61	47	5,71	46	5,14
Universidad Complutense de Madrid	43	6,47	43	6,35	44	5,87
Universidad de Salamanca	44	6,44	45	6,33	41	5,91
Universidade da Coruña	45	6,40	40	6,58	39	6,00
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	46	6,31	42	6,40	40	5,94
Universidad Nacional de Educación a Distancia	47	6,00	46	5,75	47	4,71
Universidad de La Laguna	48	5,35	48	4,33	48	4,09

Fuente: Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

La UUPP de Castilla y León mejor posicionada en el ranking nacional según el Informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo de 2016 es la UBU que figura en el puesto 27 con un porcentaje de publicaciones de excelencia con liderazgo del 7,96 %. No obstante esa Universidad ha empeorado notablemente su posición respecto al Informe de

2014, ya que en este último ocupaba la posición 7ª (pérdida de 20 puestos) con un porcentaje del 8,71 %.

Las otras 3 UUPP se encuentran en los puestos 38 (UVA), 41 (ULE) y 44 (USAL) con unos porcentajes de 7,02, 6,74 y 6,44 respectivamente. La UVA ha mejorado su índice y su posición respecto al Informe de 2014 (puesto 42 e índice 5,88) mientras que la ULE y la USAL han incrementado su índice (en el período 2009-2013 eran 6,55 y 5,91 respectivamente) pero, pese a ello, han perdido posiciones en el ránking (en el período 2009-2013 ocupaban los lugares 36 y 41).

III.3.3. PATENTES

Si el número de publicaciones científicas es un indicador de la actividad en investigación, básica o aplicada, las patentes registradas representan un indicador de la exposición de los resultados obtenidos para su transferencia a procesos productivos (registro) y del propio ejercicio de transferencia (explotación).

III.3.3.1. Patentes solicitadas

Las solicitudes de patentes universitarias son un indicador frecuentemente utilizado para evaluar los resultados de investigación y su posible orientación comercial, ya que este mecanismo de protección es el más habitual en las Universidades. No obstante, si bien las solicitudes de patentes constituyen un indicador del éxito en la labor investigadora, en especial en una línea determinada de investigación o en un programa, las patentes no reflejan todo el esfuerzo de investigación e innovación que hay detrás de una invención.

Existen distintas "vías" alternativas para obtener la protección:

- Vía nacional.
- Vías regionales.
- Vía internacional.

III.3.3.1.1. Patentes solicitadas en la vía nacional

Las patentes solicitadas y participadas por el conjunto de las UUPP a nivel nacional se incrementaron de forma paulatina. Ahora bien, entre 2012 y 2015 retrocedieron hasta niveles de 2009. Debido a ello, el crecimiento en 11 años se sitúa en un exiguo 60 %. En cambio, en las UUPP de Castilla y León, el crecimiento ha sido permanente con el único retroceso entre 2013 y 2014, de forma que el crecimiento medio ha alcanzado el 488 % destacando la USAL, la UVA y la UBU con incrementos del 900 %, 633 % y 400 %. Así, en 2006 del total de

patentes solicitadas por las UUPP nacionales (352) solo 8 eran de UUPP de Castilla y León, es decir un 2,26 %, mientras que en 2015 estas representan un 8,34 % (47 de 564), lo que evidencia la notable mejora en las patentes nacionales solicitadas por las UUPP regionales.

Dentro de las UUPP de Castilla y León, en los 11 años se han solicitado 297 patentes nacionales de las que 124 corresponden a la UVA (42 %), 73 a la UBU (25 %), 54 a la USAL (18 %) y 46 a la ULE (15 %). Estas patentes representan el 5,16 % del total de las patentes solicitadas por el conjunto de las UUPP, de forma que la UVA se sitúa la decimoséptima en patentes nacionales solicitadas en ese período, la UBU la vigésimo novena, la USAL la trigésimo sexta y la ULE en la posición cuadragésima.

III.3.3.1.2. Patentes solicitadas en la vía PC

La evolución de solicitudes de patentes vía PCT en el periodo 2005-2015, según los datos de la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), corroborados o actualizados en el caso de las UUPP de Castilla y León por las propias Universidades ofrece las siguientes conclusiones:

- Al igual que para las patentes a nivel nacional, en las patentes vía PCT se observa para el conjunto de todas las UUPP españolas, un crecimiento progresivo entre 2005 y 2012, y una regresión entre 2012 y 2015. Comportamiento que también se observa respecto de las patentes PCT solicitadas por las UUPP castellanoleonesas pero a partir de 2013. El crecimiento en esos 11 años a nivel nacional ha sido del 146 % mientras que a nivel regional ha sido del 300 %, si bien el número de patentes es escaso ya que se ha pasado de 1 patente a 4 con un pico en 2013 de 12 patentes PCT.
- Dentro del conjunto de las UUPP, en los 11 años se han solicitado 2.122 patentes PCT, de las que 35 corresponden a la UVA, 10 a la USAL, 4 a la ULE y 1 a la UBU. Las 50 patentes a nivel regional representan el 2,3 % del total de las patentes solicitadas por el conjunto de las UUPP en ese período, de forma que la UVA se sitúa en la posición la decimoctava, la USAL en la cuadragésimo primera, la ULE en la cuadragésimo quinta y la UBU en la cuadragésima sexta.

III.3.3.2. Patentes en explotación

El número de patentes en explotación en el año 2015, de acuerdo con la información facilitada por las UUPP de Castilla y León, es el siguiente:

Cuadro 64 - Patentes en explotación en 2015 de las UUPP de Castilla y León

Universidad	Número de patentes en explotación (año 2015)			
	Vía Nacional	Vía PCT	Vía Europea	Total
UBU	3	0	0	**3**
ULE	5	0	0	**5**
USAL	6	1	10	**17**
UVA	0	2	0	**2**
Total UUPP	**14**	**3**	**10**	**27**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

III.3.4. LECTURA DE TESIS DOCTORALES

Uno de los hitos fundamentales que marcan el inicio de la actividad investigadora, por parte del profesorado universitario, es la obtención del Título de Doctor. La obtención de ese Título se enmarca en un largo proceso, que supone el comienzo del desarrollo por el profesorado universitario de la actividad investigadora.

III.3.4.1. Tesis doctorales en 2015

De acuerdo con la estadística de tesis doctorales del año 2015, elaborada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y extraída de la Base de Datos de Tesis Doctorales TESEO, durante ese año se han aprobado 13.698 tesis doctorales en las UUPP españolas (incluidas las "no presenciales"). De todas ellas, 816 corresponden a las 4 UUPP de Castilla y León, lo que representa casi un 6 % del total. En el Cuadro siguiente se muestran por Universidad y por rama de conocimiento las tesis leídas en 2015.

Cuadro 65 - Tesis leídas en las UUPP de Castilla y León en 2015

Universidad	Total	Arte y Humanidades		Ciencias		Ciencias de la Salud		Ciencias Sociales y Jurídicas		Ingeniería y Arquitectura	
		Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Burgos	**87**	10	11%	8	9%	12	14%	42	48%	15	17%
León	**102**	18	18%	43	42%	23	23%	14	14%	4	4%
Salamanca	**356**	119	33%	57	16%	104	29%	69	19%	7	2%
Valladolid	**271**	55	20%	23	8%	66	24%	48	18%	79	29%
Total CyL	**816**	**202**	**25%**	**131**	**16%**	**205**	**25%**	**173**	**21%**	**105**	**13%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

III.3.4.2. Evolutiva de tesis doctorales

En el siguiente Cuadro nº 66 se puede observar la evolución de tesis doctorales en todas las UUPP españolas, ordenadas de mayor a menor según el número total de tesis del periodo, de acuerdo con las estadísticas confeccionadas por el MECD. La información relativa a las UUPP de Castilla y León ha sido corroborada o actualizada por las propias Universidades.

Cuadro 66 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP españolas entre 2011 y 2015

Universidades Públicas Presenciales	2011	2012	2013	2014	2015	Total Periodo	Δ Periodo 2011/2015
Complutense de Madrid	745	752	847	806	1.421	4.571	91%
Barcelona	603	664	695	744	850	3.556	41%
Autónoma de Barcelona	511	668	637	704	852	3.372	67%
Autónoma de Madrid	434	532	559	633	602	2.760	39%
Granada	486	552	426	458	515	2.437	6%
Sevilla	401	384	388	472	485	2.130	21%
València (Estudi General)	287	0	376	396	558	1.617	94%
País Vasco/Euskal Herriko	306	344	360	480	412	1.902	35%
Politécnica de Catalunya	307	355	343	355	390	1.750	27%
Politècnica de València	271	293	286	273	454	1.577	68%
Zaragoza	260	267	313	326	382	1.548	47%
Politécnica de Madrid	215	254	299	297	443	1.508	106%
Salamanca	261	271	276	302	356	1.466	36%
Santiago de Compostela	238	300	293	240	320	1.391	34%
Murcia	198	223	234	262	427	1.344	116%
Oviedo	177	206	197	233	402	1.215	127%
Málaga	203	227	255	218	285	1.188	40%
Valladolid	149	206	217	190	271	1.033	82%
Rovira i Virgili	145	139	195	178	195	852	34%
Castilla-La Mancha	118	194	178	158	178	826	51%
Pompeu Fabra	143	145	164	186	188	826	31%
Alicante	150	157	153	137	220	817	47%
Vigo	144	142	139	116	276	817	92%
Córdoba	135	182	187	159	151	814	12%
Extremadura	153	150	133	147	181	764	18%
Alcalá	138	131	161	165	163	758	18%
Rey Juan Carlos	134	165	133	145	173	750	29%
A Coruña	110	106	130	120	224	690	104%
Carlos III de Madrid	104	121	105	160	166	656	60%
La Laguna	94	106	116	132	170	618	81%
Cádiz	87	100	148	135	112	582	29%
Miguel Hernández de Elche	74	96	70	135	192	567	159%
Las Palmas de Gran Canaria	78	88	124	85	161	536	106%
Cantabria	83	80	109	92	118	482	42%
León	98	94	89	90	102	473	4%
Girona	77	93	86	106	102	464	32%
Jaume I de Castellón	71	80	82	93	122	448	72%
Lleida	65	93	82	83	81	404	25%
Illes Balears	64	98	66	75	81	384	27%
Pablo de Olavide	62	64	75	83	99	383	60%
Jaén	87	56	74	72	81	370	-7%
Almería	67	56	91	71	83	368	24%
Huelva	50	65	62	71	65	313	30%
Pública de Navarra	48	42	51	51	67	259	40%
La Rioja	28	39	52	41	83	243	196%
Burgos	37	39	29	41	87	233	135%
Politécnica de Cartagena	21	44	31	38	57	191	171%
Total UUPP presenciales	**8.717**	**9.463**	**10.116**	**10.554**	**13.403**	**52.253**	**54%**

Fuente: Estadísticas del MECD y UUPP de Castilla y León.

Cuadro 67 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP de Castilla y León entre los cursos 2001/2012 y 2015/2016 por rama de conocimiento

Universidad	Ramas de conocimiento	Evolutiva de la lectura de tesis doctorales por rama de conocimiento					
		2011	2012	2013	2014	2015	Δ Periodo 2011-2015
UBU	Artes y Humanidades	4	5	5	7	10	150%
	Ciencias	5	5	4	7	8	60%
	Ciencias de la Salud	4	2	3	3	12	200%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	17	20	15	22	42	147%
	Ingeniería y Arquitectura	7	7	2	2	15	114%
	Total	**37**	**39**	**29**	**41**	**87**	**135%**
ULE	Artes y Humanidades	17	10	16	12	18	6%
	Ciencias	41	38	35	33	43	5%
	Ciencias de la Salud	28	23	21	31	23	-18%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	12	22	15	10	14	17%
	Ingeniería y Arquitectura	0	1	2	4	4	-
	Total	**98**	**94**	**89**	**90**	**102**	**4%**
USAL	Artes y Humanidades	65	85	83	79	120	85%
	Ciencias	60	44	43	49	56	-7%
	Ciencias de la Salud	70	61	93	91	104	49%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	60	73	54	71	69	15%
	Ingeniería y Arquitectura	6	8	3	12	7	17%
	Total	**261**	**271**	**276**	**302**	**356**	**36%**
UVA	Artes y Humanidades	37	40	45	34	55	49%
	Ciencias	15	25	16	26	23	53%
	Ciencias de la Salud	29	47	50	46	66	128%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	28	49	55	39	48	71%
	Ingeniería y Arquitectura	40	45	51	45	79	98%
	Total	**149**	**206**	**217**	**190**	**271**	**82%**
Total UUPP		**545**	**610**	**611**	**623**	**816**	**50%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

III.3.4.3. Evolutiva de profesor doctor por tesis doctorales leídas

Cuadro 68 - Relación entre las tesis doctorales y el total de profesores doctores

	Doctores	Tesis Leídas	Ratio
Universidad de Burgos	451	87	5,18
Universidad de León	688	102	6,75
Universidad de Salamanca	1.668	356	4,69
Universidad de Valladolid	1.678	271	6,19
Total CyL	**4.485**	**816**	**5,50**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

IV. CONCLUSIONES

En función de los objetivos planteados en la fiscalización y de los resultados alcanzados que se han puesto de manifiesto en el Informe, las principales deficiencias, incumplimientos y debilidades detectadas son las siguientes:

IV.1. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVA DE LA INVESTIGACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

IV.1.1. ESTRUCTURAS CANALIZADORAS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

1) La conjunción de las estructuras de apoyo creadas por las UUPP (Departamentos, IUI LOU, Centros e Institutos propios, GIR, Servicios/Unidades de apoyo y Escuelas de Doctorado), y por la Comunidad Autónoma de Castilla y León (UIC), pone de manifiesto una atomización de estas estructuras canalizadoras, lo que dificulta y complica su papel de asistencia en el desarrollo de la actividad investigadora del profesorado universitario. (Apartado III.1.1)

2) Las UUPP de Castilla y León disponen de unas estructuras específicas que sirven para dar soporte y canalizar la actividad investigadora de su personal investigador. Entre ellas se incluyen: los Departamentos, los Institutos Universitarios de Investigación LOU, los Centros e Institutos de Investigación, los Servicios y Unidades de apoyo a la investigación y las Escuelas de Doctorado. (Apartado III.1.1)

   Las UUPP al cierre de 2015 disponían de 158 Departamentos, de los que 17 correspondían a la UBU, 26 a la ULE, 57 a la USAL y 58 a la UVA. Los Departamentos, si bien se contemplan en la Ley como posible estructura de apoyo, en la práctica han perdido peso en el desarrollo de la actividad investigadora dentro de las UUPP. (Apartado III.1.1.1)

   Las UUPP, disponen de 22 Institutos Universitarios de Investigación LOU. La UBU no tiene ningún Instituto Universitario de Investigación propio, la ULE dos, y la UVA y la USAL, 7 y 8 respectivamente. Además hay un Instituto interuniversitario constituido por la UVA y la USAL y 4 mixtos (2 de la USAL formados conjuntamente con el CSIC y otros 2 de la UVA, uno formado con el INIA y otro con el CSIC. (Apartado III.1.1.2)

   Además las UUPP, disponen de otros Centros/institutos de Investigación que no son Institutos LOU, pero que persiguen idénticos fines y que han sido constituidos al amparo

de la autonomía universitaria. Así en la UBU hay un centro, en la ULE 7 Institutos, en la UVA 10 Centros y en la USAL, 9 Centros y 1 Instituto. Dentro de estas estructuras, al menos 5 Institutos (3 de la UVA, uno de la USAL y otro de la ULE), se crearon por las UUPP después de haber sido informados desfavorablemente como IUI LOU por ACSUCyL o denegada su creación por la Comunidad Autónoma. El resto, se han creado por las UUPP al amparo de su autonomía, sin que se haya llegado a solicitar formalmente su constitución como IUI LOU, porque no reunían los estándares de calidad exigibles o porque su reconocimiento como IUI LOU no comportaba ventajas adicionales. (Apartado III.1.1.3)

Los grupos de investigación son la estructura que más se utiliza por las UUPP para la canalización de su actividad investigadora. Los grupos de investigación reconocidos por las UUPP (GIR) son estructuras más pequeñas que los Departamentos, Institutos LOU y Centros/institutos propios y, normalmente, se incardinan horizontalmente dentro de estas estructuras más amplias. Se forman por investigadores con intereses comunes que desarrollan sus actividades de investigación de forma conjunta y colaborativa, en líneas de trabajo unidisciplinares o pluridisciplinares bajo la coordinación de un Director. La composición de estos grupos es muy dispar entre las distintas Universidades, ya que tanto el número de miembros como los requisitos exigidos al Director y al resto de los miembros se establecen por cada Universidad en su normativa propia. Las UUPP al cierre de 2015 disponían de 475 grupos de investigación correspondiendo 63 a la UBU, 122 a la ULE, 127 a la USAL y 163 a la UVA. (Apartado III.1.1.4)

Además de todas las estructuras anteriores, las UUPP disponen de numerosos servicios, laboratorios, unidades, bibliotecas, etc., que asisten y apoyan en el desarrollo de la actividad investigadora de su profesorado investigador. (Apartado III.1.1.6)

Finalmente, cada una de las UUPP de Castilla y León, dispone de una Escuela de Doctorado, que tiene por objeto fundamental la organización del doctorado en una o varias ramas de conocimiento o con carácter interdisciplinar. Por su parte, la UBU, además de su Escuela de Doctorado, dispone de otra Escuela de postgrado singular, la Escuela Interuniversitaria de Postgrado en Evolución Humana (EIPEH). (Apartado III.1.1.7)

3) Con carácter adicional a las estructuras creadas por las UUPP para canalizar la actividad investigadora de su personal, la Comunidad Autónoma de Castilla y León, ha creado las Unidades de Investigación Consolidada (UIC). Estas Unidades, herederas de los antiguos

Grupos de Excelencia, tienen una composición similar a los Grupos de Investigación reconocidos por las UUPP, si bien los requisitos de calidad exigidos para su constitución son muy superiores a los de estos, por cuanto se fundamentan en criterios objetivos mucho más restrictivos en cuanto al número y requisitos de los miembros y de los grupos de investigadores. Estas estructuras permiten establecer criterios comunes y horizontales a todas las UUPP regionales para la constitución de grupos/unidades de investigación, pero su utilidad queda limitada a la ejecución de proyectos de investigación subvencionados por la Administración autonómica. Tras la convocatoria de 2015, el número de UIC era de 108, de las que 14 corresponden a la UBU, 15 a la ULE, 41 a la USAL y 38 a la UVA. Por ramas de conocimiento sólo 4 correspondían a Artes y Humanidades, 14 a Ciencias Sociales y Jurídicas, 21 a Ingenierías y Arquitectura, 25 a Ciencias de la Salud y 44 a Ciencias. (Apartado III.1.1.5)

IV.1.2. ESTRUCTURAS DIRECTIVAS Y PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4) Las 4 UUPP de Castilla y León gestionan directamente sus propios programas de investigación financiados con sus recursos autónomos. (Apartado III.1.2.2.1)

En cambio, para la gestión de la actividad investigadora desarrollada a través de proyectos, contratos del artículo 83 de la LOU, convenios y donaciones, en los que los financiadores son agentes externos de las Universidades, las UUPP han adoptado modelos diferenciados, en el marco de la potestad autoorganizatoria que les otorga la autonomía universitaria.

- La única Universidad que gestiona exclusivamente de forma directa la actividad investigadora financiada mediante recursos ajenos es la ULE.
- En las otras UUPP de la Comunidad, esa gestión es directa, indirecta o compartida. La UBU gestiona directamente todas las actividades financiadas con recursos ajenos, salvo los contratos artículo 83 de la LOU en los que comparte la gestión con la FGUBU. En el caso de la UVA, la Universidad gestiona: de forma directa los proyectos de investigación nacionales y regionales; de forma indirecta a través de la FUNGE los proyectos de investigación europeos con ciertas excepciones en las que la normativa europea no lo permite; y de forma compartida (gestión directa e indirecta) con la FUNGE y con la FPCUVA, los contratos artículo 83 de la LOU, los Convenios y las donaciones para el desarrollo de la actividad investigadora. La USAL, no

gestiona de forma directa ninguna actividad, de manera que los proyectos de investigación son gestionados de forma compartida por la USAL y FICUS, los contratos artículo 83 de la LOU de investigación son gestionados por la USAL y la FGUSAL y finalmente los convenios y las donaciones de investigación son gestionados por USAL, FGUSAL y FICUS.

5) En los casos de gestión compartida, es el investigador, el GIR, o el instituto o centro de investigación el que puede decidir la estructura que va a gestionar su actividad investigadora. Esta libertad de elección ocasiona una importante competencia entre las Universidades y sus Fundaciones vinculadas para la captación de estas actividades de los profesores, en la medida en que un mayor número de contratos, convenios y donaciones siempre lleva asociada una mayor financiación por la vía de la retención de costes indirectos o de comisión de intermediación, lo que, en última instancia, dificulta la actividad de gestión en su conjunto, complicando, al mismo tiempo, las relaciones de coordinación que deben existir entre unas y otras. (Apartado III.1.2.2.1)

   Además, en los casos de gestión indirecta o compartida, en el curso de la fiscalización se han puesto de manifiesto problemas de coordinación entre las Universidades y sus fundaciones vinculadas o dependientes, con la excepción de la UBU, lo que afecta a la información relativa a la actividad investigadora gestionada por las Fundaciones que las Universidades reciben, lo que a su vez tiene consecuencias en la información estadística que las UUPP publican de forma periódica en sus páginas web, interfiriendo en la necesaria transparencia y publicidad de esta actividad ante ciudadanos e instituciones.[2] (Apartado III.1.2.2.1)

6) Las UUPP disponen de Servicios (UBU, ULE y UVA) o Agencias (USAL) de Gestión de la Investigación que se encargan de la gestión de sus programas propios y de las tareas de gestión de la actividad investigadora, financiada con fondos ajenos, de acuerdo con el modelo adoptado individualmente por cada Universidad. Estas estructuras actúan bajo la dependencia orgánica de las Gerencias y funcional de los Vicerrectorados de investigación correspondientes, salvo en el caso de la USAL, en el que la dependencia tanto orgánica como funcional es del Vicerrectorado. La gestión desarrollada por estos Servicios/Agencia

[2] Párrafo modificado en virtud de alegaciones extemporáneas

no se encuentra totalmente centralizada, por cuanto su labor se desarrolla de forma coordinada con otros servicios de las UUPP responsables de los asuntos de personal, gestión económico-financiera, patrimonio, contratación, etc. (Apartado 0)

7) Las Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP, en la mayor parte de los casos, se constituyen como medios propios y servicios técnicos de estas, a los efectos previstos en los artículos 4.1.n) y 24.6 del TRLCSP, recibiendo el encargo de la realización de determinadas prestaciones y, en especial, la encomienda de gestión para la realización de las actividades de investigación de la competencia de las Universidades, todo ello, en los términos pactados en los Acuerdos o Convenios suscritos entre ambas. A estos efectos, estas Fundaciones disponen de Servicios o Departamentos específicos que se encargan de la gestión de la actividad investigadora por cuenta de las UUPP. (Apartado III.1.2.2.3)

IV.1.3. RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN

8) La convivencia en las Universidades de las diferentes categorías de personal previstas en la LOU y en LCTI, junto con las propias del Estatuto de los Trabajadores, no está suficientemente coordinada ni se ha reconducido a un único itinerario, lo que tiene como consecuencia una confusa configuración de la carrera administrativa del personal docente e investigador de las Universidades. Los diferentes sistemas de acceso a cada una de las categorías profesionales, derivadas de estas normas, contribuyen a la precariedad del personal docente e investigador que ha de recorrer una amplia trayectoria de sucesivas y diversas figuras contractuales temporales antes de poder acceder a una contratación, laboral o funcionarial, de carácter estable. (Apartado III.1.3)

9) El personal del conjunto de las UUPP de Castilla y León a 31/12/2015 ascendió a 6.787 efectivos, de los que 821 correspondían a la UBU, 998 a la ULE, 2.454 a la USAL y 2.514 a la UVA. Por colectivos, dentro del total, 3.007 eran funcionarios (44 %), 21 eméritos, 542 contratados laborales fijos (8 %) y 3.217 laborales temporales (47 %). En el colectivo de contratados laborales se alcanza ese 47 % debido a que en la UBU (52 %), en la USAL (51 %) y en la UVA (46 %), se incumple el límite del artículo 48.4 de la LOU, en virtud del cual el personal docente e investigador con contrato laboral temporal no puede ser superior al 40 %. (Apartado III.1.3)

10) Dentro del personal de plantilla de las 4 UUPP a 31/12/2015, hay 2.048 efectivos destinados exclusivamente a docencia, mientras que el resto, es decir, 4.739 personas desarrollan simultáneamente actividades de docencia e investigación o exclusivamente investigación, lo que supone que un 70 % de las plantillas de las UUPP desarrolla esta

actividad, siendo esta proporción muy similar en cada una de las 4 UUPP. (Apartados III.1.3.4.1 y III.1.3.4.3)

Este elevado porcentaje trae su causa en que: de una parte, la normativa habilita a los funcionarios para decidir su régimen de dedicación y el 99 % ha optado por el régimen de dedicación total; y, de otra, porque la regulación básica estatal de los PCDOC, PCOLA, AYUD, PAYUD, contratados predoctorales, contratados para acceso al SECTI e investigadores distinguidos impone, en todo caso, la dedicación total. En el 30 % de la plantilla de las 4 UUPP que desarrolla exclusivamente actividades docentes, influye de forma importante los PRAS y PRAS sanitarios que representan, en conjunto, un 26 % de la plantilla, siendo este el único colectivo que no puede desempeñar la actividad investigadora por cuanto la normativa contempla exclusivamente su contratación con fines docentes y siempre que paralelamente desarrolle una actividad profesional fuera de la Universidad. (Apartado III.1.3.4.1)

Del total de personal de plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León, 4.485 eran doctores, lo que representa un 66 % del total. Dentro del personal que incluye entre sus funciones la investigación (4.739 personas), en las 4 UUPP, un 22 % son personal investigador en formación no doctor, un 13 % personal investigador en formación doctor y un 65 % personal investigador doctor con plena capacidad investigadora. Esta distribución es muy similar en las 4 UUPP de Castilla y León con las diferencias lógicas debidas a la diferente composición de sus plantillas. (Apartado III.1.3.4.2)

11) Las importantes diferencias existentes entre el PEMER de la LOU y el PEMER vinculado a Planes de jubilación en lo relativo a la edad y requisitos de acceso, duración de la relación y, sobre todo, en materia de retribuciones, evidencian que esas Universidades, en realidad, han procedido a la creación de una nueva figura sin cobertura legal, apartándose de la figura del profesor emérito prevista en su normativa estatutaria, con el fin de amparar la fijación de unos incentivos a la jubilación voluntaria que igualmente carecen de cobertura legal. Dentro de este colectivo, se incluyen 57 personas, 11 en la UBU y 46 en la ULE. De ellos solo continúan prestando servicios a la Universidad 17 (5 en la UBU y 12 en la USAL) por lo que solo estos tenían el carácter de investigadores. (Apartados III.1.3.1.3 y III.1.3.1.4)

12) La ULE, UVA y UBU, incumpliendo la Disposición 8ª de la LOMLOU, no han adaptado aún su regulación estatutaria al nuevo régimen incluido en la LOU relativo al PDI funcionario y a las modalidades contractuales especificas del ámbito universitario, a pesar

de que han transcurrido más de 9 años desde la modificación de esta Ley por aquella. (Apartado III.1.3.1.3)

13) La realización de una actividad profesional es un requisito básico o esencial del PRAS contratado, de modo que esta debe ser reconocida y quedar acreditada no solo en el momento de la contratación inicial, sino también en las renovaciones posteriores. En las comprobaciones realizadas en la fiscalización se han observado deficiencias relativas a la no exigencia de actividad profesional en el momento de la contratación y/o de la renovación, la existencia de profesores en cuyo expediente no consta que hayan desempeñado ninguna actividad profesional fuera del ámbito académico, o cuya actividad extra muros de la Universidad, no queda acreditada de forma fehaciente y la existencia de profesores con una actividad profesional no relacionada con la materia impartida. (Apartado III.1.3.1.5.3)

14) Las UUPP, además del personal investigador, disponen de determinados colectivos de personal, cuya misión consiste en colaborar y apoyar el desarrollo de la actividad investigadora de aquellos. Estos colectivos son: los Becarios de Investigación (BI), el Personal Técnico de Apoyo (PTA) y el Personal de Administración y Servicios (PAS) dedicado principalmente esa actividad. La LCTI ha eliminado a los Becarios de Investigación financiados con ayudas públicas, no obstante las UUPP y sus fundaciones vinculadas, en tanto esa legislación estatal no lo restringe, siguen empleando los Becarios de Investigación, cuando la financiación de los programas de ayuda es privada y sobre todo para la ejecución de contratos artículo 83 LOU, convenios y donaciones de investigación, financiado por entidades privadas. (Apartado III.1.3.2)

IV.1.4. GESTIÓN DE PLANTILLAS A EFECTOS DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

15) El análisis de la evolutiva de las plantillas de las UUPP entre 2011 y 2015 pone de manifiesto las siguientes incidencias. (Apartado III.1.4.3)

- La aplicación de la tasa de reposición de efectivos ha tenido como consecuencia una reducción del 14 % dentro del funcionariado de las 4 UUPP de Castilla y León, lo cual es consecuencia de las respectivas minoraciones producidas en cada una de las UUPP (8 % en UBU, 15 % en ULE, 17 % en USAL y 12 % en UVA). En el contratado fijo no ha habido apenas variaciones (1 %), las principales se han producido en el contratado temporal que se ha incrementado en un 13 % para el conjunto de las 4

UUPP de Castilla y León. Ahora bien, este incremento del personal laboral temporal es consecuencia de diferentes comportamientos de las UUPP. Así mientras la ULE ha reducido su personal de esta naturaleza en un 10 %, la UVA lo ha mantenido estable (-1 %) y la UBU y la USAL lo han incrementado en un 18 % y un 39 % respectivamente. En cualquier caso, para el conjunto de las UUPP, y bajo el efecto de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos y la prohibición de contratación temporal y de interinos salvo casos excepcionales, la plantilla se ha reducido en un 2 %. (Apartado III.1.4.3)

- Las UUPP han hecho un uso muy escaso de las distintas categorías del PCDOC contempladas por la normativa autonómica. (Apartado III.1.4.3.1.1)

- Las 4 UUPP están sustituyendo el contrato de ayudante de la LOU por el de contratado predoctoral de la LCTI. Ambos contratos tienen la misma finalidad, existiendo únicamente diferencias relativas a la forma de financiación, la duración de los contratos y las posibles diferencias de sueldo entre ambas categorías. (Apartado III.1.4.3.1.2)

16) Para soslayar la prohibición de estabilización de ayudantes doctores que finalizan sus cinco años de contrato que resultan de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, las 4 UUPP han utilizado la figura del contratado interino. Esta figura ha sido utilizado de forma inadecuada, ya que de una parte, se contrata a través de esta figura de forma temporal cuando la regulación de la LOU exige la contratación indefinida, y de otra, porque el Estatuto de los Trabajadores, solo contempla la contratación de interinos cuando se trata de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, no cabiendo su aplicación para la cobertura de puestos vacantes, ni con carácter fijo ni con carácter interino. (Apartado III.1.4.3.1.4)

IV.1.5. RECURSOS FINANCIEROS DESTINADOS A LA INVESTIGACIÓN

17) Del análisis de la financiación de la actividad investigadora en el ejercicio 2015 respecto la tipología de actividad financiada y el agente financiador se pueden destacar los siguientes hechos. (Apartado III.1.5)

- A nivel del conjunto de las 4 UUPP, la principal fuente de financiación de la actividad investigadora fueron los recursos externos destinados a financiar la actividad investigadora básica que alcanzaron los 30.974.222 €, lo que representó un 63 % del total de la financiación. Dentro de ellos los de mayor relevancia fueron las

subvenciones destinadas a la ejecución de proyectos de investigación, que con 16.722.019 € significaron un 34 % de la financiación total. La importancia de las otras dos fuentes de financiación fue similar, ya que la actividad investigadora básica financiada con fondos propios de las Universidades ascendió a 10.718.296 € (22 % de total) mientras que la actividad investigadora aplicada instrumentada a través de los contratos artículo 83 de la LOU y los convenios supuso 7.535.111 € (15 % del total). (Apartados III.1.5.1.1 y III.1.5.1.2)

- Respecto a las 4 UUPP la financiación más importante es la que otorgó la Administración Central que representó un 37 % del total de recursos destinados a la financiación de las actividades investigadoras. A continuación se situaron las propias UUPP, a través de sus programas propios con un 22 % del total de la financiación de la actividad investigadora, por encima incluso de los recursos provenientes de la Administración autonómica que representan un 20 % del total. La financiación privada solo representa un 12 % del total. (Apartado III.1.5.3.2)

18) En cuanto a las subvenciones concedidas por la Comunidad Autónoma de Castilla y León para la ejecución de proyectos de investigación entre 2011 y 2016, el análisis efectuado pone de manifiesto las siguientes circunstancias e incidencias:

- Los recursos destinados a subvenciones retrocedieron entre 2011 y 2012 un 44 %, se mantuvieron luego prácticamente constantes entre 2012 y 2014, y al amparo de la cofinanciación europea se incrementaron aproximadamente un 262 % de 2014 a 2016. (Apartado III.1.5.1.2.1)

- En cuanto al número de proyectos subvencionados entre 2011 y 2012 se produjo una reducción del 53 % motivada por la disminución de los recursos y por cambios de los importes máximos subvencionables. Entre 2012 y 2014 se mantuvieron en términos similares con pequeñas oscilaciones debidas a cambios en las cuantías máximas subvencionables. Finalmente, entre 2014 y 2016, y pese al importante incremento de los recursos disponibles para apoyar proyectos de investigación (más de 4.000.000 € respecto a la convocatoria de 2014) el número de proyectos subvencionados se redujo, debido a que el importe máximo de la subvención a conceder para cada proyecto de investigación es distinto si se prevé la contratación de un investigador postdoctoral (120.000 €) o no (40.000 €) y a que en base a esa distinción se han concedido mayoritariamente subvenciones a proyectos que incluyen la contratación de esos postdoctorales. De modo que se subvencionan menos proyectos y por un importe

mucho más elevado debido a la contratación de los postdoctorales. (Apartado III.1.5.1.2.1)

- Para la contratación de esos postdoctorales, las UUPP, siguiendo las instrucciones de la Comunidad Autónoma, ha utilizado el contrato de acceso al SECTI de la LCTI, a pesar de que el contrato más adecuado para la contratación de investigadores es el contrato para obra y servicio determinado, para la ejecución proyectos de investigación científica y técnica. Ese contrato contempla la posibilidad de que las UUPP acuerden con el contratado la impartición de docencia, lo que puede condicionar la justificación de estas subvenciones cofinanciadas con fondos europeos, ya que no sería elegible la parte del gasto de personal que retribuye la actividad docente de estos investigadores. (Apartado III.1.3.2.2)

IV.2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

19) Ninguna de las 4 UUPP de Castilla y León, dispone de un sistema para evaluar internamente la actividad y dedicación investigadora del profesorado a efectos de analizar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional, tal y como contempla el artículo 40.3 de la LOU. Si bien, las Universidades disponen de información sobre las actividades investigadoras desarrolladas, la utilizan exclusivamente como instrumento para poder aligerar su carga docente, pero, en ningún caso, han cuantificado, de forma previa, los objetivos que deben guiar la actuación de su profesorado y que permitirían ulteriormente: evaluar su consecución, el análisis el coste asociado, y la adopción de medidas preventivas, correctivas y coercitivas con el fin de mejorar su eficacia y eficiencia en el desarrollo de su actividad investigadora. (Apartado III.2.1)

20) Respecto al control interno del horario y del cumplimiento del deber de investigación del profesorado se han detectado las siguientes incidencias:

- El personal funcionario y contratado con dedicación a tiempo completo, debe cumplir con una jornada laboral de 37,5 horas a la semana. En este contexto las Universidades determinan de modo objetivo las horas destinadas a docencia pero no cuantifican a priori las horas que su profesorado a tiempo completo debe destinar a la actividad investigadora. (Apartado III.2.1.1)

- Ninguna de las 4 UUPP dispone de sistemas estandarizados de control de presencia y horario. En La ULE, USAL y UVA, sus Centros y Departamentos son los

responsables de verificar el cumplimiento de las obligaciones docentes del profesorado. (Apartado III.2.1.1.3)

- La ULE, USAL y la UVA, no disponen de Servicio de Inspección y la UBU lo usa para el control del encargo docente, pero no para controlar la actividad investigadora de su profesorado, por lo que, en definitiva ninguna de las 4 UUPP de Castilla y León tiene un sistema que permita un seguimiento de la labor investigadora (Apartado III.2.1.1.3)

- Los sistemas y procedimientos anteriores permiten, con las limitaciones citadas, verificar el cumplimiento de las obligaciones docentes únicas, cuyo horario está previamente cuantificado, pero no controlar el desarrollo de la actividad investigadora y el resto de las actividades. (Apartado III.2.1.1.3)

21) La normativa nacional contempla dos sistemas de evaluación externa: la evaluación que realizan las Agencias de calidad (ANECA Y ACSUCyL) de la actividad desarrollada por todo el profesorado (dentro de ella la investigadora) para el ascenso en su carrera profesional, y la evaluación del rendimiento de la actividad investigadora efectuada por la CNEAI a efectos del reconocimiento de los sexenios de investigación en favor del profesorado funcionario y contratado fijo. Las primeras incentivan el desarrollo de la actividad investigadora, pero tan solo hasta el momento en que son necesarias para evaluar la carrera profesional del profesorado, a partir del momento en que se alcanza la acreditación máxima, el desarrollo de la actividad investigadora pasa a depender exclusivamente de la voluntad del profesorado/investigador. (Apartado III.2.1.3)

    En cuanto a los sexenios su utilidad también es limitada porque sólo se aplican a una parte del profesorado, en concreto, a los funcionarios de los cuerpos docentes y recientemente al profesorado/investigador con contrato indefinido, por lo que el resto de las figuras contractuales de la LOU, LCTI y ET, no se benefician de este complemento retributivo; y porque, al ser únicamente un incentivo económico de cuantía no muy elevada y limitada a seis sexenios, nada impide que los profesores que pueden solicitar su reconocimiento opten por no hacerlo, al tiempo que interrumpen temporalmente, paralicen o reducen su actividad investigadora. (Apartado III.2.1.3)

22) En lo relativo a la evaluación externa de la actividad investigadora realizada por ACSUCyL, como requisito necesario para que el profesorado pueda ascender a través de

los distintos estadios de la carrera profesional, se han detectado las siguientes situaciones e incidencias:

- Que las evaluaciones realizadas para el acceso a las figuras de PAYUD y PCDOC/PCDOB en plazas de las UUPP de Castilla y León hay diferencias baremos y las ponderaciones asignadas para la evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario de la ANECA y ACSUCyL. Para las figuras de PAYUD y PCDOC, la experiencia investigadora se pondera por ACSUCyL en un 40 % y por la ANECA en el 60 %. (Apartado III.2.1.3.1.1)

  Para la promoción a la figura de PCDOCP, exclusivamente autonómica, la Comunidad no ha regulado el procedimiento para acceder a esta categoría. El Decreto 67/2013 lo único que exige es acreditar seis años de actividad docente e investigadora o prioritariamente investigadora, pero no ante quien debe acreditarse esta circunstancia y si es necesaria una evaluación externa positiva previa de su actividad por ACSUCyL o por la ANECA. En ausencia de normativa autonómica es el II Convenio Colectivo el que contempla este procedimiento. (Apartado III.2.1.3.1.2)

  En el caso de los PCDOCS ni la normativa autonómica ni el Convenio Colectivo regulan el procedimiento. (Apartado III.2.1.3.1.2)

  En cuanto al PCOLA, suprimida esta figura por la LOMLOU, ACSUCyL desde el 3 de mayo de 2013 no evalúa esta figura. El Decreto 67/2013 no contempla la evaluación externa del PRAS por parte de ACSUCyL, lo que ha supuesto un cambio respecto a la normativa precedente.

La normativa autonómica no exige la evaluación del PEMER LOU, si bien todas las Universidades públicas salvo la USAL solicitan voluntariamente esta evaluación a la ACSUCyL. (Apartado III.2.1.3.1.5)

23) Ante la ausencia en las UUPP de sistemas que evalúen la eficacia y eficiencia del profesorado en el desarrollo de la actividad investigadora, los sexenios de investigación se convierten, frecuentemente, en uno de los indicadores que indirectamente permiten medir el grado de intensidad con el que aquellos desarrollan su actividad. De acuerdo con la información proporcionada por las UUPP, pueden destacarse los siguientes hechos respecto a los sexenios del profesorado funcionario de carrera investigador. (Apartado III.2.1.3.2.1)

A nivel del conjunto de las 4 UUPP, de los 2.980 funcionarios de carrera que desarrollan la actividad investigadora percibiendo por ello una retribución, 909 no tienen ningún sexenio de investigación (31 %). Dentro de las investigadoras que tienen algún sexenio, 410 tienen un único sexenio (14 %), 499 tienen dos (17 %), 517 poseen tres (17 %), 356 disponen de cuatro (12 %), 181 tienen cinco (6 %) y 108 poseen seis (4 %).

En conjunto el número medio de sexenios por investigador es 1,99.

De los 2.980 funcionarios, 1369 tienen los sexenios óptimos lo que representa un 46 % del total. Entre los investigadores que no tienen los sexenios óptimos: 468 tienen un sexenio menos que los óptimos (16 %), 394 tienen dos menos (13 %), 321 poseen tres menos (11 %), 306 disponen de cuatro menos (10 %), 92 tienen cinco menos (3 %) y 30 poseen seis menos (1 %).

24) Respecto a los sexenios de los contratados laborales fijos: de los 542 contratados fijos que desarrollan la actividad investigadora en las cuatro UUPP de Castilla y León percibiendo por ello una retribución, 223 no tienen ningún sexenio de investigación lo que representa un 41 % del total. Entre los investigadores que poseen sexenios: 225 tienen un único sexenio (42 %) y 94 tienen dos o más sexenios (17 %).

De los 542 laborales fijos que desarrollan la actividad investigadora en las cuatro UUPP de Castilla y León percibiendo por ello una retribución, 270 tienen los sexenios óptimos lo que representa un 50 % del total. Entre los investigadores que no tienen los sexenios óptimos: 139 tienen un sexenio menos que los óptimos (26 %), 101 tienen dos menos (19 %), 23 poseen tres menos (4 %), 5 disponen de cuatro menos (1 %) y 4 poseen cinco menos (1 %). (Apartado III.2.1.3.2.2)

25) La regulación autonómica del PDI contratado, Decreto 67/2013, de 17 de octubre, no regula su régimen retributivo incumpliéndose así el artículo 55.1 de la LOU. Tampoco ha creado la Comunidad retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio, entre otras, de la actividad investigadora, tal y como posibilita el artículo 55.2 de la LOU, lo que contrasta con la regulación de funcionarios, colectivo respecto del cual, la Comunidad Autónoma, sí que ha ejercitado la competencia del artículo 69.3 de la LOU. No se incluye tampoco en el Decreto 67/2013 indicación del órgano de evaluación externo que deba valorar los méritos necesarios para la asignación de los citados complementos retributivos, incumpliéndose el artículo 55.4 de la LOU. En ausencia de todo ese marco jurídico, es el Convenio Colectivo del PDI laboral, el que ha venido configurando ese régimen retributivo y el que recientemente ha creado dos nuevos complementos salariales

para el PDI laboral fijo uno de los cuales es un complemento de productividad por actividad investigadora conocido como sexenio de investigación. Estos nuevos complementos retributivos adicionales pactados fueron autorizados por la Comunidad Autónoma, pero sin embargo, posteriormente se excluyen de la financiación autonómica básica a pesar de que de acuerdo con el artículo 38 de la LUCyL esta se debe determinar conforme a parámetros objetivos para atender el capítulo de gastos de personal de la estructura económica de los presupuestos universitarios. En 2015 se ha pagado por sexenios de investigación un total de 354.245 €. (Apartado III.2.1.3.2.2)

26) Las UUPP de Castilla y León, en el ámbito de la autonomía que les otorga la LOU, no han seguido la filosofía de la modificación efectuada en el artículo 68 de la LOU por el Real Decreto-ley 14/2012 y, por lo tanto, no han graduado la actividad docente de su profesorado funcionario en función de la mayor o menor actividad investigadora acreditada mediante sexenios de investigación. El análisis del Consejo de Cuentas en este ámbito pone de manifiesto las siguientes incidencias. (Apartado III.2.1.4.2)

- Los procedimientos regulados por las UUPP para calcular la carga docente del profesorado funcionario antes de comenzar el curso académico, no respetan las reglas fijadas en la normativa de la LOU, ya que posibilitan, en todos los casos, fijar cargas de docencia presencial por debajo de los limites contemplados en la LOU para los diferentes perfiles (investigador 160 horas al año, mixto 240 horas y docente 320 horas).

- Las 4 UUPP regionales, en el curso académico 2015/2016 al aplicar su reglamentación interna exigen a su profesorado funcionario 159.148 horas de docencia presencial menos que las que podría exigírseles si se aplicarán las reglas de la LOU, por lo que la reducción es del 21 %.

- A nivel del conjunto de las UUPP, y para los funcionarios con mayor perfil investigador, prácticamente la carga docente fijada por las 4 UUPP es la misma que posibilita la LOU (160 horas). Ahora bien en esa media autonómica los comportamientos son muy dispares. Así la UBU y la UVA permiten a sus funcionarios una carga docente bastante inferior a las 160 horas mínimas de la LOU. En la ULE también se detecta una reducción del 21 % que hace que su promedio efectivo de horas sea de 126 horas, frente al mínimo legal de 160. Finalmente en la USAL, no se hace uso de la posibilidad de reducir la carga docente en atención a la actividad investigadora acreditada por sus funcionarios, ya que el promedio efectivo de horas

que se fija en ambos colectivos es de 205 y 198 horas respectivamente, frente a las 160 que podría exigírseles si se aplicara ese mínimo de la LOU.

- A nivel de conjunto de las 4 UUPP y para los funcionarios con un menor perfil investigador (mixto y docente), que son a los que la LOU exige 240 horas o 320 horas, las reducciones son muy importantes, ya que alcanzan el 23 % y el 29 % respectivamente.

27) Las UUPP de Castilla y León retienen un porcentaje de los ingresos de los contratos del artículo 83 de la LOU y de los convenios de investigación, con el fin de financiar los costes indirectos que genera su ejecución, que oscilan entre un 10 % mínimo de la ULE y un 15 % de la UBU y la UVA. En el caso de los proyectos financiados con subvenciones, el porcentaje retenido depende de lo establecido en las bases reguladoras que no exigen la presentación de un criterio razonable de imputación de los costes indirectos. Este criterio se aporta en las subvenciones estatales pero no en las autonómicas. En este sentido y ante la ausencia de contabilidad analítica, las Universidades no disponen de un instrumento que permita el cálculo real de los costes indirectos correspondientes a cada proyecto, por tanto los porcentajes retenidos en los contratos artículo 83 y en los proyectos financiado a través de subvenciones, son meras estimaciones, pero en ningún caso queda acreditado que esos costes indirectos sean los que realmente corresponden al proyecto financiado y, por tanto, sean suficientes para cubrir los costes reales incurridos. (Apartado III.2.2)

28) Las subvenciones analizadas de convocatorias tanto estatales como regionales se encuentran bien individualizadas por proyectos y debidamente justificadas, de acuerdo con lo previsto en sus bases reguladoras. La justificación de los gastos indirectos imputados a los proyectos se ajusta en todo caso a lo previsto en las bases, pero en el caso de las subvenciones estatales se ajustan a un método objetivo de reparto con referencia a los costes directos y las horas de trabajo imputadas con el que no cuentan los proyectos autonómicos. (Apartado III.2.3)

En los contratos artículo 83 de la LOU analizados se practica la retención de costes indirectos en el porcentaje señalado en los respectivos reglamentos sin que en ninguno de ellos se aporte un criterio objetivo de reparto de los mismos. (Apartado III.2.3)

IV.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

29) En base en el análisis del Informe de fiscalización se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En cuanto al volumen de la producción científica, las 4 UUPP de Castilla y León han incrementado su producción científica en los períodos analizados, pero menos que el resto de las UUPP españolas, ya que su posición en el ranking nacional o empeora o se mantiene inamovible. Dentro de las UUPP regionales, lidera este indicador en el período 2011-2015, la USAL, que con 6.399 publicaciones y un incremento de producción del 16,66 % respecto al período 2009-2013, ocupa la posición 21ª del ranking y con tendencia a la baja en el mismo. Le sigue la UVA, con 5.327 publicaciones y un incremento de producción del 10,24 %, lo que le lleva a la posición 26ª del ranking nacional con una evolutiva decreciente dentro del mismo. Por su parte la ULE y la UBU, debido en gran medida a su menor tamaño, tienen una producción de 2.492 y 1.187 documentos e incrementos de producción del 15,96 % y 14,58 % respectivamente, lo que las mantiene ancladas en los lugares 44 y 48 del ránking nacional que aglutina a las 48 UUPP españolas. (Apartado III.3.2.1)

- Respecto al impacto de la producción científica, se toma como referencia del promedio de citas recibidas por publicación. La Universidad mejor situada en el ranking nacional es la USAL, que ostenta la posición 14ª en el Período 2011-2015, habiendo escalado posiciones respecto al período 2009-2013 en el que ocupaba el puesto 20, y ello a pesar de haber disminuido el promedio citaciones por publicación de 6,33 a 6,32. Le siguen la UBU y la ULE que han retrocedido en sus posiciones entre ambos períodos (de la 25 a la 35 y de la 30 a la 38) en paralelo a la disminución de sus promedios de citaciones (de 6,03 a 4,73 y de 5,59 a 4,56). La UVA es la peor posicionada en el ranking ya que ocupa el lugar 43 de 48 UUPP con un promedio de citaciones por publicación de 3,90, habiendo mantenido ese lugar en los 2 períodos analizados, a pesar de haber retrocedido en el promedio de 4,53 al 3,90 citado. (Apartado III.3.2.2)

- En lo que concierne a la calidad relativa de la producción científica, se utiliza el índice normalizado de impacto, respecto la media mundial fijada en 1. La USAL, vuelve a ser la UUPP mejor posicionada, ocupando el lugar vigésimo séptimo del ranking en el período 2011-2015, y con evolutiva creciente respecto al período 2009-2013 en el que figuraba en el puesto 32 a partir de una mejora del índice que pasó del 1,08 a 1,13. La UBU figura en el lugar 33º con un índice normalizado de impacto de 1,08, mientras que la ULE y la UVA tienen impactos por debajo de la media mundial de 1 (0,95 y 0,89), lo que las relega a las posiciones 44 y 48 respectivamente de entre las 48 UUPP

analizadas. Además estas 3 últimas UUPP han empeorado su ranking en los sucesivos Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo: la UBU ha pasado de un indicador de 1,15 a 1,08, perdiendo nueve puestos entre ambos períodos, retrocediendo desde el puesto 24 al 33; en la ULE el índice se ha minorado de 1,04 a 0,95, lo que ha originado una caída de 5 puestos que la ha colocado en el lugar 44 ya citado; la UVA, mantiene el mismo índice (0,89), lo que la ha llevado desde el puesto 47 al de última universidad del ranking (48). (Apartado III.3.2.3)

- La visibilidad de la producción científica, se analiza a partir del porcentaje de trabajos científicos que se han incluido en revistas clasificadas dentro del primer cuartil, según su impacto. Lidera el ranking, dentro de las UUPP de Castilla y León, la UBU, que ocupa una meritoria posición décima con un porcentaje del 57,21 % en el período 2011-2015, habiendo mantenido ese puesto en los 3 Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo. La USAL en los sucesivos Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo ha mejorado ligeramente en este indicador pasando del 49,77 % al 50,65 % lo que la mantiene en el lugar 27 del ranking. La ULE se encuentra una posición por encima, con un 50,84 %, pero ha empeorado respecto a los anteriores análisis retrocediendo en porcentaje y en posición en el ranking. La UVA figura la última, ocupando la posición 33, con un porcentaje del 48,05 %, si bien ha mejorado este indicador respecto al período 2009-2013 (46,94 %), lo que le ha hecho subir del puesto 37 al 33 indicado. (Apartado III.3.2.4)

- La excelencia de la producción científica, se apoya en el porcentaje de excelencia científica, que indica la producción científica que se ha incluido en el grupo del 10 % de trabajos más citados de su campo científico a nivel mundial. Al igual que en el indicador anterior, es la UBU la que, dentro de las UUPP de Castilla y León, tiene mayor excelencia científica, ya que para el período 2011-2015, tiene un porcentaje del 16,84 %, lo que la sitúa en el lugar 17º del ranking, manteniendo esa posición respecto al Informe de 2014 y mejorando en el indicador, ya que en este último ascendía a un 15,22 %. La USAL, que tiene un indicador de 14,25 %, ha mejorado el indicador en los tres períodos analizados, a pesar de lo cual, ha ganado tres puestos en el ranking, pasando del puesto 36 al 33. La ULE, tras mejorar el indicador y su posición en el ranking entre los Informes de 2014 y 2015 (de 12,48 % pasó al 13,42 %, avanzando un lugar del 40 al 39), en el Informe de 2016, correspondiente al período 2011-2015, experimenta un retroceso ya que aquel se minora hasta un 12,31 % relegándola al

puesto 43 de las 48 UUPP. La UVA, respecto a sus publicaciones es la menos excelente de las 4 UUPP de Castilla y León, ocupando el lugar 46 dentro de las 48 del ranking, si bien ha mejorado el indicador en los 3 Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (10,31 en el Informe de 2014, 11,61 en el de 2015 y finalmente 11,99 en el de 2016). (Apartado III.3.2.5)

- El liderazgo de la producción científica, se mide través del porcentaje de liderazgo científico, que se asocia con el primer autor y el de contacto de las publicaciones. La UUPP de Castilla y León mejor posicionada, según el Informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo de 2016, es la UBU, que figura en el puesto 27 con un porcentaje de publicaciones de excelencia con liderazgo del 7,96 %, si bien ha empeorado notablemente su posición respecto al Informe de 2014, ya que en este último ocupaba la posición 7ª (pérdida de 20 puestos), con un porcentaje del 8,71 %. Las otras 3 UUPP se encuentran en los puestos 38 (UVA), 41 (ULE) y 44 (USAL) con unos porcentajes de 7,02, 6,74 y 6,44 respectivamente. La UVA ha mejorado su índice y su posición respecto al Informe de 2014 (puesto 42 e índice 5,88), mientras que la ULE y la USAL han incrementado su índice (en el período 2009-2013 eran 6,55 y 5,91 respectivamente) pero, pese a ello, han perdido posiciones en el ranking (en el período 2009-2013 ocupaban los lugares 36 y 41. (Apartado III.3.2.6)

30) En cuanto a la materialización de la investigación aplicada a través de patentes, se han analizado tres aspectos: las patentes solicitadas vía nacional, las solicitadas vía PCT y las patentes en explotación:

- Las UUPP de Castilla y León, en el período 2012 a 2015 han acrecentado el número de patentes nacionales solicitadas, muy por encima del resto de las UUPP a nivel nacional, ya que mientras estas se han incrementado un 60 %, aquellas se han aumentado un 488 % de media, destacando la USAL, la UVA y la UBU con incrementos del 900 %, 633 % y 400 % respectivamente. Las UUPP de Castilla y León, en los 11 años analizados han solicitado 297 patentes nacionales, de las que 124 corresponden a la UVA, 73 a la UBU, 54 a la USAL y 46 a la ULE. Estas patentes representan el 5,16 % del total de las patentes solicitadas por el conjunto de las UUPP, de forma que la UVA se sitúa en la posición decimoséptima en ese período, la UBU la vigésimo novena, la USAL la trigésimo sexta y la ULE en la posición cuadragésima. (Apartado III.3.3.1.1)

- Del mismo modo, en las patentes vía PCT se observa un crecimiento entre 2005 y 2012, porcentualmente superior al del conjunto de las UUPP a nivel nacional, ya que el crecimiento regional ha sido del 300 % frente al 146 % nacional. Dentro de las UUPP nacionales, en los 11 años de análisis se han solicitado 2.122 patentes PCT, de las que 35 corresponden a la UVA, 10 a la USAL, 4 a la ULE y 1 a la UBU. Las 50 patentes a nivel regional representan el 2,3 % del total de las patentes solicitadas por el conjunto de las UUPP en ese período, de forma que la UVA se sitúa en el lugar decimoctavo, la USAL la cuadragésimo primera, la ULE la cuadragésimo quinta y la UBU en la posición cuadragésima sexta. (Apartado III.3.3.1.2)

- En cuanto a las patentes en explotación a finales de 2015 solo había 27 patentes, correspondiendo 3 a la UBU, 5 a la ULE, 17 a la USAL y 2 a la UVA. Es de reseñar su poca importancia cuantitativa, sobre todo si se comparan con las patentes solicitadas entre 2005 y 2015. Así de forma conjunta para las 4 UUPP de Castilla y León, en la vía nacional hay 14 patentes en explotación habiendo sido solicitadas 297, mientras que en la vía PCT hay 3 frente a 50 solicitadas. (Apartado III.3.3.2)

31) En cuanto a la lectura de tesis doctorales en las UUPP de Castilla y León pueden reseñarse los siguientes hechos y circunstancias:

- Durante 2015 se aprobaron en las 4 Universidades de Castilla y León 816 tesis, que representa casi un 6 % del total de tesis doctorales de las UUPP españolas, destacando la USAL con 356 tesis que vienen a ser casi la mitad de las tesis de toda la comunidad. (Apartado III.3.4.1)

- El estudio de la evolución de las tesis doctorales en todas las UUPP españolas, durante el periodo de 2011 a 2015, sitúa a la USAL en el puesto 13, la UVA en el 18, la ULE en el 35 y la UBU en el 46. En el conjunto de las universidades, prácticamente en todos los cursos del periodo 2011-2015 se ha producido una subida escalonada en las tesis, si bien en el último año, se produjo un incremento anormal, consecuencia del proceso de Bolonia, que provocó un cambio de la normativa, limitando a cinco años el plazo para presentar y defender las tesis a los alumnos que ya hubieran iniciado estudios de doctorado, debiendo los estudiantes defender sus trabajos antes del 11 de febrero de 2015. En Castilla y León hay que destacar a la UBU y la UVA, con unos incrementos en el periodo analizado del 135 % y 82 % respectivamente, mientras que en el lado opuesto se encuentra la ULE, con tan sólo un incremento del 4 %. (Apartado III.3.4.3)

- El ratio entre todos los profesores doctores de las universidades, con independencia de la relación funcionarial o contractual que les vincule con la Universidad, y tesis doctorales leídas en 2015, nos da una media en la comunidad de 5,50, no existiendo grandes diferencias entre las distintas universidades. (Apartado III.3.4.3)

V. RECOMENDACIONES

1) Se recomienda a la Comunidad Autónoma la inclusión como posibles beneficiarios de subvenciones de concurrencia competitiva los IUI LOU, para que, al igual que las UIC o los GIR puedan beneficiarse de subvenciones para la ejecución de proyectos de investigación o para la financiación de sus gastos de funcionamiento dado que también son estructuras canalizadoras de la actividad investigadora, su calidad es periódicamente contrastada por ACSUCyL y no obtienen ningún beneficio económico vinculado a su condición de IUI LOU. (Apartados III.1.1.4 y III.1.1.5)

2) La USAL y la UVA deberían implantar los mecanismos de cooperación que fuesen necesarios para garantizar que toda la información relativa a las actividades de investigación que son gestionadas de forma indirecta o compartida por sus Fundaciones vinculadas o dependientes, les sea puesta periódicamente a su disposición. A su vez, las UUPP, deberían publicar esta información de forma conjunta con la correspondiente a la actividad gestionada directamente por ellas. De este modo se lograría una mayor publicidad y transparencia de la actividad investigadora de cara a los ciudadanos e instituciones. (Apartado III.1.1)[3]

3) Las UUPP deberían armonizar las condiciones de acceso, permanencia y salariales que debe cumplir el Profesorado para poder ser nombrado como emérito mediante acuerdos entre ellas que posteriormente se incorporen a sus normas estatutarias o de desarrollo , ya la LOU deja estos requisitos en manos de la autonomía de las Universidades que se remite a su regulación estatutaria, lo que supone una excepcionalidad respecto al resto del personal investigador funcionario y contratado de las UUPP que se rige por la normativa estatal y autonómica y/o por el Convenio Colectivo. La UBU y la ULE deberían modificar su normativa propia, a efectos de que los eméritos vinculados a planes de jubilación

[3] Párrafo modificado en virtud de alegaciones extemporáneas.

anticipada, que no estén obligados a prestar servicios o que, aunque obligados no lo hagan en la actualidad, se les atribuya exclusivamente la condición de profesores prejubilados. (Apartados III.1.3.1.3 y III.1.3.1.4)

4) Las Universidades deberían regular reglamentariamente la forma de acreditación de la actividad profesional del PRAS en el momento de la contratación inicial y en las renovaciones posteriores, para de este modo garantizar, de una parte, que el personal contratado sean profesionales de reconocida competencia, y de otra, que realmente se encuentren desempeñando esa actividad y que esta se encuentra relacionada con las enseñanzas universitarias para las que se les contrata. (Apartado III.1.3.1.5.3)

5) La Comunidad Autónoma, dado el escaso uso que las UUPP hacen de los diferentes niveles del PCDOC (básico, permanente y senior) creados de forma específica por la normativa autonómica, y en aras de simplificar y clarificar las figuras sobre las que sustenta la carrera profesional del personal docente e investigador, debería plantearse la desaparición progresiva de esas figuras contractuales. (Apartado III.1.4.3.1.1)

6) Además siguiendo la tendencia marcada por la legislación aplicable y ultimada por la LCTI, deberían adoptar las medidas pertinentes para lograr la eliminación definitiva de la figura del becario de investigación en todos aquellos supuestos en los que legalmente subsiste la posibilidad de su utilización. (Apartado III.1.3.5.1)

   Finalmente las UUPP deberían unificar en un único Servicio todas las gestiones del personal que se desarrollan actualmente en los Servicios/Agencias de Investigación y los Servicios de Recursos Humanos o, al menos deberían implementar o ampliar los procedimientos de coordinación interdepartamental. (Apartado III.1.4.1)

7) Las UUPP, tanto a efectos de sus actividades de gestión como a nivel presupuestario, deberían diferenciar dentro de los contratos artículo 83 de la LOU y de los convenios, los que tienen por objeto la de investigación y desarrollo de los que tienen como finalidad primordial la prestación de servicios (contratos de servicios, de consultoría o dictámenes, de formación….). Esto evitaría que al comunicarse los datos relativos a la actividad investigadora de las UUPP a la sociedad, se incluyera información relativa a actividades que en ningún caso tienen ese carácter. (Apartado III.2.3)

8) Se recomienda que las UUPP procedan a implantar un sistema de evaluación de la eficacia y la eficiencia del profesorado universitario en el desarrollo de esta actividad, tal y como se contempla en el artículo 40.3 de la LOU. De esta forma, podría bascularse de un

sistema de control que requiere la presencia del profesorado universitario en los Centros, Departamentos y otras estructuras universitarias a un sistema de control por cumplimiento de objetivos que, en base a unos parámetros previamente fijados en materia investigadora, posibilite posteriormente analizar su cumplimiento, detectar las ineficiencias de costes y la adopción de las medidas necesarias para mejorar la gestión de la dedicación a la actividad investigadora. A estos efectos, podrían utilizarse como herramienta para avanzar en esta dirección los Modelos de Contabilidad Analítica que actualmente están implantando las 4 UUPP en base al "Documento sobre contabilidad analítica para las UUPP. Particularización del Modelo CANOA para universidades" aprobado por el Ministerio, ya que este documento respecto a la actividad investigadora, establece una relación de parámetros cuantificados y medibles que, en función de su grado de consecución, permiten incluir al PDI funcionario en tres perfiles investigadores diferentes en función de su eficacia en el cumplimiento de sus objetivos, además de detectar costes ineficientes y servir de fundamento para la adopción de medidas correctivas que redunden en la mejora de la gestión de la dedicación a la investigación. (Apartado III.2.1.1)

9) Respecto a las evaluaciones de ACSUCyL, se recomienda que unifique sus criterios de evaluación con los de la ANECA en la evaluación de las figuras del PAYUD y PCDOC, y atribuya una mayor puntuación a la actividad investigadora de los candidatos.

   Se recomienda igualmente que la Comunidad Autónoma modifique el Decreto 67/2013 para incorporar:

   - El procedimiento de acreditación para el acceso a las plazas de PCDOC permanente y senior.
   - La evaluación del PRAS en la contratación inicial con el fin de verificar la vinculación de la actividad profesional de los candidatos con la naturaleza de las enseñanzas a impartir.
   - La evaluación del PEMER LOU incorporando uno requisitos mínimos comunes. (Apartado III.2.1.3)

10) Las UUPP deberían cuantificar los costes indirectos que deben aplicarse a la actividad investigadora (Contratos de investigación del artículo 83 de la LOU, convenios de investigación y proyectos de investigación nacionales, regionales y europeos) en base a criterios y normas de contabilidad generalmente aceptadas para lo que debería utilizar, una

vez implantados definitivamente, los Sistemas de Contabilidad Analítica. (Apartados III.2.2 y III.2.3)

Palencia, a 12 de abril de 2018

EL PRESIDENTE,
(Artº 21.5 de la Ley 2/2002, de 9 de abril)

Fdo.: Jesús J. Encabo Terry

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 - Estructura organizativa 20
Cuadro 2 - Departamentos, clasificados por ramas de enseñanza 21
Cuadro 3 - IUI de la LOU: tipología y rama de conocimiento 22
Cuadro 4 - Centros e Institutos de Investigación no LOU creados por las UUPP en el ámbito de su autonomía 23
Cuadro 5 - Estructuras que no pudieron constituirse como IUI LOU y que, al final, adoptaron la forma de centros/institutos propios 24
Cuadro 6 - Grupos de investigación propios de las Universidades Públicas por ramas de conocimiento 24
Cuadro 7 - Número y perfil investigador de los miembros de los Grupos de Investigación Reconocidos por las UUPP 25
Cuadro 8 - UIC existentes tras la convocatoria de 2015, clasificadas por ramas de enseñanza 26
Cuadro 9 - Número y perfil de los miembros de las Unidades de Investigación Consolidadas 26
Cuadro 10 - Servicios o Unidades que asisten y apoyan en el desarrollo de la actividad investigadora 28
Cuadro 11 - Gestión directa o indirecta de la actividad investigadora financiada con recursos ajenos 30
Cuadro 12 - SGI en cada UUPP: dependencia orgánica y funcional; secciones y unidades que lo integran; y personal de plantilla 31
Cuadro 13 - Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP que gestionan de forma indirecta o compartida la actividad investigadora: Departamentos o Servicios y personal de plantilla 32
Cuadro 14 - Personal docente e investigador en UUPP a 31/12/2015 35
Cuadro 15 - PEMER vinculados a planes de jubilación voluntaria 38
Cuadro 16 - Características de los contratos de profesores asociados (PRAS) 40
Cuadro 17 - Características de los contratos de profesores visitantes (PVIS) 41
Cuadro 18 - Características del contrato predoctoral (artículo 21 LCTI) 41
Cuadro 19 - Contratados predoctorales a 31/12/2015 en función de fuente de financiación 42

Cuadro 20 - Contratados predoctorales subvencionados por el MINECO entre 2011 y 2016 42
Cuadro 21 - Ayudas concedidas en las convocatorias de 2013, 2014, 2015 y 2016 distribuidas entre las UUPP de Castilla y León y otras Instituciones 43
Cuadro 22 - Ayudas convocadas en 2013, 2014, 2015 y 2016 por las UUPP para la contratación de predoctorales 43
Cuadro 23 - Características contratos acceso SECTI de la LCTI 44
Cuadro 24 - Personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato de acceso al SECTI en las UUPP de Castilla y León 44
Cuadro 25 - Personal solo docente o personal simultáneamente docente e investigador en las UUPP a 31/12/2015 48
Cuadro 26 - Personal investigador doctor o no doctor en las UUPP a 31/12/2015 50
Cuadro 27 - Categorías del personal dedicado a docencia e investigación en las UUPP a 31/12/2015 52
Cuadro 28 - Becarios a 31/12/2015 al amparo de contratos artículo 83 LOU y convenios de investigación por entidad gestora 54
Cuadro 29 - PTA de las 4 UUPP que estaba incluido en la plantilla a 31/12/2015 diferenciando en función del ente financiador de las retribuciones de este personal 54
Cuadro 30 - PAS de apoyo a la investigación a 31/12/2015 55
Cuadro 31 - Evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León 2011-2015 58
Cuadro 32 - Financiación de los programas propios de investigación de las UUPP en 2015 62
Cuadro 33 - Financiación externa de proyectos de investigación de las Universidades Públicas en 2015 63
Cuadro 34 - Financiación externa para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos 64
Cuadro 35 - Financiación externa para formación, contratación y movilidad de investigadores y PTA 64
Cuadro 36 - Financiación externa para creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación 65
Cuadro 37 - Tipos de contrato que pueden celebrarse al amparo del artículo 83 de la LOU 66
Cuadro 38 - Ingresos contratos artículo 83 LOU en 2015 67

Cuadro 39 - Ingresos de Convenios en 2015 67
Cuadro 40 - Fuentes de financiación según el tipo de actividad investigadora de las UUPP en 2015 69
Cuadro 41 - Fuentes de financiación de la actividad investigadora según el agente financiador en 2015 70
Cuadro 42 - Comparativa ponderación de méritos de PAYUD Y PCOLA entre ACSUCYL y ANECA y Agencias autonómicas 74
Cuadro 43 - Comparativa de los méritos y baremos de puntuación del PCOLA entre las Agencias de calidad estatal y autonómicas 75
Cuadro 44 - Evaluaciones de PEMER efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2017 76
Cuadro 45 - Importes abonados en el ejercicio 2015 por sexenios de investigación al Personal contratado 78
Cuadro 46 - Carga docente según la LOU 79
Cuadro 47 - Carga docente que resulta de aplicar el artículo 68 de la LOU y Real Decreto 898/1985 80
Cuadro 48 - Normativa reguladora del cálculo de la carga docente del profesorado 81
Cuadro 49 - Capacidad docente de funcionarios según la reglamentación de UBU, ULE y UVA 81
Cuadro 50 - Reducciones a aplicar para calcular la capacidad docente efectiva y mínimo de la carga docente 82
Cuadro 51 - Distribución de la carga académica del profesorado funcionario según reglamentación USAL 83
Cuadro 52 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según categorías del artículo 68 LOU 84
Cuadro 53 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según Cuerpos funcionariales 85
Cuadro 54 - Funcionarios con carga docente inferior a las 160 horas de la LOU. 85
Cuadro 55 - Capacidad docente de contratados fijos según la reglamentación de UBU, ULE y UVA 86
Cuadro 56 - Distribución de la carga académica del profesorado contratado fijo según reglamentación USAL 86
Cuadro 57 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga asignada por cada Universidad en el curso 215/2016 según Categorías laborales 87

Cuadro 58 - Producción científica de UUPP españolas según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 93
Cuadro 59 - Promedio de citas recibidas por las publicaciones según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 95
Cuadro 60 - Índice normalizado de impacto según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 96
Cuadro 61 - Porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 98
Cuadro 62 - Porcentaje de publicaciones con excelencia según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 100
Cuadro 63 - Porcentaje de publicaciones de excelencia científica con liderazgo según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 102
Cuadro 64 - Patentes en explotación en 2015 de las UUPP de Castilla y León 105
Cuadro 65 - Tesis leídas en las UUPP de Castilla y León en 2015 105
Cuadro 66 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP españolas entre 2011 y 2015 107
Cuadro 67 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP de Castilla y León entre los cursos 2001/2012 y 2015/2016 por rama de conocimiento 108
Cuadro 68 - Relación entre las tesis doctorales y el total de profesores doctores 108

CONSEJO DE CUENTAS

DE CASTILLA Y LEÓN

INFORME SOBRE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

TOMO – 2

PLAN ANUAL DE FISCALIZACIONES 2016

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo - I - Resultados de la Fiscalización 3

Anexo - II - Normativa aprobada por las UUPP, relativa a su actividad 258

A. Reglamentación universitaria relativa al desarrollo de la actividad de los Institutos Universitarios de Investigación 258

B. Regulación de los Grupos de Investigación de la UUPP 258

C. Reglamentación universitaria relativa a las Escuelas de Doctorado 259

D. Normativa de los Contratos artículo 83 LOU 259

Anexo - III - Regulación en cada UUPP de la composición de los GIR y requisitos de sus miembros 260

Anexo - IV - Número mínimo de miembros, los requisitos que deben cumplir el Director del grupo y los demás investigadores, y los requisitos del Grupo de Investigación para acceder a la condición de UIC. 262

Anexo - V - Competencias de los Vicerrectorados de Investigación 263

Anexo - VI - Sexenios de funcionarios de carrera por Universidad (en número) 265

Anexo - VII - Sexenios de funcionarios de carrera por Universidad (en porcentaje) 265

Anexo - VIII - Sexenios de investigación por cuerpo funcionarial (en número) 266

Anexo - IX - Sexenios de investigación por cuerpo funcionarial (en porcentaje) 266

Anexo - X - Sexenios óptimos de funcionarios de carrera por UUPP (en número) 267

Anexo - XI - Sexenios óptimos de funcionarios de carrera por Universidad (en porcentaje) 268

Anexo - XII - Sexenios óptimos por cuerpo funcionarial (en número) 269

Anexo - XIII - Sexenios óptimos por cuerpo funcionarial (en porcentaje) 270

Anexo - XIV - Sexenios de contratados fijos por Universidad (número y porcentaje) 270

Anexo - XV - Sexenios de investigación por categoría profesional del personal contratado laboral fijo (número y porcentaje) 271

Anexo - XVI - Sexenios óptimos de laborales fijos por Universidad (en número) 272

Anexo - XVII - Sexenios óptimos de laborales fijos por Universidad (en porcentaje) . 272

Anexo - XVIII - Sexenios óptimos de laborales fijo, por categoría profesional (en número) 273

Anexo - XIX - Sexenios óptimos de laborales fijos por categoría profesional (en porcentaje) 273

Anexo - XX - Muestra subvenciones estatales.....275

Anexo - XXI - Muestra subvenciones autonómicas.....276

Anexo - XXII - Muestra contratos artículo 83.....277

Anexo - I - Resultados de la Fiscalización

ÍNDICE DE ANEXOS 1

I. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN 4

I.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES 4

I.1.1. ESTRUCTURAS CANALIZADORAS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA 6

I.1.2. ESTRUCTURAS DIRECTIVAS Y PARA LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA 28

I.1.3. RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN 36

I.1.5. RECURSOS FINANCIEROS DESTINADOS A LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN 106

I.2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 124

I.2.1. ACTIVIDAD INVESTIGADORA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO 124

I.2.2. GESTIÓN DE LA RETENCIÓN DE COSTES INDIRECTOS PORCENTAJE DE LA RETENCIÓN 195

I.2.3. GESTIÓN DE PROYECTOS, CONTRATOS ARTÍCULO 83, CONVENIOS Y DONACIONES 199

I.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 218

I.3.1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. CONSECUCIÓN OBJETIVOS 218

I.3.2. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA 220

I.3.3. PATENTES 234

I.3.4. LECTURA DE TESIS DOCTORALES 241

ÍNDICE DE CUADROS ANEXO I 250

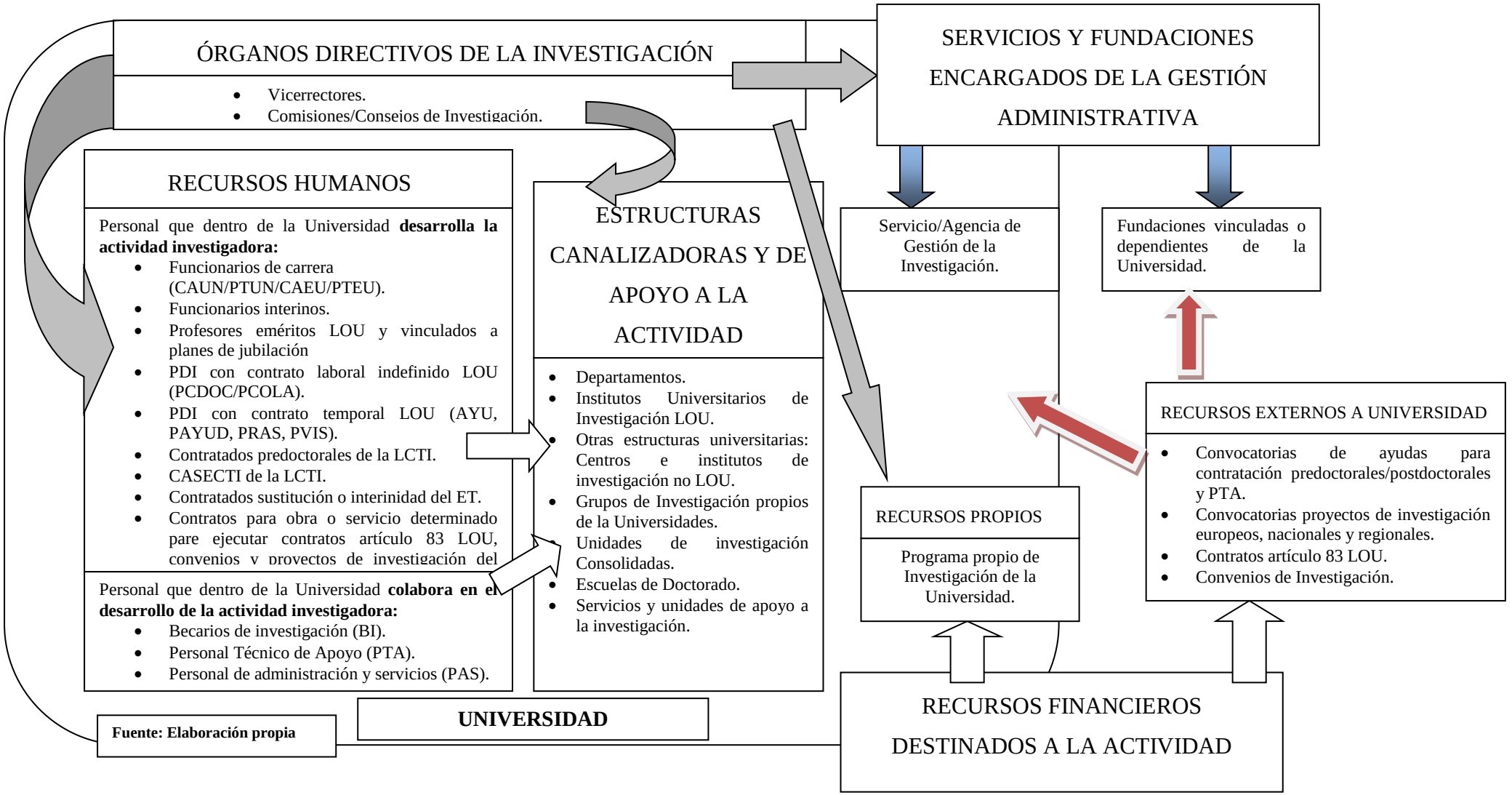
ÍNDICE DE GRÁFICOS ANEXO I 255

I. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

I.1. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA INVESTIGACIÓN EN LAS UNIVERSIDADES

La estructura que las Universidades disponen para el desarrollo de la actividad investigadora es altamente compleja. En primer lugar es necesario analizar las estructuras canalizadoras de que disponen las Universidades para dar apoyo y soporte a la actividad investigadora, los órganos directivos que definen las directrices y adoptan la mayor parte de las decisiones más relevantes en este ámbito y los servicios que dentro de la estructura universitaria se encargan de todas las gestiones administrativas que dan soporte al desarrollo de la actividad de investigación dentro de la Universidad. En segundo lugar, es preciso analizar la compleja estructura de los recursos humanos, es decir a los profesores e investigadores que tienen como misión dentro de la Universidad la ejecución y desempeño de las actividades investigadoras y al personal que sin ser esa su misión principal colabora en su ejercicio. Por último, y para que todo ello sea posible son necesarios una serie de recursos financieros que provienen de los programa propios de investigación de las Universidades financiados autónomamente por estas y, sobre todo, de otras Administraciones Publicas y de personas jurídico privadas por la vía de convocatorias de proyectos de investigación, contratos artículo 83 LOU, convenios de investigación y donaciones. Toda esta estructura organizativa se muestra en el gráfico de la página siguiente:

Cuadro 1 - Estructura organizativa



Fuente: Elaboración propia

I.1.1. ESTRUCTURAS CANALIZADORAS DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

El artículo 7 de la LOU, al regular la estructura general de las UUPP, señala que estas estarán integradas por Escuelas, Facultades, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación, Escuelas de Doctorado y por aquellos otros centros o estructuras necesarios para el desempeño de sus funciones.

Centrándonos en el ámbito de la actividad investigadora, y de conformidad con el artículo 40.2 de la LOU, la investigación, sin perjuicio de la libre creación y organización por las Universidades de las estructuras que, para su desarrollo las mismas determinen y de la libre investigación individual, se llevará a cabo, principalmente en Grupos de investigación, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación.

En base a lo anterior, podemos distinguir entre dos tipos de investigación:

- La investigación individual o en solitario del profesorado universitario.
- La investigación desarrollada a través de las estructuras creadas por las UUPP para el desarrollo de la actividad investigadora: Grupos de Investigación, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación y las otras estructuras creadas para el desarrollo de esta actividad.

A su vez, también hay que hacer referencia a las Escuelas de Doctorado, que tienen un importante papel como estructuras canalizadoras de la actividad investigadora, por cuanto como señala la Exposición de Motivos del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, el componente fundamental de la formación doctoral es el avance del conocimiento científico a través de la investigación original, considerándose que en el tercer ciclo los participantes de los programas de doctorado no son sólo estudiantes sino investigadores en formación. Las Escuelas de Doctorado fueron creadas por ese Real Decreto y posteriormente su regulación se incorporó a la LOU por la LCTI. Como luego se indicará en este informe en ninguno de los cuatro Estatutos Universitarios se regulan las Escuelas de Doctorado. No obstante en todos ellos hacen mención a los Estudios de Doctorado. Así, la UVA, en el Capítulo I del Título III, contiene una Sección (III) dedicada íntegramente a los estudios de Doctorado, regulando la Comisión de Doctorado (competencias, funciones y composición) así como el procedimiento para la aprobación de sus programas. De igual manera los estudios de Doctorado están regulados en los estatutos de la ULE (Título III, Capítulo III, Sección III) y de la UBU (Título VI, Capítulo I, Sección 6ª). La

regulación efectuada en los estatutos de la USAL es más somera, regulando en su artículo 109 la composición y funciones de la Comisión de Doctorado.

I.1.1.1. Departamentos

De acuerdo con el artículo 9 de la LOU, los Departamentos son las unidades de docencia e investigación encargadas de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento, en uno o varios centros, y fomentar la formación del personal investigador. De acuerdo con la información proporcionada por las 4 UUPP de Castilla y León, al cierre del ejercicio 2015, estas disponían de los siguientes Departamentos, clasificados por ramas de conocimiento.

Cuadro 2 - Departamentos, clasificados por ramas de enseñanza

UUPP	Departamentos por ramas de conocimiento					Total departamentos
	Artes y Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	
UBU	2	6	3	2	4	**17**
ULE	6	6	4	6	4	**26**
USAL	11	19	15	7	5	**57**
UVA	11	15	10	8	14	**58**
Total	**30**	**46**	**32**	**23**	**27**	**158**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 1 - Departamentos de las UUPP de Castilla y León (por universidades)

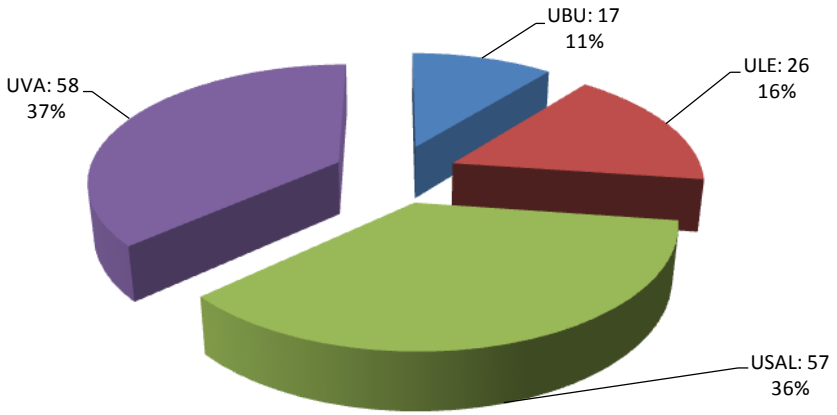
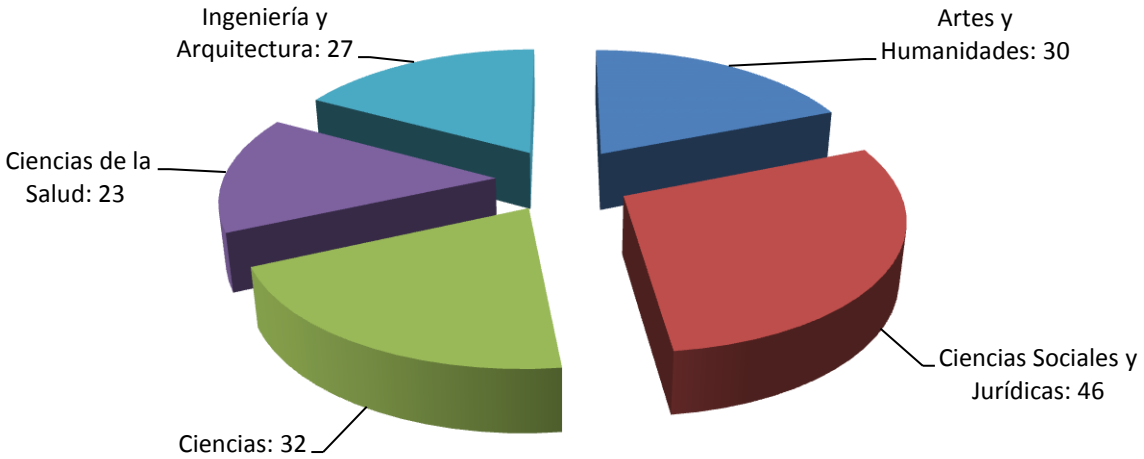


Gráfico 2 - Departamentos de las UUPP de Castilla y León (por ramas de conocimiento)



I.1.1.2. Institutos universitarios de investigación LOU

De acuerdo con el artículo 10 de la LOU, los Institutos Universitarios de Investigación (IUI) son centros dedicados a la investigación científica y técnica o a la creación artística que pueden desarrollar programas y estudios de doctorado y de postgrado según los procedimientos previstos en los Estatutos, y proporcionar asesoramiento técnico en el ámbito de sus competencias.

En cuanto a su normativa reguladora, según la LOU, los IUI se rigen por la citada Ley, por los Estatutos, por el convenio de creación o de adscripción, en su caso, y por sus propias normas. La regulación estatutaria es insuficiente para recoger los aspectos comunes necesarios para el desarrollo de la actividad de estos Institutos Universitarios LOU, por lo que las 4 UUPP disponen de reglamentaciones genéricas relativas a los mismos que se recogen en el Anexo II.

En cuanto a la tipología de los IUI, la LOU señala que estos pueden estar constituidos por una o más Universidades, o conjuntamente con otras entidades públicas o privadas, mediante convenios u otras formas de cooperación, de conformidad con los Estatutos. Asimismo, se indica que las Universidades, conjuntamente con los organismos públicos de investigación, con los centros del Sistema Nacional de Salud y con otros centros de investigación pública o privada sin ánimo de lucro, promovida y participada por una administración pública, podrán constituir Institutos Mixtos de Investigación. Finalmente se indica que, mediante convenio, podrán adscribirse a Universidades públicas, como Institutos Universitarios de Investigación, instituciones o centros de investigación de carácter público o

privado. En base a esta regulación, los Estatutos de las UUPP de Castilla y León (artículo 32 Estatutos de la UBU, arts. 28-31 Estatutos ULE, artículo 18 de los Estatutos de la USAL y artículo 29.2 de los Estatutos de la UVA) y los Reglamentos ya citados distinguen entre los siguientes tipos de IUI:

- Propios. Son los formados por una sola Universidad.
- Interuniversitarios. Son los constituidos por varias Universidades mediante convenios u otras formas de cooperación.
- Mixtos. Son los formados por las UUPP conjuntamente con organismos públicos de investigación, con centros del Sistema Nacional de Salud y con otros centros de investigación públicos o privados sin ánimo de lucro, promovidos y participados por una administración pública.
- Adscritos. Son instituciones o centros de investigación de carácter público que se adscriben a las Universidades en virtud de convenios.

En el cuadro que se incluye a continuación y con base a la información proporcionada por las UUPP se incluyen los IUI de la LOU, conforme a las categorías citadas, clasificados por ramas de conocimiento.

Cuadro 3 - IUI de la LOU: tipología y rama de conocimiento

Clases de IUI LOU	Denominación IUI	Rama de conocimiento
Instituto Propio ULE	Instituto Universitario en Humanismo y Tradición Clásica (IHTC)	Artes y Humanidades
	Instituto de Biomedicina (IBIOMED)	Ciencias de la Salud
Instituto Propio USAL	Instituto Europeo de Estudios Medievales y Renacentistas y de Humanidades Digitales (IEMYRHD)	Artes y Humanidades
	Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario de Física Fundamental y Matemáticas (IUFFYM)	Ciencias
	Instituto Universitario de Estudios de la Ciencia y la Tecnología (IUECYT)	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario Multidisciplinar de Empresa (IME)	Ciencias S. y Jurídicas
	Centro Hispano-Luso de Investigaciones Agrarias (CIALE)	Ciencias
	Instituto Universitario de Iberoamérica	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario de Investigación en Arte: Innovación Tecnológica y Comunicación (ATA)	Artes y Humanidades
Institutos Mixtos USAL-CSIC	Instituto Universitario de Biología Molecular y Celular del Cáncer (IBMCC)	Ciencias de la Salud
	Instituto Universitario de Biología Funcional y Genómica (IBFG)	Ciencias de la Salud
Instituto Propio UVA	Centro de Innovación en Química y Materiales Avanzados (CINQUIMA)	Ciencias
	Instituto Universitario de Historia de Simancas(IUHS)	Artes y Humanidades
	Instituto Universitario de Oftalmología Aplicada(IOBA)	Ciencias de la Salud
	Instituto Universitario de Estudios Europeos (IEE)	Ciencias S. y Jurídicas
	Instituto Universitario de Urbanística (IUU)	Ingeniería y Arquitectura
	Instituto de Investigación en Matemáticas (IMUVA)	Ciencias
	Instituto de las Tecnologías Avanzadas de la Producción (ITAP)	Ingeniería y Arquitectura
Instituto Mixto UVA-INIA	Instituto Universitario de Investigación en Gestión Forestal Sostenible (IUFOR)	Ingeniería y Arquitectura
Instituto Mixto UVA-CSIC	Instituto Universitario de Biología y Genética Molecular (IBGM)	Ciencias de la Salud
Instituto Interuniversitario USAL-UVA	Instituto Interuniversitario de Neurociencias de Castilla y León (INCYL)	Ciencias de la Salud

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

Así, y como puede observarse, la UBU no tiene ningún Instituto Universitario de Investigación propio, la ULE dispone de 2, y la UVA y la USAL, 7 y 8 respectivamente. En cuanto a los Institutos interuniversitarios solo hay uno constituido por la UVA y la USAL. Respecto a los mixtos, hay 2 de la USAL formados conjuntamente con el CSIC y otros 2 de la UVA, uno formado con el INIA y otro con el CSIC.

Gráfico 3 - Institutos Universitarios de Investigación LOU de las UUPP de Castilla y León (por tipo de institutos)

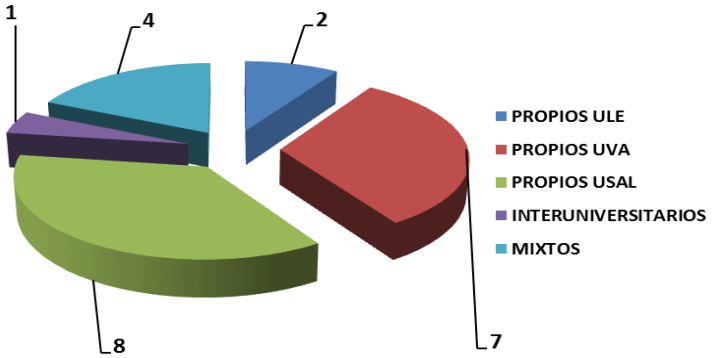
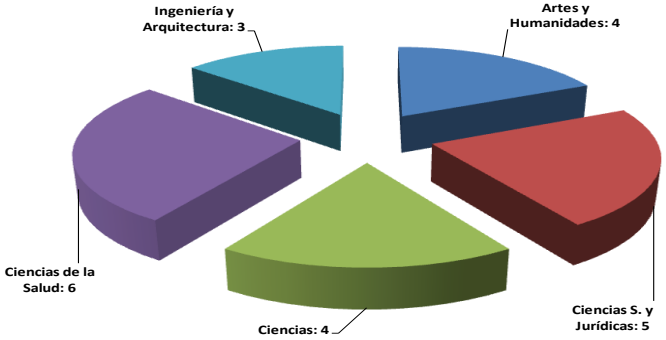


Gráfico 4 - Institutos Universitarios de Investigación LOU en UUPP de Castilla y León (por rama de conocimiento)



No se ha incluido dentro de los IUI LOU, el Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca (IBSAL). El IBSAL es un Instituto de Investigación Sanitaria acreditado en el marco del Instituto de Salud Carlos III (Ministerio de Economía). Es una estructura que incluye la investigación que se realiza en los Hospitales y la que se realiza en la Universidad, CSIC. En esa estructura se incluyen actualmente dos IUI, el Instituto Interuniversitario de Neurociencias de Castilla y León y el Instituto Universitario de Biología Molecular y Celular del Cáncer. Este Instituto se constituyó el 21 de marzo de 2011 mediante Convenio firmado por la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León y la Universidad de Salamanca al que posteriormente se sumó el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) el 10 de febrero de 2012.

La creación, supresión y la aprobación de la adscripción de los IUI, tal y como se señala en el artículo 10 de la LOU debe ser acordada por la CA, bien por propia iniciativa, con el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad, bien por iniciativa de la Universidad mediante propuesta del Consejo de Gobierno, en ambos casos con informe previo favorable del Consejo Social. Además la LUCyL (artículos 18 y 19.1) exigen para todo ello,

la emisión de informe del Consejo de Universidades de Castilla y León y también un informe preceptivo de la ACSUCyL con carácter previo a la creación o adscripción de los IUI. Adicionalmente el artículo 19.2 de la LUCyL exige que los IUI se sometan a la evaluación de ACSUCyL cada 5 años o cuando así lo solicite el Consejo Social de la Universidad y contempla que, en el supuesto de que la evaluación fuese negativa y no se hubieran subsanado las deficiencias en el plazo que reglamentariamente se determine, la Consejería competente en materia de universidades podrá proponer a la Junta de Castilla y León la supresión o desadscripción del Instituto.

En el cuadro siguiente, se recogen los IUI cuya creación ha sido acordada por la Comunidad Autónoma de Castilla y León y que se encuentran funcionando en la actualidad. También se incluyen las fechas de los informes preceptivos de ACSUCyL previos a la creación y los de valoración periódica, de acuerdo con la información de la página web de esta institución.

Cuadro 4 - Autorización para la creación/adscripción y evaluación periódica de ACSUCyL de los IUI LOU

DENOMINACIÓN IUI	UUPP	Fecha creación	Informes ACSUCyL		
			Valoración favorable creación / adscripción	Valoración periódica favorable	Valoración periódica favorable
Instituto Universitario en Humanismo y Tradición Clásica (IHTC)	ULE	26/04/2008	01/02/2008		28/01/2015
Instituto de Biomedicina (IBIOMED)		17/06/2009	23/01/2009		28/01/2015
Instituto Europeo de Estudios Medievales y Renacentistas y de Humanidades Digitales (IEMYRHD)	USAL	26/03/2008	01/02/2008		28/01/2015
Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO)		29/09/1997		19/04/2005	01/02/2012
Instituto Universitario de Física Fundamental y Matemáticas (IUFFYM)		22/09/2004			01/02/2012
Instituto Universitario de Estudios de la Ciencia y la Tecnología (IUECYT)		22/09/2004			01/02/2012
Instituto Universitario Multidisciplinar de Empresa (IME)		29/11/2013	04/09/2013		
Centro Hispano-Luso de Investigaciones Agrarias (CIALE)		29/11/2013	04/09/2013		
Instituto Universitario de Iberoamérica		13/07/2011	03/02/2011		
Instituto Universitario de Investigación en Arte: Innovación Tecnológica y Comunicación (ATA)		26/03/2008	01/02/2008		Desfavorable 10/09/2014 (*)
Instituto Universitario de Biología Molecular y Celular del Cáncer (IBMCC)	USAL-CSIC	29/09/1997		19/04/2005	01/02/2012
Instituto Universitario de Biología Funcional y Genómica (IBFG)		03/10/2016	08/05/2015		
Centro de Innovación en Química y Materiales Avanzados (CINQUIMA)	UVA	20/06/2007	02/02/2007		28/01/2015
Instituto Universitario de Historia de Simancas (IUHS)		29/09/1997		17/04/2006	01/02/2012
Instituto Universitario de Oftalmología Aplicada (IOBA)		29/12/1994		17/04/2006	01/02/2012
Instituto Universitario de Estudios Europeos (IEE)		29/09/1997		01/02/2008	28/01/2015
Instituto Universitario de Urbanística (IUU)		29/09/1997		17/04/2006	01/02/2012
Instituto de Investigación en Matemáticas (IMUVA)		13/07/2011	03/02/2011		
Instituto de las Tecnologías Avanzadas de la Producción (ITAP)		28/09/2011	03/02/2011		
Instituto Universitario de Investigación en Gestión Forestal Sostenible (IUFOR)	UVA-INIA	17/06/2009	23/01/2009		28/01/2015
Instituto Universitario de Biología y Genética Molecular (IBGM)	UVA-CSIC	29/09/1997		17/04/2006	01/02/2012
Instituto Interuniversitario de Neurociencias de Castilla y León (INCYL)	UVA-USAL	15/07/1998		19/04/2005	

Fuente: Página web de ACSUCyL.

(*) Tras el informe negativo en la evaluación periódica realizada , y de acuerdo con los procedimientos de ACSUCyL, ATA tienen que ser evaluada de nuevo en dos años. Si el informe vuelve a ser negativo, se propondrá su desaparición.

(**) El Instituto Universitario de Ciencias de la Educación (IUCE) de USAL, fue valorado favorablemente por ACSUCyL, pero la Comunidad finalmente no le reconoció como IUI.

(***) El Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca (IBSAL) (Instituto mixto Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León – CSIC y USAL), constituido en 2011, tiene un carácter más amplio que el de IUI LOU, por lo que no ha reconocido como tal por la Comunidad ni valorado por ACSUCyL.

Como puede observarse los IUI constituidos con anterioridad a 2003 no disponen de informe de valoración de creación/adscripción, por cuanto la emisión de ese informe se exigió a partir de la LUCyL de 2003. En contrapartida, estos IUI han sido ya objeto de dos evaluaciones periódicas, salvo el Instituto Interuniversitario de Neurociencias de Castilla y León (INCyL) en el que la última evaluación periódica fue en 2005 y ya han transcurrido más de 10 años.

Los creados en 2004 (Instituto Universitario de Física Fundamental y Matemáticas y de Estudios de la Ciencia y Tecnología ambos de la USAL) según nos indica ACSUCyL y habida cuenta de que la agencia no contaba aún con los recursos necesarios para realizar la evaluación a la creación, fueron informados favorablemente pero a partir de informes de la ANEP. Ambos fueron objeto de evaluación periódica en 2012.

Todos los IUI creados con posterioridad a 2004 disponen de informe de valoración a la creación de ACSUCyL. Estos institutos, además, tienen valoraciones posteriores favorables con la periodicidad exigida.

El reconocimiento de una estructura universitaria de investigación como IUI LOU por la Comunidad Autónoma no comporta consecuencias más allá del prestigio que otorga ese reconocimiento y la calidad que se le presupone a estos centros universitarios sometidos a control externo de la Agencia de Calidad. Como se señala en el apartado correspondiente de este informe, la Comunidad convoca subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la ejecución de proyectos de investigación de las que se benefician las unidades de investigación consolidada o los grupos de investigación reconocidos por las Universidades, pero no existen subvenciones destinadas a financiar proyectos de los IUI LOU, ni tampoco subvenciones destinadas a otorgar una financiación básica o general para el desarrollo de su actividad investigadora. Por lo que estas estructuras, a pesar de su calidad contrastada a través de las revisiones periódicas de la ACSUCyL, no obtienen ningún beneficio económico vinculado a su condición de IUI LOU, sobre todo si los comparamos con las otras estructuras destinadas a canalizar y dar soporte a la actividad investigadora, como los GIR y UIC. El único plus que les atribuye tal condición viene de la mano de la financiación que las propias UUPP les otorgan en el marco de asignaciones presupuestarias anuales o de Convocatorias destinadas a concederles ayudas específicas para el desarrollo de la actividad investigadora.

I.1.1.3. Centros/institutos de investigación

Las Universidades Públicas en el marco de su autonomía (artículo 2 c) de la LOU) pueden crear estructuras específicas que actúen como soporte de la investigación. En este

ámbito, las 4 UUPP de Castilla y León disponen de institutos, centros de investigación o similares, que sin ostentar el carácter de IUI LOU pero con idénticos fines, desarrollan actividades de investigación. La creación de estas estructuras, a diferencia de los IUI LOU, no precisa de acuerdos de la Comunidad Autónoma, ni informes de ACSUCyL a la constitución ni para su evaluación periódica, bastando para su creación y supervisión el desarrollo de los procedimientos que cada UUPP tenga establecido con este fin.

Así, los Estatutos de la USAL (artículo 22.1) señalan que esta Universidad podrá crear centros propios que incluyan entre sus fines específicos la investigación y las aplicaciones tecnológicas. De manera análoga, el artículo 38 de los Estatutos de la UVA establece que para el desarrollo de las competencias que legalmente le corresponden, la UVA puede crear centros o estructuras propias, o participar en otras, que actúen como soporte de la investigación. La ULE, a su vez, en sus Estatutos (artículo 41.2) contempla la posibilidad de que esa Universidad cree Centros de investigación destinados a promover la investigación interdepartamental. Por último, la UBU (artículo 40 de los Estatutos) contempla la posibilidad de crear o adscribir Centros para la realización de actividades de carácter científico.

Algunas Universidades regulan estas estructuras en el mismo reglamento que desarrolla los IUI LOU. En esta situación se encuentra la ULE y la USAL.

La UVA dispone de normas específicas que desarrollan las previsiones estatutarias que se contienen en el Reglamento sobre Cátedras, Aulas y Otros Centro y Estructuras de la Universidad aprobado en Consejo de Gobierno de 29 de noviembre de 2007. Finalmente, la UBU, no dispone de regulación específica que regule estos centros propios.

Cuadro 5 - Centros e Institutos de Investigación no LOU creados por las UUPP en el ámbito de su autonomía

UBU	ULE	USAL	UVA
International Research Center in Critical Raw Materials for Advanced Industrial Technologies (ICCRAM).	Instituto de Ciencias Aplicadas a la Ciberseguridad (RIASC).	Centro Cultural Hispano-Japonés (CCHJ).	Centro de Investigación de la Baja Atmósfera (CIBA).
	Instituto de Ciencia y tecnología de los Alimentos de la ULE (ICTAL).	Centro de Estudios Brasileños (CEB).	Centro de Tecnología Azucarera (CTA).
	Instituto de Ganadería de Montaña (Mixto con CSIC).	Centro de Estudios Ibéricos (CEI).	Centro Superior de Ciencias Médicas.
	Instituto de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Biodiversidad de la ULE.	Centro de Investigación del Cáncer (CIC).	Centro Transdisciplinar de Investigación en Educación (CETIE-UVA).
	Instituto de Desarrollo Ganadero y Sanidad Animal de la ULE (INDEGSAL).	Centro Museo Pedagógico (CEMUPE).	Centro Universitario de Estudios sobre Alcohol y Drogas.
	Instituto de Estudios Medievales de la ULE.	Centro de Documentación Europea (CDE).	Centro de Investigación en Terminología Bilingüe, Traducción Especializada y Análisis Contractivo (CITTAC).
	Instituto de la Viña y el Vino de la ULE.	Centro de Estudios de la Mujer (CEMUSA).	Centro de Estudios Vacceos "Federico Wattenberg".
		Centro de Investigación de Enfermedades Tropicales (CIETUS).	Centro de Estudios Sobre la Seguridad de los Medicamentos.
		Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico del Agua (CITDA).	Centro Tordesillas de Relaciones con Iberoamérica (CTRI).
		Instituto Universitario de Ciencias de la Educación (IUCE).	Centro de Investigación de Endocrinología y Nutrición Clínica.

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Como puede observarse en el cuadro anterior las denominaciones que se utilizan para referirse a estas estructuras, son diferentes en cada Universidad: así la UVA y la UBU, los denominan Centros de Investigación; la ULE los denomina como Institutos de Investigación por lo que sus denominaciones son idénticas a las de los IUI de la LOU, salvo la referencia al calificativo "universitario"; y la USAL los llama con carácter general centros, no obstante el Instituto Universitario de Ciencias de la Educación (IUCE) conserva la denominación de Instituto. Si bien en al ámbito de su autonomía las UUPP pueden nominar a estas estructuras con la denominación que estimen conveniente, sería recomendable que para evitar confusiones e identificaciones con los Institutos Universitarios LOU, que reúnen unos requisitos de calidad que, en principio, son superiores a los de estas estructuras, se acudiera a denominaciones diferentes a las de "Instituto".

Otro aspecto que debe destacarse es que algunas de estas estructuras, se han constituido al amparo de la autonomía universitaria, tras haber sido informados desfavorablemente como IUI LOU por ACSUCyL o denegada su creación por la Comunidad Autónoma. En el cuadro siguiente se recogen las estructuras que las Universidades

propusieron para su creación como IUI LOU y que, al no conseguirlo por no reunir los requisitos de calidad exigibles, se fundaron posteriormente por aquellas como centros/institutos propios al amparo de la autonomía universitaria.

Cuadro 6 - Estructuras que no pudieron constituirse como IUI LOU y que, al final, adoptaron la forma de centros/institutos propios

UUPP	Instituto Universitario de Investigación LOU que se intentó crear	Fecha del Informe desfavorable de ACSUCyL	Denominación actual del Centro de Investigación propio creado al amparo de la autonomía universitaria
UVA	Instituto Universitario de Farmacoepidemiología	15/06/2010	Centro de Estudios sobre la Seguridad de los Medicamentos
	Instituto Universitario de Estudios de Alcohol y Drogas	01/03/2010	Centro Universitario de Estudios sobre Alcohol y Drogas
	Instituto Universitario de Endocrinología	03/10/2009	Centro de Investigación de Endocrinología y Nutrición Clínica
ULE	Instituto de Estudios Medievales de la ULE	01/02/2008	Instituto de Estudios Medievales de la ULE
USAL	Instituto Universitario de las Ciencias de la Educación	(*)	Instituto Universitario de las Ciencias de la Educación

Fuente: Página web de ACSUCyL e información proporcionada por UUPP de Castilla y León y ACSUCyL.

(*) El Instituto Universitario de Ciencias de la Educación (IUCE) de USAL, fue valorado favorablemente por ACSUCyL el 10/06/2008, pero la Comunidad finalmente no le reconoció como IUI.

A estos centros/institutos deben añadirse aquellos otros que, por no reunir los requisitos de calidad exigibles y por no existir incentivos económicos para su creación, las Universidades, ni siquiera, se han planteado la posibilidad de solicitar su constitución como IUI LOU. Esta dinámica ha llevado a la estratificación de estas estructuras específicas de investigación en función de la calidad de la actividad desplegada en los mismos, en dos bloques claramente diferenciados: de una parte, los IUI LOU sometidos a controles a la creación y a revisiones periódicas cada cinco años de ACSUCyL; y de otro, los Centros/Institutos no LOU no sometidos a esos controles y revisiones externas.

I.1.1.4. Grupos de investigación propios de las UUPP

Las 4 UUPP de Castilla y León regulan los Grupos de Investigación en sus Estatutos y en normas reglamentarias aprobadas por el Consejo de Gobierno relativas a los mismos que se relacionan en el Anexo II.

De acuerdo con los Estatutos de la UVA (artículo 124) la investigación en equipo en la Universidad se realiza mediante los Grupos de Investigación, definiéndolos el Reglamento de GIR de la UVA como la unidad formada por investigadores con intereses comunes y que desarrollen sus actividades de investigación, desarrollo e innovación de forma conjunta y

colaborativa en líneas de trabajo unidisciplinares o pluridisciplinares. Los Estatutos de la USAL (artículo 114) señalan que los Grupos de Investigación son unidades fundamentales de investigación organizadas en torno a una línea común de actividad científica y coordinados por un investigador responsable. El Reglamento de los GIR de la ULE indica que los grupos de investigación son unidades o equipos de investigación que integran a cuantos docentes e investigadores deseen desarrollar una actividad investigadora dentro de líneas comunes, afines o complementarias, y cuya colaboración puede fructificar en el mejor tratamiento y mayor rendimiento de trabajos de carácter científico. Finalmente los Estatutos de la UBU (artículo 199), tras aclarar que la Universidad fomentará la formación de grupos y redes de investigación en los que participen sus investigadores, señala que se entiende por grupo de investigación los investigadores que trabajen coordinados en líneas de investigación concretas y desarrollan una actividad investigadora de calidad contrastada.

En el cuadro que se muestra a continuación se recogen los GIR de las UUPP, clasificados por ramas de conocimiento.

Cuadro 7 - Grupos de investigación propios de las Universidades Públicas por ramas de conocimiento

UUPP	Grupos de investigación por ramas de conocimiento					Total GIR
	Artes y Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	
UBU	9	15	20	4	15	**63**
ULE	16	30	23	31	22	**122**
USAL	27	32	35	22	11	**127**
UVA	36	27	42	15	43	**163**
Total	**88**	**104**	**120**	**72**	**91**	**475**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 5 - Grupos de investigación reconocidos por las UUPP de Castilla y León (por universidad)

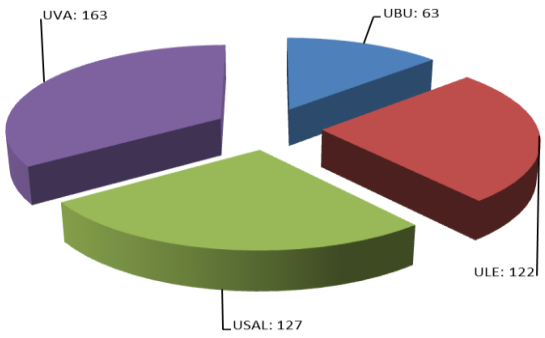
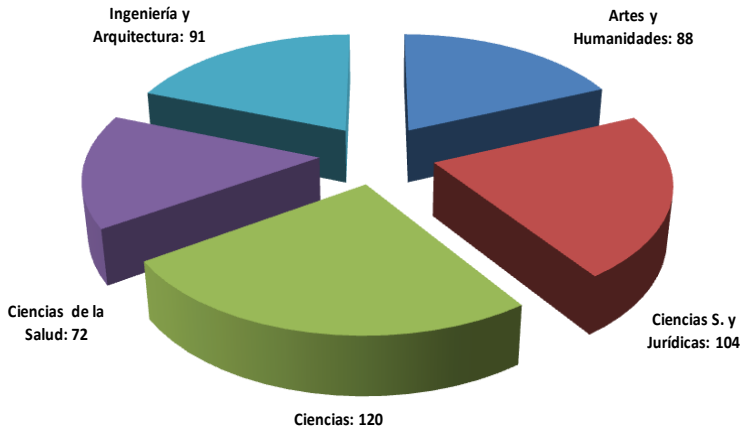


Gráfico 6 - Grupos de investigación reconocidos por las UUPP de Castilla y León (por rama de conocimiento)



Los grupos de investigación son la estructura más importante para la canalización de la actividad investigadora en las 4 UUPP de Castilla y León, ya que gran parte del desarrollo de esta actividad, se efectúa fundamentalmente por estos grupos y no por las otras estructuras universitarias (Departamentos, IUI LOU, Centros o Institutos de Investigación). Estas últimas estructuras son más amplias y dentro de ellas, normalmente, se incardinan horizontalmente uno o varios Grupos de Investigación, que son los que tienen mayor peso en el desarrollo de la actividad investigadora. Siendo práctica habitual, que los diferentes GIR, se integren administrativamente o tengan su sede en los Departamentos, IUI LOU, Institutos o Centros de Investigación, en los que desarrolla su actividad el Director/Responsable/Coordinador del Grupo de Investigación. En base lo dispuesto en los Estatutos y a las Normas reglamentarias aprobadas por las Universidades podemos destacar las siguientes características comunes a los grupos de investigación.

- En todas las UUPP, existe un procedimiento para el reconocimiento de los Grupos de Investigación, que tiene como rasgos comunes: la existencia de una solicitud de los interesados al Vicerrector competente en materia de investigación (ULE, USAL, UBU) o a la Comisión de Investigación (UVA), informe de la Comisión o Consejo de Investigación (UVA, USAL, ULE, UBU) y reconocimiento por Consejo de Gobierno (UVA, USAL) o por el rector (ULE, UBU).
- También existen procedimientos para la supresión o disolución de los GIR o para su modificación por incorporación de nuevos miembros o por exclusión de alguno de los existentes.

- En todas las UUPP, hay un Registro en el que se inscriben los grupos de investigación reconocidos (GIR), cuya gestión está a cargo del Vicerrectorado competente en materia de Investigación (UVA, UBU) o de la Secretaria General (USAL).
- Los listados de estos GIR inscritos en los Registros son públicos y son accesibles a través de las páginas web de las Universidades (USAL, UVA, ULE y UBU).
- En todos los grupos de investigación existe un Director, investigador responsable o coordinador del grupo de investigación, el cual asume la representación, coordinación y gestión económica de los recursos obtenidos por el GIR.
- En todas las UUPP, se establece quienes pueden formar parte de los GIR distinguiéndose entre varias categorías. En la UVA hay miembros ordinarios y asociados, en la ULE, UBU y UVA se distingue entre miembros y colaboradores.
- En todas las UUPP se establece un número mínimo de miembros, si bien en algunos casos excepcionales se posibilita que sea inferior.
- En ningún caso se puede pertenecer como miembro a más de un GIR, con independencia de que se pueda prestar su colaboración en otros grupos.

No obstante esas características comunes, existen ciertas diferencias significativas entre las UUPP de Castilla y León, en otros aspectos directamente relacionados con la composición de los GIR y de los requisitos exigidos a sus miembros. En el Anexo nº II se recogen con detalle estas diferencias extraídas de los Estatutos Universitarios y las normas reglamentarias que regulan los GIR.

En el cuadro siguiente, y de acuerdo con la información suministrada al efecto por las UUPP, se recogen para cada una de ellas: el número de GIR, el número total de miembros de los GIR (diferenciando los investigadores doctores y el de resto de miembros), el número medio de investigadores por grupo, el número total de sexenios reconocidos a los Directores de las GIR y al conjunto de sus investigadores (no incluidos los Directores) y finalmente el número medio de sexenios por Director y por investigador (distinto del Director).

Cuadro 8 - Número y perfil investigador de los miembros de los Grupos de Investigación Reconocidos por las UUPP

UUPP	Nº GIR	Nº total Investigadores doctores	Nº total resto de miembros de los GIR	Nº total miembros del GIR	Nº medio de investigadores por GIR	Nº total de sexenios de Directores de las GIR	Nº medio de sexenios de Directores de las GIR	Nº total de sexenios del resto investigadores no Directores en las GIR	Nº medio de sexenios por investigador no Director de las GIR
UBU	63	309	67	376	5,97	166	2,63	218	0,70
ULE	122	541	221	762	6,25	322	2,64	503	0,79
USAL	127	949	404	1.353	10,65	454	3,57	925	0,75
UVA	163	1.181	402	1.583	9,71	635	3,90	2.254	1,59
Total	**475**	**2.980**	**1.094**	**4.074**	**8,58**	**1.577**	**3,32**	**3.900**	**1,08**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

Como puede observarse en los 475 grupos existentes participan 4.074 miembros de los que 2.980 son doctores y 1.094 no tienen tal consideración, lo que nos lleva a un número medio de investigadores de 8,58 por grupo considerando el conjunto de todas las UUPP. No obstante existen diferencias importantes entre las distintas Universidades, ya que el número medio en la UBU y ULE es de 5,97 y 6,25 miembros mientras que en la UVA y USAL se incrementan considerablemente hasta los 9,71 y 10,65 participantes respectivamente.

En cuanto a los sexenios de investigación de los Directores de los GIR la media regional se sitúa en 3,32 pero nuevamente existen diferencias entre las Universidades pequeñas y las grandes, ya que la UBU y la ULE oscilan en torno a los 2,6 sexenios, y la UVA y la USAL se acercan a 4. Finalmente respecto a los sexenios del resto de los miembros de los GIR, la media autonómica es sólo de 1,08, pero la UVA con una media de 1,59 dobla a las otras 3 UUPP que oscilan en torno a 0,75 sexenios.

I.1.1.5. Unidades de investigación consolidada de Castilla y León

A efectos de dar un reconocimiento especial a los grupos de investigadores que con vocación de permanencia desarrollan una investigación de calidad, Castilla y León creó los Grupos de Investigación de Excelencia de Castilla y León, regulando en la Orden EDU/1623/2006, de 10 de octubre, los requisitos y el procedimiento para obtener esa condición, y el correspondiente registro. Bajo esta normativa y al margen de las ayudas a proyectos de investigación que anualmente se convocaban por la Comunidad Autónoma y a la que tenían acceso todos los Grupos de Investigación ostentaran o no la condición de Grupos de Investigación de Excelencia, se convocaron en los ejercicios 2007 y 2008 una serie de ayudas destinadas a financiar gastos relacionados con la actividad investigadora y los gastos en equipamiento científico-tecnológico de estos Grupos de Investigación de Excelencia de Castilla y León. Estas ayudas se destinaban así a proporcionar una financiación básica o

general para el desarrollo de la actividad investigadora y para la adquisición de equipamiento de estos Grupos de Excelencia, sin vincularse a proyectos específicos, para los que continuaban convocándose las ayudas a proyectos de investigación. Estos Grupos de Excelencia mantuvieron su condición hasta 29 de febrero de 2016.

Recientemente, la Comunidad de Castilla y León sustituyó esta figura por la de las Unidades de Investigación Consolidadas (UIC) de Castilla y León que se regulan en la Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre. Esta norma regula el procedimiento para el reconocimiento de la condición de UIC, el cual se inicia mediante la presentación de la solicitud y la documentación correspondiente por el investigador que actúa en calidad de director de la UIC cuyo reconocimiento se solicita, siendo las solicitudes examinadas y evaluadas actualmente por el Servicio de Investigación Científica, Transferencia de Conocimiento e Infraestructura Universitaria y dictando resolución el Director General de Universidades e Investigación, la cual se notifica al Director de la UIC. El plazo de solicitud se abre durante el mes de febrero de cada año.

En el cuadro que se incluye a continuación se recogen las UIC existentes tras la convocatoria de 2015, clasificadas por ramas de enseñanza.

Cuadro 9 - UIC existentes tras la convocatoria de 2015, clasificadas por ramas de enseñanza

UIC	UIC por ramas de conocimiento					Total UIC
	Artes y Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Ciencias	Ciencias de la Salud	Ingeniería y Arquitectura	
UBU	0	0	7	1	6	14
ULE	0	3	4	7	1	15
USAL	1	7	18	10	5	41
UVA	3	4	15	7	9	38
TOTAL UIC UUPP	**4**	**14**	**44**	**25**	**21**	**108**
Resto de centros, hospitales e institutos	0	0	4	14	0	18
TOTAL UIC	**4**	**14**	**48**	**39**	**21**	**126**

Fuente: Información de la página web de la Consejería de Educación.

Gráfico 7 - Unidades de Investigación Consolidada de UUPP

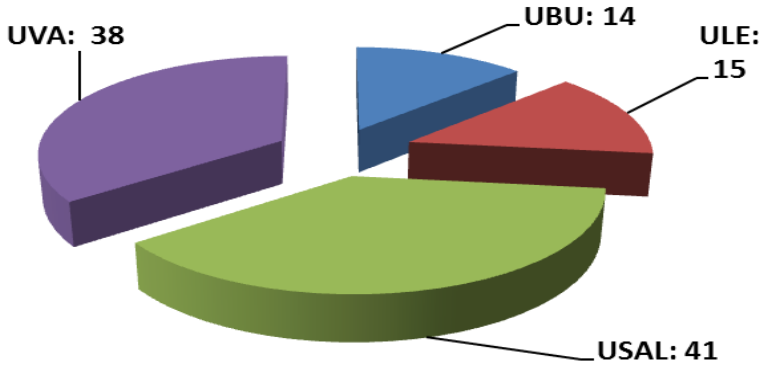
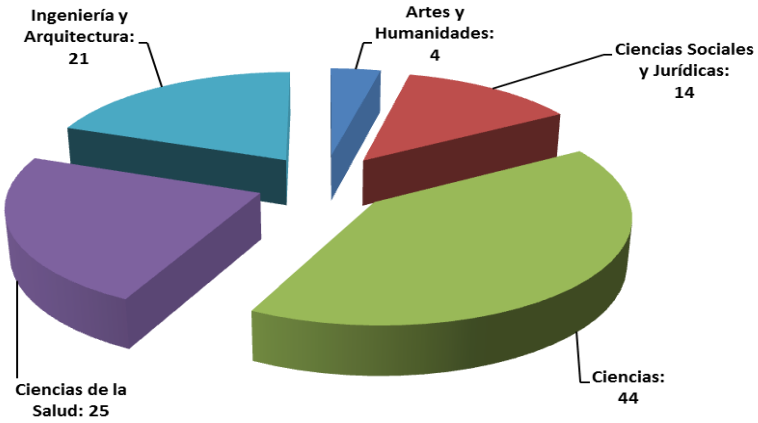


Gráfico 8 - Unidades de Investigación Consolidadas de UUPP por ramas



Tras la convocatoria de febrero de 2017, el número de UIC se ha incrementado hasta las 177, correspondiendo 18 a la UBU, 26 a la ULE, 53 a la USAL, 58 a la UVA y 22 a las restantes Instituciones. Por lo que actualmente las UIC de UUPP ascienden a 155.

La Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre, establece los requisitos que deben cumplir los Grupos de Investigación para acceder a la condición de UIC. Los Grupos de Investigación pueden haberse constituido en el seno de Universidades de Castilla y León, Centros o Institutos públicos de investigación ubicados en Castilla y León, Infraestructuras Científico-Técnica Singular ubicada en Castilla y León u Hospital Universitario con concierto con una UUPP de Castilla y León. Los requerimientos para la constitución de las UIC, son bastantes más rigurosos que los que se exigen en las UUPP de Castilla y León para el reconocimiento de Grupos de Investigación propios. Así, en el Anexo III y en lo que atañe a las UUPP de Castilla y León, se recogen el número mínimo de miembros, los requisitos que deben cumplir el Director del grupo y los demás investigadores, y los requisitos del Grupo de Investigación.

Estos requisitos permiten seleccionar dentro de los grupos de investigación ya existentes en las Universidades o entre los creados específicamente a tal efecto, los que poseen una mayor calidad, por cuanto se fundamentan en criterios objetivos relativos a estar en posesión del doctorado, número de sexenios, impacto de las publicaciones científicas realizadas por los miembros, proyectos de investigación llevados a cabo y recursos económicos captados.

En el cuadro siguiente, y de acuerdo con la información suministrada al efecto por el Servicio de Investigación Científica, Transferencia de Conocimiento e Infraestructura Universitaria de la Dirección General de Universidades e Investigación, se recogen las UIC reconocidas después de la Convocatoria de 2015, con especificación de las Instituciones en cuyo seno se han constituido, del número total de investigadores, del número medio de investigadores por Unidad, número total de sexenios reconocidos a los Directores de las UIC y al conjunto de sus investigadores (no incluidos los Directores) y número medio de sexenios por Director y por investigador (distinto del Director) de las UIC.

Cuadro 10 - Número y perfil de los miembros de las Unidades de Investigación Consolidadas

Instituciones donde se han formado los UIC	Nº UIC	Nº total Investigadores	Nº medio de investigadores por UIC	Nº total de sexenios de Directores de las UIC (*)	Nº medio de sexenios del Director de la UIC	Nº total de sexenios del resto investigadores no Directores en las UIC	Nº medio de sexenios por investigador no Director de las UIC
UBU	14	81	5,79	36	2,57	120	1,79
ULE	15	96	6,40	60	4,00	184	2,27
USAL	41	254	6,20	160	3,90	446	2,09
UVA	38	259	6,82	154	4,05	470	2,13
Total UIC UUPP	**108**	**690**	**6,39**	**410**	**3,80**	**1.220**	**2,10**
Resto de centros, hospitales e institutos	18	106	5,89	71	3,94	201	2,28
Total UIC	**126**	**796**	**6,32**	**481**	**3,82**	**1.421**	**2,12**

Fuente: Información proporcionada por el Servicio de Investigación Científica, Transferencia de Conocimiento e Infraestructura Universitaria de la Dirección General de Universidades e Investigación.

(*) En UBU y en IESCYL (incluido dentro del Resto de Instituciones) hay sendas UIC cuyos Directores no tienen sexenios, pero que están contratados al amparo del Subprograma Ramón y Cajal y del Programa Miguel Servet respectivamente.

Como puede observarse, si se comparan los datos de este cuadro con el nº 8 de este Informe relativo a los GIR propios de los Universidades existente importantes diferencias ente los GIR y las UIC.

En primer lugar el número de UIC es muy inferior al de GIR, (108 frente a 475). Por otra parte, la normativa de las UIC exige que todos los miembros sean doctores, por lo que los miembros totales de estas unidades son 690, número que es muy inferior al de los investigadores doctores de las GIR que ascienden hasta los 2.980 miembros, y que además

disponen de 1.094 participantes más que no son doctores. Esta exigencia comporta que el número medio de miembros sea muy inferior, ya que mientras en las UIC es de 6,39, en los GIR es de 8,58.

En cuanto a los sexenios del Director, la normativa de las UIC exige a los funcionarios contar con el máximo posible de sexenios reconocidos a que hubiera podido acceder, teniendo en cuenta la fecha a partir de la que puedan serle computados sus méritos científicos, lo que nos lleva a que el número medio de sexenios alcance los 3,80 sexenios ligeramente por encima de los 3,32 de las GIR. Algo similar ocurre respecto a los sexenios del resto de los miembros de los grupos, ya que mientras la media en las UIC es de 2,10, en las GIR se sitúa en 1,08, como consecuencia, sobre todo de que en los GIR se integra además de investigadores doctores, los que no ostentan tal condición.

El motivo que justificó la creación de estas Unidades no fue muy diferente del de los Grupos de Investigación de Excelencia de Castilla y León que les precedieron, ya que como se indica en el artículo 12 de la Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre, el reconocimiento de la UIC no lleva aparejado por sí solo el derecho al disfrute de ayudas o compensaciones económicas públicas, aunque sí podrá exigirse como requisito previo para su concesión. Ahora bien, las subvenciones que se han convocado con destino a estas UIC desde su creación (en 2016 y 2017) sí que son diferentes de las de Grupos de Investigación de Excelencia ya desaparecidos. En lugar de proporcionarse una financiación básica mediante ayudas destinadas a financiar los gastos y equipamiento científico-tecnológico de las UIC, la Comunidad Autónoma en el marco del Programa operativo FEDER Castilla y León 2014-2020 y para aprovechar la cofinanciación proporcionada por los fondos FEDER, subvenciona a estas UIC a través de la convocatoria anual de subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación. Es decir, no se proporciona una financiación básica al funcionamiento sino vinculada a proyectos de investigación concretos que se presenten por las UIC.

Las subvenciones convocadas en 2016 y 2017 destinadas a cofinanciar proyectos de investigación junto con los fondos FEDER, no estaban destinadas en exclusiva a las UIC ya que podían solicitarse por grupos de investigación de las UUPP que no hubieran obtenido dicha calificación. Ahora bien, las Órdenes por las que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación cofinanciadas por FEDER (Órdenes EDU/1115/2015 de 17 de diciembre y EDU/333/2017 de 5 de mayo), priorizan la excelencia investigadora acreditada mediante la pertenencia a una

UIC, a través de la concesión de una superior puntuación en la fase de valoración. Así, se incluye como criterio de valoración disponer el investigador principal del proyecto del reconocimiento como director de una UIC, conforme a lo establecido en la Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre, puntuándose con 3 puntos sobre un total de 10 puntos posibles.

Una vez resuelta la convocatoria de 2016 se constata que la aplicación de ese criterio de valoración, habida cuenta de su importancia respecto de la puntuación total (3 sobre 10), han tenido como efecto que en todos los proyectos subvencionados (61 según la Resolución de concesión) el investigador principal ostenta la condición de director de una UIC reconocida por la Comunidad Autónoma a través del procedimiento reglamentariamente establecido, y que en consecuencia, el resto de los grupos de investigación reconocidos por las UUPP que no ostentan el carácter de UIC, entre los que normalmente se incluyen los que están comenzando o iniciándose en el ejercicio de su actividad investigadora, no han podido acceder a financiación autonómica para la ejecución de sus proyectos de investigación.

Para equilibrar esta situación, recientemente, la Comunidad de Castilla y León ha aprobado la Orden EDU/683/2017, de 18 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al apoyo de los grupos de investigación reconocidos de universidades de Castilla y León. Las nuevas ayudas, que se financiarán con recursos autónomos de la Comunidad y que se convocarán en régimen de concurrencia competitiva, tienen por finalidad financiar proyectos de investigación de tres anualidades de duración de aquellos GIR que soliciten esta subvención, por lo que complementan las ayudas a proyectos cofinanciadas con FEDER y destinadas prioritariamente a las UIC. La cuantía individualizada por grupo será una cantidad fija de 4.000 € por año durante las tres anualidades presupuestarias del proyecto, sumando un total de 12.000 € para todo el periodo de la subvención. Las ayudas van destinadas a los grupos que cumplan los requisitos exigidos: figurar correctamente inscritos en el correspondiente registro de la universidad pública de Castilla y León y que el director del GIR no tenga otros proyectos financiados con esta ni con las otras líneas de apoyo a proyectos de la Consejería de Educación durante toda la duración de la ayuda. Para su concesión, la Consejería de Educación tendrá en cuenta el número de investigadores por grupo, el ratio entre el número de miembros y el número de sexenios de los investigadores participantes y la calidad del proyecto o línea de investigación que esté realizando el grupo evaluado por ACSUCyL.

Estas estructuras creadas por la Comunidad Autónoma para canalizar la actividad investigadora, permiten establecer criterios comunes y horizontales a todas las UUPP regionales para la constitución de grupos/unidades de investigación, pero su utilidad es muy limitada, ya que solo pueden emplearse para la ejecución de proyectos de investigación subvencionados por la Administración autonómica.

La ULE ha modificado sus normas reguladoras de los Grupos de Investigación (Reglamento sobre grupos de investigación de la ULE aprobado por Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2017) con el fin de contemplar la coexistencia paralela de los Grupos de Investigación y las Unidades de Investigación Consolidada, pero el resto de las UUPP no han modificado su normativa reguladora con estos fines.

I.1.1.6. Servicios/unidades de apoyo a la investigación

Además de los Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación LOU, Centros e Institutos de Investigación y Grupos de Investigación, las UUPP disponen de otros servicios o unidades que asisten y apoyan en el desarrollo de la actividad investigadora. Así por ejemplo, el artículo 155 de los Estatutos de la ULE señala que los servicios de apoyo a la investigación son elementos fundamentales para su desarrollo y que se fomentarán, de forma prioritaria, los servicios de uso común, dotándoles del personal y de los medios materiales necesarios.

En el cuadro siguiente, y de acuerdo con la información suministrada al efecto por las 4 UUPP y la disponible a través de la página web, se recogen las Unidades, Servicios, Laboratorios…, que cumplen con esa función.

Cuadro 11 - Servicios o Unidades que asisten y apoyan en el desarrollo de la actividad investigadora

UBU	ULE	USAL	UVA
1. Parque Científico Tecnológico.	1. Herbario LEB - Jaime Andrés Rodríguez.	1. Servicio de Análisis de Isótopos Estables.	1. Laboratorio de Técnicas Instrumentales.
2. Biblioteca universitaria.	2. Laboratorio de Diagnóstico de Plagas y Enfermedades Vegetales.	2. Servicio de Análisis Elemental, Cromatografía y Masas.	2. Laboratorio de Calibración Eléctrica de Castilla y León (LACECAL).
	3. Laboratorio de Inspección Técnica de la Escuela de Minas (LITEM).	3. Servicio de Difracción de Rayos X.	3. Laboratorio de Cartografía y Sistemas de Información Geográfica.
	4. Laboratorio de Técnicas Instrumentales e Instalación Radiactiva.	4. Servicio Preparación de Rocas.	4. Laboratorio de Ensayos Industriales de Castilla y León (LEICAL).
	5. Servicio de Análisis de Imagen y Cartografía.	5. Servicio de Resonancia Magnética Nuclear.	5. Laboratorio de Fotogrametría.
	6. Servicio de Animalario.	6. Servicio de Banco de ADN.	6. Laboratorio de Metrología y Calibración Dimensional (LCD).
	7. Servicio de Colecciones Zoológicas (CZULE).	7. Servicio de Experimentación Animal.	7. Laboratorio de Metrología y Calibración de Presión y Temperatura (TERMOCAL).
	8. Servicio de Microscopía.	8. Herbario	8. Laboratorio de Ventilación HS3.
	9. Servicio de Traducción.	9. Servicio de Isótopos Radioactivos y Radioprotección.	9. Laboratorios de Espectroscopia y Bioespectroscopia.
	10. Unidad de Fabricación e Impresión 3D.	10. Servicio de Separación Celular.	10. Servicio de Investigación y Bienestar animal (SIBA).
	11. Laboratorio EEG para el estudio psicológico a lo largo del ciclo vital.	11. Servicio de Transgénesis.	11. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
		12. Servicio de Bioinformática.	12. Biblioteca.
		13. Servicio de Citometría.	
		14. Servicio de Microscopía.	
		15. Servicio de Secuenciación de ADN.	
		16. Servicio Transfronterizo de Información Geográfica.	
		17. Servicio de Patología Molecular Comparada.	

Fuente: Información de webs universitarias y proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

I.1.1.7. Escuelas de Doctorado

El apartado 4 del artículo 8 de la LOU, modificado por la LCTI, considera a las **Escuelas de Doctorado** como unidades creadas por una o varias universidades, por sí mismas o en colaboración con otros organismos, centros, instituciones y entidades con actividades de I+D+i, nacionales o extranjeras, y que tiene por objeto fundamental la organización, dentro de su ámbito de gestión, del doctorado en una o varias ramas de conocimiento o con carácter interdisciplinar.

De acuerdo, con esa regulación, las Universidades podían crear Escuelas de Doctorado de acuerdo con lo previsto en su propia normativa y en la de la respectiva Comunidad Autónoma. Asimismo el artículo 9 del Real Decreto 99/2011 señala que la creación de esas Escuelas se realizará de acuerdo con lo previsto en los Estatutos Universitarios, en la normativa de la CA y el citado Real Decreto.

En cuanto a la normativa universitaria, los Estatutos Universitarios al no haber sido objeto de actualización tras la exigencia de la LOMLOU (UBU, ULE y UVA) o con anterioridad a la creación de las Escuelas de Doctorado (USAL), no recogen ninguna mención al respecto. Ahora bien, las Universidades han aprobado, a través de su Consejo de Gobierno, los Acuerdos de Creación y normas y/o reglamentos de régimen interno en los que se regulan esas Escuelas de Doctorado que se recogen en el Anexo II.

En cuanto a la normativa autonómica, Castilla y León en el marco de las competencias atribuidas por la LOU, aprobó el Decreto 65/2013, de 3 de octubre, por el que se regula la creación, modificación y supresión de Escuelas de Doctorado en Universidades de Castilla y León. Decreto que posteriormente fue desarrollado por la Orden EDU/995/2013, de 26 de noviembre, de la Consejería de Educación. El artículo 3 del Decreto 65/2013, atribuye a la Junta de Castilla y León, por iniciativa de la Universidad, a propuesta de su Consejo de Gobierno y previo informe favorable del Consejo Social, autorizar la creación, modificación y supresión de las Escuelas de Doctorado, una vez comprobado el cumplimiento de la normativa básica establecida en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero. Siendo preciso además informe del Consejo de Universidades de Castilla y León y de la ACSUCyL. Todos esos requisitos se cumplieron, por lo que la Junta de Castilla y León en el Acuerdo 45/2014, de 22 de mayo, autorizó la creación de Escuelas de Doctorado en las 4 UUPP de Castilla y León. Por otra parte, la UBU, además de la Escuela de Doctorado, dispone de una Escuela de postgrado singular, la Escuela Interuniversitaria de Postgrado en Evolución Humana (EIPEH) que está integrada por varias instituciones.

I.1.2. ESTRUCTURAS DIRECTIVAS Y PARA LA GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

I.1.2.1. Órganos directivos de la investigación de las UUPP

A estos efectos se hace preciso distinguir entre los Vicerrectorados con competencias en materia de investigación y las Comisiones/Consejos de Investigación. Las competencias de los Vicerrectorados se recogen en el Anexo V.

En lo que se refiere a las Comisiones y Consejos de Investigación, la situación es diferente en las cuatro universidades:

En la USAL, existe un Consejo de Investigación como órgano colegiado diferenciado (artículo 111 de los Estatutos) que, con el objeto de promover una investigación de calidad, apoya al Rector y el Consejo de Gobierno en sus funciones de gestión. A estos efectos la

USAL dispone de un Reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Investigación aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 25 de julio de 2008 y modificado en las sesiones de 30 de enero de 2009 y de 24 de septiembre de 2015.

En la ULE, existe también como órgano colegiado diferenciado una Comisión de Investigación, cuyos integrantes y funciones se encuentran reguladas en el Reglamento de la Comisión de Investigación aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 1/04/2004.

En la UBU, el Consejo de Gobierno de la Universidad funciona en Pleno y por Comisiones. Una de esas comisiones de carácter permanente según el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Gobierno aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 20 de diciembre de 2004 es la Comisión de Investigación. Además, el Consejo de Gobierno en la misma sesión adoptó el Acuerdo de creación de la Comisión de Investigación, modificado por Acuerdos de 20 de julio y 30 de octubre de 2012.

En la UVA, al igual que en la UBU, una de las Comisiones del Consejo de Gobierno es la Comisión de Investigación de acuerdo con el Reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Gobierno de la UVA aprobado en Consejo de Gobierno de 30 de noviembre de 2004.

I.1.2.2. Servicios y entidades encargadas de la gestión de la investigación

I.1.2.2.1. Gestión directa e indirecta de la investigación

Las decisiones a adoptar por las UUPP en el marco de su potestad autoorganizatoria pueden afectar tanto a la estructura y gestión de los servicios y actividades complementarias como las actividades básicas que definen la misión de toda institución universitaria. A estos efectos, cada una de las UUPP de Castilla y León ha adoptado un modelo diferenciado para la gestión de la Investigación ejecutada utilizando sus medios personales (profesores, investigadores contratados por la Universidad…) y/o materiales (edificios, equipamiento, materiales, laboratorios…..) y sus estructuras canalizadoras (Departamentos, Grupos de investigación, Institutos Universitarios de Investigación). Estos modelos se diferencian en función de si la totalidad de la actividad investigadora es gestionada de forma directa por la Universidad, o si, alternativamente, solo parte de la actividad investigadora es gestionada de forma directa y el resto es tramitada total o parcialmente de forma indirecta a través de entidades con personalidad jurídica propia creadas o participadas por las propias Universidades.

Las 4 UUPP de Castilla y León gestionan directamente sus propios programas de investigación, los cuales como luego se recoge en el apartado III.1.5 de este Informe, son totalmente financiados con sus recursos propios.

En cambio, para la gestión de la actividad investigadora desarrollada a través de proyectos, contratos del artículo 83 de la LOU, convenios y donaciones, en los que los financiadores son agentes externos de las Universidades, las distintas UUPP han adoptado modelos diferenciados. Así algunas Universidades gestionan totalmente de forma directa estas actividades, mientras que otras han optado por gestionar indirectamente estas actividades a través de entidades con personalidad jurídica propia creadas o participadas por las propias Universidades o por compartir la gestión con estas entidades, lo que nos permite distinguir entre gestión directa, gestión indirecta y gestión compartida (directa e indirecta).

Así en el cuadro siguiente se muestran cómo se gestionan cada una de estas actividades, en cada una de las 4 UUPP de Castilla y León.

Cuadro 12 - Gestión directa o indirecta de la actividad investigadora financiada con recursos ajenos

UUPP	Proyectos de Investigación europeos	Proyectos de investigación nacionales	Proyectos de investigación regionales	Contratos del artículo 83 de la LOU de investigación	Convenios de investigación	Donaciones para el desarrollo de la actividad investigadora
UBU	Gestión directa por UBU			Gestión compartida por UBU y la FGUBU	Gestión directa por UBU	
ULE	Gestión directa por ULE					
USAL	Gestión compartida por USAL y FICUS			Gestión compartida por USAL y FGUSAL	Gestión compartida por USAL, FICUS y FGUSAL	
UVA	Gestión indirecta por FUNGE (*)	Gestión directa por UVA		Gestión compartida por UVA con FUNGE y FPCUVA		

Fuente: Información proporcionada por las UUPP y sus Fundaciones vinculadas o dependientes.

(*) Salvo aquellos que por cambio en la normativa no pueden gestionar (MSC e INTERREG), en los que la solicitud y justificación la realiza la FUNGE y la gestión la UVA.

Como puede observarse en el cuadro anterior, la única Universidad que gestiona exclusivamente de forma directa la actividad investigadora financiada mediante recursos ajenos es la ULE.

En cambio en las otras UUPP de la Comunidad, esa gestión es directa, indirecta o compartida:

- La UBU gestiona directamente todas las actividades financiadas con recursos ajenos, salvo los contratos artículo 83 de la LOU de investigación en los que comparte la gestión con la FGUBU.
- En el caso de la UVA, la Universidad gestiona de forma directa los proyectos de investigación nacionales y regionales, de forma indirecta a través de la FUNGE los proyectos de investigación europeos con ciertas excepciones en las que la normativa europea no lo permite y de forma compartida (gestión directa e indirecta) con la FUNGE y con la FPCUVA, los contratos artículo 83 de la LOU, los Convenios y las donaciones para el desarrollo de la actividad investigadora.
- La USAL, no gestiona de forma directa ninguna actividad, ya que comparte la gestión con la FGUSAL y con FICUS. Así los proyectos de investigación son gestionados por la USAL y FICUS, los contratos artículo 83 de la LOU de investigación son gestionados por la USAL y la FGUSAL y finalmente los convenios y las donaciones son gestionados por USAL, FGUSAL y FICUS.

En los casos de gestión compartida, es el investigador, el GIR, o el instituto o centro de investigación el que puede decidir la estructura que va a gestionar su actividad investigadora. Esta situación como se observa en el cuadro anterior se produce, sobre todo, en los contratos artículo 83 de la LOU, convenios y donaciones de investigación es decir en la investigación aplicada, que es aquella en la que los profesores pueden percibir una remuneración por su actividad investigadora.

Así se señala de forma clara en la UVA en el artículo 26 del Reglamento para la contratación de trabajos de carácter científico, técnico o artístico y para el desarrollo de cursos de especialización de la UVA. Este artículo, tras indicar que la gestión económico-administrativa de los contratos artículo 83 de la LOU, podrá realizarse por los órganos administrativos de la Universidad de Valladolid, por la FUNGE, así como por otra entidad a la que la Universidad le haya encomendado la gestión (actualmente la FPCUVA) señala que: "*corresponderá a los profesores y a los Directores de Departamento o Instituto contratantes decidir si va a encargarse de la gestión de su contrato, la Universidad, la Fundación General de la Universidad de Valladolid u otra entidad gestora que la tenga encomendada".*

En todos los supuestos de gestión compartida se deja en manos de los investigadores la decisión última de quien se encarga de gestionar su actividad investigadora, lo que ocasiona una importante competencia entre las Universidades y sus Fundaciones para la captación de

estas actividades de los profesores, en la medida en que un mayor número de contratos, convenios y donaciones siempre lleva asociada una mayor financiación por la vía de la retención de costes indirectos o de comisión de intermediación, lo que, en última instancia, dificulta la actividad de gestión en su conjunto, complicando, al mismo tiempo, las relaciones de coordinación que deben existir entre unas y otras.

Otro problema que generan, en este caso, tanto la gestión indirecta como la compartida, es que algunas Universidades, con carácter general y como se ha puesto de manifiesto a lo largo de la fiscalización, tienen un importante desconocimiento de las actividades de investigación que son gestionadas por sus fundaciones. Así viene siendo una práctica habitual en las fiscalizaciones del Consejo de Cuentas, la información que proporcionan las universidades sobre la actividad de sus fundaciones sea escasa o a veces incluso inexistente, lo que nos obliga a solicitar esa información directamente a las fundaciones vinculadas o dependientes. Esta dinámica pone de manifiesto los deficientes flujos de información existentes entre las Universidades y sus Fundaciones, y los problemas de coordinación que existen entre ellas. Estos problemas tienen efectos, a su vez, en la información que las Universidad deben publicar de forma periódica y actualizada para garantizar la transparencia de su actividad investigadora. En este contexto no debe olvidarse que la Ley de Transparencia (artículo 8.1.i) exige que las UUPP, hagan pública "la información estadística necesaria para valorar el grado de cumplimiento y calidad de los servicios públicos que sean de su competencia, en los términos que defina cada administración competente". Un análisis somero de las páginas web de las UUPP, pone de manifiesto, que en muchas ocasiones, la información estadística reflejada o se refiere exclusivamente a la actividad investigadora gestionada por las UUPP o no diferencia debidamente entre la gestionada directamente por la Universidades de la que ha sido gestionada a través de sus Fundaciones vinculadas o dependientes.[1]

I.1.2.2.2. Gestión directa por las UUPP

Generalmente las universidades disponen de un Servicio de Gestión de la Investigación (SGI), que como servicio técnico-administrativo, asume una gran parte de las

[1] Párrafo modificado en virtud de alegaciones extemporáneas.

tareas relacionadas con la gestión de la actividad investigadora que, de acuerdo con el modelo adoptado, se haya reservada a la Universidad. En el cuadro siguiente se recoge el nombre de los SGI en cada universidad, con indicación de su dependencia orgánica y funcional, las Secciones y unidades que lo integran y el número de personas que integran sus plantillas.

Cuadro 13 - SGI en cada UUPP: dependencia orgánica y funcional; secciones y unidades que lo integran; y personal de plantilla

UUPP	SGI/AGI	Dependencia orgánica y Funcional	Secciones o Unidades inferiores integrados orgánicamente en el Servicio / unidad encargado de la gestión	Número de personas de plantilla a 31/12/2015 que integran el Servicio / Agencia que gestiona la investigación
UBU	Servicio de Gestión de la Investigación	Dependencia orgánica de la Gerencia y funcional del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de conocimiento	Unidad de Proyectos y Ayudas a la Investigación Unidad de Personal Investigador y Ayudas Propias Unidad de Doctorado y Posgrado	**7**
ULE	Servicio de Gestión de la Investigación	Dependencia orgánica de la Gerencia y funcional del Vicerrectorado de investigación	Sección de Gestión de la Investigación Unidad de Ayudas a la investigación Unidad de Contratos y Proyectos de Investigación Unidad de Asuntos Económicos Unidad de Traducción y Apoyo a Servicios e Institutos de Investigación	16
USAL	Agencia de Gestión de la Investigación	Dependencia orgánica y funcional del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Sección de Proyectos y Ayudas a la investigación Sección de Convenios de Investigación Sección de Gestión Económica de la Investigación	13
UVA	Servicio de Apoyo a la Investigación	Dependencia orgánica de la Gerencia y funcional del Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	Sección de Personal de Investigación Sección de Gastos de Investigación Sección de Datos y Proyectos de Investigación	13

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

La gestión desarrolla por estos SGI no se encuentra totalmente centralizada, por cuanto su labor se desarrolla de forma coordinada con otros servicios de las UUPP responsables de los asuntos de personal, gestión económico-financiera, patrimonio, contratación, etc.

En la UVA, el SGI realiza las labores de información, gestión de solicitudes, elegibilidad de los gastos y su imputación en el programa contable de la Universidad y gestiona las convocatorias de ayudas del programa propio. En cambio otras actividades relacionadas con la investigación se realizan por otros servicios, así: el pago de las facturas, nóminas y comisiones de servicio se realiza en el Servicio de Contabilidad, salvo las comisiones de servicio con anticipo y las facturas menores de 100 € que se gestionan en la caja del servicio de investigación; la realización de la nómina del personal investigador y de comisiones de servicios la realiza el Servicio de Retribuciones y Seguridad Social; la

justificación de los proyectos la realiza el Servicio de Contabilidad; la gestión de los expedientes de contratación necesarios para la gestión de los proyectos la realiza el Servicio de Gestión Económica; la redacción del contrato del personal de investigación la realiza el Servicio de Gestión de PAS, aunque el procedimiento previo de selección y el posterior de control lo realiza el Servicio de Gestión Administrativa de la Investigación.

La USAL, de igual manera, tiene un modelo coordinado en el que en parte de los procedimientos de gestión de las ayudas intervienen otros servicios de la Universidad distintos de la Agencia de gestión de la Investigación.

En la ULE, la gestión de la investigación está centralizada en el Servicio de Gestión de la Investigación, si bien es cierto que las contrataciones de obras, servicios y suministros se llevan en el Servicio de Gestión Económica y Patrimonio y los contratos de personal se asumen en el Servicio de Recursos Humanos, si bien la titularidad y responsabilidad de la gestión es de este Servicio (incluida la custodia de la documentación).

Por último, en la UBU, el Servicio de Gestión de la Investigación funciona de forma coordinada con los siguientes Servicios: el Servicio de Recursos Humanos, para la formalización de contratos, bajas por enfermedad o maternales, renuncias, suspensión, indemnizaciones de servicios, control de nóminas de personal investigador, etc.; el Servicio de Gestión Económica, para la contratación administrativa de suministros o servicios, amortizaciones de equipamiento científico, variaciones de inventario….; y el Servicio de Contabilidad y Presupuestos, para entrega de documentos contables generados para su validación y pago de gastos derivados de investigación, justificaciones de subvenciones, requerimientos de subsanación, control de ingresos de investigación….

I.1.2.2.3. Gestión indirecta por fundaciones vinculadas y dependientes

Como ya se ha dicho la UVA gestiona parte de la actividad investigadora través de la Fundación General de la Universidad de Valladolid (FUNGE) y de la Fundación Parque Científico Universidad de Valladolid (FPCUVA).

De acuerdo con lo dispuesto en los Estatutos de la FUNGE y de la FPCUVA estas fundaciones se constituyen como medios propios y servicios técnicos de la UVA, a los efectos previstos en los artículos 4.1.n) y 24.6 del TRLCSP. En este sentido estas fundaciones pueden recibir el encargo de la realización de una determinada prestación y, en especial, la encomienda de gestión para la realización de las actividades de carácter material, técnico o de servicios de la competencia de la propia Universidad de Valladolid, que no hayan de

realizarse con sujeción al derecho administrativo al no implicar la producción de actos administrativos, todo ellos, en los términos que se establezcan en los oportunos Acuerdos o Convenios suscritos por ambas Fundaciones con la UVA.

Las relaciones entre la FPCUVA y la UVA se rigen por el Convenio entre la Fundación y la UVA para la encomienda de gestión de determinadas actividades de la universidad a aquella suscrito el 31 de octubre de 2012. En ese convenio se encomienda a la FPCUVA, entre otras actividades, los servicios de apoyo a la investigación científica y tecnológica de la UVA en relación con los contratos del artículo 83 de la LOU.

A su vez las relaciones de la UVA con la FUNGE se rigen por un Convenio de colaboración renovado el 31 de marzo de 2016, en virtud del cual, la Universidad confiere autorización para: gestionar cuantos servicios de asesoramiento, información y apoyo a los investigación, la Fundación estime conveniente emplear, incluida la gestión por cuenta de la Universidad, de los derechos de propiedad intelectual e industrial, a fin de ofrecer a los investigadores de la comunidad universitaria, una vía de acceso a cuantos programas de ayuda de toda índole sean ofertados a nivel nacional o internacional por entidades públicas o privadas, para así facilitarles el acceso más rápido y franco posible a los recursos necesarios para financiar la actividad científica y de investigación que proyecten emprender, así como la protección de los resultados de dicha investigaciones; promover la celebración con terceros, ya sean personas físicas o jurídicas, públicas o privadas y gestionar los contratos comprendidos en el artículo 83 de la LOU para la realización de trabajos técnicos, científicos o artísticos, en los que sean parte los Departamentos, Institutos universitarios o los profesores de la Universidad.

La UBU regula su vinculación con la Fundación General de la UBU (FGUBU) en el convenio Marco de Colaboración entre la Universidad de Burgos y su Fundación General suscrito el 23 de marzo de 2004 en el que convienen su relación recíproca en el apoyo en las actividades que cada una de ellas efectúa referente a realización científica y técnica.

En el cuadro siguiente se recoge: el nombre de las UUPP, de las Fundaciones que tienen encomendado la gestión de la actividad investigadora de forma indirecta o compartida con aquellas, y de los Departamentos o Unidades que dentro de las fundaciones desarrollan esa actividad. También se incluye el número de personas que dentro de estos Departamentos realizan esa tarea. No se incluye a estos efectos al personal de estas fundaciones que desarrolla labores de transferencia de los resultados de la investigación.

Cuadro 14 - Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP que gestionan de forma indirecta o compartida la actividad investigadora: Departamentos o Servicios y personal de plantilla

UUPP	Fundaciones vinculadas o dependientes que gestionan de forma indirecta o compartida la actividad investigadora	Departamentos o Servicios dentro de las Fundaciones	Número de personas de plantilla a 31/12/2015 que integran los Departamentos o Unidades
UBU	FGUBU	Servicio Universidad-Empresa	1
USAL	FGUSAL	Departamento Universidad-Empresa	5
	FICUS	Departamento de Administración	3
UVA	FUNGE	Departamento de Innovación (*)	11
	FPCUVA	Departamento de proyectos	2

Fuente: Información proporcionada por las Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP.

(*) En el Departamento de Innovación hay 3 Unidades: Unidad de Patentes, Oficina de Proyectos Europeos y Unidad de Valorización y Comercialización.

I.1.3. RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA INVESTIGACIÓN

La LCTI que, a los efectos exclusivos de esa Ley, considera personal investigador al que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y divulgación. Añadiendo, a continuación, que se considera que se incluye dentro de ese personal, el PDI definido en la LOU entre cuyas funciones se encuentre la de llevar a cabo de la actividad investigadora. Posteriormente se señala que el personal vinculado a la Universidad a la que preste sus servicios como investigador podrá ser funcionario de carrera, funcionario interino o personal laboral fijo o temporal de acuerdo con el artículo 8 del EBEP.

Además de referirse al régimen jurídico del personal, la LOU, hace referencia a varios bloques normativos en los que se regulan diferentes figuras de las plantillas universitarias: la propia Ley Orgánica (LOU), el Estatuto de los trabajadores (ET) y la Ley de la Ciencia, de la Tecnología y la Innovación (LCTI). En base a estos bloques legislativos, efectos de este informe se ha agrupado a las diferentes categorías de personal investigador en los siguientes grupos.

1) PDI regulado en la LOU

- PDI funcionario de carrera.
- PDI funcionario interino.

- PDI Emérito LOU.
- PDI Emérito vinculado a Planes de jubilación.
- PDI con contrato laboral fijo LOU.
- PDI con contrato laboral temporal LOU.

2) PDI regulado en la LCTI

- Contratados predoctorales.
- Contratados para acceso al SECTI.

3) PDI regulado en el ET

- Investigadores con contrato de sustitución o interinidad.
- Investigadores con contrato de obra o servicio determinado.

Además debe tenerse en cuenta, que no todo el personal integrado en esas categorías tienen encomendado o pueden realizar actividades investigadoras, y los que pueden desarrollarlas no pueden hacerlo con la misma intensidad.

A estos efectos, en primer lugar se ha diferenciado dentro de las plantillas de las 4 UUPP de Castilla y León, el personal que desarrolla la actividad investigadora y el que no desarrolla esa actividad por dedicarse exclusivamente a funciones docentes. Para hacer esa distinción, se ha acudido en primer lugar el régimen de dedicación que tienen atribuido. De acuerdo, con el Real Decreto 898/1985, la duración de la jornada laboral de los Profesores con régimen de dedicación a tiempo completo es la misma que se fija con carácter general para los funcionarios de la Administración Pública del Estado y se reparte entre actividades docentes e investigadoras, así como de atención a las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Universidad. En cambio, en el caso de dedicación a tiempo parcial, su jornada laboral es la que derive de sus obligaciones tanto lectivas como de tutorías y asistencia al alumnado. En base a ello, se ha considerado que todo el personal con régimen de dedicación parcial no desarrolla la actividad investigadora, mientras que el que se encuentra en régimen de dedicación total sí que desarrolla esa actividad conjuntamente con sus actividades docentes y de gestión.

En cuanto al personal que sí puede desarrollar la actividad investigadora, y que por lo tanto, tiene la consideración de investigador, debe tenerse en cuenta, que no todos ellos pueden realizarla con la misma capacidad y extensión, ya que ello depende de la categoría en

la que se encuentre encuadrado según el estadio de su carrera profesional. En base a ello, se ha subclasificado al personal investigador en tres categorías diferenciadas:

- Personal investigador en formación predoctoral.
- Personal investigador en formación postdoctoral.
- Personal investigador con plena capacidad investigadora.

La inclusión del personal investigador en cada una de esas categorías se ha fundamentado en la capacidad que les otorga la LOU para el desarrollo de la actividad investigadora, así como en el hecho de que haya obtenido o no la Titulación de Doctorado.

Por último, también han sido objeto de análisis, aquellas personas que si bien no tienen la condición de personal investigador, colaboran en el desarrollo de esta actividad: becarios de investigación (BI), personal técnico de apoyo (PTA) y PAS de apoyo a la actividad investigadora.

La visión conjunta del personal de las cuatro Universidades se recoge en el cuadro siguiente del que se extrae el siguiente análisis:

- El personal del conjunto de las UUPP de Castilla y León a 31/12/2015 ascendió a 6.787 efectivos, de los que 821 correspondían a la UBU, 998 a la ULE, 2.454 a la USAL y 2.514 a la UVA. Por colectivos, dentro del total, 3.007 eran funcionarios (44 %), 21 eméritos, 542 contratados laborales fijos (8 %) y 3.217 laborales temporales (47 %). Dentro de los colectivos destacan por su importancia en los funcionarios los PTUN con 1.885 personas (28 %), en los laborales fijos los PCDOC básicos con 431 personas (6 %) y en los laborales temporales los PRAS y PRAS sanitarios con 1.149 y 622 personas respectivamente (17 % y 9 %).
- La UBU disponía de 821 empleados: 321 son funcionarios (39 %) 5 eméritos (1 %), 69 contratados laborales fijos (8 %) y 426 contratados laborales temporales (52 %). Respecto a este último tipo de personal, se sobrepasa el límite del 40 % de la LOU de forma importante, como consecuencia del elevado número de PRAS que representan un 29 % de la plantilla (frente al 16 % de la ULE, 19 % UVA y 11 % de la USAL) y los contratados interinos que suponen un 5 % del total. Este exceso está íntimamente relacionado con bajo número de funcionarios, ya que este colectivo es porcentualmente inferior (39 %) al del resto de las UUPP (51 % ULE, 42 % USAL y 46 % UVA).Además dentro de este último colectivo sólo hay un 4

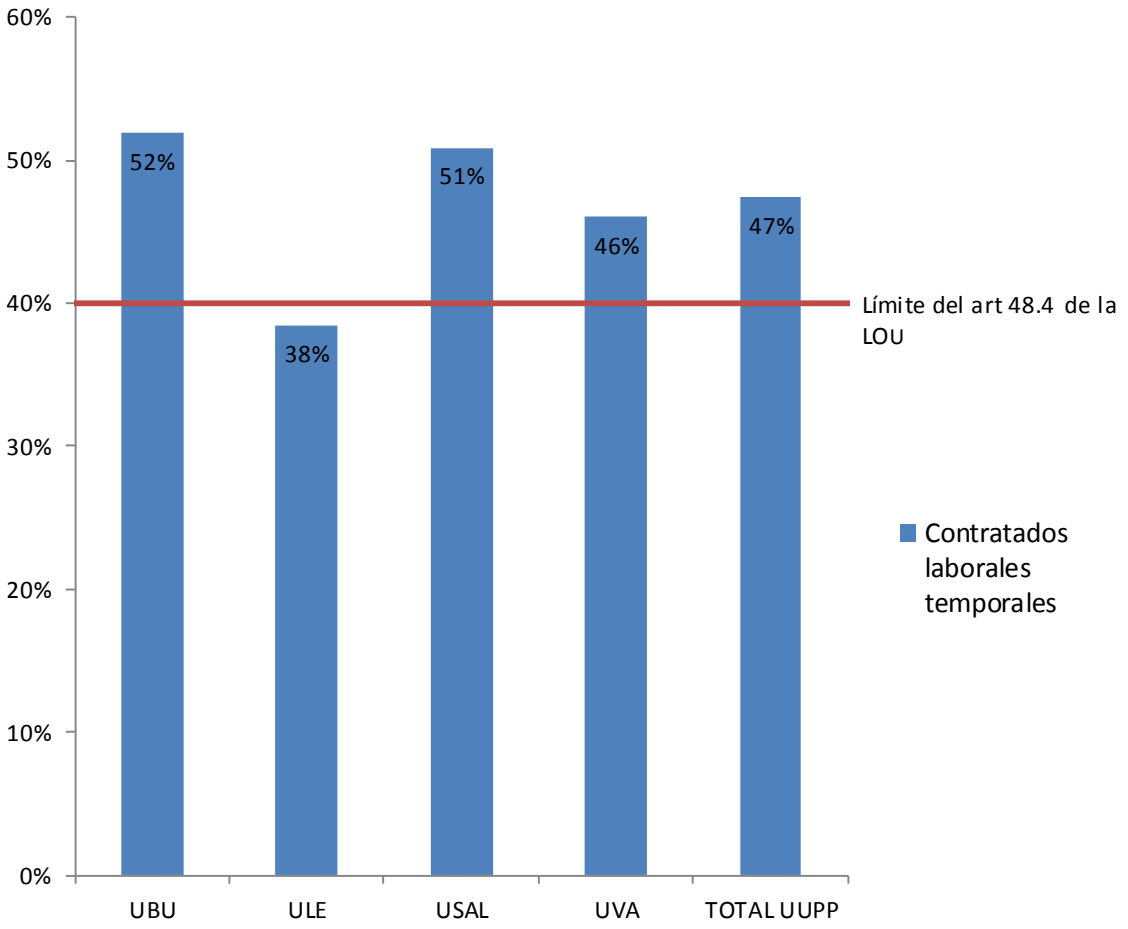
% de CAUN (cuando en las otras 3 UUPP está en torno a un 9 %) y un 19 % de PTUN (34 % en la ULE, 27 % en la USAL y 29 % en la UVA) y en cambio hay un 14 % de PTEU mientras que en las otras UUPP oscila entre un 5 % y un 7 %.

- La ULE incluía dentro de su plantilla 998 personas: 510 funcionarios (51 %), 14 eméritos (1 %), 90 laborales fijos (9 %) y 384 laborales temporales (38 %). Se respeta en este último colectivo el límite del artículo 48.4 de la LOU, lo que está directamente relacionado con el número de funcionarios que es porcentualmente superior al de las otras UUPP, destacando el colectivo de PTUN que alcanza un 34 % (en la UBU un 19 %, 27 % en la USAL y 29 % en la UVA).

- En la USAL, la plantilla total incluía 2.454 personas de las que 1.021 eran funcionarios (42 %), 184 eran contratados laborales fijos (7 %) y 1.249 laborales temporales (51 %). Se supera en este colectivo el límite del artículo 48.4 de la LOU en 11 puntos porcentuales, en lo que tiene mucho que ver el elevado porcentaje de contratados interinos que alcanza un 12 % sobre todo si se compara con el resto de las UUPP (5 % en UBU, 0 % en ULE y 1 % en UVA).

- La UVA disponía de 2.514 personas de las que 1.155 son funcionarios (46 %), 2 eméritos, 199 laborales fijos (8 %) y 1.158 laborales temporales (46 %). Se supera también el límite del 48.4 de la LOU, sobre todo por el elevado número de PRAS, ya que en conjunto representan el 19 %, por encima de la ULE y USAL (16 % y 11 % respectivamente.

Gráfico 9 - Porcentaje de contratados laborales temporales en las UUPP de Castilla y León a 31/12/2015



Cuadro 15 - Personal docente e investigador en UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU		ULE		USAL		UVA		Total CyL	
		Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal	Total personal	Porcentaje Personal
Funcionarios de carrera	CAUN	33	4%	93	9%	205	8%	217	9%	548	8%
	PTUN	156	19%	338	34%	667	27%	724	29%	1.885	28%
	CAEU	15	2%	23	2%	22	1%	33	1%	93	1%
	PTEU	115	14%	55	6%	125	5%	181	7%	476	
Funcionarios interinos		2	0%	1	0%	2	0%	0	0%	5	0%
Total personal funcionario		**321**	**39%**	**510**	**51%**	**1.021**	**42%**	**1.155**	**46%**	**3.007**	**44%**
Profesorado Emerito LOU		0	0%	2	0%	0	0%	2	0%	4	0%
Profesorado Emérito Planes		5	1%	12	1%	0	0%	0	0%	17	0%
Total profesorado emérito		**5**	**1%**	**14**	**1%**	**0**	**0%**	**2**	**0%**	**21**	**0%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	56	7%	53	5%	144	6%	178	7%	431	6%
	PCDOC Permanente	0	0%	4	0%	8	0%	5	0%	17	0%
	PCDOC Sénior	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	PCOLA	13	2%	33	3%	32	1%	16	1%	94	1%
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total personal indefinido		**69**	**8%**	**90**	**9%**	**184**	**7%**	**199**	**8%**	**542**	**8%**
Laborales Temporales LOU	AYUD	12	1%	6	1%	4	0%	13	1%	35	1%
	PAYUD	55	7%	45	5%	98	4%	134	5%	332	5%
	Asociados (PRAS)	242	29%	164	16%	267	11%	476	19%	1.149	17%
	Asociados Sanitarios	22	3%	42	4%	274	11%	284	11%	622	9%
	Visitantes (PVIS)	1	0%	1	0%	0	0%	2	0%	4	0%
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	22	3%	64	6%	132	5%	118	5%	336	5%
	Predoctorales Programas UUPP	13	2%	5	1%	37	2%	48	2%	103	2%
	Contratas SECTI Programas Externos	0	0%	5	1%	6	0%	10	0%	21	0%
	Contrataos SECTI Programas UUPP	0	0%	1	0%	3	0%	0	0%	4	0%
	Investigadores distinguidos	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%	1	0%
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		40	5%	4	0%	306	12%	18	1%	368	5%
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		19	2%	47	5%	121	5%	55	2%	242	4%
Total personal temporal		**426**	**52%**	**384**	**38%**	**1.249**	**51%**	**1.158**	**46%**	**3.217**	**47%**
Total personal UUPP		**821**	**100%**	**998**	**100%**	**2.454**	**100%**	**2.514**	**100%**	**6.787**	**100%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

I.1.3.1. PDI Regulado en la LOU

I.1.3.1.1. PDI funcionario de carrera

De acuerdo con el artículo 47.1 de la LOU, el PDI de las UUPP incluye a los funcionarios de los Cuerpos docentes universitarios. Dentro de este colectivo debe distinguirse entre los Catedráticos de Universidad (CAUN) y Profesores titulares de Universidad (PTUN). También debe hacerse referencia a los Catedráticos de Escuela Universitaria (CAEU) y a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria (PTEU) si bien los funcionarios de estos cuerpos están en extinción.

I.1.3.1.1.1. Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad

De conformidad con el artículo 56 de la LOU el profesorado universitario pertenece a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad (CAUN) y Profesores Titulares de Universidad (PTUN).

Según lo ya dicho, no todo ese personal, desarrolla la actividad investigadora, por cuanto esto depende del régimen de dedicación que tengan atribuido. Por lo que en principio, los profesores CAUN y PTUN que se encuentren con régimen de dedicación a tiempo parcial se ha considerado que no tienen entre sus cometidos el desarrollo de la actividad investigadora. En cambio, los funcionarios de estos Cuerpos que tienen dedicación a tiempo completo, desarrollan simultáneamente la actividad docente y la actividad investigadora, por lo que se les ha considerado personal investigador a efectos de este Informe. Dentro del personal investigador, y habida cuenta que la LOU señala que el profesorado de estos cuerpos tiene plena capacidad docente e investigadora, se han incluido dentro de la subcategoría de personal investigador con plena capacidad investigadora.

I.1.3.1.1.2. Catedráticos de Escuela Universitaria

En tanto no se integren en los Cuerpos de CAUN y PTUN, de acuerdo con la previsión establecida en la disposición adicional primera de la LOMLOU, constituye también profesorado funcionario de las Universidades el PDI perteneciente al Cuerpo de Catedráticos de Escuelas Universitarias (CAEU).

Los CAEU a partir de la entrada en vigor de la LOMLOU (Disposición adicional 1ª) y previa solicitud dirigida al rector podían integrarse en el cuerpo de PTUN en las mismas plazas que ocupaban, manteniendo todos sus derechos, con las mismas retribuciones y computándose la fecha de ingreso en el Cuerpo de PTUN la que tuvieran en el Cuerpo de origen. Si no lo han hecho, permanecen en su situación actual conservando su plena capacidad

docente e investigadora. También pueden estos profesores presentar la solicitud para obtener la acreditación para catedrático de universidad.

A pesar de que conforme con lo anterior, los funcionarios del Cuerpo de CAEU podían incorporarse en el cuerpo de PTUN en sus mismas plazas, a día de hoy todavía existen bastantes funcionarios que han decidido permanecer en el Cuerpo a extinguir conservando su plena capacidad docente e investigadora.

Al igual que en el caso de los CAUN y PTUN se han identificado los que tienen régimen dedicación parcial, considerándose que en tal caso no realizan actividades investigadoras. El resto se ha considerado personal investigador, y con apoyo a lo dispuesto en la LOU que les posibilita conservar su plena capacidad investigadora se han incorporado dentro de la subcategoría de personal investigador con plena capacidad investigadora.

I.1.3.1.1.3. Profesores Titulares de Escuela Universitaria

Los PTEU en tanto no se integren en el Cuerpo de PTUN, de acuerdo con la previsión establecida en la disposición adicional segunda de la LOMLOU, constituye también profesorado funcionario de las Universidades.

De acuerdo con esa disposición, los PTEU que al tiempo de entrada en vigor de la LOMLOU, poseyeran el Título de Doctor o lo obtuvieran con posterioridad y que se acrediten específicamente (acreditación que según la LOMLOU debe valorar la investigación, la gestión y particularmente la docencia), podían acceder directamente al Cuerpo de PTUN, en sus propias plazas. Quienes no accedieron a ese Cuerpo permanecen en su situación actual, manteniendo todos los derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora. Esta diferenciación en cuanto a capacidad docente e investigadora es debida a que, a diferencia del acceso a los Cuerpos de CAUN, PTUN y CAEU que exigía estar en posesión del Título de Doctor, para acceder a PTEU no fue necesario estar en posesión de ese título, razón por la cual se señala que los PTEU solo conservarán la capacidad investigadora en su caso, ya que si hubieran obtenido el Título de Doctor, sí que ostentarían dicha capacidad, mientras que si no lo han conseguido todavía, no ostentarían esa capacidad investigadora.

En consecuencia los CAUN, PTUN y CAEU tienen siempre capacidad investigadora plena mientras que los PTEU sólo la tendrán si se hallan en posesión del Título de Doctor. En términos similares se pronuncian algunos estatutos de las UUPP de Castilla y León. De este modo, los Estatutos de la UVA (artículo 147) señalan que los profesores de los Cuerpos

Docentes Universitarios tendrán plena capacidad docente y cuando se hallen en posesión del Título de Doctor, plena capacidad investigadora. A su vez los estatutos de la USAL (artículo 120) señalan que los CAUN, PTUN, CAEU tendrán plena capacidad docente e investigadora, mientras que los PTEU tendrán plena capacidad docente y cuando se hallen en posesión del Título de Doctor también tendrán plena capacidad investigadora.

Por lo tanto, los PTEU con el título de Doctor se han considerado incluidos dentro del colectivo de investigadores con plena capacidad investigadora, mientras que los PTEU que no tienen el título de Doctor se les ha considerado como personal investigador en formación predoctoral. Antes de esta inclusión en una u otra categoría, y al igual que en los colectivos anteriores, se ha separado a los PTEU con régimen de dedicación parcial, ya que estos se considera que se dedican en exclusiva a funciones docentes.

I.1.3.1.2. PDI funcionario interino

Los puestos de trabajo reservados a los funcionarios son normalmente desempeñados por funcionarios de carrera, pero en ocasiones pueden desempeñarse por funcionarios interinos, con los requisitos y condiciones establecidos en el artículo 10.1 del EBEP. Todas las Universidades contemplan en sus Estatutos la posibilidad de contratar funcionarios interinos y disponen de Reglamentos específicos que regulan esta posibilidad:

- La UVA dispone de un Reglamento aprobado por el Consejo de Gobierno el 22 de julio de 2003 en el que se regulan los concursos para la provisión de plazas de Cuerpos Docentes, en régimen de interinidad y de un Acuerdo aprobado por la Junta de Gobierno el 25 de mayo de 2000, en el que se regula el procedimiento de contratación de profesorado con carácter de urgencia.
- La USAL regula los funcionarios interinos en el Reglamento de Concursos para la provisión de plazas de cuerpos docentes universitarios en régimen de interinidad, contratación en régimen de derecho laboral y para la provisión urgente de plazas por vacantes sobrevenidas de personal docente e investigador aprobado por Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca el 4 de marzo de 2004.
- La ULE dispone del Reglamento de los concursos para la provisión de plazas del PDI funcionario interino de la Universidad de León aprobado por el Consejo de Gobierno el 18 de diciembre de 2013.

- La UBU regula los procedimientos para provisión de PDI de Cuerpos Docentes Universitarios en régimen de interinidad en el Reglamento aprobado por el Consejo de Gobierno el 4 de mayo de 2005.

En cuanto a su calificación como investigadores o no se ha atendido en primer lugar a su régimen de dedicación, posteriormente a la plaza de funcionario que ocupa, y en última instancia a su condición o no de doctor. Si ejercen sus funciones a tiempo parcial se han considerado como personal dedicado exclusivamente a funciones docentes, mientras que si trabajan a tiempo completo se han incluido como personal investigador doctor con plena capacidad (si cubre plaza de CAUN o PTUN, CAEU o PTEU siendo doctor) o personal investigador en formación no doctor (si ocupa plaza de PTEU sin tener el doctorado).

Como puede observarse en el cuadro 15 las 4 UUPP utilizan muy poco la figura de los funcionarios interinos, ya que a 31 de diciembre de 2015 sólo existían cinco funcionarios en esta situación. No obstante, debe señalarse que de acuerdo con el artículo 7 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, toda plaza vacante que sea ocupado interinamente durante más de un año debe ser convocada a concurso por la Universidad respectiva y que además, el nombramiento del nuevo titular de una plaza que estuviera ocupada interinamente o el reingreso a la misma de su titular determinará el cese automático del funcionario interino. En el análisis de este informe se ha puesto de manifiesto que estos profesores interinos llevan al menos 4/5 años en esta situación, por lo que debería regularizarse su situación ya que el desarrollo de una actividad investigadora como funcionario precisa de una cierta estabilidad profesional, que no proporcionan los puestos de funcionarios interinos.

I.1.3.1.3. PDI eméritos LOU

La LOMLOU, incorporó a la LOU la figura de Profesor Emérito (PEMER) en el artículo 54 bis, para dar carta de naturaleza a esta figura, ya que con anterioridad, estaban incluidos en la normativa universitaria y autonómica pero sin soporte legal en la normativa estatal.

En cualquier caso se trata de una figura excepcional ya que no se exige su alta en la Seguridad Social (Disposición adicional 22ª de la LOU). Por eso, la LOU no lo incluye dentro de las figuras contractuales y por esa razón, en el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla el régimen del PDI contratado en las UUPP de Castilla y León, desaparece toda mención al PEMER a diferencia de la regulación previa contenida en el Decreto 85/2002

que sí se regulaba esta figura en el artículo 23. Al no ser una figura laboral la CA no ostenta competencia para la regulación de su régimen jurídico. En este contexto, la LOU (arts. 48 y 54 bis), tras su modificación por la LOMLOU, contempla la posibilidad de que las Universidades, de acuerdo con sus Estatutos, puedan nombrar PEMER entre profesores jubilados que hayan prestados servicios destacados a la Universidad, señalando el artículo 21 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, que deben haber prestados servicios destacados en la Universidad española al menos durante diez años. Por lo que son las Universidades las que en el ámbito de su autonomía, y a través de sus Estatutos las que en, en principio, respetando el plazo de 10 años citado, tienen la competencia para establecer los términos, criterios y condiciones para el nombramiento de los profesores eméritos.

Un análisis de las normas estatutarias de las 4 UUPP pone de manifiesto las siguientes circunstancias e incidencias.

- Pese a que es una figura que no tiene naturaleza laboral, los Estatutos de las 4 UUPP de Castilla y León, como consecuencia de su falta de adaptación a lo exigido en la LOMLOU, continúan incluyendo a este profesorado dentro del personal contratado (artículo 119.2 Estatutos USAL, artículo 139.3.f) Estatutos de la UVA, artículo 161.1. c) de los Estatutos de la ULE y artículo 119.3.f) de los Estatutos de la UBU). También figuran incluidos dentro del II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las UUPP de Castilla y León. En este contexto parece evidente la necesaria adaptación de los Estatutos a la regulación vigente dando cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición adicional 8ª de la LOMLOU. Tampoco parece preciso que la figura de emérito figure incluida dentro del II Convenio Colectivo del PDI contratado laboral, dada que la naturaleza de la relación que le vincula con la Universidad no es contractual.

- La regulación estatutaria es reducida, por lo que los Estatutos universitarios, reproduciendo exclusivamente lo señalado en la regulación estatal ya modificada, se remiten a normas reglamentarias de desarrollo. Esas normas reglamentarias de desarrollo, son posteriores a la LOMLOU o anteriores pero modificadas con posterioridad, por lo que en principio están adaptadas con carácter general a la regulación actual, si bien, en algunas de ellas se siguen refiriendo al PEMER como personal contratado.

Las cuatro universidades cuentan con normas reglamentarias que fijan los requisitos para poder acceder a la condición de emérito en cada universidad con criterios muy diferentes

entre sí, por ejemplo, en cuanto a los años de servicio, la exigencia de doctorado, los quinquenios y los sexenios. Así, en lo que concierne a los sexenios de investigación se demandan 6 en la USAL, 4 en la UVA, 3 en la UBU (requisito que puede obviarse) y ninguno en la ULE. Respecto a los quinquenios también existen diferencias (6 en USAL, 5 en UVA, 3 en UBU y ninguno en ULE). Sobre la exigencia de doctorado, en la UBU y en la ULE se requiere ser doctor con 30 años de antigüedad, y no se señala nada al respecto en la UVA y USAL. Finalmente en lo que atañe a los años de servicio y respetando la exigencia del artículo 21 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, en todos los casos se exigen al menos 10 años, pero se elevan hasta los 20 en la UBU y a los 30 en la ULE.

Si bien es evidente que la LOU deja en manos de la autonomía de las universidades las condiciones y requisitos que debe cumplir el Profesorado para poder ser nombrado emérito, ya que se remite a la regulación estatutaria, parece necesario la existencia de unos requisitos mínimos comunes para poder acceder a esta condición. En este contexto debe señalarse que actualmente ACSUCyL, a petición voluntaria de las UUPP de Castilla y León, evalúa al profesorado emérito a efectos de su nombramiento por las UUPP de Castilla y León. Bajo estas condiciones sería recomendable que las 4 UUPP exijan en su Estatutos que, sin realizar previamente una selección en base a criterios específicos fijados unilateralmente por cada Universidad, se envíen los currículos de los candidatos a ACSUCyL a efectos de que esta Agencia de Calidad efectué una valoración independiente que permita, de este modo, la homogenización de los requisitos exigibles para acceder a la condición de profesor emérito a nivel de las UUPP de Castilla y León. De esta forma, ACSUCyL previo pacto con las 4 UUPP, podría fijar unos criterios mínimo comunes, aplicables en todo caso a las 4 UUPP, homogenizando de este modo los requisitos necesarios para poder ser nombrado como emérito en una UUPP de Castilla y León. En este contexto, y centrándonos en la actividad investigadora y de acuerdo con el Informe de la Comisión de expertos para la reforma del SUE sería deseable que las UUPP y ACSUCyL exijan 4 sexenios como requisito mínimo aplicable sin excepciones y que, al margen de otros méritos (docentes, gestión….), se evalúen siempre de forma favorable a los profesores/investigadores con seis sexenios.

Las condiciones generales y económicas por las que se rige la relación de los eméritos con las Universidades, y que se incluyen parcialmente en las normas reglamentarias ya citadas presentan diferencias en las cuatro universidades: algunas actualmente no pagan retribuciones como la USAL (que las tienen suspendidas en el curso 2016/2017 y en principio también para 2017-2018), mientras que otras las pagan durante dos años siguientes a su nombramiento, si

bien es cada Universidad la que regula unilateralmente las condiciones salariales de los eméritos, pudiendo existir retribuciones diferentes. Los plazos máximos de 2 años improrrogables tienen su fundamento en la ya derogada regulación del artículo 23.2 del Decreto 85/2002, sobre el régimen del PDI contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León. Además en todas las Universidades se contempla la conversión del emérito en emérito honorífico, salvo en la ULE que el nombramiento como emérito es de carácter vitalicio.

No parece muy coherente que en todas las figuras contractuales y funcionariales exista una homogenización en cuanto a la duración de la relación y a las condiciones salariales en virtud de la normativa estatal para los primeros y a la normativa autonómica y al Convenio Colectivo aplicable para los segundos y que, en el caso de los eméritos, cuya relación no es ni funcionarial ni laboral, no exista esa coordinación. En este escenario, sería recomendable, que dado que la regulación de esas condiciones, es competencia de la UUPP de Castilla y León a través de sus estatutos, estas, al menos, firmaran acuerdos de colaboración entre ellas que posibilitaran unas condiciones similares o aproximadas para todos sus eméritos.

En cuanto a la consideración de si este profesorado tiene o no carácter investigador y habida cuenta de la remisión a Estatutos señalado en la LOU se ha acudido a estos para verificar si tienen o no ese carácter. En la UBU, el artículo 138 de los Estatutos señala que estos profesores colaborarán en tareas docentes e investigadoras y su normativa específica alude a la participación en proyectos y otras actividades de investigación, y a la elaboración de trabajos al amparo del artículo 83 de la LOU. En la ULE, la regulación estatutaria señala también que los profesores eméritos colaborarán en tareas docentes e investigadoras. En la USAL, en la regulación específica se señala que entre la documentación que debe aportarse para iniciar el procedimiento debe incluirse una memoria en la que se incluya entre otros aspectos las actividades investigadoras que el candidato se proponga realizar, lo que le presupone capacidad para el desarrollo de la actividad investigadora. Finalmente, en la UVA, la normativa específica tras señalar que tienen una compensación económica para atender a las actividades de investigación que desarrollen indica que desarrollarán las tareas docentes e investigadoras. Además se señala que podrán dirigir tesis doctorales y trabajos de fin de máster y que podrán participar e incluso ser investigadores principales de proyectos de investigación si lo permite la convocatoria.

En base a todo ello a los eméritos que prestan servicios a la Universidad se les ha considerado como investigadores, y dentro de los investigadores, y dado su procedencia de

Cuerpos docentes de funcionarios (CAUN, PTUN, CAEU y PTEU) se han considerado como personal investigador con plena capacidad investigadora salvo que no ostentarán el título de doctor (en el caso de PTEU) en cuyo caso se les ha considerado personal investigador en formación predoctoral, siguiendo la línea de lo señalado en este informe.

I.1.3.1.4. PDI eméritos vinculados a planes de jubilación anticipada

Al margen de la figura del profesorado emérito regulado en la LOU, algunas Universidades, en ejercicio de la autonomía que les otorga esa Ley, crearon la figura del profesorado emérito vinculado a planes de jubilación voluntaria anticipada.

Respecto a este tipo de eméritos, el Tribunal de Cuentas en su informe de las UUPP de 2012 realizado en colaboración con el Consejo de Cuentas de Castilla y León señalaba que en las Universidades "*en las que se ha recurrido a esta figura para determinar la situación a efectos docentes del PDI funcionario jubilado anticipadamente de manera voluntaria e incentivada, de alguna manera se ha adulterado el significado de la figura del profesor emérito y, en realidad, se ha procedido a la creación de una nueva que cabe catalogar como de profesor emérito a los solos efectos del PDI. Esta figura, a juicio del Tribunal de Cuentas, no tiene cobertura legal, se aparta de la figura del profesor emérito previsto en la normativa legal y estatutaria de las universidades y, a la postre, supone una utilización instrumental de la misma con la que se pretende amparar la fijación de unos incentivos a la jubilación voluntaria que no encuentran, a su vez, cobertura legal".*

En Castilla y León, la ULE y la UBU, en ejercicios anteriores al 2012 y para la instrumentalización de los Planes de Jubilación voluntaria incentivada, crearon la figura del profesorado emérito vinculado total o parcialmente a esos Planes. La USAL y la UVA también aprobaron ese tipo de planes para su PDI funcionario pero no los asociaron a la figura del profesorado emérito.

Así, la ULE a través de su Consejo de Gobierno aprobó 2 planes, el primero, el 15 de julio de 2009, el segundo, el 26 de mayo de 2011. Por su parte la UBU mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 6 de marzo de 2009, aprobó el Plan de Jubilaciones voluntarias de los profesores de cuerpos docentes universitarios, que incluía entre sus modalidades la contratación como profesorado emérito de la UBU, el cual fue posteriormente modificado el 18 de mayo de 2009 y nuevamente el 18 de octubre de 2011.

El análisis de estos Acuerdos pone de manifiesto que el profesorado emérito vinculado a los planes de jubilación voluntaria incentivada y la figura del emérito LOU son claramente

diferentes, y que las UUPP han hecho un uso instrumental de esta figura. Así, a modo de ejemplo, puede mencionarse las siguientes diferencias:

- Respecto a la edad de acceso. A la condición de "Eméritos LOU" solo se puede acceder a la edad de jubilación forzosa, es decir a los 70 años, mientras que en la normativa de la UBU y ULE sobre los "Eméritos de Planes" se posibilita el nombramiento a partir de los 60 años.

- En cuanto a requisitos de acceso. La UBU exige para el nombramiento como "Emérito LOU" estar en posesión del título de doctor, y tener 3 quinquenios y 3 sexenios, en cambio para el nombramiento como "Emérito de Planes" no se exigen estos requisitos. En la ULE sucede algo similar, ya que se exige el doctorado y haber destacado por sus méritos docentes, investigadores o por sus especiales servicios prestados a la Universidad para el nombramiento como Eméritos LOU, mientras que estos requisitos no se exigieron para acceder al nombramiento de los "Eméritos de Planes".

- En cuanto a la duración de la relación. En los "Eméritos LOU" en la ULE el carácter es vitalicio pero solo se les pagan los 2 años siguientes a la jubilación forzosa y en la UBU la relación es solo de 2 años improrrogable y luego se le nombra emérito honorifico pero sin retribución. En cambio los "Eméritos de Planes" mantienen ese carácter desde los 60 hasta los 70 años, percibiendo retribuciones durante esos 10 años. Además en la UBU se prohíbe, que al alcanzar los 70, se les nombre como "Eméritos LOU".

- Finalmente en materia de retribuciones las diferencias son muy relevantes. Los "Eméritos vinculados a Planes" perciben durante los 10 años (menos según la edad de incorporación) de la relación que les vincula con la Universidad, una compensación económica derivada de la prestación de servicios de la diferencia entre el 95 % y el 100 % de la retribución íntegra anual que correspondería percibir al profesor/a en la fecha de jubilación, si continuase en la situación de servicio activo, y la pensión máxima anual de jubilación fijada en la LPGE y en el Real Decreto de desarrollo en materia de Clases Pasivas. En el caso de los Eméritos LOU, las cuantías son bastante diferentes, además de estar limitadas exclusivamente a 2 años, a modo de ejemplo en ULE son equivalentes a las de un PRAS a 6 horas.

- Otra diferencia fundamental entre unos y otros eméritos, es que los LOU siguen prestando servicios a la Universidad, mientras que los vinculados a Planes, pueden o no mantener una relación de servicios con la Universidad. La ULE, por ejemplo, posibilita que los profesores vinculados a planes puedan decidir si continúan o no prestando servicios ya que en los Acuerdos del Consejo de Gobierno ya señalados se destaca que estos eméritos "podrán participar en actividades de Docencia de doctorado, Dirección de Proyectos Fin de Carrera, Dirección de Tesis doctorales, etc. En todo caso, estos Profesores no tendrán la obligación de impartir docencia", por lo que pueden optar por una u otra posibilidad. En la UBU, los Acuerdos del Consejo de Gobierno exigen a los Eméritos de Planes la colaboración académica con el Departamento, y si lo que se pretende es no impartir docencia y desarrollar actividad investigadora presentar una memoria de las actividades de esta naturaleza a desplegar. Ahora bien, la información aportada por la UBU no corrobora esta obligación de continuar prestando servicios a la Universidad que se exige en los Acuerdos, ya que en ella se hace constar que un número elevado de estos eméritos no prestan en la actualidad servicios a la Universidad de ningún tipo.

En el cuadro siguiente se incluye los Eméritos vinculados a Planes de jubilación voluntaria de las UUPP de León y Burgos diferenciando entre los que continúan prestando servicios a las Universidades y los que no.

Cuadro 16 - PEMER vinculados a planes de jubilación voluntaria

Profesores eméritos vinculados a Planes de Jubilación anticipada	Nº Eméritos	Continuan prestando servicios a la Universidad		No continuan prestando servicios a la Universidad	
		Personas	Porcentaje	Personas	Porcentaje
UBU	11	5	45%	6	55%
ULE	46	12	26%	34	74%
Total	**57**	**17**	**30%**	**40**	**70%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

Como puede observarse el porcentaje de estos eméritos específicos que pese haber sido nombrados como tales por las Universidades no tienen relación de servicios alcanza el 70 %. No existe argumentación jurídica suficiente para continuar considerando como profesores

eméritos a quienes no prestan ningún tipo de servicios a la Universidad. Los eméritos asociados a Planes que no estén obligados a prestar servicios las Universidades o que aunque obligados no lo hagan, debería retirárseles la condición de eméritos, y atribuírsele exclusivamente la condición de profesores prejubilados. Al margen de la dualidad del régimen del PDI Emérito LOU y del vinculado a planes de jubilación, y de las evidentes diferencias existentes entre ambos colectivos, solo debería considerarse como eméritos a los genuinos de la LOU y a los Eméritos vinculados a Planes de jubilación que continúen prestando servicios a las Universidades.

Los eméritos vinculados a planes que no prestan servicios a la UBU y a la ULE, es decir en total 40 personas, que son profesores prejubilados, no han sido considerados a efectos de este informe.

I.1.3.1.5. PDI con contrato laboral LOU

El artículo 47 de la LOU incluye dentro del PDI de las UUPP al personal contratado. A su vez, el artículo 48.1 de la LOU señala que las Universidades pueden contratar PDI en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esa Ley. Dentro de ellas hemos distinguido entre:

- PDI con Contrato Laboral Indefinido
  - Profesor Contratado Doctor (PCDOC).
  - Profesor Colaborador (PCOLA).
- PDI con Contrato Laboral Temporal
  - Ayudante (AYUD).
  - Profesor Ayudante Doctor (PAYUD).
  - Profesor Asociado (PRAS).
  - Profesor Visitante (PVIS).

I.1.3.1.5.1. Investigadores con contrato LOU indefinido

1) Profesores Contratados Doctores

Una de las modalidades de los contratos de la LOU, es la de profesor contratado doctor (PCDOC), que permite contratar con carácter indefinido y con régimen de dedicación a tiempo completo a doctores que reciban la evaluación positiva por la ANECA o el órgano de evaluación externo autonómico (ACSUCyL).

Dentro de esta categoría contractual, la regulación autonómica, desarrollando la normativa estatal de LOU, ha diferenciado 3 subcategorías o tipos específicos de contratos para el PCDOC, creando así una carrera profesional que trataba de discurrir de forma paralela a la funcionarial. Así, ya el Decreto 85/2002, de 27 de junio, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado en las UUPP de Castilla y León actualmente derogado distinguió entre profesores contratados doctores básicos, profesores contratados doctores permanentes y profesores contratados doctores senior en función de que fuera necesario acreditar para acceder a cada categoría al menos 3 años, al menos 6, o 12 años de actividad docente e investigadora o, prioritariamente actividad investigadora postdoctoral. Regulación que se mantiene en términos prácticamente idénticos en el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla actualmente la regulación del régimen del PDI contratado en las UUPP de Castilla y León. En este contexto, después de la figura del PCDOC básico, el PCDOC permanente y el PCDOC senior emulan las categorías funcionariales de PTUN o CAUN, con repercusiones en el ámbito retributivo tal y como se deduce del II Convenio Colectivo del PDI laboral de las UUPP de Castilla y León. Todas estas modalidades, según esa norma, son independientes y se accede a cada una de ellas a través de sistemas selectivos diferenciados.

A diferencia de los funcionarios que pueden optar por un régimen de dedicación a tiempo completo o parcial, el contrato de PCDOC es siempre con dedicación a tiempo completo, por lo que el personal contratado bajo esta modalidad contractual siempre desarrolla de forma simultánea actividades docentes e investigadoras. Este contrato de acuerdo con lo dispuesto en la LOU tiene por fin, desarrollar, con plena capacidad actividad docente e investigadora, o prioritariamente tareas de investigación por lo que a efectos de este informe y al igual que los CAUN, PTUN, CAEU y PTEU doctores se ha considerado a este profesorado como personal investigador doctor con plena capacidad investigadora.

I.1.3.1.5.2. Profesores Colaboradores

Dentro del PDI contratado indefinido LOU subsiste, como colectivo residual a extinguir, los profesores colaboradores (PCOLA). La LOMLOU suprimió esta figura, pero en su Disposición adicional 3ª señala que los que no hubieran accedido posteriormente a la condición de profesor contratado doctor por no reunir los requisitos necesarios, pueden continuar en el desempeño de sus actividades docentes e investigadoras, por lo que existen todavía en la actualidad profesores con este tipo de contratos. Además, al tiempo de su configuración como colectivo a desaparecer, se habilitó una última posibilidad para la

contratación de PCOLA. Así, al amparo de la disposición transitoria segunda de la LOMLOU, el Gobierno aprobó el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, por el que se regula la contratación excepcional de profesores colaboradores que, con el fin de poder hacer frente a las necesidades docentes especiales surgidas a raíz de la nueva ordenación de las titulaciones universitarias en las que desaparecieron las diplomaturas, arquitecturas e ingenierías técnicas, se habilitó a las UUPP para continuar convocando plazas de profesores colaboradores hasta el 3 de mayo de 2013, pudiendo formalizarse estos contratos con diplomados, arquitectos e ingenieros técnicos que contaran con informe favorable de la ANECA o del órgano de evaluación externa de las CCAA (ACSUCyL).

Para determinar si este colectivo incluye entre sus funciones el desarrollo de la actividad investigadora, debemos acudir a regulación de la LOU anterior a su supresión por la LOMLOU y al Real Decreto 989/2008, de 13 junio, que posibilitó su contratación hasta 2013, así como a la regulación autonómica que habilitó la contratación de este profesorado.

- La LOU, con carácter previo a su modificación por la LOMLOU contemplaba (antiguo artículo 51) la posibilidad de que las Universidades contratarán profesores colaboradores para impartir enseñanzas en las áreas de conocimiento que estableciera el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria, con Licenciados, Arquitectos e Ingenieros o Diplomados universitarios, Arquitectos Técnicos e Ingenieros Técnicos con informe favorable de ANECA o del órgano de evaluación externa de las CCAA (ACSUCyL). Por lo tanto esta figura contractual estaba prevista para el desarrollo de actividad docente y por personas que no estaban en posesión del Título de Doctor.

- A su vez, el Real Decreto 989/2008, de 13 de junio, posibilitó la contratación de colaboradores entre diplomados, ingenieros técnicos y arquitectos técnicos para cubrir necesidades docentes singulares que no pudieran ser atendidas a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario previstas en el artículo 48.2 de la Ley Orgánica 6/2001, por lo que solo contemplaba la contratación para actividades docentes y sin requerir la titulación de Doctor.

- Por su parte en la regulación autonómica, el artículo 18 del Decreto 85/2002, de 27 de junio, sobre el régimen del personal docente e investigador contratado en las UUPP de Castilla y León (actualmente derogado) se reproducía lo señalado en el artículo 51 de la LOU en cuanto a los requisitos para ser contratado en esa

categoría y se añadía que la contratación se realizaba con la finalidad de realizar exclusivamente tareas docentes. Actualmente la Disposición adicional 1ª del Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas de Castilla y León, señala que el régimen jurídico de los profesores colaboradores es el establecido en el Real Decreto 989/2008, de 13 junio, antes citado, por lo que les es aplicable a los profesores colaboradores de las UUPP de Castilla y León lo ya señalado anteriormente. Corroborando lo anterior, los Estatutos de la UBU (artículo 136) y de la ULE (artículo 179) indican que la finalidad del contrato es exclusivamente la realización de funciones docentes, mientras que también debe entenderse así para la UVA y la USAL, por cuanto los Estatutos de estas UUPP (artículo 170 UVA y Disposición transitoria 15ª USAL) se remiten a la normativa vigente.

En base a toda esa normativa, los profesores colaboradores tenían únicamente funciones docentes y no requerían el título de doctor. Ahora bien, si solo se le encomendaban funciones docentes, entonces su régimen de dedicación debía haber sido parcial, pero sin embargo, el artículo 18 del ya derogado Decreto 85/2002 autonómico señalaba que podía ser contratado con carácter temporal o fijo, pero en todo caso, con dedicación a tiempo completo. Si analizamos los profesores que continúan contratados bajo esta modalidad en las 4 UUPP de Castilla y León observamos que todos ellos, al amparo de esta normativa, están contratados con carácter fijo y con dedicación a tiempo completo. Ese régimen de dedicación, permite deducir que se les retribuye tanto por el desarrollo de actividades docentes como investigadoras, por lo que se entiende que desarrollan estas últimas actividades. De hecho, la propia normativa de las UUPP (ayudas, actividades…) reconoce esa actividad investigadora del PCOLA.

Esa es también la razón de que la Disposición adicional 2ª de la LOMLOU les posibilite para continuar en el desempeño de sus actividades docentes y también investigadoras. En base a ese régimen de dedicación a tiempo completo, a los profesores colaboradores se les ha considerado como personal investigador a efectos de este informe, equiparándolos con el profesorado del cuerpo de PTEU, que también accedieron a sus puestos de trabajo sin necesidad de disponer del Doctorado. Dentro de este personal se ha clasificado en personal investigador en formación doctor o no doctor en función de que dispusieran o no de este Título.

I.1.3.1.5.3. Investigadores con contrato LOU temporal

A estos efectos la LOU contempla las siguientes figuras: ayudante (AYUD), profesor ayudante doctor (PAYUD), profesores asociados (PRAS) y profesores visitantes (PVIS).

A efectos de exposición de este informe estas categorías contractuales se han separado en tres bloques: primero, los ayudantes y los profesores ayudantes doctores; segundo, los profesores asociados; y tercero, los profesores visitantes y otros profesores.

1) Ayudantes y profesores ayudantes doctores

Los contratos de ayudante (AYUD) y profesor ayudante doctor (PAYUD) marcan el inicio de la carrera docente e investigadora del PDI y constituyen el soporte contractual para las primeras etapas de la formación docente e investigadora del PDI de las Universidades que se regulan en la LOU.

El primer escalón de la estructura del personal docente en la enseñanza universitaria es la figura de ayudante que se regula en el artículo 49 LOU, modificado por la LOMLOU. Esta figura está prevista para personas que carecen de experiencia académica previa, más allá de la obtención del grado y del máster correspondiente como requisitos constitutivos para estar en condiciones de acceder a un doctorado, por lo que la LOU, tras la modificación de la LOMLOU, exige que las tareas docentes que se le asignen deben ser de índole práctica y de una duración máxima de 60 horas anuales. La finalidad de sus contratos es la de completar su formación docente e investigadora.

En cambio para poder ser PAYUD, se exige el doctorado y la valoración positiva de su actividad por la ANECA o ACSUCyL y la finalidad es desarrollar directamente labores docentes y de investigación. Esta figura regulada en la LOU y también modificada por la LOMLOU, está diseñada así para doctores con una amplia vocación docente e investigadora. Se concibe como una etapa de formación tras cuya superación se debería alcanzar la plena madurez docente e investigadora. En esta nueva etapa, el PAYUD ve incrementada considerablemente su carga docente, respecto de la dedicación o carga docente de los AYUD.

En el cuadro siguiente se recogen las características fundamentales de cada uno de estos dos contratos temporales de acuerdo con lo señalado en la LOU.

Cuadro 17 - Características de los contratos de AYUD y PAYUD según LOU

Tipo de contrato y regulación	Requisitos del personal a contratar	Dedicación	Tipo de contrato laboral
Ayudantes (artículo 49 LOU)	Por quienes hayan sido admitidos o estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado. Es decir, que hayan completado los créditos exigidos en un grado y los correspondientes de un máster.	A tiempo completo	Temporal con duración no inferior a 1 año ni superior a 5, pudiendo prorrogarse o renovarse en caso de duración inferior a la máxima siempre que no superen los 5 años.
Profesores ayudantes doctores (artículo 50 LOU)	Doctores que reciban la evaluación positiva por la ANECA o del órgano de evaluación externo que la ley autonómica determine (ACSUCyL) siendo mérito preferente la estancia del candidato en centros en universidades o centros de investigación de reconocido prestigio, españoles o extranjeros, distintos de la Universidad que lleve a cabo la contratación.	A tiempo completo	Temporal con duración no inferior a 1 año ni superior a 5, pudiendo prorrogarse o renovarse en caso de duración inferior a la máxima siempre que no superen los 5 años. En cualquier caso, el tiempo total de duración conjunta entre esta figura y la de ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá ser superior a 8 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LOU.

Una somera revisión del articulado de los Estatutos Universitarios evidencia que la regulación de los contratos temporales LOU (y también los indefinidos) correspondientes a la UVA, ULE y UBU se encuentran desfasados respecto a los nuevos requerimientos de estos contratos fijados por la LOMLOU al modificar la LOU, ya que los mismos no han sido modificados desde la entrada en vigor de esa Ley. La LOMLOU exigía en su disposición adicional 8ª que las Universidades adaptarán sus estatutos a lo dispuesto en esa Ley en un plazo máximo de tres años. La USAL modificó sus estatutos en 2011, pero la UVA, UBU y ULE, y pese a que ya han transcurrido 9 años desde la modificación de la LOU, no lo han hecho todavía, por lo que la regulación de los contratos laborales del PDI contenida en sus Estatutos no se encuentra adaptada a la regulación legal vigente.

Al igual que en los contratos indefinidos, como luego se verá y a pesar de que la LOU atribuye a la Comunidad Autónoma la regulación del régimen retributivo del PDI y las retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales, Castilla y León no ha ejercitado esa competencia, por lo que es el Convenio Colectivo el que incluye las percepciones salariales de los profesores contratados en estas categorías de la LOU.

En cuanto a su capacidad para el desarrollo de la actividad investigadora de los AYUD y PAYUD, debemos acudir a la finalidad perseguida con la celebración de estos contratos y al régimen de dedicación que se recoge en la LOU. Los contratados a través de estas figuras tienen, en todo caso, dedicación a tiempo completo por lo que simultáneamente desarrollan actividades docentes e investigadoras, si bien según lo ya dicho, con distinta intensidad. Una vez considerados como investigadores se les ha incluido, a efectos de este informe, en las

categorías en personal investigador en formación doctor o no doctor, de acuerdo con lo señalado en el presente cuadro.

Cuadro 18 - Finalidad y Régimen de Dedicación de los AYUD y PAYUD

Tipo de contrato y regulación	Finalidad del contrato/Dedicación	Tipo de personal
Ayudantes	1. Completar la formación docente e investigadora de estas personas. Los ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales. 2. Dedicación a tiempo compelo.	Personal investigador en formación doctor o no doctor en función de que dispusieran o no del título correspondiente.
Profesores Ayudantes Doctores	1. Desarrollo de tareas docentes y de investigación 2. Dedicación a tiempo compelo.	Personal Investigador en formación doctor.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LOU.

2) Profesores asociados y profesores asociados sanitarios

En el cuadro siguiente se recogen las características fundamentales de los contratos de profesores asociados (PRAS) de acuerdo con lo señalado en la LOU (artículo 53) y artículo 20 del Real Decreto 898/1985, de 30 abril, sobre régimen de profesorado universitario.

Cuadro 19 - Características de los contratos de profesores asociados (PRAS)

Requisitos del personal a contratar	Dedicación	Tipo de contrato laboral	Finalidad del contrato
Profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. Así debe acreditarse que dentro del período de 5 años anterior a su contratación, ha desarrollado durante al menos 3 años, una actividad profesional remunerada fuera del ámbito académico universitario.	A tiempo parcial.	Temporal con duración trimestral semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración siempre que se continúe acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario	Desarrollar tareas docentes a través de las cuales el profesor aporte sus conocimientos y experiencia profesionales a la Universidad

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa aplicable.

Por otra parte, la Disposición adicional duodécima de la LOU y la disposición adicional 1ª del Decreto 67/2013, contemplan como modalidad del contrato de asociado, a los profesores asociados sanitarios (o de Ciencias de la Salud), que son aquellos cuya plaza y nombramiento traigan causa en la legislación general de sanidad, los cuales se rigen por las

normas propias de los profesores asociados de la Universidad con las peculiaridades reglamentariamente establecidas en cuanto a la duración de los contratos.

La acreditación de la realización previa de una actividad profesional es requisito indispensable para la válida contratación de un profesional en régimen de profesor asociado, así el II Convenio Colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las UUPP de Castilla y León establece, que para la contratación del profesor asociado, en el baremo de méritos se tendrá en cuenta la experiencia profesional de los candidatos en relación con la actividad a desarrollar (artículo 15.4). Este requisito debe considerarse básico o esencial y su ausencia comporta la nulidad del contrato ya que la razón de ser de la contratación de profesores asociados es la aportación de sus conocimientos y experiencia profesional para establecer una especie de asociación entre el ámbito profesional y el universitario. Otro aspecto esencial es que este requisito debe mantenerse durante toda la vigencia del contrato, por lo que la actividad profesional debe acreditarse además de en la contratación inicial en cada una de las renovaciones trimestrales, semestrales o anuales posteriores.

Para analizar el cumplimiento de este requisito, en el curso de la fiscalización se han hecho 2 análisis: de una parte, se ha preguntado a las UUPP sí disponen de normativa propia sobre la documentación que deben presentar los candidatos a PRAS para justificar la realización de una actividad profesional fuera del ámbito de la universidad que mantenga relación con la docencia a impartir; y de otra, y para verificar el cumplimiento de este requisito, se ha seleccionado una muestra de 50 PRAS y se ha solicitado a las UUPP que aporten toda la documentación obrante en su poder que acredite de forma fehaciente la actividad profesional fuera del ámbito universitario en el momento de la contratación inicial y en las renovaciones posteriores.

Ninguna de las UUPP, ha aportado información sobre normativa reguladora de la contratación de este profesorado que contemple la documentación que deben aportar los candidatos a PRAS para justificar la realización de una actividad profesional, relacionada con la docencia a impartir y ejercitada fuera del ámbito universitario.

En cuanto a la muestra de 50 expedientes analizados, se pueden extraer las siguientes conclusiones, a nivel de Universidad, sobre la documentación aportada:

- La UBU, USAL y UVA han aportado las Resoluciones de la Inspección General de Servicios de la Junta de Castilla y León en que se reconoce la compatibilidad para el ejercicio de una segunda actividad pública o privada y en la que se describe

someramente las actividades para las que se solicita la compatibilidad, no constando ni la antigüedad en el ejercicio de las mismas ni las funciones específicas desarrolladas. Datos que tampoco constan en el resto de la documentación aportada.

- La ULE y también la UBU, han aportado los "Informes de vida laboral – Situaciones" expedidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, en los que consta las empresas en las que los interesados han trabajado a lo largo de su vida profesional y los periodos cotizados en cada una, así como las situaciones de alta en el régimen de autónomos. Si bien debe tenerse en cuenta que en los mencionados informes no consta las funciones específicas que el empleado desarrolló en las distintas empresas.

A nivel de expediente se han detectado una serie de incidencias, que se pueden agrupar dentro de las siguientes:

- En 13 expedientes no queda acreditada de forma fehaciente la actividad profesional realizada y la relación entre esta y las enseñanzas a impartir. Si bien consta declaración de la actividad profesional, no hay documentación acreditativa de la actividad realizada. Esta incidencia se constata en 3 expedientes de la UBU, en 3 de la ULE, en 3 de la USAL y 4 de la UVA:

- En 9 expedientes el profesor declara ejercer como autónomo. En cuatro casos consta el informe de vida laboral donde figura el alta en el régimen de autónomos o en la Mutualidad General de la Abogacía; en los cinco restantes no hay ninguna documentación. En ningún caso queda acreditada la actividad realizada mediante informes, relaciones de actividades, listas de clientes u otra documentación que evidencie que hay una actividad profesional efectiva. Estas incidencias se han detectado en 3 expedientes de la UBU, en 1 de la ULE, en 4 de la USAL y en 1 de la UVA.

- En 28 expedientes, no consta que el profesor haya desempeñado ninguna actividad profesional más allá de ejercer como profesor en ámbitos académicos no universitarios o esa actividad no tiene ninguna relación con las áreas de conocimiento impartidas. Estas incidencias han aparecido en 4 expedientes de la UBU, 6 de la ULE, 8 de la USAL y 10 de la UVA.

Por último indicar que en las renovaciones y contrataciones sucesivas, la actividad profesional queda acreditada por las UUPP, en muchas ocasiones, con una mera declaración jurada del profesor pero sin ninguna documentación que demuestre que se continúa ejerciendo la actividad.

En cuanto a la capacidad para el desarrollo de la actividad investigadora por parte del personal contratado a través del contrato de asociado o de asociado sanitario, la LOU contempla estos contratos como contratos con dedicación a tiempo parcial y con el objeto de desarrollar exclusivamente tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales, por lo que a efectos de este informe se han considerado como personal dedicado exclusivamente a funciones docentes.

Que no se les haya clasificado como personal investigador a efectos de este informe no implica necesariamente que los profesores contratados bajo estos contratos temporales no desarrollen la actividad investigadora, ya que un número elevado de PRAS, y a pesar de no ser retribuido por ello, desarrollan esa actividad investigadora, ya que muchos disponen del Título de doctorado lo que les presupone que, al menos, han comenzado su actividad investigadora. Además, en ocasiones, se encuentran acreditados para poder acceder a las figuras contractuales con dedicación a tiempo completo que se convoquen en los correspondientes concursos por las UUPP, lo que permite atribuirles también un desarrollo posterior de su actividad investigadora, ya que en las acreditaciones de ANECA y ACSUCyL se tiene en cuenta la actividad investigadora desarrollada.

I.1.3.1.6. Profesores visitantes

En el cuadro siguiente se recogen las características fundamentales de los contratos de profesores visitantes (PVIS) de acuerdo con lo señalado en la LOU.

Cuadro 20 - Características de los contratos de profesores visitantes (PVIS)

Tipo de contrato y regulación	Requisitos del personal a contratar	Finalidad del contrato/Dedicación	Tipo de Contrato laboral	Tipo de personal
Profesores visitantes (artículo 54 LOU)	Profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación tanto españoles como extranjeros	1. Desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad. 2. Dedicación a tiempo completo o tiempo parcial.	Contrato de carácter temporal con la duración que acuerden las partes	Personal investigador en formación doctor o no o personal dedicado a actividades docentes en función de régimen de dedicación y las funciones atribuidas.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LOU.

A los efectos de este informe, al PVIS se le ha considerado como personal dedicado exclusivamente a funciones docentes si su régimen de dedicación es a tiempo parcial, y si es a

tiempo completo, como personal investigador en formación doctor o no doctor en función de si ostentan o no ese Título.

I.1.3.2. Investigadores regulados LCTI

El artículo 47 de la LOU incluye dentro del PDI de las UUPP al personal contratado. El artículo 48.3 bis de la LOU señala que se podrá contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. La regulación de esta Ley contempla (artículo 20.1) tres modalidades de contrato laboral de carácter temporal en atención a los diversos estadios de la carrera profesional del personal investigador: contrato predoctoral, contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) y contrato de investigador distinguido. El contrato predoctoral está dirigido a adquirir formación en el campo de la investigación; el contrato de acceso al SECTI, a consolidar la experiencia profesional en este mismo ámbito; y el contrato de investigador distinguido, tiene por objeto la contratación de investigadores prestigiosos a fin de transferir e implementar sus conocimientos.

La LCTI con carácter adicional a estas 3 figuras de carácter fundamentalmente temporal también contempla la posibilidad de que el personal investigador sea contratado con carácter fijo por las Universidades, como colofón de los contratos de acceso al SECTI y tras las evaluaciones pertinentes a partir del segundo año. Ahora bien, a diferencia de lo que sucede en el ámbito universitario, donde sí se contempla una modalidad singular de contrato laboral indefinido, el de profesor contratado doctor, con ciertas exigencias de índole objetiva, la LCTI no establece un modelo contractual para este tipo de contrato fijo, ni establece pauta alguna en cuanto al régimen que debe aplicársele. Además este contrato replica la figura ya existente correspondiente al PCDOC.

Además, según la LCTI, las UUPP únicamente podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato antes citadas cuando sean perceptoras de fondos cuyo destino incluya la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas propios de I+D+i. Por lo que para poder celebrar este tipo de contratos, es preciso, que las Universidades perciban recursos externos o ayudas con este fin, o que lo hagan en el marco de sus propios programas de I+D+i.

A partir de la información proporcionada por las 4 UUPP de Castilla y León, se ha constatado que estas no han efectuado contratos laborales fijos de los previstos en la LCTI, y solo existía un investigador distinguido contratado por la USAL, por lo que a efectos de este informe, solo se han analizado los otros dos contratos temporales de esta Ley: Investigadores

contratados predoctorales e Investigadores con contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia y Tecnología e Innovación (SECTI).

Además señalar que el contrato de investigador distinguido tiene muchos rasgos en común con el contrato de visitante previsto en la LOU.

I.1.3.2.1. Contratado predoctoral

Las características del contrato predoctoral (artículo 21 LCTI) se recogen en el cuadro siguiente:

Cuadro 21 - Características del contrato predoctoral (artículo 21 LCTI)

Requisitos del personal a contratar	Dedicación	Tipo de contrato laboral	Finalidad del contrato
Por quienes estén en posesión del título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 ECTS o master universitario, o equivalente, y hayan sido admitidos a un programa de doctorado.	A tiempo completo	Temporal. La duración no inferior a 1 año ni superior a 4. Cuando su duración sea inferior a 4 años existe la posibilidad de prórrogas de duración no inferior a 1 año, previo informe de la Comisión Académica del Programa de Doctorado, o en su caso de la Escuela de Doctorado durante el tiempo que dure su permanencia en el programa.	La realización de tareas investigadoras, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LCTI.

En cuanto a la finalidad, cabe realizar 2 precisiones. En primer lugar, que el objeto del contrato es el de realizar tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y novedoso, lo que parece reconducir a que el fin último sea la realización de la tesis doctoral, habida cuenta de la denominación del contrato (predoctoral) y a que la Ley reclame que, para poder celebrar el contrato, es preciso la admisión previa en un programa de doctorado. En segundo lugar, que la LCTI evita cualquier mención al tiempo dedicado por estos investigadores a la docencia, cuando sí lo establece para el contrato de acceso al SECTI. La intención puede haber sido centrar este periodo en el desarrollo de la tesis, sin cargar al doctorando de tareas docentes. Sin embargo, las convocatorias de las distintas AAPP en las que se subvencionan las personas contratadas y los programas de algunas UUPP con el mismo fin posibilitan la asunción de carga docente por este colectivo hasta un máximo de 60 horas anuales. Ante estas características, la regulación de este contrato de la LCTI en cuanto al trabajo a desarrollar es prácticamente la misma que la del profesor ayudante de la LOU, por lo que para contratar personal con fines fundamentalmente investigadores coexisten dos figuras contractuales diferentes, una al amparo de la LOU (ayudantes) y otra al amparo de la LCTI (predoctorales).

Las diferencias entre una y otra figura contractual vienen delimitadas fundamentalmente por la forma de financiación de las plazas convocadas, por la duración máxima de los contratos y por las posibles diferencias de sueldo entre ambas. En cuanto a la financiación, los profesores ayudantes de la LOU deben ser totalmente sufragados mediante fondos autónomos de las UUPP, mientras que las plazas de predoctorales, si bien también pueden ser financiadas por las UUPP por vía de sus programas propios de investigación, lo más frecuente es que los gastos asociados sean satisfechos con cargo a recursos externos a través de las convocatorias específicas de las Administraciones Públicas estatal y autonómica. Respecto a la duración los contratos de AYUD tienen una duración máxima de 5 años y los predoctorales de 4.

En cuanto a los sueldos la LCTI señala que la retribución del contratado predoctoral no podrá ser inferior al 56 % del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 % durante el tercer año, y al 75 % durante el cuarto año. La categoría equivalente a la del contratado predoctoral del Convenio Colectivo, es la de Ayudante, por lo que en base a esa regulación pueden existir diferencias retributivas entre ambos colectivos, a pesar de que las dos figuras desarrollan funciones idénticas en la Universidad, imparten una docencia residual (60 horas anuales) e investigan para realizar su tesis doctoral. Estas diferencias son difícilmente justificables, si pensamos por ejemplo en dos investigadores contratados por el mismo departamento y Universidad, uno con contrato de AYUD y otro con un contrato predoctoral, con diferentes retribuciones y duración máxima posible del contrato, por el solo hecho del origen de la financiación de sus respectivas retribuciones. No se ha hecho un análisis en esta fiscalización sobre si existen diferencias salariales entre ambos colectivos, pero en caso de existir, las UUPP podrían ponerle fin ya que a estos efectos podrían fijar las mismas retribuciones para ambos contratos, partiendo del hecho de que el artículo 21 de la LCTI tan solo establece las retribuciones mínimas garantizadas.

En base a la regulación de la LCTI, y tomando como referencia la fuente de financiación, podemos distinguir dentro de las UUPP de Castilla y León entre contratados predoctorales financiados a través de convocatorias de concurrencia competitiva de las distintas AAPP, y predoctorales financiados a través de sus Programas Propios. En el cuadro siguiente se recoge el personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato predoctoral en las UUPP de Castilla y León, distinguiéndose entre el financiado con cargo a convocatorias

públicas competitivas externas a las UUPP y las financiadas al amparo de los programas propios de investigación de las UUPP.

Cuadro 22 - Contratados predoctorales a 31/12/2015 en función de fuente de financiación

Contratados predoctorales		UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP
Financiados con cargo a convocatorias públicas competitivas	FPI/Formación de doctores (MECD y MINECO)	7	10	27	33	77
	FPU (MECD y MINECO)	4	32	57	37	130
	Predoctorales Programas de ayuda de Junta de Castilla y León	11	20	45	44	120
	Predoctorales de Programas de otras instituciones	0	2	3	4	9
Financiados con cargo a programas de I+D de las UUPP	Predoctorales de Programas propios de la Universidad	13	5	37	48	103
Total Contratados predoctorales de las UUPP		**35**	**69**	**169**	**166**	**439**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

En cuanto a su inclusión en alguna de las subcategorías incluidas en este informe, como se observa en el cuadro 21, la LCTI exige la dedicación a tiempo completo, por lo que el personal contratado bajo esta modalidad contractual siempre desarrolla de forma simultánea actividades docentes e investigadoras, como también se ha comentado con anterioridad. De acuerdo con lo señalado en la LCTI el personal contratado bajo esta modalidad tiene la consideración de personal investigador predoctoral en formación, por lo que así se han considerado a efectos de su inclusión en la correspondiente subcategoría de este informe.

I.1.3.2.2. Contratados predoctorales estatales

El Ministerio de Economía y Competitividad convoca anualmente ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores. En el cuadro siguiente se recogen las ayudas concedidas para celebrar estos contratos a las UUPP de Castilla y León entre las Convocatorias de 2011 y 2016.

Cuadro 23 - Contratados predoctorales subvencionados por el MINECO entre 2011 y 2016

UUPP	Convocatoria					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UBU	2	1	5	1	1	1
ULE	9	2	3	3	2	5
USAL	12	10	7	8	6	8
UVA	15	8	12	9	11	8
Total	**38**	**21**	**27**	**21**	**20**	**22**

Fuente: Resoluciones de concesión de ayudas de contratos predoctorales de la web del Ministerio.

I.1.3.2.2.1. Contratados predoctorales autonómicos

La Comunidad de Castilla y León a través de la Consejería de Educación viene convocando ayudas destinadas a financiar la contratación de personal investigador mediante la modalidad de contrato predoctoral de la LCTI en varias entidades colaboradoras, entre ellas las UUPP de Castilla y León. Ese sistema de apoyo a la contratación predoctoral de personal investigador, ha sido gestionado mediante una línea de ayudas cofinanciadas por el FSE durante el período 2007-2013 y se ha extendido dicho sistema de ayudas al Programa Operativo Fondo Social Europeo de Castilla y León para el período 2014-2020.

En el año 2015, las Bases reguladoras de estas ayudas se encontraban recogidas en la Orden EDU/128/2015, de 19 de febrero, y la convocatoria se efectuó, en régimen de concurrencia competitiva, mediante Orden EDU/310/2015, de 10 de abril. La duración de estas ayudas es como máximo de 4 años y finalizan con la obtención del título de doctor. La cuantía máxima de las mismas es de 18.500 € por año completo y se financian los gastos que estos contratos generan, incluyendo los salarios, las cuotas de Seguridad Social e indemnizaciones que procedan.

En el año 2016, las Bases reguladoras se incluyen en la Orden EDU/602/2016, de 27 de junio y la convocatoria en régimen de concurrencia competitiva en la Orden de 10 de noviembre de 2016, de la Consejería de Educación, habiendo sido convocadas 75 ayudas.

En el cuadro siguiente se recogen las ayudas concedidas en las convocatorias de 2013, 2014, 2015 y 2016 distribuidas entre las UUPP de Castilla y León y otras Instituciones.

Cuadro 24 - Ayudas concedidas en las convocatorias de 2013, 2014, 2015 y 2016 distribuidas entre las UUPP de Castilla y León y otras Instituciones

UUPP	Convocatoria			
	2013	2014	2015	2016
UBU	1	0	6	6
ULE	7	6	7	14
USAL	16	13	20	24
UVA	8	21	18	21
TOTAL UUPP	**32**	**40**	**51**	**65**
Nº total ayudas convocadas	41	50	66	75
Cuantía ayuda	18.481	18.500 salvo último año 20.000	18.442	18.500
Nº años máximo	4	4	4	4

Fuente: Web de la Consejería de Educación y BOCyL.

I.1.3.2.2.2. Contratados predoctorales de las universidades

Como se muestra en el cuadro siguiente, las 4 UUPP de Castilla y León disponen de personal predoctoral contratado financiado con cargo a las Convocatorias de sus Programas propios de Investigación. En el cuadro se muestran las ayudas convocadas por las UUPP para la contratación de predoctorales entre los ejercicios 2013 a 2016.

Cuadro 25 - Ayudas convocadas en 2013, 2014, 2015 y 2016 por las UUPP para la contratación de predoctorales

UUPP	Convocatoria			
	2013	2014	2015	2016
UBU	3	11	3	0
ULE	0	5	3	4
USAL	16	14	16	16
UVA	20	25	31	32
Total ayudas convocadas	**39**	**55**	**53**	**52**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

I.1.3.2.2.3. Contratados predoctorales en las Fundaciones vinculadas o dependientes

Algunas Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP también contratan predoctorales para la ejecución de la actividad investigadora que gestionan de forma indirecta o compartida con sus UUPP. De acuerdo con la información facilitada al efecto por esas Fundaciones a 31 de diciembre de 2015 había dos fundaciones que tenían contratado personal bajo esta modalidad contractual. En la FUNGE había 5 predoctorales y en FICUS, 2.

I.1.3.2.3. Contratado para acceso al SECTI

La LCTI en su artículo 20.4 señala que la consecución de la titulación de doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador, y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. Las características de los contratos para acceso al SECTI de la LCTI se recogen en el cuadro siguiente:

Cuadro 26 - Características contratos acceso SECTI de la LCTI

Modalidad de contrato	Requisitos del personal a contratar	Tipo de contrato laboral	Finalidad del contrato
Contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (artículo 22 LCTI)	Por quienes están en posesión del título de doctor o equivalente	Temporal. La duración no podrá ser inferior a un año, ni exceder de 5 años. En contratos de duración inferior a 5 años podrá prorrogarse sucesivamente, sin que, en ningún caso las prórrogas puedan tener una duración inferior al año. No se puede estar contratado por esta modalidad, en la misma o distinta entidad, por un período superior a 5 años.	Realización de tareas de investigación, orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional. Colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de la LCTI.

Este contrato se configura como un contrato de transición desde el momento en que se obtiene la titulación de doctorado y el de adquisición de un grado de perfeccionamiento y especialización profesional tal que permita al investigador estar en condiciones de ser contratado como personal laboral fijo o como funcionario.

Nuevamente como ocurría con los contratos predoctorales se produce un cierto solapamiento del contrato de acceso a SECTI con el contrato de ayudante doctor, ya que mientras al contrato de ayudante doctor pueden acceder quienes estén en posesión de dicho título para realizar tareas docentes y de investigación (artículo 50 a) y b) LOMLOU), el de acceso al SECTI puede celebrarse también con doctores para realizar, asimismo, tareas de investigación que pueden complementar con otras de índole docente. La diferencia entre uno y otro, por el mayor perfil investigador de este contrato, ya que conforme la regulación de la LCTI solo se les puede encomendar actividades docentes por un máximo de 80 horas anuales, mientras que en el caso de los PAYUD es frecuente que en la normativa reglamentaria de las diferentes UUPP se les atribuya un carga docente en torno a 24 créditos ECTS, que equivalen a 240 horas anuales.

En el cuadro siguiente se recoge el personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato postdoctoral en las UUPP de Castilla y León, distinguiéndose entre el financiado con cargo a convocatorias públicas competitivas externas a las UUPP y las financiadas al amparo de los programas propios de investigación de las UUPP.

Cuadro 27 - Personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato de acceso al SECTI en las UUPP de Castilla y León

Contratados acceso al SECTI		UBU	ULE	USAL	UVA
Financiados con cargo a convocatorias públicas competitivas	Investigadores Ramón y Cajal	0	4	3	7
	Investigadores Juan de la Cierva	0	1	2	2
	Postdoctorales de Programas de ayuda de la Junta de Castilla y León	0	0	0	1
	Postdoctorales de Programas de ayudas del MINECO	0	0	1	0
	Otros postdoctorales	0	0	0	0
Financiados con cargo a programas de I+ D de las UUPP	Postdoctorales de Programas propios de la Universidad	0	1	3	0
Total Contratados acceso al SECTI UUPP		**0**	**6**	**9**	**10**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

En cuanto a su inclusión en alguna de las subcategorías incluidas en este informe, según la información proporcionada por las UUPP estos contratos son en régimen de dedicación completa por lo que el personal contratado bajo esta modalidad contractual siempre desarrolla de forma simultánea actividades docentes e investigadoras. Además, para poder acceder a estos contratos es necesario ser doctor, por lo que a efectos de este informe se ha considerado como personal investigador en formación doctor.

I.1.3.2.3.1. Contratados postdoctorales autonómicos

La Comunidad Autónoma hasta 2016 no convocaba ayudas destinadas a financiar la contratación de postdoctorales. Sin embargo, esta dinámica ha cambiado a partir de 2016, ya que ahora, aprovechando la financiación de fondos FEDER del Programa Operativo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 de Castilla y León, la Comunidad incluye dentro de los gastos subvencionables de los proyectos de investigación la contratación de investigadores postdoctorales.

En las bases reguladoras y en la convocatoria de estas subvenciones se contempla la contratación de investigadores con la titulación de doctor a través de contratos postdoctoral. A su vez, y de acuerdo con la información proporcionada por las UUPP, en las instrucciones de la Comunidad a efectos de la contratación de estos investigadores se estableció que la modalidad de contrato postdoctoral a utilizar debía ser el de Acceso al SECTI del artículo 22 de la LCTI. Este contrato es el que se ha utilizado por las 4 UUPP.

En el ámbito de los proyectos de investigación, el contrato más adecuado para la contratación de investigadores es el contrato para obra y servicio determinado para la ejecución proyectos de investigación científica y técnica, pero pese a ello la Comunidad Autónoma contempla como figura a utilizar el contrato de acceso al SECTI. El contrato de obra o servicio tiene por finalidad exclusiva el desarrollo del proyecto de investigación, en cambio en el Contrato de acceso al SECTI y de acuerdo con lo establecido en la LCTI puede contemplarse la prestación de colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación, hasta un máximo de 80 horas anuales, por lo que con estos contratos puede acordarse la impartición de docencia. En este contexto se ha preguntado a las UUPP si el personal contratado para la ejecución de los proyectos de investigación subvencionados imparte docencia. La UVA ha contestado que tratan de facilitar que estos profesores impartan docencia. La ULE señala que sí imparten docencia. En la USAL los contratos contemplan una cláusula en virtud de la cual el investigador contratado podrá, a petición propia, prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta, hasta un máximo de 80 horas anuales. Finalmente en la UBU, se señala que pueden impartir docencia siempre que lo soliciten de conformidad con la regulación de tareas docentes de la Universidad.

El hecho de que estos investigadores impartan docencia puede condicionar la justificación de estas subvenciones ya que no sería elegible la parte del gasto de personal que retribuye la actividad docente de estos investigadores.

I.1.3.2.3.2. Contratados postdoctorales por universidades

Las UUPP no disponen con carácter general de personal investigador postdoctoral financiado con cargo a los Programas propios de investigación. Así la UBU y la ULE no convocaron entre los ejercicios 2013 y 2016 plazas de estos postdoctorales. La UVA en ejercicios anteriores a 2015 no disponía de Convocatorias dentro del Programa Propio de Investigación destinadas a la contratación de postdoctorales, pero a finales de 2015 sacó una convocatoria en régimen de concurrencia competitiva de 10 contratos para la incorporación de jóvenes doctores con experiencia postdoctoral a grupos de investigación para la realización de tareas de investigación. Los contratos tienen una duración máxima de 3 años, la retribución anual es de 25.000 € y posibilita a que el personal investigador pueda prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes relacionadas con la actividad de investigación propuesta hasta un máximo de 80 horas anuales.

Por su parte la USAL a finales de 2015 sacó también una convocatoria de ayudas para la contratación laboral en el ámbito de la investigación de un máximo de 8 contratos postdoctorales a jornada completa por el período de un año prorrogable por otro, con un salario bruto será de 12 pagas mensuales de 2.600 €.

I.1.3.2.3.3. Contratados postdoctorales en fundaciones vinculadas a las UUPP

Al igual que ocurría con los contratos predoctorales, algunas Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP también contratan postdoctorales para la ejecución de la actividad investigadora que gestionan de forma indirecta o compartida con sus UUPP. De acuerdo con la información facilitada al efecto por esas Fundaciones a 31 de diciembre de 2015 había dos que tenían contratado personal bajo esta modalidad contractual. En la FUNGE había 4 postdoctorales y en FICUS 1.

I.1.3.3. Investigadores regulados en el Estatuto de los Trabajadores

I.1.3.3.1. Investigadores con contrato de sustitución o interinidad

El artículo 48.1 de la LOU contempla la posibilidad de que las UUPP puedan contratar con las modalidades de previstas en el Estatuto de los trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a la reserva de puesto de trabajo. Conforme con esa regulación, (artículo 15.1.c) del Estatuto de los trabajadores, podrán celebrarse contratos de duración determinada en el supuesto de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. El artículo 4.1 del Real Decreto 2720/1998, delimita la utilización de este contrato y señala que la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

A estos efectos, el artículo 21 del II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León respecto a la contratación temporal por sustituciones o vacantes sobrevenidas señala que: "*Las Universidades únicamente podrán hacer contratos temporales por sustituciones o vacantes sobrevenidas de PDI laboral, según lo establecido en la LOU, y en los términos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores así como en su normativa de desarrollo. La duración será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto*".

Las cuatro Universidades en sus Estatutos contemplan la posibilidad de cubrir plazas con carácter interino y cuentan con Acuerdos de su Consejo de Gobierno que regulan el procedimiento de contratación.

I.1.3.3.2. Investigadores con contrato de obra o servicio determinado

El artículo 48.1 de la LOU señala que las UUPP también pueden contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Posibilidad que también se contempla en la LCTI, que en su artículo 20.2 señala que las UUPP podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Estatuto de los trabajadores. Una de estas modalidades es el contrato de obra o servicio determinado, al que resultan aplicables las previsiones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 15.1 a)) y su normativa de desarrollo, con la única excepción de que no resultan aplicables las limitaciones en materia de duración máxima (3 años o hasta 12 meses más si así se establece por convenio colectivo sectorial) ni lo dispuesto en los párrafos 1 y 2 del artículo 15.5 en materia de encadenamiento de contratos temporales (Disposición adicional 23 de la LCTI y Disposición adicional 15 del ET).

En este sentido, Los Estatutos de las cuatro Universidades contemplan la posibilidad de realizar este tipo de contrataciones y, en el caso de la UVA, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2013, se aprobó un Reglamento para la contratación de personal investigador y personal colaborador en tareas de investigación financiados de forma finalista con cargo a proyectos, contratos, acuerdos o convenios de investigación.

Por último, el artículo 19 del II Convenio Colectivo del PDI contratado bajo el título de “Contratos para la realización de obra o servicio determinado con cargo a proyectos, contratos o convenios de investigación financiados de forma finalista” señala que las Universidades podrán contratar por obra o servicio determinado personal investigador y de apoyo a la investigación con cargo a programas internacionales, estatales, autonómicos o sectoriales, o para el desarrollo de proyectos específicos de investigación científica o técnica. Los contratos, que se llevarán a efecto a propuesta del responsable de la investigación, podrán realizarse a tiempo completo o tiempo parcial, y se vincularán necesariamente al proyecto, programa, convenio, contrato o resolución administrativa concreta y determinada que le sirva de justificación, bien al desarrollo del mismo en su totalidad bien al desarrollo de obras o servicios concretos dentro del proyecto o programa.

Este personal con carácter general se dedica principalmente a actividades investigadoras, si bien en la normativa de algunas UUPP se contempla que puede acordarse también la impartición de docencia, por lo que, en cualquier caso, en este informe se ha considerado que se dedica a ambas actividades. El personal que se contrata para la ejecución de contratos artículo 83 de la LOU y proyectos de investigación, en ocasiones es doctor, lo que nos permite distinguir a efectos de este informe entre personal investigador en formación doctor y no doctor.

Con carácter adicional también debe señalarse que algunas Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP, también celebran estos contratos para la ejecución de la actividad investigadora que gestionan de forma indirecta o compartida con sus UUPP. De acuerdo con la información facilitada al efecto por esas Fundaciones a 31 de diciembre de 2015 había fundaciones que tenían contratado personal bajo esta modalidad contractual. En la FUNGE había 56 personas, en la FPCUVA 9 y en FICUS 44.

I.1.3.4. Resumen del personal

Tomando como base el resumen general de personal previsto en el cuadro nº 15 se analiza a continuación por categorías profesionales su configuración como personal investigador o docente de acuerdo con los criterios expuestos anteriormente.

I.1.3.4.1. Personal exclusivamente docente o docente e investigador

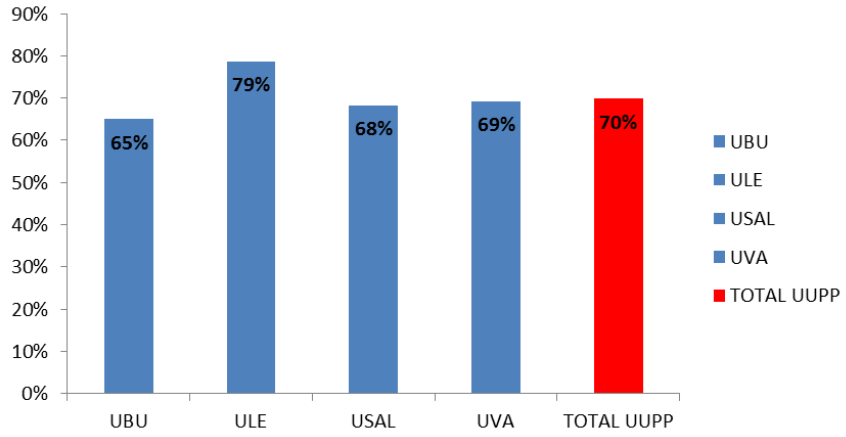
En el cuadro nº 28 se recoge, de forma individualizada para cada una de las 4 UUPP de Castilla y León y de forma conjunta para todas ellas, y respecto de las distintas categorías de personal que han sido objeto de análisis en los apartados anteriores de este informe, el número de personas que a 31 de diciembre de 2015 formaban parte de la plantilla en las UUPP, diferenciado los que sólo tienen dedicación a docencia y los que se dedican simultáneamente a docencia e investigación o exclusivamente a investigación.

Dentro del personal de plantilla de las 4 UUPP a 31/12/2015, formado por 6.787 personas, hay 2.048 efectivos destinados exclusivamente a docencia, mientras que el resto, es decir 4.739 personas desarrollan simultáneamente actividades de docencia e investigación o exclusivamente investigación, lo que supone que un 70 % de las plantillas de las UUPP desarrolla esta actividad. Este elevado porcentaje es una consecuencia directa de que el 99 % de los funcionarios, todos los contratados laborales fijos, AYUD, PAYUD, contratados predoctorales, contratados para acceso al SECTI, investigadores distinguidos y contratados por obra o servicio determinado para la ejecución de contratos artículo 83 de la LOU y

proyectos de investigación y el 32 % de los contratados interinos tienen régimen de dedicación total. En el caso de los funcionarios porque han optado por este régimen de dedicación y en el resto porque la normativa que regula los contratos exige ese régimen de dedicación o porque residualmente no se regula pero así se ha acordado por las UUPP con su personal al tiempo de celebrar los contratos. Únicamente un 30 % de la plantilla de las 4 UUPP desarrolla exclusivamente actividades docentes, y viene constituida por los funcionarios que han optado por el régimen de dedicación parcial (solo 22 funcionarios de 3.007 han optado por ese régimen de dedicación) y sobre todo por los 1.771 PRAS y PRAS sanitarios, porque estos contratos únicamente contemplan el régimen de dedicación parcial, y por los 251 contratados interinos para desempeñar funciones de PRAS y PRAS sanitarios.

Esta proporción es similar en las 4 UUPP (65 % en UBU, 79 % en ULE, 68 % en USAL y 69 % en UVA), ya que las diferencias porcentuales principales son debidas al mayor o menos número de funcionarios o contratados PRAS de las plantillas de cada una de ellas.

Gráfico 10 - Porcentaje de las plantillas de las UUPP que se dedican a docencia e investigación a 31/12/2015

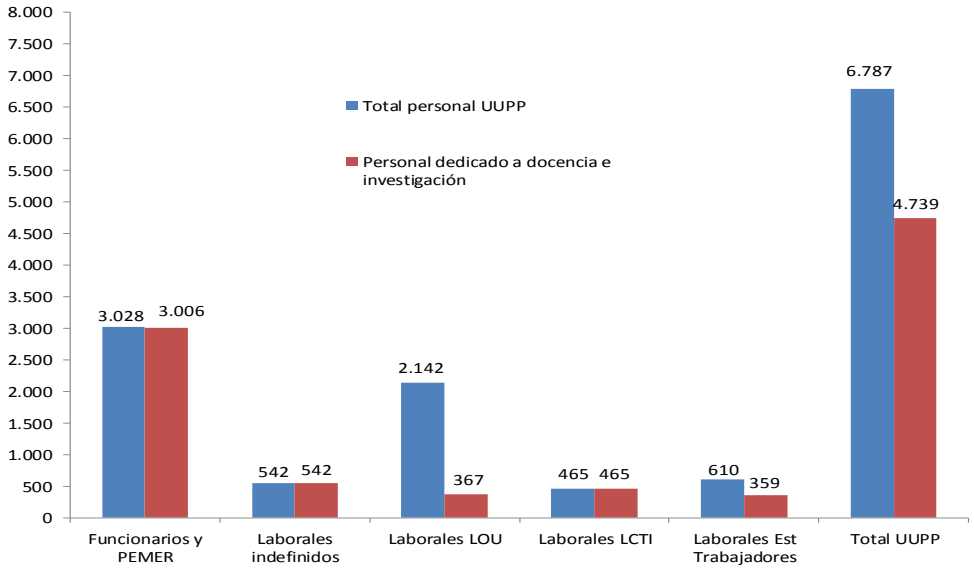


La doble dedicación a la docencia y la investigación está en la esencia misma de la universidad. El marco jurídico impone la dedicación a tiempo completo y el ejercicio simultaneo de la actividad docente e investigadora para casi todo el personal de la Universidad, con la única excepción del PRAS el cual se contrata exclusivamente para fines docentes y el profesorado funcionario al que se le permite elegir su régimen de dedicación.

Con este marco jurídico, las Universidades no disponen de las herramientas necesarias para poder lograr una mayor especialización de su profesorado en la actividad docente e investigadora, lo que repercute directamente en la calidad del servicio público que prestan. La doble dedicación no permite o limita al máximo la existencia de perfiles exclusivamente

investigadores y docentes, lo que además dificulta la gestión de la dedicación del profesorado a cada una de esas actividades (como se verá posteriormente en este informe). Si bien es cierto que la actividad docente debería simultanearse con la investigadora en las primeras etapas de la carrera profesional hasta llegar a obtener la plena capacidad investigadora, con posterioridad, y en atención a las capacidades y habilidades profesionales de las personas que integra su plantilla, las UUPP deberían poder clasificar a su personal en 3 figuras diferenciadas (docente, investigador, docente + investigador), todo ello con el fin de lograr un desarrollo más eficaz y eficiente de la doble misión de la Universidad: docencia e investigación. Por un lado tendríamos al profesional que se dedicaría en exclusividad a sus tareas de investigador sin dar clase. Otra figura sería la del docente que abandonaría la labor investigadora dedicándose por completo a la transmisión de conocimientos. Por último, tendríamos a aquellos profesionales que debido al alto grado de imbricación entre la actividad docente e investigadora se dedicarían simultáneamente a ambas actividades.

Gráfico 11 - Colectivos de personal dedicados a la actividad docente e investigadora a 31/12/2015



Cuadro 28 - Personal solo docente o personal simultáneamente docente e investigador en las UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU			ULE			USAL			UVA			Total CyL		
		Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación	Personal dedicado solo docencia	Personal dedicado a docencia e investigación	Porcentaje personal dedicado a docencia e investigación
Funcionarios de carrera	CAUN	0	33	100%	1	92	99%	3	202	99%	1	216	100%	5	543	99%
	PTUN	1	155	99%	2	336	99%	2	665	100%	7	717	99%	12	1.873	99%
	CAEU	0	15	100%	1	22	96%	0	22	100%	0	33	100%	1	92	99%
	PTEU	1	114	99%	1	54	98%	0	125	100%	2	179	99%	4	472	99%
Funcionarios interinos		0	2	100%	0	1	100%	0	2	100%	0	0	0%	0	5	100%
Total personal funcionario		**2**	**319**	**99%**	**5**	**505**	**99%**	**5**	**1.016**	**100%**	**10**	**1.145**	**99%**	**22**	**2.985**	**99%**
Profesorado Emerito LOU		0	0	0%	0	2	100%	0	0	0%	0	2	100%	0	4	100%
Profesorado Emérito Planes		0	5	100%	0	12	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	17	100%
Total profesorado emérito		**0**	**5**	**100%**	**0**	**14**	**100%**	**0**	**0**	**0%**	**0**	**2**	**100%**	**0**	**21**	**100%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	0	56	100%	0	53	100%	0	144	100%	0	178	100%	0	431	100%
	PCDOC Permanente	0	0	0%	0	4	100%	0	8	100%	0	5	100%	0	17	100%
	PCDOC Sénior	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	PCOLA	0	13	100%	0	33	100%	0	32	100%	0	16	100%	0	94	100%
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	
Total personal indefinido		**0**	**69**	**100%**	**0**	**90**	**100%**	**0**	**184**	**100%**	**0**	**199**	**100%**	**0**	**542**	**100%**
Laborales Temporales LOU	AYUD	0	12	100%	0	6	100%	0	4	100%	0	13	100%	0	35	100%
	PAYUD	0	55	100%	0	45	100%	0	98	100%	0	134	100%	0	332	100%
	Asociados	242	0	0%	164	0	0%	267	0	0%	476	0	0%	1.149	0	0%
	Asociados Sanitarios	22	0	0%	42	0	0%	274	0	0%	284	0	0%	622	0	0%
	Visitantes	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	2	0	0%	4	0	0%
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	0	22	0%	0	64	0%	0	132	0%	0	118	0%	0	336	100%
	Predoctprañes Programas UUPP	0	13	0%	0	5	0%	0	37	0%	0	48	0%	0	103	100%
	Contratos SECTI Programas Externos	0	0	0%	0	5	100%	0	6	100%	0	10	100%	0	21	100%
	Contratos SECTI Programas UUPP	0	0	0%	0	1	100%	0	3	100%	0	0	0%	0	4	100%
	Investigadores distinguidos	0	0	0%	0	0	0%	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		20	20	50%	0	4	100%	231	75	25%	0	18	100%	251	117	32%
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		0	19	100%	0	47	100%	0	121	100%	0	55	100%	0	242	100%
Total personal temporal		**285**	**141**	**33%**	**207**	**177**	**46%**	**772**	**477**	**38%**	**762**	**396**	**34%**	**2.026**	**1.191**	**37%**
Total personal UUPP		**287**	**534**	**65%**	**212**	**786**	**79%**	**777**	**1.677**	**68%**	**772**	**1.742**	**69%**	**2.048**	**4.739**	**70%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

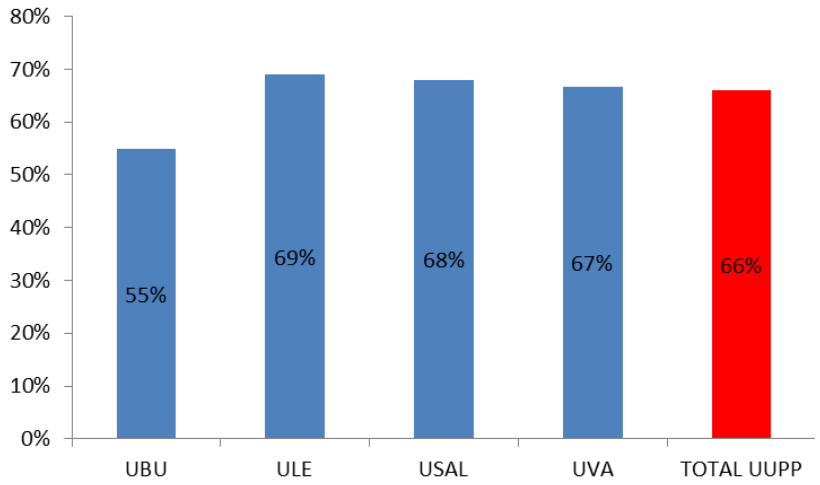
I.1.3.4.2. Personal investigador doctor y no doctor

Uno de los indicadores que pueden emplearse para valorar la dedicación del profesorado universitario a la actividad investigadora y la gestión que las universidades hacen de esa dedicación, es el porcentaje de profesores universitarios que disponen del título de doctor.

En el cuadro nº 29 se recoge, de forma individualizada para cada una de las 4 UUPP de Castilla y León y de forma conjunta para todas ellas, y respecto de las distintas categorías de personal que han sido objeto de análisis en los apartados anteriores de este informe, el número de personas que a 31 de diciembre de 2015 formaban parte de la plantilla en las UUPP, diferenciado entre los que tienen el doctorado y los que no lo tienen.

De las 6.787 personas que formaban parte de la plantilla de las 4 UUPP a 31/12/2015, 4.485 eran doctores, lo que representa un 66 % del total. En la UBU, de los 821 efectivos, 451 son doctores (55 %). En la ULE, del total de 998 personas, 688 son doctores (69 %). En la USAL de los 2.454 empleados, 1.668 son doctores (68 %) y finalmente en la UVA hay 1.678 doctores sobre un total de 2.514 personas (67 %). Por lo tanto, en estas tres últimas universidades el porcentaje de doctores es muy similar, por lo que es la UBU la que tiene un menor número de doctores.

Gráfico 12 - Porcentaje de doctores en las UUPP de Castilla y León a 31/12/2015



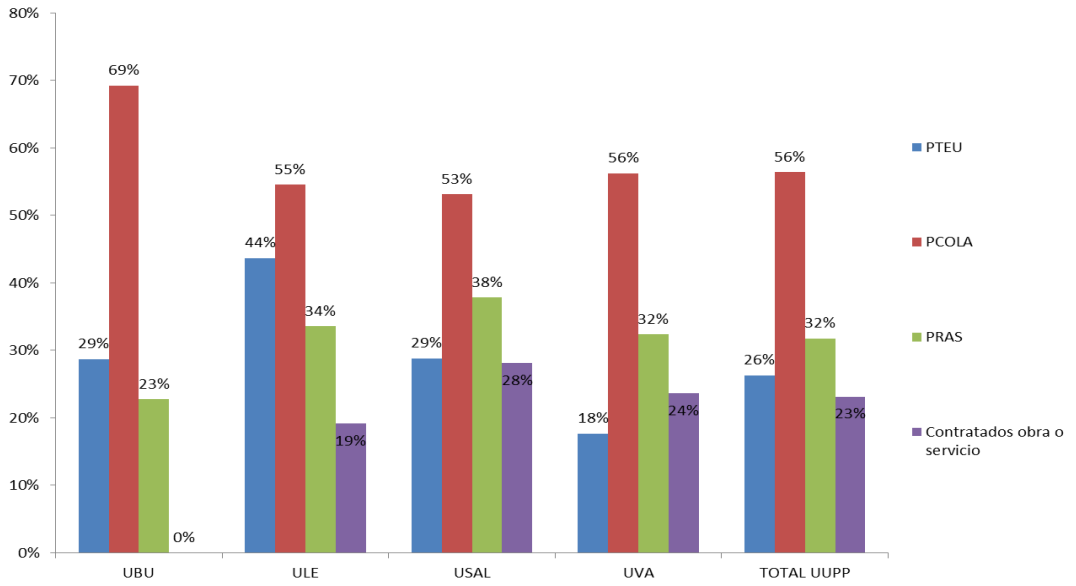
El número de doctores depende directamente del personal integrado en cada Cuerpo funcionarial o categoría laboral en el que la normativa exige la titulación de doctor. Así dentro de los funcionarios, para acceder a las plazas de CAUN, PTUN y CAEU se exige estar en posesión del Título de doctor, lo mismo ocurre dentro de los contratados fijos para acceder a las plazas de PCDOC (básico, permanente y senior) y en el colectivo de contratados

temporales de la LOU para los PAYUD. Finalmente dentro de los laborales temporales de la LCTI se exige el Doctorado a los investigadores distinguidos y a los contratados para acceso al SECTI.

En los demás casos, la titulación de doctor, no es un requisito exigido por la legislación correspondiente, por lo que el número de doctores también depende de que en estas figuras funcionariales o laborales las UUPP dispongan de un mayor o menor número de doctores.

Así para los colectivos para los que no se exige el doctorado, dentro de los PTEU los porcentajes de doctores son diferentes entre las distintas UUPP. En la UBU hay 33 doctores de 115 efectivos (29 %), en la ULE hay 24 doctores de 55 funcionarios (44 %) en la USAL 36 doctores de 125 (29 %) y en la UVA 32 doctores de 181 (18 %) por lo que la menor porcentaje de doctores tiene en este Cuerpo es la UVA. En los PCOLA los porcentajes de doctores no difieren demasiado, así la UBU (69 %), ULE (55 %), USAL (53 %) y UVA (56 %). En cuanto a los PRAS, la ULE, USAL y UVA oscilan en torno a un 35 % de doctores, mientras que la UBU es la que menos doctores tiene con un 23 %. Finalmente respecto a los contratados para obra o servicio llama la atención que en la UBU ninguno es doctor, situación que no se produce en las otras UUPP (19 % ULE, 28 % USAL y 24 % UVA).

Gráfico 13 - Porcentajes de doctores entre PTEU, PCOLA, PRAS y contratados para obra o servicio a 31/12/2015



Cuadro 29 - Personal investigador doctor o no doctor en las UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU			ULE			USAL			UVA			Total CyL		
		Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores	Doctores	No doctores	% doctores
Funcionarios de carrera	CAUN	33	0	100%	93	0	100%	205	0	100%	217	0	100%	548	0	100%
	PTUN	156	0	100%	338	0	100%	667	0	100%	724	0	100%	1.885	0	100%
	CAEU	15	0	100%	23	0	100%	22	0	100%	33	0	100%	93	0	100%
	PTEU	33	82	29%	24	31	44%	36	89	29%	32	149	18%	125	351	26%
Funcionarios interinos		2	0	100%	1	0	100%	2	0	100%	0	0	0%	5	0	100%
Total personal funcionario		**239**	**82**	**74%**	**479**	**31**	**94%**	**932**	**89**	**91%**	**1.006**	**149**	**87%**	**2.656**	**351**	**88%**
Profesorado Emerito LOU		0	0	0%	2	0	100%	0	0	0%	2	0	100%	4	0	100%
Profesorado Emérito Planes		2	3	40%	11	1	92%	0	0	0%	0	0	0%	13	4	76%
Total profesorado emérito		**2**	**3**	**40%**	**13**	**1**	**93%**	**0**	**0**	**0%**	**2**	**0**	**100%**	**17**	**4**	**81%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	56	0	100%	53	0	100%	144	0	100%	178	0	100%	431	0	100%
	PCDOC Permanente	0	0	0%	4	0	100%	8	0	100%	5	0	100%	17	0	100%
	PCDOC Sénior	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	PCOLA	9	4	69%	18	15	55%	17	15	53%	9	7	56%	53	41	56%
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
Total personal indefinido		**65**	**4**	**94%**	**75**	**15**	**83%**	**169**	**15**	**92%**	**192**	**7**	**96%**	**501**	**41**	**92%**
Laborales Temporales LOU	AYUD	9	3	75%	2	4	33%	3	1	75%	13	0	100%	27	8	77%
	PAYUD	55	0	100%	45	0	100%	98	0	100%	134	0	100%	332	0	100%
	Asociados	55	187	23%	55	109	34%	101	166	38%	154	322	32%	365	784	32%
	Asociados Sanitarios	0	22	0%	0	42	0%	137	137	50%	134	150	47%	271	351	44%
	Visitantes	1	0	100%	0	1	0%	0	0	0%	2	0	100%	3	1	75%
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	0	22	0%	0	64	0%	0	132	0%	0	118	0%	0	336	0%
	Predoctorales Programas UUPP	0	13	0%	0	5	0%	0	37	0%	0	48	0%	0	103	0%
	Contratos SECTI Programas Externos	0	0	0%	5	0	100%	6	0	100%	10	0	100%	21	0	100%
	Contratos SECTI Programas UUPP	0	0	0%	1	0	100%	3	0	100%	0	0	0%	4	0	100%
	Investigadores distinguidos	0	0	0%	0	0	0%	1	0	100%	0	0	0%	1	0	100%
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		25	15	63%	4	0	100%	184	122	60%	18	0	100%	231	137	63%
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		0	19	0%	9	38	19%	34	87	28%	13	42	24%	56	186	23%
Total personal temporal		**145**	**281**	**34%**	**121**	**263**	**32%**	**567**	**682**	**45%**	**478**	**680**	**41%**	**1.311**	**1.906**	**41%**
Total personal UUPP		**451**	**370**	**55%**	**688**	**310**	**69%**	**1.668**	**786**	**68%**	**1.678**	**836**	**67%**	**4.485**	**2.302**	**66%**

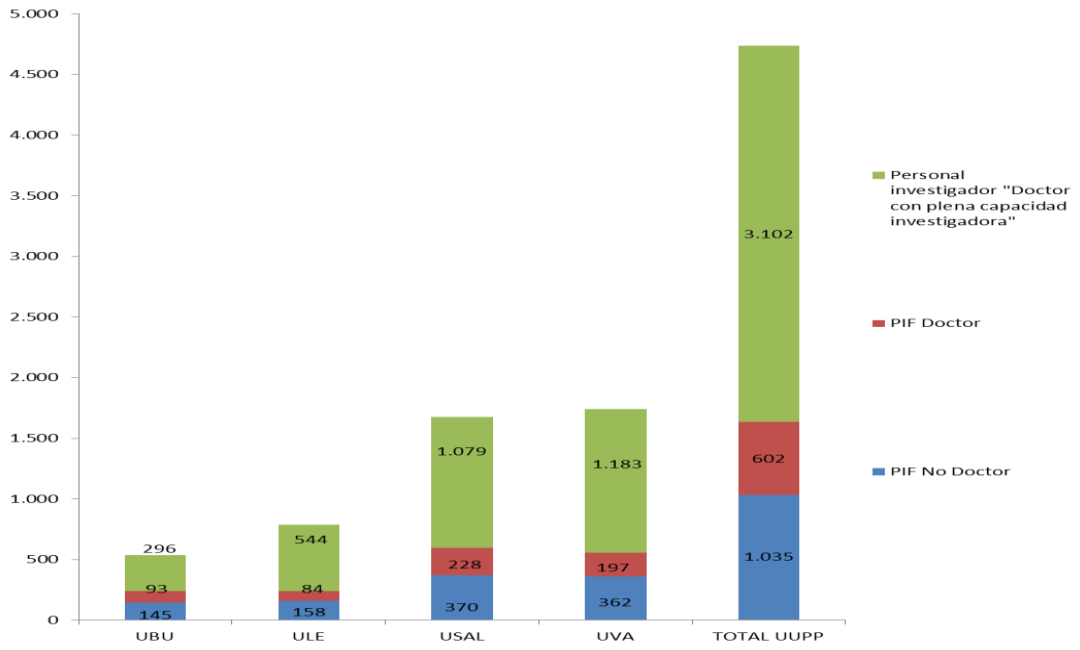
Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

I.1.3.4.3. Categorías del personal dedicado simultáneamente a docencia e investigación

En el cuadro nº 30 se recoge, de forma individualizada para cada una de las 4 UUPP de Castilla y León y de forma conjunta para todas ellas, y respecto de las distintas categorías de personal que han sido objeto de análisis en los apartados anteriores de este informe, el número de personas que a 31 de diciembre de 2015 se dedicaban simultáneamente a actividades de docencia e investigación, diferenciado dentro de ellos entre las categorías de personal investigador en formación no doctor, personal investigador en formación doctor y personal con plena capacidad investigadora, según los criterios aplicados en este Informe.

Como se puede observar dentro del total de personal dedicado a docencia e investigación en las 4 UUPP de Castilla y León 4.739 investigadores, hay 1.035 que son personal investigador en formación no doctor (22 %), 602 que son personal investigador en formación doctor (13 %) y 3.102 personal investigador doctor con plena capacidad investigadora (65 %). Esta distribución es muy similar en las 4 UUPP de Castilla y León. Así, en la UBU hay 534 investigadores de los que 145 son personal investigador en formación no doctor (27 %), 93 investigadores doctores (17 %) y 296 doctores con plena capacidad investigadora (55 %). En la ULE de los 786 investigadores, 158 son investigadores no doctores (20 %), 84 investigadores doctores (11 %) y 544 investigadores con plena capacidad investigadora (69 %). En la USAL de 1.677 efectivos, 370 son investigadores no doctores (22 %), 228 investigadores doctores (14 %) y 1.079 investigadores con plena capacidad investigadora (64 %). Finalmente en la UVA hay 1.742 investigadores de los que 362 son investigadores no doctores (21 %), 197 investigadores doctores (11 %) y 1.183 son investigadores con plena capacidad (68 %).

Gráfico 14 - Categorías del personal dedicado a docencia e investigación de las UUPP a 31/12/2015



Cuadro 30 - Categorías del personal dedicado a docencia e investigación en las UUPP a 31/12/2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	UBU			ULE			USAL			UVA			Total CyL		
		PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"	PIF No Doctor	PIF Doctor	Personal investigador "Doctor con plena capacidad investigadora"
Funcionarios de carrera	CAUN	0	0	33	0	0	92	0	0	202	0	0	216	0	0	543
	PTUN	0	0	155	0	0	336	0	0	665	0	0	717	0	0	1.873
	CAEU	0	0	15	0	0	22	0	0	22	0	0	33	0	0	92
	PTEU	81	0	33	31	0	23	89	0	36	147	0	32	348	0	124
Funcionarios interinos		0	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	5
Total personal funcionario		**81**	**0**	**238**	**31**	**0**	**474**	**89**	**0**	**927**	**147**	**0**	**998**	**348**	**0**	**2.637**
Profesorado Emerito LOU		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	4
Profesorado Emérito Planes		3	0	2	1	0	11	0	0	0	0	0	0	4	0	13
Total profesorado emérito		**3**	**0**	**2**	**1**	**0**	**13**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**4**	**0**	**17**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC Básico	0	0	56	0	0	53	0	0	144	0	0	178	0	0	431
	PCDOC Permanente	0	0	0	0	0	4	0	0	8	0	0	5	0	0	17
	PCDOC Sénior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	PCOLA	4	9	0	15	18	0	15	17	0	7	9	0	41	53	0
Laborales indefinidos de la LCTI		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total personal indefinido		**4**	**9**	**56**	**15**	**18**	**57**	**15**	**17**	**152**	**7**	**9**	**183**	**41**	**53**	**448**
Laborales Temporales LOU	AYUD	3	9	0	4	2	0	1	3	0	0	13	0	8	27	0
	PAYUD	0	55	0	0	45	0	0	98	0	0	134	0	0	332	0
	Asociados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Asociados Sanitarios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Visitantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Laborales temporales LCTI	Predoctorales Programas Externos	22	0	0	64	0	0	132	0	0	118	0	0	336	0	0
	Predoctorales Programas UUPP	13	0	0	5	0	0	37	0	0	48	0	0	103	0	0
	Contratos SECTI Programas Externos	0	0	0	0	5	0	0	6	0	0	10	0	0	21	0
	Contratos SECTI Programas UUPP	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	4	0
	Investigadores distinguidos	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Contratos interinos Estatuto Trabajadores		0	20	0	0	4	0	9	66	0	0	18	0	9	108	0
Contratos obra o servicio Estatuto trabajadores		19	0	0	38	9	0	87	34	0	42	13	0	186	56	0
Total personal temporal		**57**	**84**	**0**	**111**	**66**	**0**	**266**	**211**	**0**	**208**	**188**	**0**	**642**	**549**	**0**
Total personal UUPP		**145**	**93**	**296**	**158**	**84**	**544**	**370**	**228**	**1.079**	**362**	**197**	**1.183**	**1.035**	**602**	**3.102**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

I.1.3.5. Otro personal que colabora en tareas de investigación

Las UUPP, además del personal investigador, disponen de determinados colectivos de personal, cuya misión consiste en colaborar con aquellos en el desarrollo de la actividad investigadora A estos efectos vamos a referirnos a las siguientes figuras:

- Becarios de investigación.
- Técnicos de apoyo a la investigación.
- PAS de apoyo a la investigación.

I.1.3.5.1. Becarios de investigación

Hasta hace relativamente poco, las becas de investigación han sido una vía utilizada con gran frecuencia por las UUPP para vincular a su personal investigador en las primeras etapas de su carrera profesional, no solo durante la etapa predoctoral, sino también en relación con los doctores. Las desventajas para los becarios de investigación eran importantes en materia de derechos laborales, sindicales y de Seguridad Social. Esta situación ha ido cambiando con el tiempo, destacando tres hitos fundamentales en este proceso que ha culminado con la transformación de las becas de investigación en un fenómeno mucho más residual. En primer lugar, el Estatuto del becario de investigación de 2003, aprobado por Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, actualmente derogado, que tras diferenciar entre becarios predoctorales y doctores, incluyó a ambos en el Sistema de Seguridad Social, dentro del régimen general, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Posteriormente el Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF) mediante el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, todavía vigente que: de una parte, extendió su ámbito de aplicación a todos los becarios predoctorales limitando el período de beca a los dos primeros años de concesión de las correspondientes ayudas y estableciendo la necesaria contratación laboral durante los dos años siguientes; y de otra, estableció la imposibilidad de acudir a las becas de investigación en relación con los investigadores doctores, exigiéndose su contratación en régimen laboral. Finalmente, la LCTI, como ya se ha señalado en este informe, introdujo junto con el CASECTI y el de investigador distinguido, el contrato predoctoral, que constituye la forma jurídica a utilizar a partir del 2 de junio de 2012, en sustitución del modelo 2+2 introducido por el EPIF. Esta Ley, además, en el artículo 20.5 señala que: "*Los programas de ayudas de las AAPP que tengan por objeto la realización de tareas de investigación en régimen de prestación de servicios por personal investigador que no sea laboral fijo o funcionario de carrera, deberán requerir la contratación laboral del personal por parte de las entidades*

beneficiarias de las ayudas para las que vaya a prestar servicios". Se pone así coto al empleo de la figura del becarios de investigación con fondos públicos y se incluye a los investigadores financiados con ayudas públicas dentro del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, del derecho sindical y la Seguridad Social, en su nueva condición de trabajadores por cuenta ajena, lo que supone la consideración de la actividad investigadora como una actividad productiva, inclusive desde la etapa formativa inicial, en coherencia con las recomendaciones de la Comisión Europea incluidas en la Carta Europea del Investigador y en el Código de Conducta de la Contratación de Investigadores, ambos documentos de 2005.

En coherencia con la nueva regulación, ni los programas de ayuda de las distintas AAPP nacionales, incluidos los programas propios de las UUPP destinados a financiar la prestación de servicios genéricos en materia investigadora, ni tampoco las subvenciones otorgadas por estas para la ejecución de proyectos de investigación concretos (salvo alguna convocatoria residual), posibilitan el nombramiento de becarios de investigación, requiriéndose, en todo caso, la contratación del personal investigador predoctoral o postdoctoral que participe en las labores investigadoras.

Ahora bien, la literalidad del artículo precitado, obliga a la contratación laboral cuando los fondos sean públicos, pero no señala nada cuando su procedencia sea de naturaleza privada, por lo que, en principio, continúa siendo admisible el recurso al becario de investigación en el ámbito de convocatorias financiadas con fondos de naturaleza privada y también para la ejecución de convenios, donaciones y contratos artículo 83 de investigación, cuando el suscriptor del Convenio, donante o contratante sea una entidad de naturaleza privada. Se ha preguntado a las UUPP si continúan utilizando la figura del becario de investigación y la contestación de algunas UUPP ha sido afirmativa, sobre todo, respecto a los becarios nombrados para la ejecución de contratos artículo 83 de la LOU y convenios de investigación. Así, la ULE afirma que no emplea becarios con fines investigadores. En cambio, la USAL continúa dándole uso. En a UBU se utiliza el becario con muy poca frecuencia al igual que en la UVA, que señala que su uso se limita al máximo. Adicionalmente, y al igual que ocurre con el personal contratado a través de contratos predoctorales de la LCTI, algunas Fundaciones que gestionan de forma indirecta los contratos artículo 83 LOU, convenios y donaciones de investigación de sus UUPP, también utilizan la figura del becario de investigación. En el cuadro siguiente, se incluye los becarios que a 31 de diciembre de 2015 colaboraban en las actividades investigadoras de las UUPP,

diferenciándose en función de la entidad que gestionaba las becas de investigación (UUPP y Fundaciones).

Cuadro 31 - Becarios a 31/12/2015 al amparo de contratos artículo 83 LOU y convenios de investigación por entidad gestora

Entidad gestora de la actividad investigadora	Nº becarios a 31/12/2015
UBU	3
FGUBU	0
ULE	0
USAL	15
FGUSAL	0
FICUS	0
UVA	5
FUNGE	35
FPCUVA	2
Total Becarios	**60**

Fuente: Información proporcionada por UUPP y sus fundaciones vinculadas.

Todas las entidades gestoras de los becarios de investigación los utilizan mayoritariamente para la ejecución de contratos artículo 83 LOU o Convenios financiados con fondos privados. En el caso de la FUNGE, que es la entidad que más becarios de investigación utiliza, de los 35 que hay en total: 19 en el marco de contratos artículo 83 de la LOU de investigación, 6 de programas o convenios con diversas entidades para becas y/o formación en investigación, 7 en el marco de Proyectos de investigación propios (PIP) y 3 en el marco de los costes indirectos de proyectos europeos.

En este contexto, se hace inexplicable desde un punto de vista jurídico, el recurso a las becas de investigación, en aquellos casos en los que todavía subsiste la posibilidad de su utilización (en convocatorias financiadas con fondos privados o para la ejecución de contratos artículo 83 de la LOU, convenios y donaciones de investigación), por cuanto el carácter laboral o no del vínculo que une al Investigador con la Universidad o Fundación pasa a depender única y exclusivamente del origen público o privado de los recursos destinados al desarrollo de la actividad investigadora. Esa diferenciación en cuanto a la naturaleza pública o privada de los recursos afectados a la investigación comporta, en consecuencia, distinciones entre investigadores que, a pesar de desarrollar cometidos idénticos o muy similares, se encuentran en situaciones jurídicas muy diferentes en materia de derechos laborales, sindicales y de Seguridad Social. En este contexto sería conveniente, que las UUPP y sus fundaciones vinculadas, en la línea evolutiva marcada por la legislación estatal y culminada

por la LCTI, y de acuerdo con el margen de maniobra disponible, promovieran la paulatina desaparición del becario de investigación, sobre todo en el ámbito de los contratos artículo 83 de la LOU y convenios de investigación.

En cuanto a la regulación del becario de investigación, todas las Universidades disponen de una normativa reguladora de los denominados becarios de investigación en unos casos de carácter general y en otras, de carácter específico que contemplan la posibilidad de esta figura, por tanto, no se encuentra adecuada a la normativa estatal aplicable y sería necesario que las UUPP modificaran su Normativa para adecuar esta figura al marco jurídico actualmente aplicable.

I.1.3.5.2. Técnicos de apoyo a la investigación

Además de los becarios de investigación, también es necesario referirse a otro colectivo de personal, que normalmente a partir de subvenciones estatales y autonómicas, es contratado por las UUPP para colaborar en el ejercicio de la actividad investigadora: los denominados técnicos de apoyo a la investigación (PTA). En el cuadro siguiente se recoge el PTA de las 4 UUPP que estaba incluido en la plantilla a 31/12/2015 diferenciando en función del financiador de las retribuciones de este personal.

Cuadro 32 - PTA de las 4 UUPP que estaba incluido en la plantilla a 31/12/2015 diferenciando en función del ente financiador de las retribuciones de este personal

Financiador de PTA	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP
PTA MINECO	1	13	30	20	64
PTA Castilla y León	5	7	15	8	35
PTA Programas propios Universidad	0	0	1	0	1
PTA Otros financiadores	0	0	14	0	14
Total PTA	**6**	**20**	**60**	**28**	**114**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

Focalizándonos en el PTA subvencionado a nivel autonómico, Castilla y León, a través de la Consejería de Educación, viene convocando ayudas destinadas a financiar la contratación de PTA a la investigación para colaborar en la ejecución de proyectos de investigación o en los servicios centrales de investigación de las UUPP de Castilla y León.

En el año 2015, las Bases reguladoras de estas ayudas se encontraban recogidas en la Orden EDU/125/2015, de 19 de febrero, y la convocatoria se efectuó, en régimen de concurrencia competitiva, mediante Orden EDU/230/2015, de 23 de marzo. Estas ayudas se encuentran cofinanciadas con el FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil, pudiendo ser beneficiarios de las mismas los jóvenes inscritos en el fichero del Sistema Nacional de

garantía Juvenil que posean el título de técnico o técnico superior de formación profesional exigido y asumiendo las UUPP la condición de entidad colaboradora en la gestión y distribución a los beneficiarios. La contratación puede realizarse para la ejecución de un solo proyecto de investigación o de varios proyectos de investigación. La duración de las ayudas es de como máximo 2 años y su cuantía (no superior a 18.500 por año completo) se destina a hacer frente a los gastos generados por estos contratos, incluyendo los salarios y las cuotas de la Seguridad Social.

En el año 2016, las Bases reguladoras se incluyen en la Orden EDU/406/2016, de 10 de mayo y, la convocatoria en régimen de concurrencia competitiva en la Orden de 9 de septiembre de 2016, de la Consejería de Educación. Se ha ampliado el abanico de destinatarios ya que se han extendido también a los titulados universitarios. Se han convocado 110 ayudas, 55 a conceder a Titulados en Formación Profesional y 55 a titulados universitarios siendo la ayuda máxima de 18.500 por año completo, continuando siendo la duración de las ayudas, como máximo, de 2 años. La contratación, que debe ser a tiempo completo, se hace bajo la modalidad de contrato de obra y servicio del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

En el cuadro siguiente se recogen las ayudas concedidas por la Comunidad de Castilla y León en base a las convocatorias de 2015 y 2016, distribuidas entre las 4 UUPP de Castilla y León.

Cuadro 33 - Ayudas de la Comunidad de Castilla y León para PTA en las convocatorias de 2015 y 2016, distribuidas entre las 4 UUPP de Castilla y León

UUPP	Convocatoria 2015	Convocatoria 2016	
	Titulados en formación profesional	Titulados en formación profesional	Titulados universitarios
UBU	6	13	13
ULE	6	13	14
USAL	14	15	14
UVA	8	14	14
Total	**34**	**55**	**55**

Fuente: Web de la Consejería de Educación y BOCyL.

I.1.3.5.3. PAS de apoyo a la investigación

De acuerdo con lo señalado en el artículo 73.1 de la LOU, el personal de administración y servicios de las universidades estará formado por personal funcionario de las escalas de las propias Universidades y personal laboral contratado por la propia Universidad,

así como personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras AAPP. A este personal le corresponde la gestión técnica, económica y administrativa, así como el apoyo, asesoramiento y asistencia en el desarrollo de las funciones de la Universidad. También le incumbe el ejercicio de la gestión y administración en los servicios científico-técnicos así como el soporte a la investigación y la transferencia de tecnología. En el cuadro siguiente se recoge información sobre el PAS que coadyuva en labores investigadoras y que figuraba incluido en plantilla a 31 de diciembre de 2015.

Cuadro 34 - PAS de apoyo a la investigación a 31/12/2015

UUPP	Nº personas
UBU	7
ULE	30
USAL	32
UVA	37
Total	**106**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

I.1.4. GESTIÓN DE LAS PLANTILLAS A EFECTOS DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

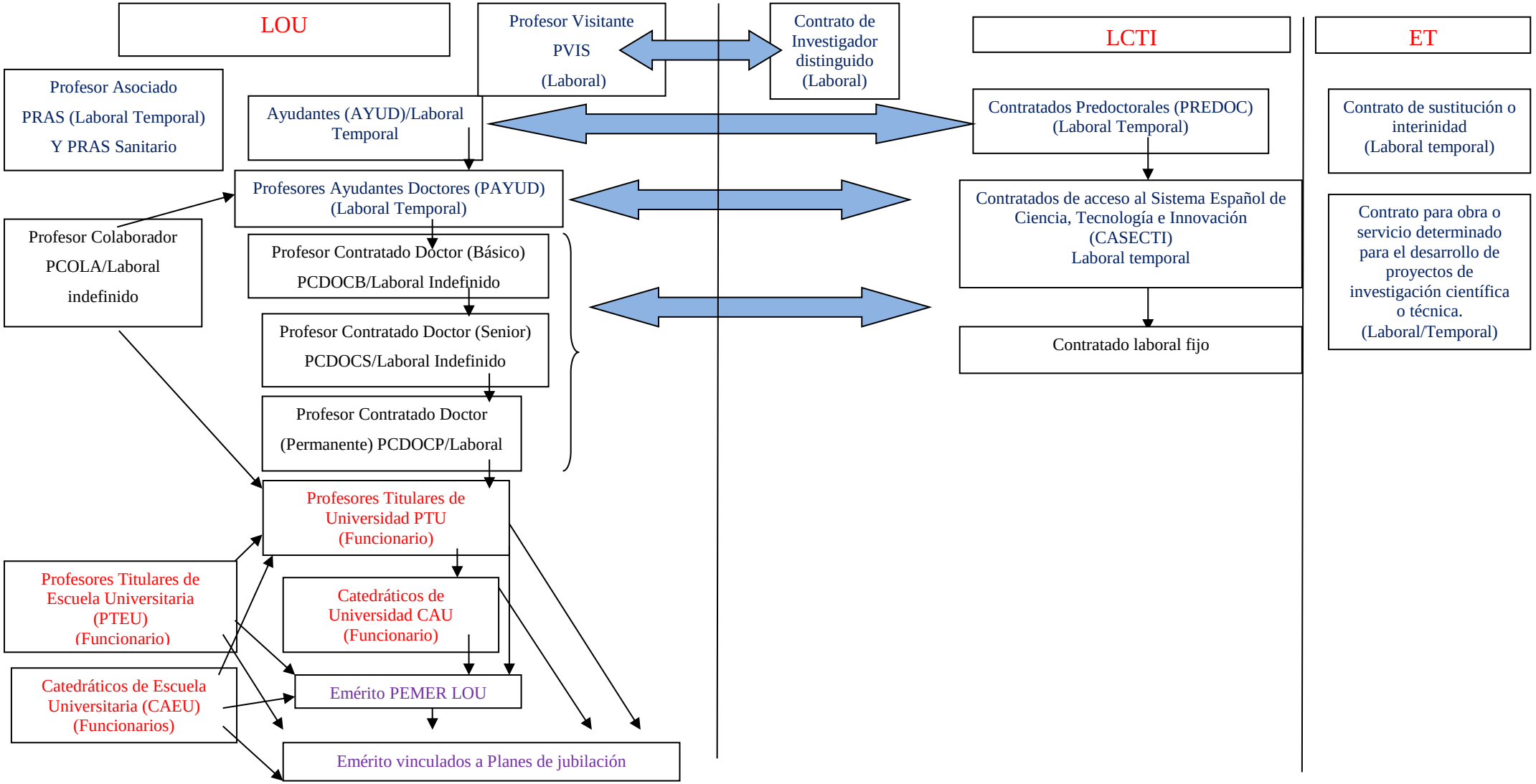
Con carácter previo al análisis de la gestión que las UUPP han hecho de sus plantillas para el desarrollo de la actividad investigadora, es preciso, en primer lugar, analizar varios aspectos que inciden directamente en la actuación de las Universidades:

- La complejidad y duplicidad de figuras para la carrera de profesorado.
- Tasa de reposición de efectivos.

I.1.4.1. Complejidad y duplicidad de figuras para la carrera del profesorado

Como ya ha quedado patente en el análisis de los recursos humanos destinados al desarrollo de la actividad investigadora de este informe, la legislación aplicable contenida en la LOU, LCTI y ET, contempla una gran cantidad de figuras funcionariales y laborales, lo que ocasiona una gran complejidad a la carrera profesional del PDI y dificulta la gestión de personal conexa.

La gran complejidad queda visiblemente patente en el cuadro que se incluye en la página siguiente, que recoge de forma diferenciada las distintas figuras contempladas en el triplete legislativo estatal (LOU, LCTI y ET) junto con las creadas por la normativa autonómica.


LOU
Profesor Visitante
PVIS
(Laboral)
Contrato de Investigador distinguido (Laboral)
LCTI
ET
Profesor Asociado
PRAS (Laboral Temporal)
Y PRAS Sanitario
Ayudantes (AYUD)/Laboral Temporal
Contratados Predoctorales (PREDOC) (Laboral Temporal)
Contrato de sustitución o interinidad (Laboral temporal)
Profesores Ayudantes Doctores (PAYUD) (Laboral Temporal)
Contratados de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (CASECTI) Laboral temporal
Contrato para obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. (Laboral/Temporal)
Profesor Colaborador
PCOLA/Laboral
indefinido
Profesor Contratado Doctor (Básico)
PCDOCB/Laboral Indefinido
Profesor Contratado Doctor (Senior)
PCDOCS/Laboral Indefinido
Contratado laboral fijo
Profesor Contratado Doctor
(Permanente) PCDOCP/Laboral
Profesores Titulares de Universidad PTU (Funcionario)
Profesores Titulares de Escuela Universitaria (PTEU) (Funcionario)
Catedráticos de Universidad CAU (Funcionario)
Catedráticos de Escuela Universitaria (CAEU) (Funcionarios)
Emérito PEMER LOU
Emérito vinculados a Planes de jubilación

Como ya se ha señalado en el apartado de este informe relativo a los recursos humanos, se observa una cierta duplicación del régimen contractual contenido en la LCTI (predoctoral, CASECTI, de investigador distinguido e indefinido) con el recogido en la LOU (ayudantes, ayudante doctor, visitante y contratado doctor). Esta duplicidad es solo consecuencia de la existencia de una política legislativa diferenciada de los departamentos ministeriales promotores de ambas leyes (MECD y MCTI), sin que existan razones debidamente justificadas que avalen la coexistencia de este régimen dual y su tratamiento jurídico diferenciado. Esta situación tiene consecuencias indirectas en la gestión de personal que desarrollan las UUPP. En cuanto a la gestión de personal, es frecuente, que dentro de cada Universidad, se gestione por Servicios diferenciados las diferentes figuras de personal contempladas en la normativa vigente. Así mientras el Servicio de Recursos Humanos (o denominación similar) correspondiente se encarga habitualmente de la gestión de la plantilla de funcionarios y de PDI laboral de la LOU así como de los contratos de interinidad, el Servicio de Gestión de la Investigación se encarga de la tramitación de las cuestiones relacionadas con el personal contratado en alguna de las figuras de la LCTI y a través de los contratos para obra o servicio determinado para la ejecución de contratos artículo 83 LOU, proyectos y convenios de investigación. En la práctica estos Servicios funcionan muy frecuentemente de forma diferenciada a pesar de que el personal se mueve en ocasiones de unas figuras a otras.

Además, y como se ha señalado previamente en el apartado de recursos humanos de este informe, la normativa autonómica también ha introducido mayor complejidad en una carrera profesional, ya de sí compleja, debido a la creación de tres categorías dentro del PCDOC: PCDOC básico, PCDOC permanente y PCDOC senior. Estas categorías profesionales se crearon para poder establecer una carrera profesional paralela a la funcionarial con las mejoras retributivas asociadas.

La conjunción de la duplicidad del régimen de la LCTI y de la LOU, así como la diferenciación de categorías diferenciadas dentro del PCDOC tiene como consecuencia inmediata que la carrera profesional dentro de las UUPP no tiene un itinerario claro. La multiplicidad de figuras y su tratamiento diferenciado, hace especialmente ardua y complicada la carrera profesional del personal investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León. En semejantes términos se pronuncia el Consejo Económico y Social de Castilla y León en su Informe “El Sistema Educativo Universitario en Castilla y León” que

señala: "La carrera investigadora en Castilla y León carece de un itinerario claro que pueda ser expuesto al personal más joven que da sus primeros pasos en esta actividad profesional".

I.1.4.2. Tasa de reposición de efectivos

Las tasas de reposición de efectivos suponen el porcentaje máximo de nuevos empleados públicos en función del número de ceses en la prestación del servicio ya sea por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, excedencia etc. Durante los dos primeros años de crisis, 2008 y 2009, la tasa general básica de reposición no se aplicó a las Administraciones públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes». Esta salvaguarda del sector educativo se mantuvo limitadamente para el ejercicio de 2011, al fijarse la tasa en este ámbito en el 30 %, pero sin mención explícita del sector universitario. El Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público fijó la tasa básica de reposición del sector público en el 0 % para el ejercicio 2012. Las dudas iniciales sobre la aplicación de la tasa del 0 % o del 10 % en el ámbito universitario fueron resueltas pocos meses después, con su introducción explícita en el artículo 23 de LPGE de 2012. En el ámbito universitario, la tasa de reposición se situó en «un máximo del 10 % durante los ejercicios de 2012, 2013 y 2014, elevándose ese porcentaje máximo al 50 % durante el ejercicio del 2015 y alcanzando durante el ejercicio de 2016, el 100 %.

Bajo esas condiciones la Administración General del Estado, a través de la Dirección General de Costes de personal y Pensiones Públicas, realizaba el contraste de las convocatorias de procesos selectivos u Ofertas públicas de Empleo de las UUPP publicadas en BOE con los datos obrantes en el Registro Central de personal, referidos a bajas por deceso, jubilación o excedencias del año anterior. El sistema de cómputo de estos datos se introdujo explícitamente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, para dotar de seguridad jurídica este asunto y reducir en lo posible la incertidumbre. Si el cómputo de las bajas del año anterior no permitía la convocatoria de las plazas, se procedía a requerir a las UUPP vía burofax y, a continuación, la Abogacía del Estado procedía a la impugnación contencioso-administrativa de la convocatoria. La corrección jurídica de la aplicación de la ley presupuestaria por el ministerio de Hacienda y Administraciones públicas fue corroborada por la mayoría de las sentencias recaídas en la jurisdicción contencioso-administrativa, tanto ante los juzgados de lo contencioso-administrativo, como ante las salas de lo contencioso-

administrativo de los tribunales superiores de justicia, como, en fin, ante la sala tercera del tribunal supremo. A partir de la fijación de esta doctrina, las casaciones posteriores han sido resueltas invariablemente mediante sentencias desestimatorias de las pretensiones de los recurrentes, por lo que el frente judicial se puede considerar ya razonablemente concluido.

Conviene señalar, además, que este control centralizado ejercido por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas se añade y es independiente del ejercido por la Comunidades Autónoma en uso de sus competencias de control de los presupuestos universitarios, de conformidad con el artículo 81.4 LOU, ya que esta debe autorizar los costes de personal.

Al mismo tiempo las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de todos esos ejercicios establecían la prohibición de contratación de personal temporal y del nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Ahora bien, respecto a este tipo de personal, a diferencia de los funcionarios y contratados fijos no se ha sometido a control por parte de Administración General del Estado.

I.1.4.3. Evolutiva de la plantilla

I.1.4.3.1. Evolutiva de la plantilla en la UBU

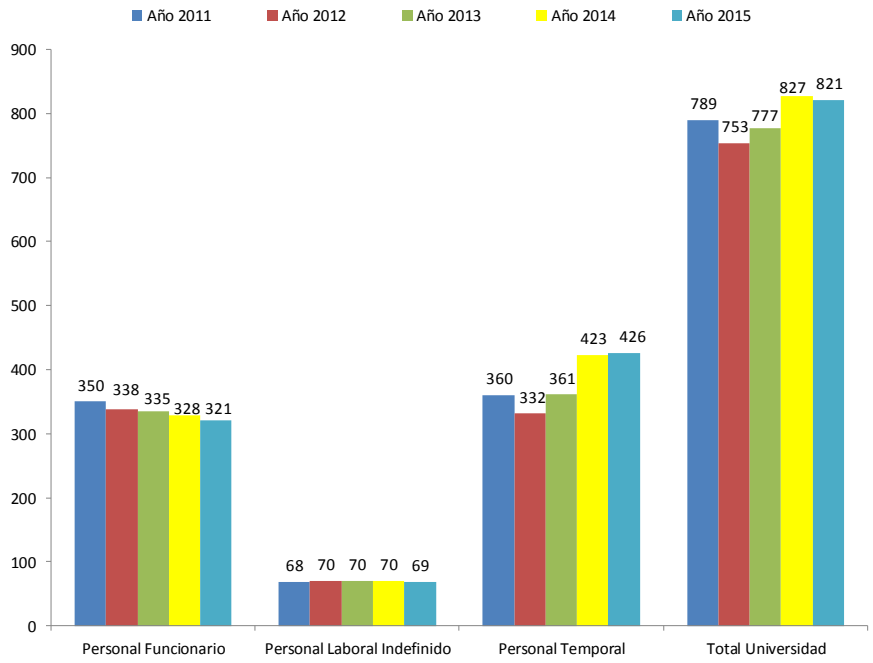
En el cuadro siguiente se muestra la evolutiva de la plantilla de la UBU entre los ejercicios 2011 y 2015.

Cuadro 35 - Evolutiva de la plantilla de la UBU entre 2011 y 2015

Régimen Jurídico	Cuerpo /Categoría	Plantilla 31/12/2011	Plantilla 31/12/2012	Plantilla 31/12/2013	Plantilla 31/12/2014	Plantilla 31/12/2015	Δ Periodo 2011-2015
Funcionarios de carrera	CAUN	38	36	36	34	33	-13%
	PTUN	153	152	156	155	156	2%
	CAEU	18	16	15	15	15	-17%
	PTEU	139	132	126	122	115	-17%
Funcionarios Interinos		2	2	2	2	2	0%
Total personal funcionario		**350**	**338**	**335**	**328**	**321**	**-8%**
Eméritos	Profesor emérito	11	13	11	6	5	-55%
Total profesorado emérito		**11**	**13**	**11**	**6**	**5**	**-55%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC básico	53	56	56	57	56	6%
	PCDOC permanente	0	0	0	0	0	0%
	PCDOC senior	0	0	0	0	0	0%
	PCOLA	15	14	14	13	13	-13%
	PCOLA interino	0	0	0	0	0	0%
Total personal laboral indefinido		**68**	**70**	**70**	**70**	**69**	**1%**
Laborales Temporales LOU	Ayudante	14	22	21	17	12	-14%
	Profesor ayudante doctor	26	33	46	55	55	112%
	Profesor asociado	212	182	208	238	242	14%
	Profesor asociado sanitario	0	0	0	0	22	100%
	Profesor visitante	1	1	0	0	1	0%
	Profesor lector y otros profesores contratados no incluido en las categorías anteriores	11	0	0	0	0	-100%
Laborales Temporales LCTI	Predoct. Prog. Externos	28	22	20	16	22	-21%
	Predoct. Prog. UUPP	10	10	8	15	13	30%
	Cont. SECTI. Prog. Externos	6	5	8	7	0	-100%
	Cont. SECTI. Prog. UUPP	0	0	0	0	0	0%
Contratados Interinos Estatuto Trabajadores		33	37	25	51	40	21%
Contratados obra o servicio Estatuto Trabajadores		19	20	25	24	19	0%
Total personal temporal		**360**	**332**	**361**	**423**	**426**	**18%**
Total personal		**789**	**753**	**777**	**827**	**821**	**4%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 15 - Evolutiva plantilla UBU entre 2011 y 2015



Como muestra el cuadro anterior la aplicación de la tasa de reposición de efectivos ha tenido como consecuencia una reducción importante en el número de funcionarios que entre 2011 y 2015 han retrocedido en un 8 % pasando de 350 a 321. Los laborales fijos se han mantenido constantes a lo largo del período. En cambio, en los laborales temporales, cuya contratación de acuerdo con las leyes de presupuestos debería ser excepcional, se han incrementado un 18 % pasando de 360 en 2011 a 426 a en 2015 impulsados por un aumento en la contratación de profesores ayudantes doctores (112 %), profesores asociados y asociados sanitarios (14 % y 100 %) y contratados interinos (21 %).

Bajo este escenario, y a pesar de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, la plantilla total de la UBU se ha incrementado un 4 % pasando de 789 personas a 821. En términos generales la UBU en lugar de utilizar la graduación de la carga docente de funcionarios como instrumento para hacer frente a la reducción de funcionarios como consecuencia de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, ha incrementado la contratación temporal de personal docente e investigador, supliendo de este modo la minoración del colectivo de funcionarios. El incremento de la contratación temporal no ha sido sometido a tutela y control por la Administración General del Estado y por la Comunidad Autónoma, lo que ha podido justificar esta dinámica.

I.1.4.3.2. Evolutiva de la plantilla de la ULE

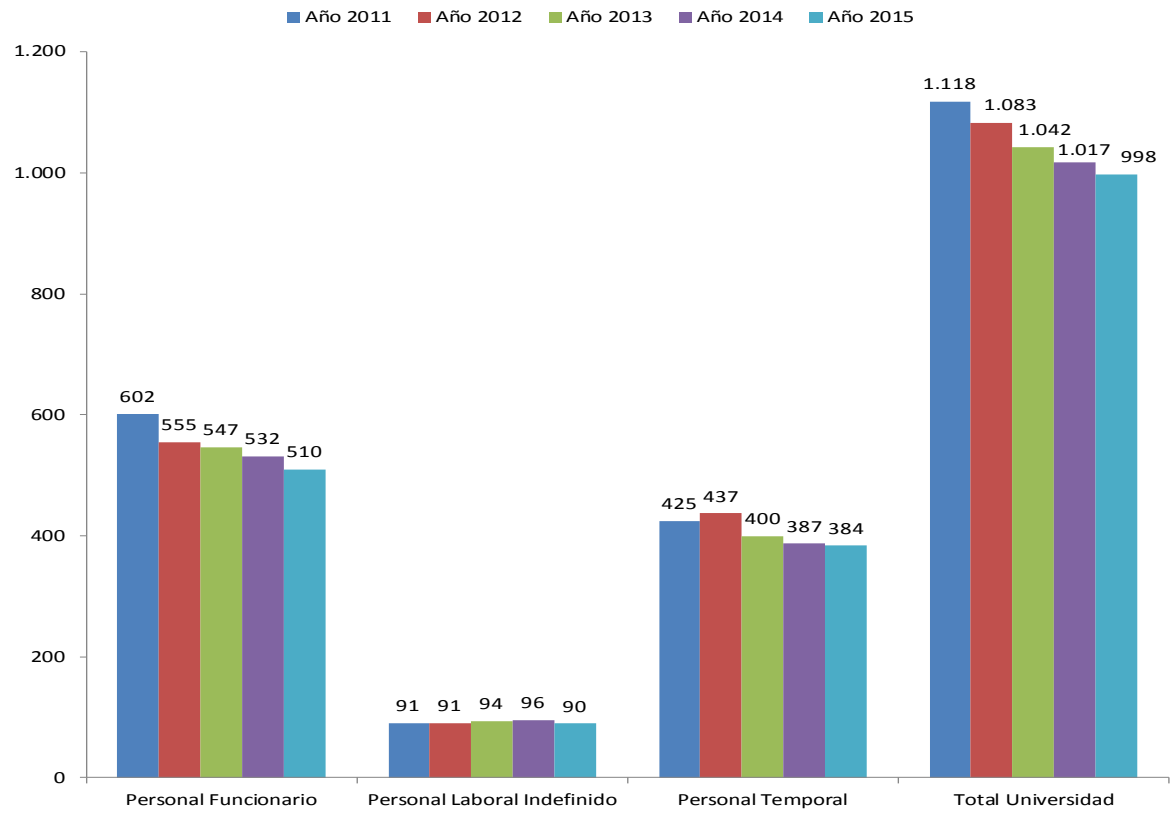
A su vez en el cuadro siguiente se recoge la evolutiva de la plantilla de la ULE entre los ejercicios 2011 y 2015.

Cuadro 36 - Evolutiva de la plantilla de la ULE entre 2011 y 2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / categoría	Plantilla 31/12/2011	Plantilla 31/12/2012	Plantilla 31/12/2013	Plantilla 31/12/2014	Plantilla 31/12/2015	Δ Periodo 2011-2015
Funcionarios de carrera	CAUN	119	105	102	96	93	-22%
	PTUN	371	352	354	354	338	-9%
	CAEU	26	25	24	24	23	-12%
	PTEU	86	73	67	58	55	-36%
Funcionarios Interinos		0	0	0	0	1	0%
Total personal funcionario		**602**	**555**	**547**	**532**	**510**	**-15%**
Eméritos	Profesor emérito		0	1	2	14	100%
Total profesorado emérito		**0**	**0**	**1**	**2**	**14**	**100%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC básico	44	46	51	54	53	20%
	PCDOC permanente	5	4	3	4	4	-20%
	PCDOC senior	0	0	0	0	0	0%
	PCOLA	42	41	40	38	33	-21%
	PCOLA interino	0	0	0	0	0	0%
Total personal laboral indefinido		**91**	**91**	**94**	**96**	**90**	**-1%**
Laborales Temporales LOU	Ayudante	3	6	4	3	6	100%
	Profesor ayudante doctor	11	13	19	23	45	309%
	Profesor asociado	163	184	155	155	164	1%
	Profesor asociado sanitario	42	42	42	42	42	0%
	Profesor visitante	1	0	0	0	1	0%
	Profesor lector y otros profesores contratados no incluido en las categorías anteriores	0	0	0	0	0	0%
Laborales Temporales LCTI	Predoct. Prog. Externos	95	83	78	54	64	-33%
	Predoct. Prog. UUPP	27	16	7	12	5	-81%
	Cont. SECTI. Prog. Externos	13	9	12	13	5	-62%
	Cont. SECTI. Prog. UUPP	0	0	0	0	1	100%
Contratados Interinos Estatuto Trabajadores		0	0	0	3	4	100%
Contratados obra o servicio Estatuto Trabajadores		70	84	83	82	47	-33%
Total personal temporal		**425**	**437**	**400**	**387**	**384**	**-10%**
Total personal		**1.118**	**1.083**	**1.042**	**1.017**	**998**	**-11%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 16 - Evolutiva plantilla ULE entre 2011 y 2015



Como se observa en el cuadro anterior la aplicación de la tasa de reposición de efectivos ha tenido como consecuencia una reducción importante en el número de funcionarios que entre 2011 y 2015 han retrocedido en un 15 % pasando de 602 a 510. Los laborales fijos se han mantenido prácticamente constantes a lo largo del período.

También en los laborales temporales se ha producido un importante retroceso del 10 % con una reducción de 41 personas (de 425 a 384) con caídas importantes en los contratados para obra o servicio (33 %) en los predoctorales de programas externos y de la propia Universidad (33 % y 81 % respectivamente) y en los contratados SECTI de programas externos (62 %). Han contrarrestado parcialmente esos retrocesos el aumento la contratación de ayudantes (100 %) y sobre todo PAYUD (309 % pasando de 11 a 45).

En este contexto la aplicación de la tasa de reposición de efectivos y la prohibición de contratación temporal y de interinos salvo casos excepcionales han originado una reducción de la plantilla del 11 %, pasándose de 1.118 personas en 2011 a 998 personas en 2015. La ULE no ha utilizado la graduación de la carga docente como instrumento para hacer frente a la reducción de funcionarios como consecuencia de la aplicación de la tasa de reposición de

efectivos, y esto indirectamente ha tenido como consecuencia una importante reducción de la plantilla.

I.1.4.3.3. Evolutiva de la plantilla de la USAL

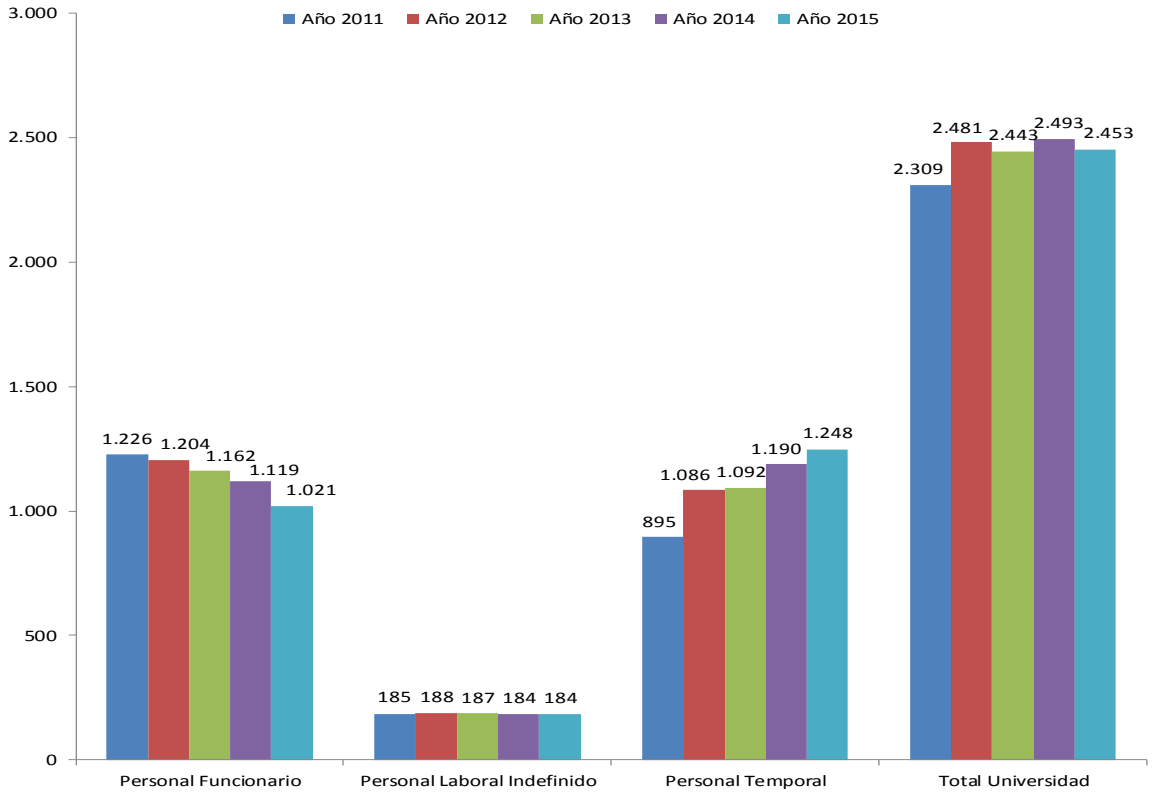
En el cuadro siguiente se muestra la evolutiva de la plantilla de la USAL entre los ejercicios 2011 y 2015.

Cuadro 37 - Evolutiva de la plantilla de la USAL entre 2011 y 2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / Categoría	Plantilla 31/12/2011	Plantilla 31/12/2012	Plantilla 31/12/2013	Plantilla 31/12/2014	Plantilla 31/12/2015	Δ Periodo 2011-2015
Funcionarios de carrera	CAUN	248	259	246	240	205	-17%
	PTUN	745	737	727	707	667	-10%
	CAEU	28	27	26	25	22	-21%
	PTEU	203	179	161	145	125	-38%
Funcionarios Interinos		2	2	2	2	2	0%
Total personal funcionario		**1.226**	**1.204**	**1.162**	**1.119**	**1.021**	**-17%**
Eméritos	Profesor emérito	3	3	2	0	0	-100%
Total profesorado emérito		**3**	**3**	**2**	**0**	**0**	**-100%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC básico	139	144	147	145	144	4%
	PCDOC permanente	10	6	6	5	8	-20%
	PCDOC senior	0	0	0	0	0	0%
	PCOLA	36	38	34	34	32	-11%
	PCOLA interino	0	0	0	0	0	0%
Total personal laboral indefinido		**185**	**188**	**187**	**184**	**184**	**-1%**
Laborales Temporales LOU	Ayudante	37	25	20	16	4	-89%
	Profesor ayudante doctor	98	107	109	102	98	0%
	Profesor asociado	169	291	270	286	267	58%
	Profesor asociado sanitario	147	286	271	279	274	86%
	Profesor visitante	0	0	0	0	0	0%
	Profesor lector y otros profesores contratados no incluido en las categorías anteriores	5	7	6	6	0	-100%
Laborales Temporales LCTI	Predoct. Prog. Externos	156	128	105	115	132	-15%
	Predoct. Prog. UUPP	23	22	11	25	37	61%
	Cont. SECTI. Prog. Externos	21	13	19	15	6	-71%
	Cont. SECTI. Prog. UUPP	0	0	0	6	3	100%
Contratados Interinos Estatuto Trabajadores		173	145	194	230	306	77%
Contratados obra o servicio Estatuto Trabajadores		66	62	87	110	121	83%
Total personal temporal		**895**	**1.086**	**1.092**	**1.190**	**1.248**	**39%**
Total personal		**2.309**	**2.481**	**2.443**	**2.493**	**2.453**	**6%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 17 - Evolutiva de plantilla USAL entre 2011 y 2015



Como muestra el cuadro anterior la aplicación de la tasa de reposición de efectivos ha tenido como consecuencia una reducción muy importante en el número de funcionarios que entre 2011 y 2015 se han minorado en un 17 % pasando de 1.226 a 1.021.Los laborales fijos se han mantenido constantes a lo largo del período. En cambio en los laborales temporales, cuya contratación de acuerdo con las leyes de presupuestos debería ser excepcional, se han incrementado un 39 % pasando de 895 en 2011 a 1.248 en 2015 impulsados por un aumento en la contratación de profesores asociados y asociados sanitarios (58 % y 86 %), de predoctorales y postdoctorales de programas propios (61 % y 100 %) y, sobre todo, por incrementos en los contratados para obra y servicio (83 %) y en los contratados interinos (77 %).

Bajo este escenario, y a pesar de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, la plantilla total de la USAL se ha incrementado un 6 % pasando de 2.309 personas a 2.453. En términos generales la USAL en lugar de utilizar la graduación de la carga docente de funcionarios como instrumento para hacer frente a la reducción de funcionarios como consecuencia de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, ha incrementado la contratación temporal de personal docente e investigador, supliendo de este modo la minoración del colectivo de funcionarios. En este contexto y como se ha comentado el

incremento de la contratación temporal no ha sido sometido a tutela y control por la Administración General del Estado y por la Comunidad Autónoma, lo que ha podido justificar esta dinámica.

I.1.4.3.4. Evolutiva de la plantilla de la UVA

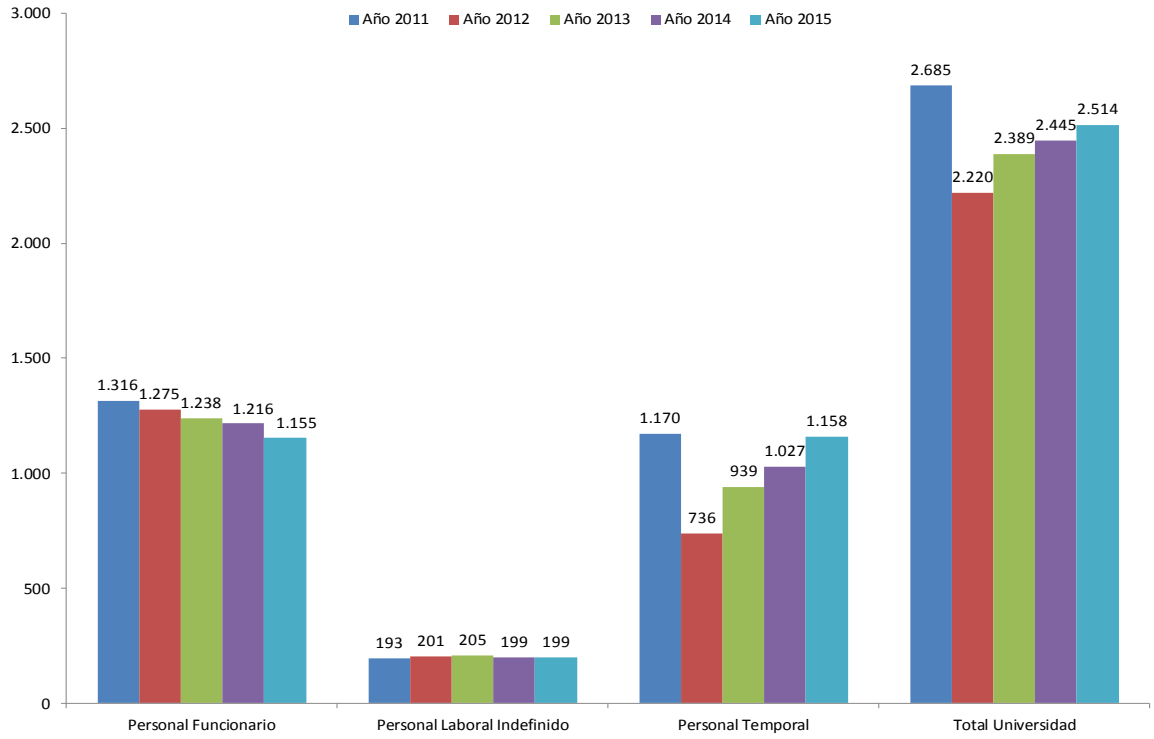
En el cuadro siguiente se muestra la evolutiva de la plantilla de la UVA entre los ejercicios 2011 y 2015.

Cuadro 38 - Evolutiva de la plantilla de la UVA entre 2011 y 2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / categoría	Plantilla 31/12/2011	Plantilla 31/12/2012	Plantilla 31/12/2013	Plantilla 31/12/2014	Plantilla 31/12/2015	Δ Periodo 2011-2015
Funcionarios de carrera	CAUN	240	247	238	236	217	-10%
	PTUN	782	756	748	748	724	-7%
	CAEU	45	42	36	35	33	-27%
	PTEU	249	230	216	197	181	-27%
Funcionarios Interinos		0	0	0	0	0	0%
Total personal funcionario		**1.316**	**1.275**	**1.238**	**1.216**	**1.155**	**-12%**
Eméritos	Profesor emérito	6	8	7	3	2	-67%
Total profesorado emérito		**6**	**8**	**7**	**3**	**2**	**-67%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC básico	168	177	183	178	178	6%
	PCDOC permanente	4	5	5	5	5	25%
	PCDOC senior	0	0	0	0	0	0%
	PCOLA	21	19	17	16	16	-24%
	PCOLA interino	0	0	0	0	0	0%
Total personal laboral indefinido		**193**	**201**	**205**	**199**	**199**	**3%**
Laborales Temporales LOU	Ayudante	42	62	36	27	13	-69%
	Profesor ayudante doctor	56	46	89	106	134	139%
	Profesor asociado	642	246	390	417	476	-26%
	Profesor asociado sanitario	194	168	215	240	284	46%
	Profesor visitante	0	0	0	1	2	100%
	Profesor lector y otros profesores contratados no incluido en las categorías anteriores	0	0	0	0	0	0%
Laborales Temporales LCTI	Predoct. Prog. Externos	100	93	78	104	118	18%
	Predoct. Prog. UUPP	41	43	36	39	48	17%
	Cont. SECTI. Prog. Externos	16	17	23	19	10	-38%
	Cont. SECTI. Prog. UUPP	0	0	0	0	0	0%
Contratados Interinos Estatuto Trabajadores		5	5	12	15	18	260%
Contratados obra o servicio Estatuto		74	56	60	59	55	-26%
Total personal temporal		**1.170**	**736**	**939**	**1.027**	**1.158**	**-1%**
Total personal		**2.685**	**2.220**	**2.389**	**2.445**	**2.514**	**-6%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 18 - Evolutiva de plantilla UVA entre 2011 y 2015



Como se puede observar en el cuadro anterior la aplicación de la tasa de reposición de efectivos ha tenido como consecuencia una reducción muy importante en el número de funcionarios que entre 2011 y 2015 se han minorado en un 12 % pasando de 1.316 a 1.155. Los laborales fijos se han mantenido constantes a lo largo del período.

También en los laborales temporales se ha producido un estancamiento ya que en conjunto solo se ha producido una reducción de 12 personas (de 1.170 a 1.158). Así las caídas en los ayudantes (69 %), asociados (26 %) y contratados para obra o servicio (26 %) se han compensado con incrementos en los PAYUD (139 %) en los PRAS sanitarios (46 %) en los predoctorales de programas externos y de la propia Universidad (18 % y 17 % respectivamente) y en los contratados interinos (260 %).

En este contexto la aplicación de la tasa de reposición de efectivos y la prohibición de contratación temporal y de interinos salvo casos excepcionales han originado una reducción de la plantilla del 6 %, pasándose de 2.685 personas en 2011 a 2.514 personas en 2015. La UVA no ha utilizado la graduación de la carga docente como instrumento para hacer frente a la reducción de funcionarios como consecuencia de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos, y esto, indirectamente, ha tenido como consecuencia una reducción de la plantilla.

I.1.4.3.5. Evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León

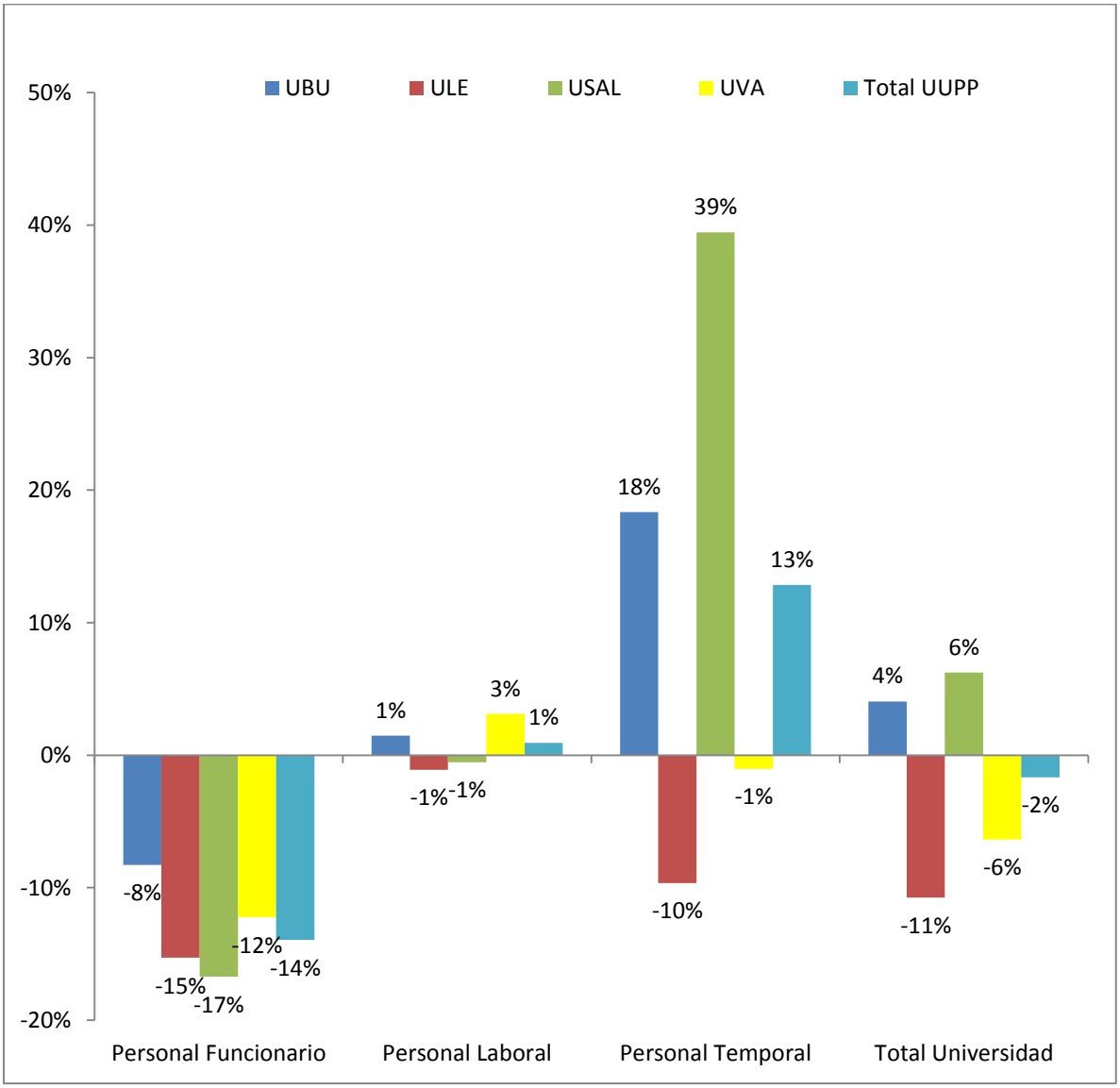
En el cuadro y gráfico siguientes se muestra porcentualmente la evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León entre los ejercicios 2011 y 2015.

Cuadro 39 - Evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León 2011-2015

Régimen Jurídico	Cuerpo / categoraía	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP
Funcionarios de carrera	CAUN	-13%	-22%	-17%	-10%	**-15%**
	PTUN	2%	-9%	-10%	-7%	**-8%**
	CAEU	-17%	-12%	-21%	-27%	**-21%**
	PTEU	-17%	-36%	-38%	-27%	**-30%**
Funcionarios Interinos		0%	0%	0%	0%	**25%**
Total personal funcionario		**-8%**	**-15%**	**-17%**	**-12%**	**-14%**
Eméritos	Profesor emérito	-55%	100%	-100%	-67%	**5%**
Total profesorado emérito		**-55%**	**100%**	**-100%**	**-67%**	**5%**
Laborales Indefinidos LOU	PCDOC básico	6%	20%	4%	6%	**7%**
	PCDOC permanente	0%	-20%	-20%	25%	**-11%**
	PCDOC senior	0%	0%	0%	0%	**0%**
	PCOLA	-13%	-21%	-11%	-24%	**-18%**
	PCOLA interino	0%	0%	0%	0%	**0%**
Total personal laboral indefinido		**1%**	**-1%**	**-1%**	**3%**	**1%**
Laborales Temporales LOU	Ayudante	-14%	100%	-89%	-69%	**-64%**
	Profesor ayudante doctor	112%	309%	0%	139%	**74%**
	Profesor asociado	14%	1%	58%	-26%	**-3%**
	Profesor asociado sanitario	100%	0%	86%	46%	**62%**
	Profesor visitante	0%	0%	0%	100%	**100%**
	Profesor lector y otros profesores contratados no incluido en las categorías anteriores	-100%	0%	-100%	0%	**-100%**
Laborales Temporales LCTI	Predoct. Prog. Externos	-21%	-33%	-15%	18%	**-11%**
	Predoct. Prog. UUPP	30%	-81%	61%	17%	**2%**
	Cont. SECTI. Prog. Externos	-100%	-62%	-71%	-38%	**-63%**
	Cont. SECTI. Prog. UUPP	0%	100%	100%	0%	**0%**
Contratados Interinos Estatuto Trabajadores		21%	100%	77%	260%	**74%**
Contratados obra o servicio Estatuto Trabajadores		0%	-33%	83%	-26%	**6%**
Total personal temporal		**18%**	**-10%**	**39%**	**-1%**	**13%**
Total personal UUPP		**4%**	**-11%**	**6%**	**-6%**	**-2%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 19 - Evolutiva de plantilla 4 UUPP entre 2011 y 2015



Como puede observarse a nivel de conjunto de las 4 UUPP de Castilla y León la aplicación de la tasa de reposición de efectivos ha tenido como consecuencia una reducción del 14 % dentro del funcionariado de las UUPP de Castilla y León, lo cual es consecuencia de las respectivas minoraciones producidas en cada una de las UUPP (8 % en UBU, 15 % en ULE, 17 % en USAL y 12 % en UVA). En el contratado fijo no ha habido apenas variación como demuestra el 1 % que se refleja en el cuadro. En donde también se han producido variación es el contratado temporal que se ha incrementado en un 13 % para el conjunto de las 4 UUPP de Castilla y León. Ahora bien este incremento del laboral temporal es consecuencia de diferentes comportamientos de las UUPP en la contratación. Así mientras la ULE ha reducido su personal de esta naturaleza en un 10 %, la UVA lo ha mantenido estable (-1 %) y la UBU y la USAL lo han incrementado en un 18 % y un 39 % respectivamente.

En cualquier caso, para el conjunto de las UUPP, y bajo el efecto de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos y la prohibición de contratación temporal y de interinos salvo casos excepcionales, la plantilla se ha reducido en un 2 %. Ahora bien ese retroceso no es consistente con la caída de funcionarios ya que esta ha alcanzado un 14 % de retroceso.

El análisis conjunto de la evolutiva de las plantillas permite destacar los siguientes hechos:

I.1.4.4. Profesores contratados doctores

Como ya se señalado en este informe, la normativa autonómica contempla dentro del Profesor contratado doctor tres categorías: PCDOC básico, PCDOC permanente y el PCDOC senior.

El profesor contratado doctor puede acceder a las plazas del Cuerpo de PTUN previa acreditación a nivel nacional y siempre que las UUPP convoquen a concurso las plazas para acceder a este Cuerpo, por lo que en tanto no se convoquen esas plazas o se obtenga la acreditación, los distintos escalones en la categoría de PCDOC creados por la normativa autonómica posibilitarían la mejora retributiva de los contratados bajo esta figura, ya que el Convenio Colectivo establece condiciones salariales diferentes para cada subcategoría. Constituyendo, a estos efectos, una vía alternativa de mejora profesional o retributiva del PCDOC hasta que se den las condiciones para el acceso a la figura de PTUN. Ahora bien, para que ello fuera posible es preciso que las Universidades convocasen previamente las convocatorias de los concursos, ya que la financiación adicional que comporta cada plaza corre totalmente por cuenta de las UUPP. Bajo esas condiciones, las Universidades, y a pesar de que la triple categoría mencionada ya estaba instaurada desde 2002, han hecho un uso muy escaso de las mismas por lo que las UUPP han continuado optando, con carácter general, por el ascenso de PCDOC básico a PTUN, en lugar de primar promociones a las modalidades de PCDOC permanentes y sénior.

Los datos de plantilla a 31/12/2015 (Cuadro nº 15) así lo atestiguan:

- No existe ningún PCDOC senior en ninguna UUPP de Castilla y León, lo cual parece lógico ante la ausencia de regulación en el Decreto autonómico y en el II Convenio Colectivo.
- Solo hay 17 PCDOC permanentes (4 en la ULE, 8 en la USAL y 5 en la UVA), no existiendo ninguno en la UBU. Lo que representa un PCDOC permanentes solo son un 4 % del total (17 sobre 448).

- De los PCDOC, 431 continúan ostentando la categoría de PCDOC Básico (96 % del total).

Por lo tanto, sólo se ha acudido a la figura del PCDOC de forma residual. Con carácter general únicamente se ha acudido a la figura de PCDOC permanente para estabilizar personal con contratos postdoctorales temporales llegados a su vencimiento debido a, entre otras razones, a que la tasa de reposición de efectivos incluía cupos para contratar personal de esta naturaleza.

Podría argüirse, que las razones para esa escasa promoción dentro de los PCDOC fijos es que no se cumplen los requisitos para acceder de una a otra categoría, pero los datos no corroboran esta circunstancia, ya que la edad media de los PCDOC básicos es de 46,24 años.

Cuadro 40 - Edad de los PCDOC Básicos

Categoría	UBU		ULE		USAL		UVA		TOTAL	
	Nº	Edad Media	Nº	Edad Media	Nº	Edad Media	Nº	Edad Media	Nº	Edad Media
PCDOC Básico	56	46,54	53	43,34	144	47,76	178	45,78	431	46,24
PCDOC Permanente			4	48,25	8	43,25	5	46,40	17	45,35

Fuente: Elaboración propia, a partir de información facilitada por las UUPP

I.1.4.5. Figuras de la LCTI inutilizadas

Como ya se ha puesto de manifiesto en el apartado de personal de este informe, las UUPP de Castilla y León no han utilizado algunos de los contratos contemplados en la LCTI. Así solo la USAL ha utilizado el contrato de investigador distinguido, pero solo ha contratado a una persona. Y además ninguna Universidad ha hecho uso del contrato laboral fijo contemplado en esa normativa, por lo que para la contratación indefinida han continuado utilizando la figura del PCDOC.

Esta dinámica, conjuntamente con el hecho de que estos contratos de la LCTI se solapan con las de PVIS y PCDOC, ponen en evidencian la multiplicidad de figuras laborales existentes para el desarrollo de la actividad investigadora.

I.1.4.6. Ayudantes y contratados predoctorales

Los AYUD en las UUPP de Castilla y León a 31/12/2015 (cuadro nº 15) solo son 35 personas, lo que representan el 1 % del total de la plantilla. La evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP pone de manifiesto que este colectivo cada vez se usa menos por las UUPP de Castilla y León. Así en la UBU se ha pasado de 14 a 12 personas con una reducción del 14 %.

En la ULE ha habido un incremento de 3 a 6 (100 %). Mientras que en la USAL y la UVA los retrocesos han sido importantes, pasando de 37 a 4 en la primera (-89 %) y de 42 a 13 en la segunda (-69 %).

En contrapartida los contratados predoctorales de la LCTI, tanto los de programas externos como de programas propios, representan ya un 7 % del total de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León con 439 personas, con evolutivas crecientes entre 2011 y 2015 en los programas propios de predoctorales en la UBU (30 %), USAL (61 %) y UVA (17 %), de modo que en 2015, los predoctorales de programas externos son ya 103 (2 % de la plantilla total).

Esta dinámica evidencia que las 4 UUPP están sustituyendo el contrato de ayudante de la LOU por el de contratado predoctoral de la LCTI, ya que ambos contratos tiene una misma finalidad, como ya se ha señalado en el presente informe, existiendo únicamente diferencias respecto a la forma de financiación de las plazas convocadas, a la duración máxima de los contratos y a las posibles diferencias de sueldo entre ambas figuras. La preferencia por este contrato no viene motivada por la fuente de financiación empleada, ya que los contratados predoctorales de programas propios de las UUPP, casi triplican a los de los ayudantes. En este caso la duplicidad de figuras amparada en la regulación de la LOU y de la LCTI, permite a las UUPP seleccionar el tipo de contrato más ventajosa a efectos de la gestión de plantillas. Ahora bien, eso da lugar a la existencia de contratos que tienen prácticamente el mismo objeto pero que difieren en aspectos que promueven tratamientos desiguales en posiciones jurídicas idénticas o similares del personal contratado.

I.1.4.7. Contratos interinos

La tasa de reposición de efectivos no permitía el aumento del número de efectivos, lo que generó a las UUPP problemas a efectos de la gestión de sus plantillas. En este contexto las UUPP tenían muchos PAYUD con contratos temporales, que a los vencimientos de estos contratos se hacía necesario promocionarlos a la figura de PCDOC. La rigidez de la aplicación de la tasa de reposición de efectivos limitaba considerablemente la posibilidad de estabilizar mediante contratos indefinidos a este colectivo de profesores.

Para hacer frente a esta situación varias UUPP de Castilla y León, ha acudido a la figura del Contratado interino. Así en 2015, en la UBU hay 20 PCDOC interinos, en la ULE 4 y en la UVA 18 y en la USAL 63.

A estos efectos, un informe de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, ante una consulta planteada por la Consejería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria de la Junta de Galicia concluye señalando: primero, que no es posible la contratación de profesorado laboral temporal a través de las modalidades de contratación especifica del ámbito universitario de Profesor Contratado Doctor, dado el carácter indefinido de esta modalidad contractual de acuerdo con lo previsto en el artículo 52 de la LOU; segundo, que la figura del PCDOC, al tratarse de una modalidad de contratación de carácter indefinido, está afectada por la normativa básica sobre oferta de empleo público; y tercero, que únicamente es posible la contratación de personal docente e investigador a través de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se trata de sustitución de trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, no cabiendo la aplicación del citado Estatuto de los Trabajadores para la cobertura de puestos vacantes, ni con carácter fijo ni con carácter interino.

I.1.5. RECURSOS FINANCIEROS DESTINADOS A LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

A efectos de este informe y para analizar los recursos financieros destinados a la investigación, se ha distinguido entre investigación básica que es la que tiene como finalidad la obtención y recopilación de información para ir construyendo una base de conocimiento que se va agregando a la información previa existente, de la investigación aplicada, que por su parte, tiene como objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico. La relación entre un tipo y otro de investigación es muy difusa en la medida en que están fuertemente correlacionadas dependiendo una de la otra, si bien a los efectos de este informe se ha considerado como recursos destinados a la financiación básica los fondos tanto internos como externos destinados a fomentar la actividad investigadora y, en cambio, se ha considerado con destino a la investigación aplicada los recibidos en el marco de contratos artículo 83 de la LOU de investigación y desarrollo y convenios de investigación.

I.1.5.1. Financiación de la Investigación básica

La investigación básica, tal y como se define en este informe, se financia a través de los recursos propios que las UUPP de Castilla y León destinan a este fin y, principalmente, a través de los recursos externos procedentes de fuera del entorno de las UUPP, sobre toda de las diferentes AAPP.

I.1.5.1.1. Recursos internos de las propias UUPP. Programas propios de Investigación

Las 4 UUPP de Castilla y León disponen de Programas propios de investigación que son financiados total o parcialmente con recursos autónomos. Estos programas propios son una importante herramienta a disposición de las UUPP, que son utilizadas para completar los fondos externos y que dependen en cada universidad de los recursos disponibles en sus presupuestos.

En el cuadro siguiente se recoge el importe de los fondos destinados por cada universidad a dichos programas, agrupados por tipo de actividad.

Cuadro 41 - Financiación de los programas propios de investigación de las UUPP en 2015

Actividades de investigación financiadas con programas propios	Liquidación presupuestaria de gastos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Proyectos de investigación competitivos	0	10.230	92.970	0	103.200	1%
Adquisición y mantenimiento de equipamiento científico	0	254.042	76.047	0	330.089	3%
Contratación de investigadores, becarios y personal técnico de apoyo	348.336	156.099	1.355.946	420.000	2.280.382	21%
Programas de formación del personal investigador	0	66.664	40.106	1.014.655	1.121.425	10%
Movilidad del personal investigador	34.651	21.444	2.963	389.973	449.031	4%
Creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación	18.225	141.371	1.921.026	0	2.080.622	19%
Otras ayudas a la investigación	96.772	516.771	861.713	2.878.291	4.353.548	41%
Total programa propio	**497.984**	**1.166.621**	**4.350.772**	**4.702.919**	**10.718.296**	**100%**
Ejecución presupuestaria en 2015 del programa de investigación de la clasificación económica	**9.244.079**	**9.696.507**	**22.410.035**	**16.278.496**	**57.629.118**	**11%**
Porcentaje de gastos en programas propios respecto del total de ejecución presupuestaria del programa de investigación de la clasificación funcional	5%	12%	19%	29%	19%	-
Liquidación Total del Presupuesto de gastos de 2015	**57.058.100**	**86.607.614**	**187.535.869**	**173.711.030**	**504.912.613**	**-**
Porcentaje de gastos en programas propios respecto del total de ejecución presupuestaria	1%	1%	2%	3%	2%	-

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Dentro de las actividades observamos que solo la ULE y la USAL conceden ayudas para la ejecución de proyectos de investigación y para la adquisición y mantenimiento de equipamiento científico. Según la información proporcionada por las UUPP, la UBU no destina fondos para la formación del personal investigador y la UVA tampoco para la creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación. En el conjunto de las 4 UUPP los recursos más empleados son los fondos para la contratación de investigadores, becarios y personal técnico de apoyo (21 %), para la creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación (19 %) y para otras ayudas a la investigación (41 %) que engloban diversas actividades no recogidas dentro de las otras actividades.

El porcentaje de los gastos que cada universidad dedica a programas propios de investigación respecto del total de gastos del programa de investigación de la clasificación funcional del presupuesto es muy variable, desde el 5 % que dedica la UBU al 29 % que gasta la UVA.

I.1.5.1.2. Investigación financiada con recursos ajenos

A su vez a los efectos de este informe, se han diferenciado dentro de los recursos, tanto internos como externos, en función de las diferentes actividades de investigación básica a los que van destinados, para lo que se han establecido las siguientes categorías:

- Financiación para la ejecución de proyectos de Investigación.
- Financiación para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos.
- Financiación para la formación, contratación y movilidad de investigadores o de personal técnico de apoyo.
- Financiación para la creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación.

En el caso de recursos externos, los diferentes tipos de recursos agrupados en función de la actividad investigadora básica financiada son, a su vez, desglosados por origen de la financiación en: los diferentes niveles de la administración (local, autonómica, estatal y europea), en otras instituciones públicas de carácter internacional y en financiación privada. Los importes se refieren siempre a los ingresos liquidados en el presupuesto del ejercicio 2015, con independencia de que los distintos proyectos sean plurianuales y la financiación se reciba en diferentes anualidades. En los casos en que se hace referencia al número de actividades de investigación, aludimos siempre a actividades desarrolladas en el año 2015, bien porque se iniciaron, se desarrollaron o finalizaron en dicho ejercicio.

I.1.5.1.2.1. Financiación externa para la ejecución de Proyectos de investigación

Las Administraciones públicas locales, autonómicas, nacionales y europeas, consignan en sus Presupuestos de gasto partidas presupuestarias para subvencionar actividades de I+D+i. Estas Administraciones, periódicamente, publican convocatorias de ayudas para proyectos de investigación en régimen de concurrencia competitiva en los ámbitos y en las áreas de sus respectivas competencias. En este sentido, los profesores, de forma individual o mediante los grupos de investigación, acuden a estas convocatorias para la captación de los recursos que permiten financiar la realización de estos proyectos.

En el cuadro siguiente se recoge, para cada universidad de forma individualizada y para todas ellas de forma conjunta, y diferenciando en función del agente financiador, el importe de las subvenciones percibidas para ejecutar proyectos de investigación que fueron registradas como ingresos en las liquidación del presupuesto de 2015. También se recogen los proyectos de investigación que estaban vivos al cierre de ese ejercicio clasificados, nuevamente, conforme al agente financiador.

Cuadro 42 - Financiación externa de proyectos de investigación de las Universidades Públicas en 2015

Agente Financiador	Liquidación presupuesto de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Administración Pública Local	0	0	12.000	0	12.000	0%
Administración Pública Autonómica	185.344	757.687	521.045	728.698	2.192.774	13%
Administración Pública Nacional	1.037.396	934.645	3.056.537	6.278.301	11.306.878	68%
Programas de investigación de la UE	509.201	429.235	1.438.583	433.234	2.810.253	17%
Otros programas de investigación internacionales	24.553	48.600	112.497	0	185.650	1%
Financiación privada competitiva	0	0	214.464	0	214.464	1%
Total financiación proyectos	**1.756.494**	**2.170.167**	**5.355.126**	**7.440.232**	**16.722.019**	**100%**
Agente Financiador	**Proyectos vivos al cierre del ejercicio 2015**					
	UBU	**ULE**	**USAL**	**UVA**	**Total UUPP**	**Porcentaje**
Proyectos AAPP locales	0	0	9	0	9	1%
Proyectos AAPP regionales	6	22	42	54	124	17%
Proyectos AAPP nacionales	22	73	189	199	483	67%
Otros proyectos nacionales	1	4	32	0	37	5%
Proyectos UE	0	15	31	0	46	6%
Otros proyectos internacionales	0	16	4	0	20	3%
Proyectos empresas privadas	4	0	0	0	4	1%
Total proyectos vivos	**33**	**130**	**307**	**253**	**723**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Los proyectos de investigación más relevantes, según la importancia de los recursos empleados, son: los financiados por el Estado (68 % de ingresos y 67 % de proyectos vivos; los europeos (17 % de ingresos y 6 % de proyectos); y los subvencionados por la Administración regional (13 % de ingresos y 17 % de proyectos vivos). Por Universidad los recursos financieros de la UVA y USAL son muy superiores a los de ULE y la UBU, sobre todo por la captación de subvenciones convocadas por la Administración del Estado.

1. Proyectos de investigación financiados por Castilla y León

Dentro de las subvenciones destinadas a la ejecución de proyectos de investigación se encuentran las concedidas por la Comunidad de Castilla y León. Esta Comunidad convoca normalmente con periodicidad anual subvenciones del Programa de apoyo a los proyectos de investigación.

Hasta el año 2016, las subvenciones convocadas por la Comunidad Autónoma eran exclusivamente financiadas con fondos autónomos. La situación ha cambiado desde 2016, ya que las subvenciones ahora son cofinanciadas por parte del Programa Operativo del Fondo Europeo de Desarrollo Regional 2014-2020 de Castilla y León.

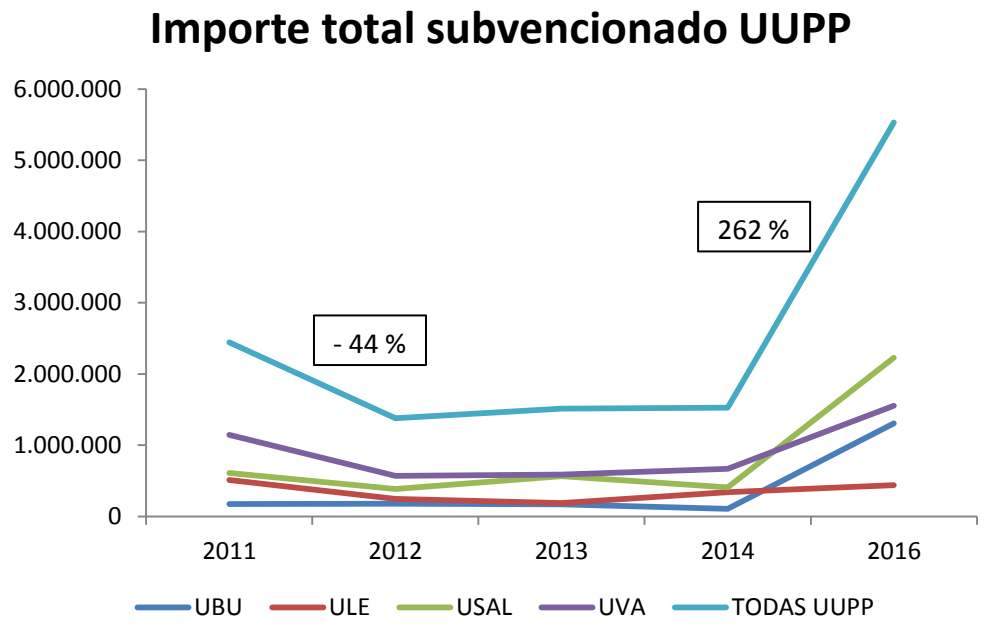
En el cuadro siguiente, partiendo de las Resoluciones de concesión de las Convocatorias efectuadas entre 2011 y 2016 y publicadas en el BOCyL, se incluyen el número de proyectos y el importe total de las subvenciones captadas en cada Convocatoria, individualmente y de forma conjunta por las 4 UUPP de Castilla y León.

Cuadro 43 - Número de proyectos y el importe total de las subvenciones

Beneficiario	2011		2012		2013		2014		2016	
	Nº proyectos	Importe Total subvención	Nº proyectos	Importe Total subvención	Nº proyectos	Importe Total subvención	Nº proyectos	Importe Total subvención	Nº proyectos	Importe Total subvención
UBU	8	172.861	6	178.600	5	169.699	4	108.695	13	1.309.527
ULE	24	512.299	9	245.080	6	186.782	12	340.970	5	440.000
USAL	31	610.385	15	385.265	18	567.095	17	410.379	20	2.227.503
UVA	45	1.147.570	21	570.807	18	588.372	24	668.673	15	1.554.510
Todas UUPP	**108**	**2.443.115**	**51**	**1.379.752**	**47**	**1.511.948**	**57**	**1.528.717**	**53**	**5.531.540**

Fuente: Resoluciones de concesión BOCyL.

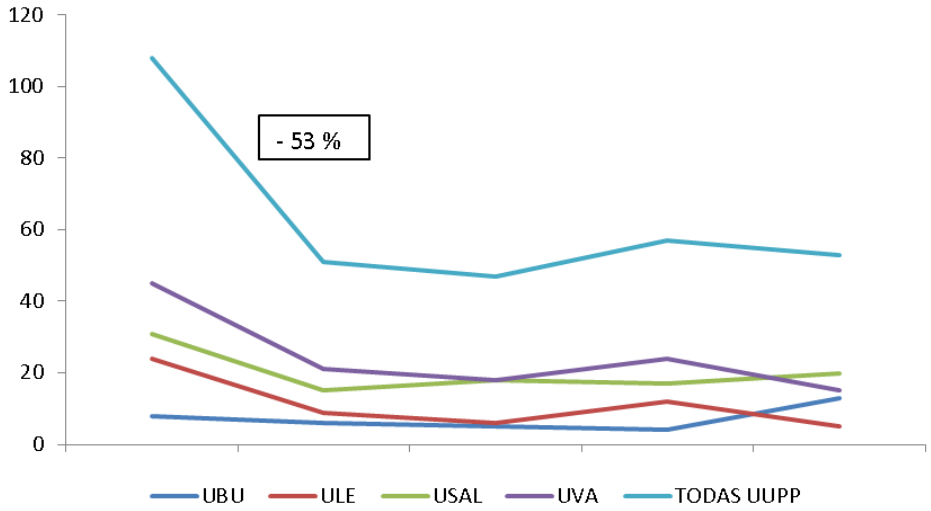
Gráfico 20 - Recursos autonómicos destinados a subvencionar la ejecución de proyectos de investigación de la UUPP



Como se observa en el gráfico adjunto, los recursos destinados a subvenciones retrocedieron entre 2011 y 2012 un 44 %, se mantuvieron luego prácticamente constantes entre 2012 y 2014, y al amparo de la cofinanciación europea se incrementaron

aproximadamente un 262 % de 2014 a 2016. Este aumento del importe total subvencionado, no se ha visto acompañado de un incremento del número de proyectos subvencionados.

Gráfico 21 - Proyectos subvencionados por la Comunidad para la ejecución de proyectos de investigación por las UUPP



En cuanto al número de proyectos subvencionados se pasó de financiar 108 proyectos en 2011 a sólo 51 en 2012 (53 % de reducción), lo cual vino motivado por dos razones: por la reducción de los recursos destinados a apoyar proyectos de investigación (como ya se ha dicho un 44 %) y porque el importe máximo a subvencionar se modificó de un ejercicio a otro, ya que en 2011 se contemplaba dos tipos de proyectos (los de la línea 1 de las Áreas de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas y áreas afines en las que el importe máximo de la subvención era de 15.000 € y los de la línea 2 de las Áreas de Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud, Enseñanzas Técnicas y afines, en las que el importe máximo de la subvención era de 30.000 €) mientras que en 2012 el importe máximo subvencionable se fijó exclusivamente en 30.000 € para todas las áreas. Entre 2012 y 2013 la reducción de 4 proyectos subvencionados trae su causa fundamental en que nuevamente se incrementó la cuantía máxima de la subvención a conceder que pasó a ser 35.000 € frente a los 30.000 previos. Entre 2013 y 2014, en la que los recursos totales destinados a financiar subvenciones se mantienen prácticamente estables, el incremento del número de proyectos subvencionados (10) tiene nuevamente su justificación en que se modifica nuevamente la cuantía máxima de la subvención a conceder, en este caso minorándose desde los 35.000 € del ejercicio 2013 hasta los 29.000 € de 2014.

Finalmente ente 2014 y 2016, y pese al importante incremento de los recursos disponibles para apoyar proyectos de investigación (más de 4.000.000 € respecto a la

convocatoria precedente) el número de proyectos subvencionados se reduce en 4 (de 57 a 53), lo cual encuentra su justificación en que el importe máximo de la subvención a conceder para cada proyecto de investigación es distinto si se prevé la contratación de un investigador postdoctoral (120.000 €) o no (40.000 €, por lo tanto 11.000 € superior al de la Convocatoria de 2014) y a que en base a esa distinción se han concedido mayoritariamente subvenciones a proyectos de la primera opción tal y como se observa en el cuadro siguiente.

Cuadro 44 - Subvenciones a proyectos sin o con contratado postdoctoral

Beneficiario	Poryectos sin contratación postdoctoral		Proyectos con contratación postdoctoral	
	Nº de Proyectos	Subvenciones	Nº de Proyectos	Subvenciones
UBU	3	113.060	10	1.196.467
ULE	2	80.000	3	360.000
USAL	2	80.000	18	2.147.503
UVA	3	120.000	12	1.434.510
Todas las UUPP	**10**	**393.060**	**43**	**5.138.480**

Fuente: Resoluciones de concesion de convocatoria de subvenciones.

Ello ha originado que en 2016, del total de los recursos destinados a apoyar proyectos de investigación una parte muy importante (se estima en un 62 % del total) se vayan a emplear en el pago del salario del investigador postdoctoral contratado al efecto, tal y como se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 45 - Gastos financiados con subvenciones a proyectos

Beneficiario	Proyectos con contratación postdoctoral subvencionados		Proyectos con contratación postdoctoral	Total Proyectos subvencionados
	Gastos de personal de investigadores postdoctorales contratados	Otros gastos distintos de gastos de personal de los proyectos	Otros gastos distintos de gastos de personal de los proyectos	Total gastos subvencionados
UBU	800.000	396.467	113.060	1.309.527
ULE	240.000	120.000	80.000	440.000
USAL	1.440.000	707.503	80.000	2.227.503
UVA	960.000	474.510	120.000	1.554.510
Todas las UUPP	**3.440.000**	**1.698.480**	**393.060**	**5.531.540**

Fuente: Elaboración propia, a partir de las Resoluciones de concesión.

(*) Los gastos de personal de investigadores postdoctorales se han estimado en 80.000 euros por proyecto, ya que la contratación de investigadores postodoctorales es por un importe máximo de 40.000 euros y por un máximo de 2 años.

De tal forma que si con esa financiación global, todos los proyectos hubieran solicitado contratar investigadores postdoctorales el número de proyectos financiados se habría reducido hasta 46 (5.531.540 € de financiación/120.000 € por proyecto) y la

financiación de contratados postdoctorales alcanzaría los 3.680.000 (46*80.000), es decir un 66,52 % del total de recursos. Escenario estimado al que podríamos aproximarnos en futuras convocatorias, si se continúa con idénticos criterios. Dinámica que podría acentuar aún más la tendencia a la baja en el número de proyectos subvencionados. Se subvencionan menos proyectos y por un importe mucho más elevado debido a la contratación de postdoctorales.

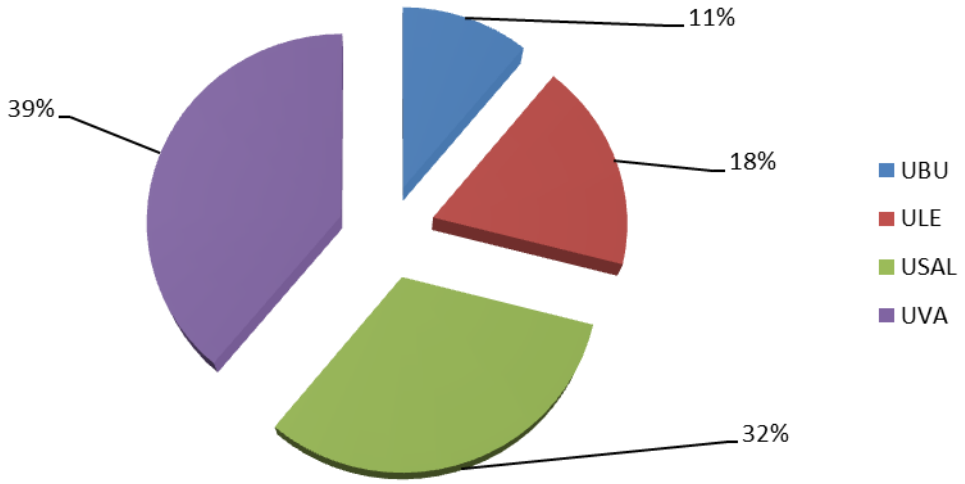
En cuanto a la importancia de los recursos captados individualmente por las UUPP de Castilla y León, se recogen el número de proyectos y el importe de subvenciones captadas en el período 2011-2016 por cada Universidad. Como puede observarse la UUPP que capta más proyectos y recursos autonómicos es la UVA, seguida por la USAL.

Cuadro 46 - Subvenciones autonómicas a proyectos captadas por UUPP

Beneficiario	Subvenciones captadas por las UUPP de Castilla y Léon entre 2011 - 2016			
	Nº de proyectos	Porcentaje de proyectos	Importe total de subvención	Porcentaje Total de subvención
UBU	36	11%	1.939.382	16%
ULE	56	18%	1.725.131	14%
USAL	101	32%	4.200.627	34%
UVA	123	39%	4.529.932	37%
Total UUPP	**316**	**100%**	**12.395.072**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada a las UUPP.

Gráfico 22 - Proyectos captados por UUPP



I.1.5.1.2.2. Financiación externa para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos

Se recoge en este apartado la financiación recibida destinada a la adquisición, mejora o renovación de equipamiento científico mediante convocatoria pública competitiva. La

adquisición, mejora y mantenimiento del instrumental científico de las universidades permite incrementar la capacidad de investigación y crea las condiciones óptimas de aprovechamiento de las ideas e iniciativas del personal investigador.

Cuadro 47 - Financiación externa para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Admón Pública Local	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Autonómica	1.748.253		953.220	933.777	3.635.250	55%
Admón Pública Nacional	1.299.001	0	0	78.670	1.377.671	21%
Programas de investigación de la UE	0	1.624.767	0	0	1.624.767	24%
Otros programas de investigación internacionales	0	0	0	0	0	0%
Financiación privada competitiva	0	0	0	0	0	0%
Total subvenciones	**3.047.254**	**1.624.767**	**953.220**	**1.012.447**	**6.637.688**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada a las UUPP.

Como puede verse el principal financiador de esta actividad vital para el desarrollo de la actividad investigadora en 2015 fue la Administración autonómica.

I.1.5.1.2.3. Financiación externa para la formación, contratación y movilidad de investigadores o de personal técnico de apoyo.

Se incluye aquí la financiación recibida a través de convocatorias públicas competitivas para la contratación de investigadores, becarios o personal técnico de apoyo. Incluye los programas de formación de personal investigador, programas Marie Curie, Ramón y Cajal y Juan de la Cierva, otros programas postdoctorales y de incorporación de personal técnico de apoyo, etc. También se incluyen acciones destinadas a financiar la movilidad del personal investigador como estancias, sabáticos, profesores visitantes, etc.

El siguiente cuadro recoge el importe de las subvenciones obtenidas por las universidades destinadas a la formación, contratación y movilidad de investigadores o de personal técnico de apoyo. La USAL y la UVA son las Universidades que captan un mayor importe de subvenciones para la formación, contratación y movilidad de los investigadores y del PTA con 3.374.016 € y 2.252.327 € respectivamente. La financiación procede exclusivamente del ámbito estatal y autonómico.

Cuadro 48 - Financiación externa para formación, contratación y movilidad de investigadores y PTA

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Admón Pública Local	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Autonómica	322.180	373.465	1.023.688	1.021.380	2.740.713	37%
Admón Pública Nacional	390.489	775.730	2.350.329	1.230.947	4.747.495	63%
Programas de investigación de la UE	0	0	0	0	0	0%
Otros programas de investigación internacionales	0	0	0	0	0	0%
Financiación privada competitiva	0	0	0	0	0	0%
Total subvenciones	**712.669**	**1.149.196**	**3.374.016**	**2.252.327**	**7.488.208**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada a las UUPP.

I.1.5.1.2.4. Financiación externa para la creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación

En este apartado se recoge la financiación mediante convocatoria pública competitiva destinada a la creación o mantenimiento de grupos o redes de investigación. Se excluyen las ayudas recibidas por los grupos cuando tienen una finalidad concreta como realizar proyectos, contratar investigadores, etc. En estos casos las ayudas se asignan a la categoría correspondiente.

El cuadro siguiente recoge el importe de las subvenciones obtenidas por las universidades destinadas a grupos o redes de investigación, se observa que el importe de este tipo de subvenciones es reducido. Las subvenciones a grupos y redes de investigación no son el destino principal de los fondos dedicados a financiar la investigación, ya que la única Universidad que recibe fondos para este fin es la USAL.

Cuadro 49 - Financiación externa para creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
Admón Pública Local	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Autonómica	0	0	0	0	0	0%
Admón Pública Nacional			65.000	0	65.000	51%
Programas de investigación de la UE	0	0	0	0	0	0%
Otros programas de investigación internacionales	0	0	0	0	0	0%
Financiación privada competitiva	0	0	61.307	0	61.307	49%
Total subvenciones	0	0	**126.307**	**0**	**126.307**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada a las UUPP.

I.1.5.2. Financiación de la investigación aplicada

Como ya se ha comentado anteriormente dentro de la financiación de la investigación aplicada se ha diferenciado entre contratos de investigación del artículo 83 de la LOU y convenios de investigación.

I.1.5.2.1. Contratos artículo 83 de la LOU

De conformidad con el artículo 83.1 de la LOU y los Estatutos de las UUPP de Castilla y León (artículo 115 de los Estatutos de la USAL, artículo 123.1 de los estatutos de la UVA, artículo 158 de los estatutos de la ULE y artículo 202 de los Estatutos de la UBU): los grupos de investigación reconocidos por la Universidad, los Departamentos y los Institutos Universitarios de Investigación, y su profesorado a través de los mismos o de los órganos, centros, fundaciones o estructuras organizativas similares de la Universidad dedicados a la canalización de las iniciativas investigadoras del profesorado y a la transferencia de los resultados de la investigación, pueden celebrar contratos con personas, Universidades o entidades públicas y privadas para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación.

A su vez, el artículo 83. 2 de la LOU señala que los Estatutos, en el marco de las normas básicas que dicte el Gobierno, establecerán los procedimientos de autorización de los trabajos y de celebración de los contratos mencionados, así como los criterios para fijar el destino de los bienes y recursos que con ellos se obtengan. A este respecto debe señalarse que, de momento, el Gobierno no ha dictado esas normas básicas a las que hace referencia la Ley. Además, normalmente la regulación de los Estatutos es insuficiente para desarrollar de forma detallada lo que implica la actividad de contratación que se realiza en las Universidades al amparo del artículo 83 de la LOU, por lo que muchas Universidades, y entre ellas las UUPP de Castilla y León (artículo 203 de los Estatutos de la UBU, 158.2 de los Estatutos de la ULE, artículo 123.4 de los Estatutos de la UVA y 115 de los Estatutos de la USAL) han remitido a reglamentos específicos a aprobar por sus respectivos Consejos de Gobierno la regulación de las normas y procedimientos a seguir. A estos efectos cada una de las 4 UUPP de Castilla y León dispone de normas con este fin que se recogen en el Anexo I.

Las razones por las que personas, Universidades o entidades públicas y privadas pueden querer contratar los servicios de una Universidad pueden ser muy variadas. La casuística de los distintos tipos de contratos que pueden celebrarse al amparo del artículo 83 de la LOU es muy amplia, tal y como se recoge en el cuadro siguiente, el cual incluye las

distintas modalidades contempladas en los reglamentos de este tipo de contratos de las UUPP de Castilla y León.

Cuadro 50 - Tipos de contrato que pueden celebrarse al amparo del artículo 83 de la LOU

UUPP	Modalidades de los contratos artículo 83 de la LOU
UBU	- Trabajos de investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación. - Servicios de Asistencia técnica. - Trabajos de carácter artístico. - Prestaciones profesionales que requieren un alto grado de especialización. - Realización de análisis repetitivos. - Ensayos de homologación y calibración. - Actividades de consultoría y asesoría. - Cursos de especialización, formación y perfeccionamiento. - Prestación con carácter esporádico de otros trabajos de carácter científico, técnico o artístico y para el desarrollo de enseñanzas de especialización o formación.
ULE	- Realización de trabajos de investigación. - Realización de trabajos de carácter artístico. - Actividades de apoyo tecnológico y de servicios. - Estudios o dictámenes científicos y tecnológicos. - Asesoría científica y tecnológica. - Dictámenes y proyectos técnicos y peritajes. - Contratos menores de asistencia y/o servicios. - Análisis técnicos, económicos y jurídicos. - Dictámenes jurídicos. - Ensayos de homologación, calibración y calidad. - Enseñanzas especializadas y de formación.
USAL	- Trabajos de investigación y desarrollo experimental. - Actividades de consultoría y asesoría. - Elaboración de estudios, informes o dictámenes. - Servicios de análisis. - Servicios de asistencia técnica. - Servicios técnicos repetitivos. - Actividades docentes en ámbito de los cursos de especialización, formación y perfeccionamiento que no supongan reconocimiento oficial ni expedición de títulos y certificados por parte de la USAL. - Acuerdos para la dotación de personal para el desarrollo de actividades específicas.
UVA	- Trabajos de investigación y desarrollo experimental. - Actividades de consultoría y asesoría. - Servicios técnicos repetitivos. - Actividades docentes en el ámbito de los cursos de especialización, formación y perfeccionamiento, que no estén incluidos en los planes ordinarios.

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa de UUPP.

En el ámbito de las Universidades es frecuente la equiparación del contrato artículo 83 de la LOU con el de "contrato de investigación" considerándose este último en un sentido tan amplio que engloba todos los trabajos realizados al amparo de ese artículo, a pesar de que parece evidente que no todos ellos pueden considerarse como actividad investigadora. Así la propia terminología empleada por el artículo se refiere a los trabajos de carácter artístico y al desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación, los cuales por su propia naturaleza no pueden considerarse como actividad investigadora ya que mientras el objeto de los primeros engloba la pintura, la escultura, la fotografía, el cine, la música, el arte digital, la literatura… en todas sus expresiones, el segundo tiene por fin la organización e impartición de cursos de especialización, formación y perfeccionamiento solicitados por empresas y organismos para sus trabajadores.

En base a la delimitación del concepto de investigación recogido en la LCTI, que es la que se ha considerado en el presente Informe de fiscalización, no cabe considerar como investigación, todos aquellos contratos que no tienen por fin incrementar el volumen de conocimientos o su uso para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación, lo que lleva a excluir de esta consideración: las actividades de consultoría y asesoría, los servicios de asistencia técnica, servicios técnicos repetitivos, servicios de análisis y análisis repetitivos, ensayos de homologación, calibración y calidad, elaboración de estudios, informes o dictámenes y proyectos (jurídicos, técnicos, económicos, etc.). Todos estas actividades fundamentalmente, y con carácter general, tienen como finalidad primordial la prestación de servicios, pero no incrementar el volumen de conocimiento por lo que no se han considerado e efectos de este informe como actividad investigadora. En definitiva, solo se deberían considerar como actividad investigadora genuina, los contratos del artículo 83, que con carácter general se conocen como contratos de investigación y desarrollo y que de acuerdo con el cuaderno Técnico de la Red OTRI nº·3 "La I+D+i bajo contrato" son aquellos que consisten en la realización por la Universidad de un proyecto de I+D+i a petición de una empresa u organismo público a cambio de una contraprestación y en los que el proyecto se realiza en base a unos objetivos que se pretenden conseguir, con un plan de trabajo, unas condiciones económicas determinadas, un equipo de investigadores definido y un clausulado que puede variar mucho dependiendo de las características del proyecto. En ese mismo Cuaderno Técnico se consideran como distintos de estos contratos de investigación y desarrollo, los contratos de servicios, los de consultoría o dictámenes, y los contratos de formación, los cuales tienen por objeto realizar medidas analíticas, informes, dictámenes técnicos, asesoría científico-técnica, control de calidad, formación de personal.

La estructura presupuestaria de las Universidades no diferencia a nivel de subconcepto dentro de los ingresos de estos contratos (concepto 327), los que corresponden a uno u otro tipo, por lo que no se puede conocer con exactitud los ingresos que corresponden a la investigación aplicada por la ejecución de contratos de investigación y desarrollo. Bajo estas condiciones se ha considerado como actividad de investigación la totalidad de los contratos art 83LOU a pesar de que no todos ellos tienen por objeto la ejecución de la actividad investigadora.

En el cuadro siguiente, elaborado a partir de la información proporcionada por las UUPP, se recoge de forma individualizada para cada universidad y de forma conjunta para todas ellas y de forma diferenciada según el Agente financiador, los ingresos de los contratos

artículo 83 de la LOU recogidos en la liquidación presupuestaria de las Universidades y se incluye tanto los contratos de investigación y desarrollo como los distintos tipos de contratos que engloban los contratos artículo 83 de la LOU, así como los contratos que estaban vivos al cierre del ejercicio 2015.

Cuadro 51 - Ingresos contratos artículo 83 LOU en 2015

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje de Financiación
Admón Pública Local	0	71.879	125.265	7.106	204.250	3%
Admón Pública Autonómica	0	47.570	27.071	68.329	142.969	2%
Admón Pública Nacional	0	186.611	156.253	26.305	369.169	6%
Financiación privada	410.787	2.022.595	706.292	2.114.958	5.254.631	88%
Total ingresos contratos artículo 83 LOU	**410.787**	**2.328.654**	**1.014.880**	**2.216.698**	**5.971.019**	**100%**
Número de contratos artículo 83 LOU vivos al cierre de 2015	**192**	**379**	**321**	**163**	**1.055**	

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Como puede observarse en el cuadro anterior la mayor parte de estos ingresos es de financiación privada (88 %). Por Universidades destaca los recursos captados por la ULE y la UVA procedentes de la financiación privada que alcanzan respectivamente los 2.022.595 y 2.114.958 €.

I.1.5.2.2. Convenios específicos de colaboración para investigación

Bajo esta denominación se pueden desarrollar actividades de investigación normalmente entre la Universidad y otras AAPP. En los convenios, a diferencia de los contratos anteriormente citados, no existe una prestación de servicios a cambio de una compensación dineraria o en especie, sino una aportación o colaboración de las partes para conseguir un fin, en el cual el beneficiario no es ninguna de las partes vinculadas directamente al convenio sino un tercero. Al igual que ocurría con los contratos artículo 83 de la LOU, no es posible diferenciar dentro de los convenios los que tienen por objeto la ejecución de actividades relacionadas con la investigación de los que tienen por objeto actividades de diferente naturaleza lo que ha supuesto una limitación en esta fiscalización. Además la estructura presupuestaria incluye los ingresos de estos convenios en el mismo concepto presupuestario que los contratos del artículo 83 de la LOU antes señalados, por lo que tampoco es posible la diferenciación a partir de esta. Por ello en los datos que se incluyen en el informe se incluye la que corresponde a todos los convenios que han generado ingresos en

2015 a pesar de que no todos ellos están vinculados con la actividad investigadora.

Otro problema que surge respecto este instrumento, es que, en muchas ocasiones las UUPP reconducen a esta figura relaciones cuya verdadera naturaleza jurídica, no es la de convenio, sino la de contrato o de negocio jurídico subvencional. De hecho, las 3 Universidades que han aportado información sobre estos convenios recogen los ingresos correspondientes en el Capítulo VII es decir como transferencias de capital, a pesar de que la estructura presupuestaria las contempla dentro del Capítulo III.

Cuadro 52 - Ingresos de Convenios en 2015

Agente Financiador	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje de Financiación
Admón Pública Local	12.750	11.250	0	96.229	120.229	8%
Admón Pública Autonómica	0	57.421	0	866.670	924.092	59%
Admón Pública Nacional	0	68.048	0	139.172	207.219	13%
Financiación privada	168.539	41.750	0	102.263	312.551	20%
Total Ingresos Convenios	**181.289**	**178.469**	**0**	**1.204.333**	**1.564.091**	**100%**
Nº Convenios vivos al cierre del ejercicio 2015	**11**	**18**	**-**	**48**	**77**	

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

I.1.5.3. Resumen de ingresos

I.1.5.3.1. Por tipo de actividad investigadora financiada

El cuadro nº 53, resume toda la información relativa a financiación de la actividad investigadora del ejercicio 2015 de los apartados anteriores de este informe, agrupada en función del tipo de actividad investigadora financiada.

Como puede observarse a nivel del conjunto de las 4 UUPP, la principal fuente de financiación fueron los recursos externos destinados a financiar la actividad investigadora básica que alcanzaron en 2015 los 30.974.222 €, lo que representó un 63 % del total de la financiación, la cual fue impulsada fundamentalmente por las subvenciones destinadas a la ejecución de proyectos de investigación que con 16.722.019 € significaron un 34 % de la financiación total. La importancia de las otras dos fuentes de financiación fue similar, ya que la actividad investigadora básica financiada con fondos propios de las Universidades ascendió a 10.718.296 € (22 % de total) mientras que la actividad investigadora aplicada supuso 7.535.111 € (15 % del total).

Gráfico 23 - Financiación de la actividad investigadora de las UUPP de Castilla y León en 2015

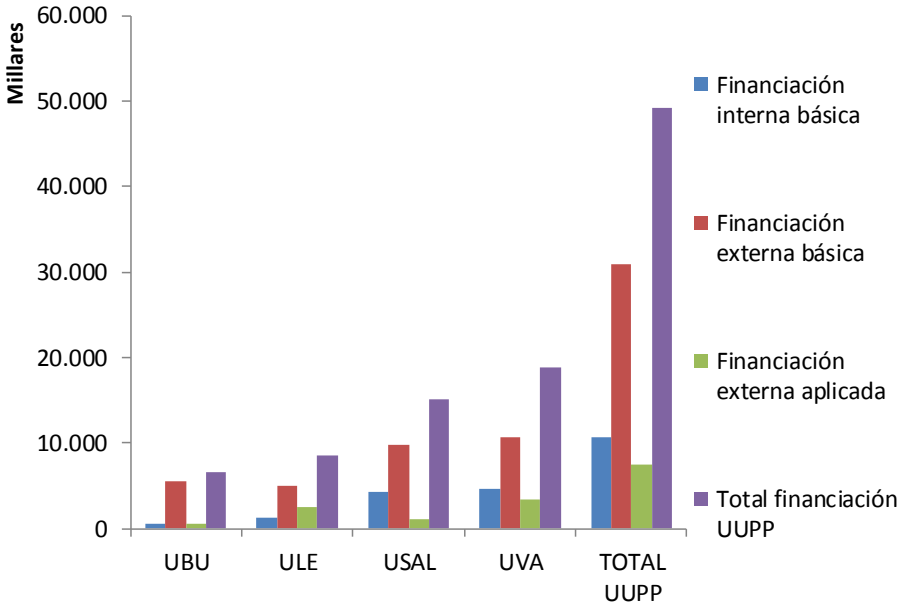
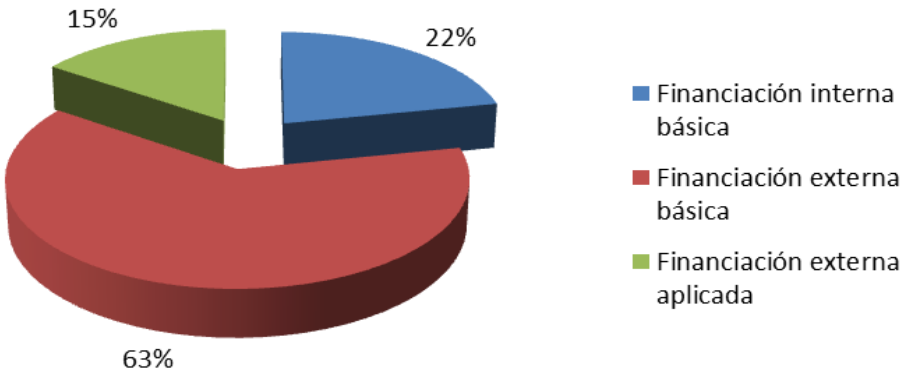


Gráfico 24 - Porcentajes de fuentes de financiación según naturaleza de la actividad investigadora de las UUPP de Castilla y León en 2015



Cuadro 53 - Fuentes de financiación según el tipo de actividad investigadora de las UUPP en 2015

Tipo de actividad de investigación financiada	Procedencia de los fondos	Actividad financiada	Liquidación presupuestaria de Ingresos 2015					
			UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje de Financiación
Básica	Fondos propios y autónomos de las UUPP. Programa propio de Investigación	Proyectos de investigación competitivos	0	10.230	92.970	0	103.200	0%
		Adquisición y mantenimiento de equipamiento científico	0	254.042	76.047	0	330.089	1%
		Contratación de investigadores, becarios y personal técnico de apoyo	348.336	156.099	1.355.946	420.000	2.280.382	5%
		Programas de formación del personal investigador	0	66.664	40.106	1.014.655	1.121.425	2%
		Movilidad del personal investigador	34.651	21.444	2.963	389.973	449.031	1%
		Creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación	18.225	141.371	1.921.026	0	2.080.622	4%
		Otras ayudas a la investigación	96.772	516.771	861.713	2.878.291	4.353.548	9%
	Total financiación interna básica		**497.984**	**1.166.621**	**4.350.772**	**4.702.919**	**10.718.296**	**22%**
	Fondos externos y ajenos a las UUPP	Proyectos de investigación competitivos	1.756.494	2.170.167	5.355.126	7.440.232	16.722.019	34%
		Adquisición y mantenimiento de equipamiento científico	3.047.254	1.624.767	953.220	1.012.447	6.637.688	13%
		Formación, contratación y movilidad de investigadores y PTA	712.669	1.149.196	3.374.016	2.252.327	7.488.208	15%
		Creación o mantenimiento de grupos, institutos u otras redes de investigación	0	0	126.307	0	126.307	0%
	Total financiación externa básica		**5.516.417**	**4.944.130**	**9.808.670**	**10.705.006**	**30.974.222**	**63%**
Aplicada	Fondos externos y ajenos a las UUPP	Contratos artículo 83 LOU	410.787	2.328.654	1.014.880	2.216.698	5.971.019	12%
		Convenios	181.289	178.469	0	1.204.333	1.564.091	3%
	Total financiación externa aplicada		**592.076**	**2.507.124**	**1.014.880**	**3.421.031**	**7.535.111**	**15%**
Total ingresos para financiación básica y aplicada			**6.606.476**	**8.617.875**	**15.174.322**	**18.828.956**	**49.227.629**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

I.1.5.3.2. Por Agente financiador

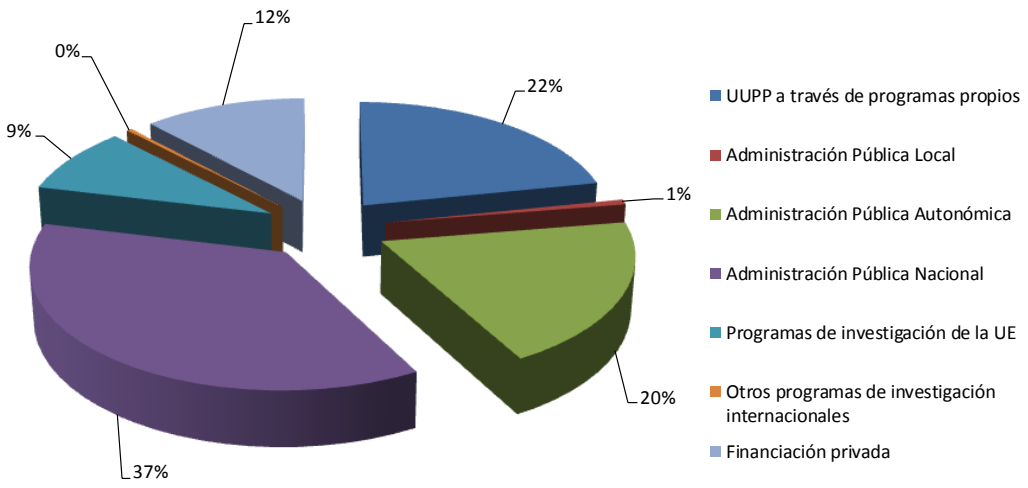
El cuadro nº 54 resume toda la información relativa a financiación de la actividad investigadora del ejercicio 2015 de los apartados anteriores de este informe, agrupada en función del agente financiador.

Cuadro 54 - Fuentes de financiación de la actividad investigadora según el agente financiador en 2015

Agente financiador	Liquidación presupuestaria de ingresos - 2015					
	UBU	ULE	USAL	UVA	Total UUPP	Porcentaje
UUPP a través de programas propios	497.984	1.166.624	4.350.772	4.702.919	10.718.299	22%
Administración Pública Local	12.750	83.129	137.265	103.335	336.479	1%
Administración Pública Autonómica	2.255.776	1.236.144	2.525.024	3.618.854	9.635.798	20%
Administración Pública Nacional	2.726.886	1.965.033	5.628.118	7.753.394	18.073.431	37%
Programas de investigación de la UE	509.201	2.054.002	1.438.583	433.234	4.435.020	9%
Otros programas de investigación internacionales	24.553	48.600	112.497	0	185.650	0%
Financiación privada	579.326	2.064.345	982.062	2.217.220	5.842.953	12%
Total ingresos para financiación básica y aplicada	**6.606.476**	**8.617.877**	**15.174.321**	**18.828.956**	**49.227.630**	**100%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 25 - Porcentajes de fuentes de financiación según agente finaciador para el conjunto de las UUPP de Castilla y León en 2015



Como puede observarse a nivel de conjunto de las 4 UUPP la financiación más importante es la que otorga la Administración Central que representa un 37 % del total de recursos destinados a la financiación de las actividades investigadoras. A continuación son las propias UUPP, a través de sus programas propios con un 22 % del total de la financiación de la actividad investigadora, por encima incluso de los recursos provenientes de la Administración autonómica que representan un 20 % del total. La financiación privada solo representa un 12 % del total.

I.2. ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

I.2.1. ACTIVIDAD INVESTIGADORA DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

I.2.1.1. Dedicación a la actividad investigadora

I.2.1.1.1. Jornada laboral del profesorado universitario

A estos efectos, del análisis de la jornada laboral del Profesorado universitario debemos distinguir entre PDI funcionario y contratado.

Respecto al PDI funcionario, el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (artículo 9.3), distingue en función de que el mismo desarrolle sus cometidos a tiempo completo o a tiempo parcial.

- En cuanto a los PDI funcionario con dedicación a tiempo completo se señala que la duración de su jornada laboral será la que se fije con carácter general para los funcionarios de la Administración Pública del Estado. A estos efectos, la disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para 2012, disposición de carácter básico, establece que a partir de la entrada en vigor de esa Ley, la jornada general de trabajo del personal del Sector Público no podrá ser inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, señalando posteriormente que las Universidades Públicas forman parte del Sector Público.

- En lo que se refiere al PDI funcionario a tiempo parcial, su jornada laboral será la que se derive de sus obligaciones tanto lectivas como de tutorías y asistencias al alumnado. Añadiendo posteriormente el apartado 4 del artículo 9 del Real Decreto 898/1995 que las obligaciones docentes para los profesores con dedicación a tiempo parcial, serán semanalmente entre un máximo de seis y un mínimo de tres horas lectivas, y un número igual de horas de tutoría y asistencia al alumnado, todo ello en función de las necesidades docentes e investigadoras de la Universidad.

En lo que atañe, al PDI contratado, el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades públicas de Castilla y León (artículo 8.2) y que es aplicable a las figuras contractuales de la LOU, LCTI y ET, en contraste con la regulación estatal relativa a funcionarios, no señala nada sobre la jornada laboral del PDI contratado.

Ante la ausencia de regulación autonómica, debemos acudir a los Estatutos de cada Universidad para comprobar si estos recogen alguna mención sobre la duración de la jornada laboral aplicable a cada colectivo. Los Estatutos de las UUPP de la Comunidad señalan la tipología de contrato (temporal o indefinido), las personas con las que puede contratarse, la actividad a desarrollar (docente o investigadora) y el régimen de dedicación, pero no recogen ninguna especificación sobre la jornada laboral de estos profesores.

En este contexto de inexistencia de regulación autonómica y universitaria, es el II Convenio Colectivo del PDI laboral, la única referencia válida para poder conocer la duración de la jornada laboral que las UUPP han pactado con este colectivo. Este Convenio, en su artículo 25.2, señala que la duración de la jornada laboral del PDI laboral con régimen de dedicación a tiempo completo será la misma que la establecida para el PDI funcionario, por lo que será las 37,5 horas ya señaladas, mientras que la del PDI laboral a tiempo parcial será la correspondiente a sus obligaciones tanto lectivas como de tutoría y asistencia al alumnado, las cuales deben reflejarse en su contrato. No obstante, de acuerdo con el Convenio, esa jornada laboral sólo es aplicable obligatoriamente a los AYUD, PAYUD, PCDOC, PCOLA y PRAS. Mientras que para los PEMER y los PVIS, y para los contratados al amparo de la LCTI y del ET la regulación sobre la jornada laboral no les es de aplicación obligatoria (artículo 11) sino que debe seguirse lo que se establezca en cada Universidad previa negociación con el Comité de Empresa.

A los efectos de este informe únicamente nos interesa el profesorado calificado como investigador con régimen de dedicación a tiempo completo, ya que este es el único que debe desempeñar actividad investigadora, y este según lo dicho, debe cumplir con las 37,5 horas semanales.

I.2.1.1.2. Asignación dentro de la jornada laboral del profesorado de las horas que deben destinarse a investigar

El artículo 32 de la LCTI, aplicable al personal investigador de las UUPP que incluye tanto a los funcionarios como al personal laboral, señala que las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, podrán establecer la dedicación del personal docente e investigador a su servicio en cada una de las funciones propias de la Universidad establecidas en la LOU, siempre de acuerdo con lo establecido en dicha ley y en su desarrollo normativo. Esta distribución solo tiene relevancia cuando la dedicación del profesorado es a tiempo completo, ya que en el supuesto de jornada a tiempo parcial el profesorado sólo tiene funciones docentes y de tutoría o asistencia al alumnado.

En cuanto a los funcionarios, la LOU no señala nada al respecto y su norma de desarrollo, el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, (artículo 9.3) añade que la jornada laboral repartirá entre actividades docentes e investigadoras, así como de atención de las necesidades de gestión y administración de su Departamento, Centro o Universidad, para lo que, las Universidades, y sin perjuicio del necesario cumplimiento de las obligaciones mínimas de docencia y tutoría o asistencia al alumnado, podrán señalar en sus Estatutos otras actividades a desarrollar por el profesorado durante su jornada, con el límite de que al menos un tercio quede reservada a tareas de investigación.

En cuanto al PDI contratado, el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, aplicable a las figuras contractuales de la LOU, LCTI y ET, señala que las funciones docentes, tanto lectivas como de tutorías y asistencia al alumno, e investigadoras, serán las establecidas por los Estatutos de la Universidad por lo que, de forma mimética con la normativa estatal, se remite a las normas estatutarias universitarias.

Se ha preguntado a las 4 UUPP de Castilla y León sobre si haciendo uso de esa posibilidad, distribuyen la duración de la jornada laboral de su PDI a tiempo completo entre actividades docentes, investigadoras, de gestión u otras, en sus Estatutos o en sus normas de desarrollo. En base a las contestaciones de las 4 UUPP y a la información obtenida a partir de los Planes de Ordenación Docente podemos extraer las siguientes conclusiones:

- Las UUPP fijan las horas que su profesorado tanto funcionario como contratado deben destinar a la actividad docente al comienzo de cada curso académico, utilizando para ese cálculo el Plan de Ordenación Docente, por lo que, con carácter general, se conocen de forma objetiva las horas que los profesores deben destinar a docencia y a la tutoría o asistencia al alumnado. Este número de horas, en el caso de los funcionarios, si se aplicara el máximo y mínimo que orientativamente fija la normativa estatal aplicable (artículo 68), oscila entre 11,33 horas y 16,66 horas semanales, tal y como se muestra en el cuadro nº 61 de este informe. Si bien, como se comentará más adelante, las 4 UUPP de Castilla y León, haciendo uso de su autonomía, y habida cuenta que esos límites no son de aplicación obligatoria sino potestativa, con carácter general, han alterado de forma significativa esa carga horaria docente semanal reduciéndola por debajo del mínimo y del máximo fijados orientativamente en la LOU.
- En cambio, el resto de la jornada horaria semanal, no se distribuye entre el resto de las actividades que debe desarrollar el profesorado universitario funcionario y

contratado, entre las que tiene una gran importancia la actividad investigadora, y ello a pesar de que el resto de la jornada representa, aproximadamente entre el 58 % y el 69,7 % de la duración total . En el caso de los funcionarios, y aplicando nuevamente la normativa estatal de referencia, el resto de la jornada laboral que debe oscilar entre 26,17 y 20,84 horas no es objeto de distribución por las UUPP entre el resto de actividades que debe desarrollar el profesorado con dedicación a tiempo completo, incumpliéndose a estos efectos el artículo 9.3 del Real Decreto 898/1985 e impidiendo conocer las horas que este tipo de profesorado debe destinar a su actividad investigadora.

I.2.1.1.3. Control de la jornada laboral y servicios de inspección

Lo dicho hasta ahora pone de manifiesto que en el caso de dedicación a tiempo parcial, las horas que el profesorado debe destinar a su actividad de docencia están claramente determinadas y cuantificadas. En cambio, en el caso de dedicación a tiempo completo, el profesorado/investigador también conoce las horas que debe destinar a docencia, pero dentro del resto de las horas que constituyen su jornada laboral (37,5 horas semanales), no tiene asignadas las horas que debe destinar a las otras actividades, situación que evidentemente tiene gran relevancia en el ámbito de la investigación. Esta situación afecta desde un principio al posible control que las Universidades pueden efectuar sobre la actividad investigadora de su profesorado y las imposibilita para comprobar si su profesorado cumple con el deber de investigar que le incumbe y por el que se les retribuye. En este sentido el Informe del Tribunal de Cuentas de las UUPP de 2012, realizado en colaboración con El Consejo de Cuentas de Castilla y León concluye: "*Al finalizar el ejercicio 2012, el sistema de control de presencia y del cumplimiento del horario fijado por la práctica generalidad de UP para el PDI consiste en un mero control de firmas o similar para la docencia, lo que impide un exacto cumplimiento de la normativa aplicable con carácter general en la administración que exige que la diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por los empleados públicos, siempre y cuando no resulte justificada, comporta la deducción proporcional de retribuciones*" .

Bajo estos parámetros, se ha preguntado a las 4 UUPP de Castilla y León sobre los procedimientos o sistemas de control de presencia y horario de su profesorado funcionario y contratado y sobre si han implantado el Servicio de Inspección exigido en los artículos16 y 17 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, para inspeccionar el funcionamiento de los

servicios. Su contestación a los requerimientos efectuados nos permite extraer las siguientes conclusiones:

- Actualmente, ninguna de las 4 UUPP dispone de sistemas estandarizados de control de presencia y horario que permitan verificar que el Profesorado cumple con la duración de la jornada laboral que le exige la Ley. Situación que contrasta con el hecho de que las 4 UUPP de Castilla y León sí que disponen de esos sistemas para el PAS.

- La ULE, USAL y UVA aluden a ciertos sistemas de verificación del cumplimiento de las obligaciones docentes por parte de los Centros y Departamentos, que como hemos dicho son las únicas actividades del profesorado que tienen una carga horaria cuantificada y asignada. En la UVA, y de acuerdo con lo indicado al respecto por esa Universidad, "*los Centros y los Departamentos son los responsables de garantizar el cumplimiento de las obligaciones docentes del profesorado y pueden disponer de los mecanismos de control de presencia que estimen adecuados para disponer de información suficiente a efectos de resolver posibles denuncias y reclamaciones al respecto*". En la ULE, tras indicar la inexistencia de los sistemas de control horario, se alude "*al control que directamente ejerce la Dirección del Departamento sobre los profesores que están adscritos al mismo*". La USAL señala que dispone de *"mecanismos que permiten controlar que el PDI cumple con la actividad docente que asume en la programación docente aprobada por los departamentos y los centros y en las fichas del plan de dedicación docente de cada asignatura*" añadiendo a continuación que el *"principal mecanismo de control lo ejercen los centros como responsables académicos de las titulaciones, ellos se encargan de verificar que se imparten y ejecutan todas las actividades programadas en los horarios y espacios asignados por el propio centro*". En la UBU no se indica nada sobre la existencia de un control departamental o de los Centros del cumplimiento de las obligaciones docentes.

Respecto a este control del encargo docente cabe destacar las siguientes incidencias:

- Primero, no queda claro si la totalidad de los Centros y Departamentos de las 3 UUPP citadas desarrollan esa función de control.

- Segundo, estos sistemas dejan en manos de los Departamentos, y/o de los Centros, la verificación del cumplimiento del encargo de la carga horaria docente, pero, en ningún caso, existen sistemas centralizados a nivel global de la Universidad que, coordinando la labor de Centros y Departamentos, permitan conocer si todo su personal cumple con la carga horaria docente asignada al profesorado. A estos efectos, y como referencia futura para las 4 UUPP de Castilla y León, la USAL señala en su contestación a nuestros requerimientos que se "*está trabajando en la actualidad en un plan piloto de gestión centralizada de espacios docentes, que permita en un futuro próximo el control de presencia y horario del PDI*."

- Y tercero, que este control, se circunscribe a la verificación del cumplimiento de las obligaciones docentes, y por lo tanto, de la parte del horario que debe destinarse a docencia, que como hemos dicho es el único que está cuantificado de forma objetiva, por lo que sólo resulta admisible cuando el régimen de dedicación del PDI es parcial, ya que únicamente en este supuesto el profesorado tiene exclusivamente obligaciones docentes. En cambio, en el supuesto de dedicación a tiempo completo, la carga horaria total incluye, además de las horas de docencia, las que deben destinarse a la investigación, gestión administración y otras actividades, por lo que todas estas actividades quedan al margen del control horario de la Universidad, ya que no existe ningún sistema que permita verificar las horas destinadas al desarrollo de esas actividades, entre las que tiene una gran importancia la actividad investigadora, y ello a pesar de que todo el PDI con contrato laboral fijo (PCDOCB y PCDOCP y PCOLA), todos los AYUD, PAYUD, PREDOC, CASECTI, Contratados interinos, funcionarios interinos y la mayor parte del PDI funcionario de carrera tienen dedicación a tiempo completo.

En cuanto a los Servicios de Inspección, la ULE, la USAL y la UVA no disponen de este Servicio incumpliendo los artículos 16 y 17 del Real Decreto 898/1985. En este contexto, la ULE en contestación a nuestras peticiones señala que "*en estos momentos se encuentran en proceso de análisis, diseño y elaboración de normativa interna para crear el Servicio de Inspección, que el nuevo equipo de Gobierno de la ULE considera muy necesario*".

A estos efectos la única Universidad que dispone de ese Servicio de Inspección es la UBU, que a estos efectos, reemplaza el Control del encargo docente que las otras 3 UUPP de Castilla y León señalan realizar a través de los Departamentos y/o Centros. Este Servicio, mediante un Plan Anual de actuaciones inspectoras, únicamente evalúa el cumplimiento del

encargo docente del profesorado y lo hace de forma aleatoria, por lo que al igual que en las otras Universidades el sistema no permite el control de la actividad docente de todo el profesorado. Además, al no existir asignación horaria concreta a la actividad investigadora, el Servicio, no evalúa esa actividad investigadora, a pesar de que la regulación de este sistema de inspección (artículos 16 y 17 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril) posibilita la imposición de sanciones al profesorado por falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de sus tareas investigadoras (además de las docentes).

En definitiva, ninguno de los procedimientos y sistemas implantados por las Universidades de Castilla y León, permite controlar si su profesorado a tiempo completo desarrolla su actividad investigadora dentro de la jornada laboral que tienen asignada. En este contexto, debe remarcarse que, de acuerdo con el artículo 40.1 de la LOU la investigación es un derecho, pero también es un deber del PDI de las Universidades, de acuerdo con los fines generales de la Universidad y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. La ausencia de un sistema o procedimiento de control de presencia y horario, la no asignación de un número de horas concreto para el ejercicio de la actividad investigadora y la falta de inspecciones de las Universidad para verificar el desarrollo de la actividad investigadora por su profesorado, imposibilita a las Universidades conocer si el profesorado universitario, con dedicación a tiempo completo, respeta la jornada laboral que debería destinar a la actividad investigadora y si en consecuencia cumple con el deber de investigación que le incumbe.

I.2.1.2. Evaluación interna de la eficacia y la eficiencia de la actividad investigadora

La ausencia de un sistema de control horario, la inexistencia de una asignación horaria concreta y la carencia de un sistema de inspección que como se ha señalado impiden comprobar el cumplimiento del deber de investigar en la jornada laboral destinada al efecto puede, de algún modo, paliarse mediante una evaluación de la eficacia y de la eficiencia de la dedicación a actividad investigadora del profesorado investigador a tiempo completo. Así se exige de forma específica en el artículo 40.3 de la LOU, que al respecto, indica: *"que la actividad y dedicación investigadora y la contribución al desarrollo científico, tecnológico o artístico del PDI de las Universidades será criterio relevante, atendiendo a su oportuna evaluación, para determinar su eficiencia en el desarrollo de su actividad profesional*".

Esta evaluación, que debe realizarse de forma interna por las UUPP, al margen de las evaluaciones externas de las Agencias de Calidad, debe articularse en tres fases o etapas: primero, deben establecerse unos objetivos concretos cuantificados y fácilmente medibles

(número de proyectos de investigación, número de tesis doctorales, número de contratos artículos 83, relación entre sexenios obtenidos y óptimos); posteriormente, debe evaluarse anualmente la consecución de esos objetivos por los profesores/investigadores a efectos de determinar su eficacia y eficiencia en el desarrollo de la actividad; y finalmente deben adoptarse medidas preventivas, correctivas y coercitivas tendentes a la mejora de la gestión de la dedicación del profesorado en base a los resultados de la evaluación efectuada.

En efecto, esta verificación interna de la realización de la actividad investigadora se adecua más a un sistema de control por cumplimiento de objetivos que a un control estrictamente horario, basculando de un sistema de control presencial a otro basado en la evaluación de la eficacia y eficiencia del profesorado que posibilite la adopción de medidas que redunden en una mejora de la actividad investigadora. Si se conocen los objetivos que debe conseguir el investigador y luego se contrastan con las actuaciones desplegadas se puede medir la eficacia del profesor en el desarrollo de su actividad investigadora, y posteriormente si se compara con el coste que soporta la Universidad para retribuirle por esa actividad se puede valorar igualmente la eficiencia conseguida. Finalmente y en base al análisis de eficacia y eficiencia se pueden adoptar las medidas pertinentes para conseguir una mejora en la gestión de los recursos humanos que se dedican a la actividad investigadora.

Actualmente, debe indicarse que, si bien las Universidades disponen de información sobre las actividades investigadoras realizadas, en ningún caso, han delimitado, de forma previa, los objetivos que deben guiar la actuación de su profesorado y que permitirían posteriormente evaluar su eficacia y eficiencia. Y en consecuencia, las Universidades carecen de la información necesaria para poder adoptar las medidas preventivas, correctivas y coercitivas que serían precisas para garantizar la eficacia y eficiencia del profesorado en el desarrollo de su actividad investigadora. Como se comentará más adelante en este informe, las UUPP sí que tienen en cuenta ciertos parámetros de la actividad investigadora del profesorado, pero lo utilizan exclusivamente como instrumento para poder aligerar su carga docente pero no a efectos de poder evaluar la eficacia y eficiencia con la que desarrollan su actividad y para posibilitar la adopción de medidas que repercutan en la mejora de la dedicación del profesorado.

En este contexto debe señalarse que a partir del Modelo de Contabilidad Analítica, que conforme al "Documento sobre contabilidad analítica para las UUPP. Particularización del Modelo CANOA para universidades", se está implantando actualmente en las 4 UUPP de Castilla y León, las Universidades van a tener a su disposición un instrumento muy valioso

que les va a proporcionar la información necesaria para poder evaluar la eficacia y eficiencia del profesorado en el desempeño de su actividad investigadora. Este documento, en su regla 23, y respecto a la actividad investigadora, establece una relación de parámetros objetivos para valorar la dedicación a esa actividad (así por ejemplo se tienen en cuenta: Sexenios obtenidos frente a sexenios potenciales de cada PDI, Tesis dirigidas de cada PDI, bien como director principal o como codirector; participación en proyectos de investigación y desarrollo; y recursos captados a través de contratos del artículo 83) que, en función de su grado de consecución, permiten incluir al PDI funcionario en tres perfiles investigadores: perfil investigador alto, perfil investigador bajo, y perfil exclusivamente docente. Esa diferenciación posibilita detectar y cuantificar costes de ineficiencias, para el caso de que existan algunos profesores que estuvieran en régimen de dedicación a tiempo completo, y por lo tanto percibiendo retribuciones tanto por su actividad docente como investigadora, pero pese a ello o no acreditan actividad investigadora suficiente (perfil investigador bajo) o no acreditan ninguna (perfil exclusivamente docente).

I.2.1.3. Evaluación externa de la actividad investigadora

La Normativa nacional ha implantado una serie de procedimientos e instrumentos para evaluar de forma externa la actuación del profesorado en este ámbito. Así, mientras los controles y evaluaciones internos desarrollado por las Universidades permiten controlar el cumplimiento por el profesorado de su deber de investigación y el análisis de su eficacia y eficiencia, los procedimientos externos, en aras de la consecución de una actividad investigadora de calidad, posibilitan: de una parte, la mejora profesional del profesorado que desarrolla esta actividad con resultados satisfactorios; y de otra, su incentivación mediante una compensación económica.

A estos efectos, podemos distinguir:

- La evaluación o acreditación que realizan las Agencias de calidad (Evaluación del profesorado contratado que realizan tanto ANECA como ACSUCyL y acreditación del profesorado funcionario que realiza solo ANECA) de la actividad desarrollada por el profesorado y que son imprescindibles para que este pueda ascender a través de los distintos estadios de la carrera profesional, primero como contratado laboral y posteriormente como funcionario. Esas evaluaciones/acreditaciones valoran tanto la actividad docente como la actividad investigadora, por lo que cada nuevo ascenso en el sistema profesional universitario conlleva una valoración externa de la calidad de su actividad investigadora.

- Evaluación del rendimiento de la actividad investigadora desarrollada por el profesorado efectuada por la CNEAI (Comisión Nacional de Evaluación de la Actividad Investigadora). Esta evaluación, que puede solicitarse de forma voluntaria por el profesorado funcionario respecto la actividad realizada cada seis años, si es positiva, comporta la asignación de un complemento de productividad, conocido como sexenio de investigación, siendo posible la obtención de hasta 6 sexenios.

Las evaluaciones realizadas por ANECA y ACSUCyL para que el profesorado investigador pueda ascender a través de los distintos estadios de la carrera profesional, no permiten garantizar que el profesorado investigador a tiempo completo desarrolle una actividad investigadora constante a lo largo de toda su vida laboral. En las fases de la carrera profesional, en las que los contratos que vinculan a los Profesores/investigadores con las UUPP son temporales y/o con régimen de dedicación parcial (AYUD, PAYUD, PREDOC, CASECTI, Contratados interinos, Contratados para obra o servicio determinado y PRAS) los alicientes y estímulos para investigar son muy importantes, ya que si estos no investigan, y acreditan esa actividad ante las Agencias es poco probable que puedan continuar desarrollando su actividad profesional dentro de la Universidad. En estas fases anteriores a la estabilización laboral (contrato indefinido o funcionario de carrera), las evaluaciones externas de ANECA y ACSUCyL, se encuentran coordinadas y se basan en criterios objetivos cuantificables y medibles que los convierten en un instrumento muy eficaz que garantiza la evaluación periódica del desarrollo de la actividad investigadora por parte de los Profesores/investigadores universitarios y en última instancia el cumplimiento de su deber de investigación.

Esta situación varía cuando el profesorado/investigador consigue un contrato indefinido (PCDOCB, PCDOCP, PCDOCS, PCOLA) o alcanza la condición de funcionario de un cuerpo funcionario docente (PTEU, CAEU, PTUN, CAUN), ya que a partir de ese momento el desarrollo de la actividad investigadora, que ocupa una parte muy importante de su jornada laboral y por el que se le retribuye, depende exclusivamente de la voluntad del profesorado/investigador y de sus aspiraciones de continuar su actividad investigadora y su correlativa progresión hacia figuras contractuales o funcionariales superiores con las mejoras retributivas asociadas. Respecto de los profesores/investigadores que prosigan en su carrera ascendente hacia categorías superiores, las evaluaciones y las acreditaciones continuarán siendo un instrumento válido y eficaz para continuar valorando la calidad y cantidad de su

actividad investigadora, pero dejan de tener eficacia a partir del momento en el que el profesor alcanza el tope máximo de las posibles acreditaciones.

Los sexenios de investigación tampoco sirven como instrumento que garantice el cumplimiento del deber de investigación del profesorado**.** En primer lugar, y como luego se verá, porque estos complementos de productividad sólo se aplican a una parte del profesorado, en concreto, a los funcionarios de los cuerpos docentes (PTEU, CAEU, PTUN, CAUN) y recientemente al profesorado/investigador con contrato indefinido (PCDOCB, PCDOCP, PCDOCS, PCOLA), por lo que el resto de las figuras contractuales de la LOU, LCTI y ET no se benefician de este incentivo. Y en segundo lugar, porque del mimo modo que las evaluaciones externas de ANECA y ACSUCyL, los sexenios de investigación, no permiten garantizar que los funcionarios y contratados indefinidos mantengan su actividad investigadora durante los estadios posteriores de su vida profesional, ya que únicamente constituyen un incentivo económico, cuya cuantía, además, no es muy cuantiosa y está limitada a seis sexenios. Razones por las que el Informe de la Comisión de Expertos para la reforma del SUE recomienda que los sexenios estén mejor retribuidos (y de forma creciente, más el segundo que el primero, el tercero que el segundo, etc.) y que no estén limitados a los seis actuales.

I.2.1.3.1. Evaluación externa por ANECA y ACSUCyL

En primer lugar debe hacerse constar que las evaluaciones/acreditaciones llevada a cabo por la ANECA son válidas para el ámbito nacional, mientras que las realizadas por ACSUCyL son válidas exclusivamente para Castilla y León, o dicho de otro modo, la evaluación/acreditación nacional posibilita el acceso a los procesos selectivos que convoque cualquier universidad española, mientras que la expedida por ACSUCyL únicamente el acceso a los procesos que convoquen las Universidades de Castilla y León.

Las evaluaciones de las distintas figuras contractuales o funcionariales vienen exigidas por el régimen jurídico aplicable, es decir en ocasiones por la normativa estatal (LOU, LCTI) y otras veces por la normativa autonómica o en su defecto el II Convenio Colectivo del PDI contratado de las UUPP de Castilla y León.

A efectos de este informe, se han evaluado los sistemas y procedimientos de ACSUCyL, en su calidad de Agencia regional de evaluación de la calidad de la actividad investigadora. Con este fin, se han analizado, dentro de este informe, las siguientes evaluaciones:

- La evaluación externa de PAYUD y PCDOC/PCDOCB exigida en la LOU.
- La evaluación externa del PCDOC permanente y senior exigida por el II Convenio Colectivo del PDI contratado de las UUPP de Castilla y León.
- La evaluación externa de los PCOLA exigido en la normativa estatal y autonómica.
- Respecto a los PRAS, también debe señalarse que el Decreto 85/2002, de 27 junio sobre el régimen del PDI contratado en las UUPP de Castilla y León, ya derogado, exigió para la renovación de los contratos de los PRAS la evaluación externa de ACSUCyL, evaluación que ya no se efectúa en la actualidad.
- Respecto al Profesorado Emérito de la LOU, ACSUCyL evalúa a este profesorado, si bien, en ausencia de normativa reguladora aplicable, lo hace solo a petición voluntaria de las UUPP de Castilla y León.

I.2.1.3.1.1. Evaluación de PAYUD y PCDOC/PCDOCB

En el acceso a las figuras de PAYUD, PCDOC hay que distinguir 2 fases o etapas: en primer lugar, y como paso previo a la selección última por parte de las UUPP, la persona interesada necesita que previamente su actividad docente e investigadora haya sido evaluada positivamente por la ANECA o por el órgano de evaluación de la CA, que en el caso de Castilla y León es ACSUCyL, por lo que en consecuencia se evalúa su actividad investigadora; en segundo lugar, las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, hacen la selección última de los candidatos que, de entre todos los que consiguieron una evaluación favorable en una determinada figura, efectivamente pasarán a ocupar una plaza de PDI.

De acuerdo con la LOU (artículos 50 y 52) el requisito mínimo para el acceso a ambas figuras es la de estar en posesión del Título de Doctor. El PAYUD es la primera figura contractual de la LOU con exigencia de evaluación de las Agencias de Calidad y se concibe para doctores con una amplia vocación docente e investigadora y como una etapa de formación tras cuya superación debería alcanzar la plena capacidad docente e investigadora. El PCDOC es una figura de rango superior dentro de los profesores contratados y la Ley le reconoce plena capacidad docentes e investigadora y, preferentemente investigadora. Además debe tenerse en cuenta que de acuerdo con el Decreto 67/2013, de 17 de octubre, dentro del PCDOC se distinguen tres categorías (básico, permanente y sénior), por lo que la evaluación de PCDOC de ACSUCyL es la que se exige para acceder al nivel inferior dentro de los PCDOC es decir los PCDOC Básicos (PCDOCB). En cambio la evaluación de la ANECA

para acceder a PCDOC es única y habilita al profesor evaluado positivamente para acceder tanto a las plazas que convoquen las UUPP de Castilla y León de PCDOB básico como las que se convoquen para PCDOC permanente y sénior.

La ANECA, realiza la evaluación con base en la siguiente marco jurídico: el Real Decreto 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de ANECA, y de su certificación, a los efectos de contratación de PDI universitario; la Resolución de 18 de febrero de la Dirección General de Universidades por la que se modifican determinados aspectos del procedimiento de presentación de solicitudes de evaluación o informe de la ANECA para la contratación de PDI; y los criterios de evaluación, establecidos en las Resoluciones de 17 de octubre de 2002 y de 24 de junio de 2003, de la Dirección general de Universidades. La ANECA que realiza la evaluación a través del Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (PEP), dispone de unos Principios y Orientaciones Generales para la aplicación de los criterios de evaluación para la contratación de PCDOC y PAYUD disponibles en su página web. El programa de evaluación mantiene abierta su convocatoria durante todo el año, por lo que puede presentarse una solicitud en cualquier momento.

La ACSUCyL también dispone de unas Orientaciones sobre la evaluación previa del profesorado contratado (7ª edición febrero de 2016) disponibles en su página web, Además ACSUCyL cuenta con un Manual de procedimiento para la evaluación previa del profesorado (PCDOC y PAYUD), actualizado en febrero de 2016, en el que se muestran las distintas etapas de este proceso de evaluación y se detallan las actividades que se realizan para garantizar el correcto funcionamiento en las tareas de tramitación y evaluación, así como la metodología y criterios de evaluación aplicables a cada figura contractual. A diferencia con la ANECA que mantiene abierta su convocatoria todo el año, ACSUCyL con carácter general, viene publicando anualmente una única convocatoria en el BOCyL para el PCDOC y PAYUD con un plazo de 1 mes para la presentación de las solicitudes de evaluación. La última convocatoria de ACSUCyL se publicó en el BOCyL nº 50 de 14 de marzo de 2016.

En el Informe sobre el Estado de la Evaluación Externa de la Calidad de las Universidades españolas de 2015 (01/07/2016) elaborado por la ANECA con la colaboración y participación de las Agencias de calidad autonómicas, entre ellas ACSUCyL, se indica "*las agencias de calidad intervinientes en estos procesos han adoptado una serie de principios generales compartidos: objetividad (criterios asumidos por la Comunidad, adaptados por figuras y ramas y aplicados homogéneamente por los evaluadores-garantías*

procedimentales-); transparencia (publicidad de criterios, comités y procedimiento); e independencia ("soberanía" de los Comités de evaluación en la toma de decisiones). Asimismo, los modelos de evaluación puestos en marcha por las diferentes agencias, en términos generales, si bien consideran el currículo del solicitante en su conjunto, hacen particular hincapié en las facetas investigadora y docente, consideradas éstas como las fundamentales para desempeñar la labor como PDI. De igual forma, modulan los baremos para la concesión de una valoración favorable en función la figura contractual y del ámbito de conocimiento en que se presenta la solicitud objeto de evaluación. Aún con estos puntos en común, cada Agencia ha establecido un modelo propio de evaluación. De este modo, entre los modelos que conviven en el SUE es posible apreciar diferencias en cuanto a la ponderación de diferentes aspectos a valorar en virtud de la importancia que se les otorga incluso en figuras iguales o equivalentes. Aspecto este que, en definitiva, puede tener su repercusión en los resultados de evaluación, en ocasiones como se verá, poco coincidentes".

Cuadro 55 - Comparativa ponderación de méritos de PAYUD Y PCOLA entre ACSUCYL y ANECA y Agencias autonómicas

Figura	Méritos	ANECA	ACSUCyL	ACCUEE	ACSUG	AQU	AQUIB	AVAP	DEVA-AAC	Madri+d	Unibasqu
		Nacional	Castilla-León	Canarias	Galicia	Cataluña	Baleares	Valencia	Andalucía	C. Madrid	País Vasco
PAYUD	Formación Académica	21%	20%	35%	20% (más un 15% Estancias en Centros)	15% - 20%	27%	22% (Incluye experiencia profesional)	25% (incluye 10% Estancias)	20%	13,60%
	Experiencia Investigadora	60%	40%	30%	25%	60% - 65%	60%	55%	*55%*	40% Experiencia Docente, Investigadora y profesional.35%. Producción Científica y Académica.	59,10%
	Experiencia docente	9%	25%	25%	20%	15% - 25%	10%	20%	10%		22,80%
	Experiencia Profesional	5%			15%		3%		5%		
	Gestión				5%			3%		5%	4,50%
	Otros Méritos	5%	15%	10%			2%		5%		
PCDOC	Formación Académica	6%	15%	15% (1) - 10% (2)	10%		10%	12% (incluye experiencia profesional)	6%	20%	9,10%
	Experiencia Investigadora	60%	40%	45% (1) - 70% (2)	45%	85%	55%	55%	50%	40% Experiencia Docente, Investigadora y profesional.35%. Producción Científica y Académica.	59,10%
	Experiencia docente	30%	30%	30% (1) - 10% (2) Con Experiencia Profesional	30%	7,50%	30%	30%	40%		27,30%
	Experiencia Profesional	2%	15%	10% (1) Con Otros méritos - 10% (2) Con Formación Académica	10%		5%		2%		
	Gestión				5%			3%		5%	4,50%
	Otros Méritos	2%		10% Incluye Experiencia Profesional (1) - 10% (2)		5,50%	2%		2%		

Fuente: Informe sobre el estado de la evaluaci8ón externa de la calidad en las Universidades Españolas (ANECA).

(1) La figura del ayudante doctor para Cataluña se debe interpretar como "Lector" y para el País vasco como "Adjunto". De igual forma, "Contratado Doctor" equivale a la figura del País Vasco de "Agregado" y en el caso de Cataluña engloba a las figuras de "Agregado" y "Catedrático Contratado"

(2) En Castilla y León, cuando nos referimos al PCDOC estamos analizando la figura inferior que es el PCDOC Básico.

(3) En Canarias hay 2 Tipos de PCDOC. Tipo (1) que desarrollan tareas docentes e investigadoras y Tipo (2) con funciones preferentemente investigadoras.

(4) En Castilla y León la ponderación del 15 % de experiencia profesional, gestión y otros méritos tanto en PCDOC como en PAYUD engloba un 7 % e n experiencia profesional, un 1,5 % en gestión y un 6,5 % en otros méritos.

El análisis del cuadro anterior pone de manifiesto los siguientes hechos si analizamos las ponderaciones de ACSUCyL y las comparamos con las de la ANECA y las agencias de evaluación existentes en otras CCAA:

- La experiencia investigadora del PAYUD se valora un 40 % del total frente al 60 % de ponderación la ANECA y por debajo de la mayoría de las CCAA (Cataluña entre 60 %-65 %; Baleares 60 %, Valencia y Andalucía 55 %, País Vasco 59,1 %), es decir entre 15 y 25 puntos porcentuales por debajo de casi todas las CCAA españolas (Madrid no se ha considerado debido a su distinto sistema de puntuación), Por debajo de la ponderación de Castilla y León sólo se sitúan 2 CCAA, Canarias (30 %) y Galicia (25 %).

  Además ACSUCyL mantiene ese 40 % también para la figura del PCDOC, cuando la ANECA sigue exigiendo el 60 % de la ponderación total, al igual que Valencia y País Vasco que mantienen las ponderaciones de 55 % y 59,1 % respectivamente. Cataluña incrementa la ponderación, que pasa de entre un 60 %-65 % del PAYUD a un 85 % del PCDOC (45 puntos porcentuales por encima de Castilla y León) y hay 2 CCAA que lo disminuyen Baleares (del 60 % al 55 %) y Andalucía (del 55 % al 50 %) pero Castilla y León sigue por debajo entre 10 y 15 puntos porcentuales en la ponderación de esa actividad. Por último, las 2 únicas CCAA que tenían ponderaciones del PAYUD por debajo del 40 % de ACSUCyL (Canarias y Galicia) lo incrementan para la figura del PCDOC situándose por encima de ese porcentaje, así Canarias pasa de un 30 % a entre un 45 %-70 % (en función de si el PCDOC compatibiliza función docente e investigadora o preferentemente investigadora) y Galicia pasa de un 25 % a un 45 %, dejando a Castilla y León entre 5 y 30 puntos porcentuales por debajo de estas CCAA. En definitiva, Castilla y León para el acceso a PCDOC/PCDOCB es la Comunidad que exige una ponderación más baja a nivel nacional (sin considerar Madrid que como se observa en el cuadro anterior tiene un sistema de ponderación distinto).

  Esta escasa ponderación de la actividad investigadora de los PAYUD y PCDOC, repercute directamente en el personal que accede a las plazas de UUPP de Castilla y León, ya que el perfil investigador de los profesores que son evaluados por ACSUCyL es menor que el que accede a esas mismas plazas evaluado por la ANECA. Además eso redunda en que el perfil investigador del PAYUD y PCDOC que trabaja en las UUPP de Castilla y León y que ha sido evaluado por ACSUCyL

es inferior que el de esas figuras contractuales en las UUPP de casi todas las CCAA españolas (en la mayor parte para el PAYUD y siempre para el PCDOC).

- En contrapartida, a ese menor peso en la puntuación de la actividad investigadora, ACSUCyL atribuye ponderaciones superiores en la experiencia docente del PAYUD. Así en esta figura, ACSUCyL pondera un 25 % frente al 9 % de ANECA (16 puntos porcentuales por encima). Frente al resto de CCAA, casi todas ponderan la experiencia docente por debajo de Castilla y León, ya que Galicia y Valencia atribuyen un 20 % y Baleares y Andalucía un 10 %. Solo puntúa igual Canarias, mientras que Cataluña pondera entre un 15 % y un 25 % pero debido a que esta Comunidad no valora la experiencia profesional, la gestión y otros méritos.

- Para contrarrestar esa menor puntuación de la actividad investigadora en la figura del PCDOC, Castilla y León atribuye a la formación académica una ponderación del 15 %. Ponderación que está 9 puntos porcentuales por encima de la fijada por la ANECA que se sitúa en sólo el 6 %. Respecto al resto de CCAA, la valoración de la experiencia profesional de Castilla y León supera a las del resto, en la medida en que: Cataluña no la valora; Galicia y Baleares le atribuyen un 10 %; Valencia un 12 % pero incluyendo también la actividad profesional; País Vasco y Andalucía la ponderan un 9,1 % y un 6 % respectivamente; y Canarias oscila entre un 10 % y un 15 % en función del perfil docente o investigador del PCDOC.

- La gestión en la Universidad (Cargos Unipersonales en el ámbito Universitarios o representación en órganos colegiados) se valora en ACSUCyL tanto para el PAYUD como para el PCDOC, si bien con poco peso (3 puntos sobre un total de 30 posibles, un 1,5 % de la ponderación global) y no se valora en la ANECA, ni en las Agencias de calidad de Cataluña, Baleares y Andalucía (para las 2 figuras contractuales) ni en Canarias para el PCDOC. En este punto el Informe de la Comisión de Expertos para la reforma del SUE, recomienda que "*la gestión no sea valorada como mérito para las plazas de PDI, pues no forma parte del bagaje intelectual necesario para ser buen profesor e investigador*".

- La experiencia profesional se valora en ACSUCyL hasta 14 puntos sobre 30 (7 % en la ponderación global) tanto para el PAYUD como el PCDOC cuando en la ANECA se valora en 5 % para PAYUD y 2 % en el PCDOC, y en varias Agencias

o no se valora (Cataluña y Valencia) o se valora por debajo (5 % en Andalucía, o 3 % Baleares).

- Los otros méritos se valoran en ACSUCyL hasta 13 puntos sobre 30 (6,5 %).

Por otra parte, existe otra importante diferencia entre las evaluaciones que efectúan la ANECA y ACSUCyL para acceder a las plazas de PAYUD y PCDOC/PCDOCB. La ANECA modula los baremos para la concesión de una valoración favorable en función del ámbito de conocimiento en que se presenta la solicitud objeto de evaluación, y en cambio ACSUCyL establece las mismas ponderaciones para todas las ramas de conocimiento.

Estas importantes diferencias en cuanto a las ponderaciones y los baremos tienen sus consecuencias en las evaluaciones. Como señala el Informe sobre el Estado de la Evaluación Externa de la Calidad de las Universidades españolas de 2015 (01/07/2016): "…*dado que las diferentes agencias de evaluación responden a distintos ámbitos territoriales (salvo la Agencia Nacional, que abarca todos) y tienen la potestad de establecer el modelo de evaluación que estimen más oportuno, no es infrecuente que una misma persona al optar por presentar simultáneamente solicitud de evaluación a varias agencias para una misma figura (o equivalente), en algunos casos, hayan obtenido resultado de la evaluación diferentes en cada agencia*". También señala ese informe que: "*Por lo que a los resultados de evaluación respecta, se observan diferencias entre las distintas agencias (tal y como se muestra en el gráficos siguiente extraídos del Informe)……. Estas llamativas diferencias en los resultado de evaluación entre las agencias de calidad pueden deberse fundamentalmente a los distintos modelos (que ponen un peso no coincidente en los aspectos a considerar y que sirven para orientar la carrera profesional del PDI) y procesos de evaluación adoptados autónomamente por cada una de éstas. Este hecho, habría de mover a reflexionar, por una parte, sobre el conjunto de procesos de evaluación que procuran la garantía de cumplimiento de unos umbrales mínimos de una misma (o similar) figura contractual y, por otra, sobre la coordinación entre las agencias de evaluación*".

Gráfico 26 - Porcentes de evaluaciones favorables entre 2007 y 2015 para PAYUD, según ámbito de actuación de la agencia

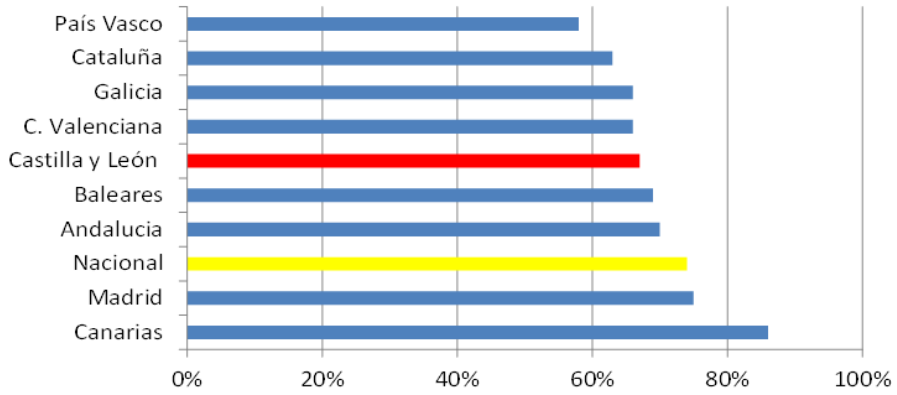
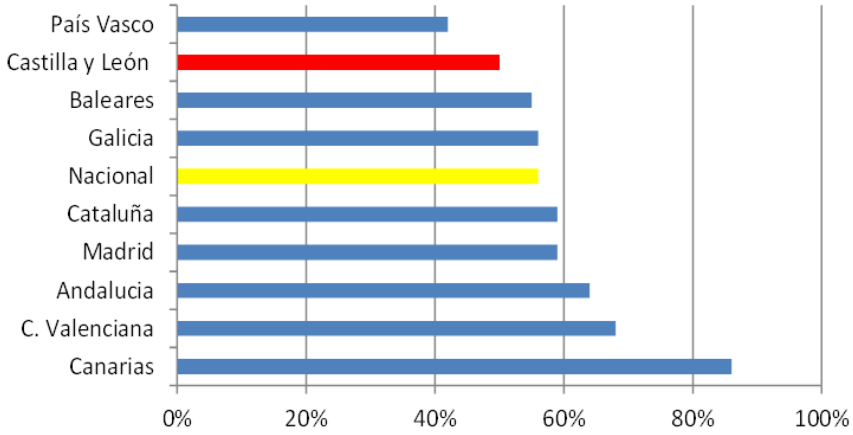


Gráfico 27 - Porcentajes de evaluaciones favorables entre 2006 y 2015 para PCDOC, según ámbito de actuación de la agencia



Como puede observarse ACSUCyL, para los PAYUD el porcentaje de evaluaciones favorables es del 67 % frente al 74 % de la ANECA lo que coloca a la Agencia de Calidad de Castilla y León en una posición evaluadora más restrictiva que la Agencia nacional y en una posición intermedia entre todas las Agencias de evaluación. Postura que se refirma respecto de la figura del PCDOC/PCDOCB ya que su porcentaje de evaluaciones favorables alcanza el 50 %, 6 puntos porcentuales por debajo de la ANECA y en la segunda posición entre las CCAA después del País Vasco.

I.2.1.3.1.2. Evaluación de Profesorado Contratado Doctor Permanente y Senior (PCDOCP y PCDOCS)

A pesar de que esta figuras son exclusivamente autonómicas y de que de acuerdo con lo establecido en el artículo 48.6 de la LOU, las CCAA, en los términos de la LOU y en el marco de sus competencias, establecerán el régimen del PDI contratado de sus universidades,

Castilla y León no ha regulado el procedimiento para acceder de la categoría de PCDOCB a PCDODP ni tampoco para acceder de PCDOCP a PCDOCS con las mejoras salariales que estos ascensos comportan, ya que el Decreto 67/2013, lo único que exige es acreditar 6 o 12 años de actividad docente e investigadora o prioritariamente investigadora respectivamente, pero no ante quien debe acreditarse esta circunstancia y sí es necesaria una evaluación externa positiva previa de su actividad por ACSUCyL o por la ANECA o el cumplimiento de otros requisitos adicionales.

En ausencia de normativa autonómica, el II Convenio Colectivo vigente hasta 31 de diciembre de 2015, de forma similar al I Convenio, contempla el procedimiento para acceder de PCDOCB a PCDOCP exigiendo el cumplimiento de 3 requisitos: acreditar al menos 6 años de actividad docente e investigadora postdoctoral; tener una antigüedad de 2 años en la plaza de PCDOC básico; y recibir un informe positivo de su actividad docente e investigadora por parte de ACSUCyL en el que la actividad investigadora, docente y de gestión se valora con unas ponderaciones del 55 %, 40 % y 5 % respectivamente. No siendo necesario el cumplimiento de estas condiciones a los PCDOC con evaluación positiva del Programa I3 o que procedan del Ramón y Cajal y con evaluación positiva en dicho programa. Además el II Convenio Colectivo señala que el acceso a la figura de PCDOC Permanentes no requiere del paso intermedio por la figura de PCDOC básico si se cuenta con cualquiera de las 2 evaluaciones anteriores. En el Convenio Colectivo no se hace ninguna referencia a que la evaluación también puede ser realizada por la ANECA, circunstancia que sí que se contempla, en una muestra de las Convocatorias de plazas de las UUPP de Castilla y León analizadas, que incluyen entre los requisitos específicos haber obtenido la evaluación positiva de su actividad en la figura PCDOC de la ANECA o de ACSUCyL.

En este contexto, no parece lo más acertado para dotar de seguridad jurídica al procedimiento, que sea el Convenio Colectivo el que regule los requisitos para ascender PCDOC Básico a PCDOC permanente, ni tampoco que sea este el instrumento que exija el informe positivo de ACSUCyL y las ponderaciones que esta Agencia debe aplicar en las evaluaciones. Los criterios deberían recogerse en la normativa autonómica, que es la que ha creado las tres subcategorías dentro del PCDOC, ya que conforme a lo señalado en la LOU (artículo 48.6) esa competencia corresponde a la Comunidad Autónoma. Además esa normativa debe especificar que esa evaluación además de por ACSUCyL también puede realizarse por la ANECA. Por último, las ponderaciones deberían fijarse por ACSUCyL

atendiendo a criterios similares a los que se exige la ANECA, para lograr que el perfil del profesorado sea más investigador en sintonía con el exigido por la ANECA.

Ante la inexistencia de regulación autonómica y a la vista de la incorporación de este requisito de evaluación en el I Convenio Colectivo y que se mantiene en el II Convenio, el Consejo de Dirección de ACSUCyL adoptó Acuerdo el 17 de noviembre de 2009 para la promoción de PCDOCB a PCDOCP. En base a ese Acuerdo, ACSUCyL decidió actuar únicamente en respuesta a las demandas provenientes de las universidades en el momento que lo precisaran en un proceso de promoción concreto, no atendiendo demandas individuales de profesores que quisieran obtener un informe favorable para futuras promociones, por lo que no existen actualmente PCDOC básicos con evaluación positiva que se encuentren a la espera de que se convoquen plazas de PCDOC permanentes por sus UUPP, como ocurre con los PAYUD y PCDOCB. Por lo tanto, y a diferencia de la evaluación de PAYUD y PCDOC en la que anualmente se hace una convocatoria anual para la evaluación, aquí no existen procedimientos anuales de evaluación de ACSUCyL. Aquí, la evaluación de ACSUCyL es posterior a los concursos públicos que convoquen las Universidades y no previa. Por tanto, ACSUCyL no publica una convocatoria específica de evaluación, sino que evalúa los expedientes que, cumpliendo con los requisitos que internamente se establezcan por cada Universidad en los concursos públicos para el acceso a las plazas convocadas, le sean remitidos por las Universidades, por lo que finalmente se deja en manos de las Universidades los términos, criterios y procedimientos que aplicarán en el proceso de nombramiento y contratación de los PCDOCP, al margen de que se respeten los requisitos previstos en el Convenio Colectivo. En este caso, la normativa autonómica no exige la evaluación como requisito de acceso, las condiciones de acceso se regulan en el Convenio Colectivo, y el procedimiento fijado por ACSUCyL queda a expensas de las solicitudes que le son presentadas por las Universidades previa convocatoria de las plazas y no por el profesorado que quiere ser evaluado.

Bajo este sistema procedimental, algunas UUPP de Castilla y León (UBU, UVA y USAL) están convocando plazas en las que se exige como requisito especifico haber finalizado el Programa Ramón y Cajal y haber obtenido la acreditación I3, a pesar de que el Convenio Colectivo no considera este como un requisito necesario para promocionar sino como una condición que exime de la evaluación de ACSUCyL y que permite pasar directamente a la figura de PCDOP sin pasar previamente por la figura de PCDOCB. Este

hecho si bien puede ser valorado de forma positiva en la contratación en ningún caso debería exigirse como requisito necesario para poder presentar las solicitudes.

El Manual de Procedimiento para la evaluación de esta figura (2ª edición, octubre de 2015) señala que ACSUCyL, en respuesta a las demandas concretas de evaluación que se vayan efectuando desde las Universidades, emitirá el informe de evaluación previa para la contratación como PCDOC permanente conforme a los criterios que se establecen en el manual. En el Manual de ACSUCyL se señala que los aspirantes a PCDOCP, ya han sido evaluados por ACSUCyL o por la ANECA para obtener su categoría de PCDOC/PCDOB, por lo que para su acreditación como tales ya se evaluaron los méritos correspondientes a la formación académica, la actividad docente, la actividad investigadora, la experiencia profesional y otros méritos, por lo que ACSUCyL para valorar los PCDOCP valora la actividad investigadora, la actividad docente y la gestión tal y como delimita el Convenio Colectivo, con especial énfasis en lo referido en los últimos 6 años. Se respeta igualmente lo señalado en el Convenio en cuanto a las valoraciones que se ponderan un 55 %, 40 % y 5 % respectivamente. En cuanto a la actividad investigadora y siguiendo la literalidad del artículo 40.4 del Convenio Colectivo se valora toda la trayectoria investigadora, en especial la de los últimos 6 años, valorándose por cada 6 años o fracción siguiendo los períodos al uso en la valoración de la productividad investigadora. Se valoran: publicaciones, patentes en explotación y resultados de la creatividad artística; participación en proyectos de investigación y capacidad de liderar grupos de trabajo y obtener financiación; y capacidad para formar doctores y dirección de tesis doctorales. La puntuación máxima de esta actividad investigadora son 55 puntos pero se exige cumplir dos requisitos: primero, obtener un mínimo de 28 puntos en el apartado de actividad investigadora en su conjunto y un mínimo de 18 puntos en el apartado de publicaciones, patentes y resultados de la creatividad artística, referida a los 6 últimos años. En definitiva se le da una ponderación superior a la actividad investigadora, ya que ahora representa para el PCDOCP un 55 % frente al 40 % del PCDOC/PCDOCB, por lo que se busca un perfil del profesorado más investigador. No obstante, no se alcanza al 60 % que exige la ANECA, por lo que para las mismas plazas la evaluación de la ANECA sigue siendo superior en 5 puntos a la de ACSUCyL, lo que ocasiona que el perfil del profesorado evaluado por ACSUCyL sea menos investigador que el exigido por la ANECA.

Según se recoge en la página web y de acuerdo con lo señalado por ACSUCyL al respecto solo se ha evaluado a 5 PCDOC Básicos a solicitud de la ULE. En la UVA,

conforme a la información proporcionada por esa Universidad los 5 PCDOC existentes a 31/12/2015 disponían de la evaluación positiva del Programa I3 por lo que, de acuerdo con lo señalado en el Convenio Colectivo, no fue necesaria la evaluación positiva de ACSUCyL y además eran compromisos especiales asumidos para estabilizar a este profesorado. Igualmente, en la USAL, los 8 Profesores Contratados Doctores permanentes se han contratado a partir de procesos selectivos en plazas reservadas generalmente para Investigadores Ramón y Cajal que acreditaron a su vez la evaluación I3 y PCD básicos con certificado I3.

En cuanto a la promoción del PCDOCP al PCDOCS, y como ya se ha dicho, el Decreto 67/2013, no regula el procedimiento para acceder a esta categoría ni tampoco si es necesaria la evaluación previa de ACSUCyL o de la ANECA. Pero en este caso, y a diferencia del paso de PCDOCB a PCDOCP, el Convenio Colectivo tampoco regula el procedimiento, ni las necesidades de acreditación/evaluación por ACSUCyL y ANECA, porque no existe ninguna disposición a nivel autonómico que regule el tránsito a la categoría de PCDOCS. Como ya se ha visto y luego se verá a nivel evolutivo, en este escenario de ausencia de regulación autonómica y de inexistencia de disposición alguna en el Convenio Colectivo, ninguna de las UUPP ha contratado PCDOCS, por lo que no se han efectuado evaluaciones por ACSUCyL para acceder a esta figura y este no dispone ni de Orientaciones o principios generales para la contratación ni tampoco de Manual de Procedimiento.

I.2.1.3.1.3. Evaluación del Profesor Colaborador (PCOLA)

Como ya se ha señalado en el apartado de personal de este informe, los PCOLA fueron suprimidos como figura contractual por la LOMLOU, si bien y de acuerdo con el régimen transitorio todavía existen profesores que continúan en el desempeño de sus actividades docentes e investigadoras. No obstante lo anterior, el Real Decreto 989/2008, puso el 3 de mayo de 2013 como fecha límite a partir de cual ya no podían continuar convocándose plazas para este personal. Por este motivo, a partir de esa fecha, ACSUCyL no evalúa ya la figura de Profesor Colaborador, si bien con carácter previo sí que había evaluado a estos profesores con carácter previo a su contratación por las UUPP.

Al igual que con los PAYUD Y PCDOC, para el PCOLA, se ha efectuado una comparativa entre las distintas Agencias de calidad estatales y autonómicas de los méritos que se evalúan y de la ponderación que se les atribuye. Para ello, se ha partido del siguiente cuadro, obtenido del Informe sobre el estado de la evaluación externa de la calidad en las

universidades españolas 2012, elaborado por la ANECA con la colaboración y participación de las Agencias de calidad autonómicas. Se ha escogido este informe por cuanto es el último informe en el que se recoge información de las evaluaciones efectuadas por ACSUCyL del personal colaborador (PCOLA).

Cuadro 56 - Comparativa de los méritos y baremos de puntuación del PCOLA entre las Agencias de calidad estatal y autonómicas

Méritos	ANECA	ACSUCyL Castilla y Léon	ACCUEE Canarias	ACSUG Galicia	AQU Cataluña	AQUIB Baleares	AVAP Valencia	AAC Andalucia	ACAP C. Madrid	Unibasqu País Vasco
Formación Académica	8,00%	30,00%	20,00%	20,00%	10,00%	18,00%	10,00%	10,00%	10,00%	9,10%
Experiencia Docente	32,00%	20,00%	35,00%	25,00%	45,00%	25,00%	32,00%	30,00%	50% Experiencia Docente, investigadora y profesional. 35% Producción Científica y Académica	36,40%
Experiencia Investigadora	**10,00%**	**20,00%**	40,00%	**20,00%**	**10,00%**	**12% Publicaciones**	**14,00%**	**25,00%**		50,00%
Experiencia Profesional	40,00%	30,00%		30,00%	35,00%	40,00%	36% (27% Experiencia profesional, 9% Gestión)	25,00%		
Gestión				5,00%					5,00%	4,50%
Otros méritos	10,00%		5,00%			5,00%	8,00%	10,00%		

Fuente: Informe sobre el estado de la evaluación externa de la calidad de las Universidades españolas 2012.

Al comparar los méritos y las ponderaciones que ACSUCyL empleó para evaluar al PCOLA con carácter previo a su contratación por las UUPP, con los que se utilizaron por el resto de agencias de evaluación existentes en otras CCAA y por la ANECA, se pone de manifiesto lo siguiente:

- La Experiencia Investigadora se valora un 20 % del total, igual que en Galicia y superior a la ponderación de ANECA (10 %) y a la del resto de CCAA (10 % Cataluña, 12 % Baleares, 14 % Valencia) excepto Andalucía (25 %). Las Comunidades de Madrid, Canarias y País Vasco no se han considerado debido a su diferente sistema de puntuación.

  De este porcentaje de valoración se deduce la exigencia de un perfil investigador superior al exigido por la ANECA lo que comporta que en las plazas de PCOLA convocadas por las UUPP de Castilla y León, la ponderación de ACSUCyL de la actividad investigadora fue superior a la exigida por ANECA. Además en este contexto no debemos olvidar que para la contratación de esta figura no se exigía la titulación de doctor, por cuanto el personal a contratar debía realizar exclusivamente tareas docentes, por lo que la experiencia investigadora era un mérito que, en principio debería tener un menor peso en la evaluación previa.

- De igual forma sucede con la Formación Académica, mérito ponderado por ACSUCyL en un 30 %, ponderación en todos los casos superior tanto a la ponderación de la ANECA (8 %) como a la del resto de CCAA (que oscila entre un 9,1 % y un 20 % máximo).

- En contrapartida, a ese mayor peso en la puntuación investigadora y formación académica, ACSUCyL atribuye, en todos los casos, ponderaciones inferiores a la Experiencia Docente del PCOLA respecto a la ANECA y al del resto de CCAA. Así, frente a un 20 % otorgado por ACSUCyL para esta figura contractual, ANECA otorga un 32 %, fluctuando este porcentaje en el resto de CCAA entre un mínimo del 25 % (Galicia y Baleares) y un máximo del 45 % (Cataluña). La Comunidad de Madrid no se ha considerado debido a su diferente sistema de puntuación. Ponderación que llama nuevamente la atención por cuanto la contratación de este personal únicamente se efectuaba para la realización de actividades docentes, puntuándose menos este mérito que en ANECA y en otras Agencias autonómicas.

- Para el resto de méritos evaluados (Experiencia profesional, Gestión y Otros Méritos), ACSUCyL hace una valoración conjunta, otorgándoles una puntuación global del 30 %, lo que no nos permite hacer una comparativa con el resto de puntuaciones asignadas por el resto de agencias calificadoras, al contar éstas con porcentajes de calificación individualizados para cada uno de los méritos expuestos.

De la conjunción de todo lo anterior se deduce que ACSUCyL, le dio al mérito de la actividad investigadora una mayor importancia que la ANECA y que una gran mayoría de CCAA, y en cambio, se le confirió una menor relevancia a la actividad docente que estas Agencias. En este contexto como pasaba con los PAYUD y PCDOC, esto ha podido tener su repercusión en los resultados de evaluación realizados.

I.2.1.3.1.4. Evaluación de Profesores asociados

El Decreto 67/2013, de 17 de octubre, derogó el Decreto 85/2002, de 27 de junio, que establecía para la renovación de los contratos de los profesores asociados la necesidad de evaluación externa de su actividad docente por parte de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León. El nuevo Decreto 67/2013, de 17 de octubre, no exige esa evaluación, por lo que ACSUCyL ha dejado de evaluar la actividad docente del

profesorado asociado a efectos de su renovación por las Universidades Públicas de Castilla y León.

Conforme al derogado Decreto 85/2002, ACSUCyL realizó esta evaluación externa, conforme al Manual de procedimiento para la evaluación externa a los efectos de la renovación de los contratos de los profesores asociados de las UUPP de Castilla y León (8ª edición actualizada a marzo de 2013), desde el año 2003 y hasta el 2013, para lo que publicaba una convocatoria en el BOCyL y en la web de ACSUCyL. Hasta el año 2013, fueron evaluados un total de 7.162 expedientes, tal y como se muestra en el cuadro siguiente.

Cuadro 57 - Evaluaciones de PRAS efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2013

UUPP	Año 2003	Año 2005	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Total 2003-2013
UBU	0	41	193	68	176	192	182	204	168	1.224
ULE	57	111	193	141	29	58	52	30	2	673
USAL	29	145	308	181	216	248	255	280	519	2.181
UVA	54	190	518	276	499	308	273	705	261	3.084
Total	**140**	**487**	**1.212**	**666**	**920**	**806**	**762**	**1.219**	**950**	**7.162**

Fuente: Página web ACSUCyL.

De acuerdo con el Manual de Procedimiento, las actuaciones de ACSUCyL tenían por objeto evaluar la actividad docente desarrollada por el PRAS correspondiente al último período de duración del contrato objeto de renovación, para lo que se puntuaba 2,5 puntos sobre 10, junto con otros criterios, la trayectoria profesional del profesor fuera de la Universidad. En este punto debe señalarse que la evaluación solo se efectuaba a la renovación de los contratos y no en la contratación inicial y que además la trayectoria profesional fuera de la Universidad y la vinculación de esa trayectoria con la enseñanza a impartir no se consideraba como un requisito necesario para poder renovar el contrato de PRAS, sino como un criterio de puntuación.

Como se señala en otro apartado de este informe, en las comprobaciones realizadas en la fiscalización de los PRAS seleccionados en una muestra, se han observado las siguientes deficiencias: no exigencia de actividad profesional en el momento de la contratación y/o de la renovación por las UUPP; la existencia de profesores en cuyo expediente no consta que hayan desempeñado ninguna actividad profesional fuera del ámbito académico o cuya actividad extra muros de la Universidad no queda acreditada de forma fehaciente; y la existencia de profesores con una actividad profesional no relacionada con la materia impartida. En este contexto, podría resultar conveniente que tras una modificación en ese sentido del Decreto

67/2013, ACSUCyL retomara la evaluación de los PRAS y que además de las renovaciones, extendiera sus evaluaciones a la contratación inicial, a fin de verificar la necesaria existencia de la vinculación de la actividad profesional del candidato con la naturaleza de las enseñanzas a impartir. Esta verificación debería ser simultánea a la evaluación de la actividad docente que se realizaba con anterioridad, y debería constituir un requisito necesario para poder evaluar favorablemente la contratación inicial y/o la renovación posterior.

I.2.1.3.1.5. Evaluación de Profesorado Eméritos de la LOU (PEMER)

ACSUCyL de acuerdo con lo señalado en su página web y en su manual de procedimiento relativo a esta materia, realiza informes de evaluación previos al nombramiento de profesores eméritos, y lo hace la solicitud de las UUPP. No obstante ninguna norma autonómica obliga a la evaluación de estos profesores por parte de ACSUCyL, por lo que las UUPP no están obligadas a solicitar la evaluación, salvo que así lo señalen los Estatutos o sus normas de desarrollo. Así la UVA en su normativa específica exige obtener informe favorable de evaluación de profesor emérito de ACSUCyL o de cualquier otro órgano público de evaluación que las leyes permitan, pero la UVA solo envía a evaluación las solicitudes de los profesores que cumplan los requisitos fijados en su normativa. En la USAL, el procedimiento del nombramiento de los eméritos concluye con un informe de la comisión delegada del Consejo de Gobierno competente en materia de profesorado que a estos efectos, podrá solicitar asesoramiento, entre otros, a ACSUCyL u otros organismos de evaluación, por lo que la solicitud es potestativa y además respecto los candidatos que previamente haya considerados como válidos. La UBU establece como requisito necesario para obtener la condición de emérito obtener informe de evaluación de profesor emérito de ACSUCyL o en su defecto de cualquier otro órgano público de evaluación que las leyes permitan. La ULE no exige ni en sus estatutos ni en su normativa interna la evaluación del profesorado emérito de la LOU.

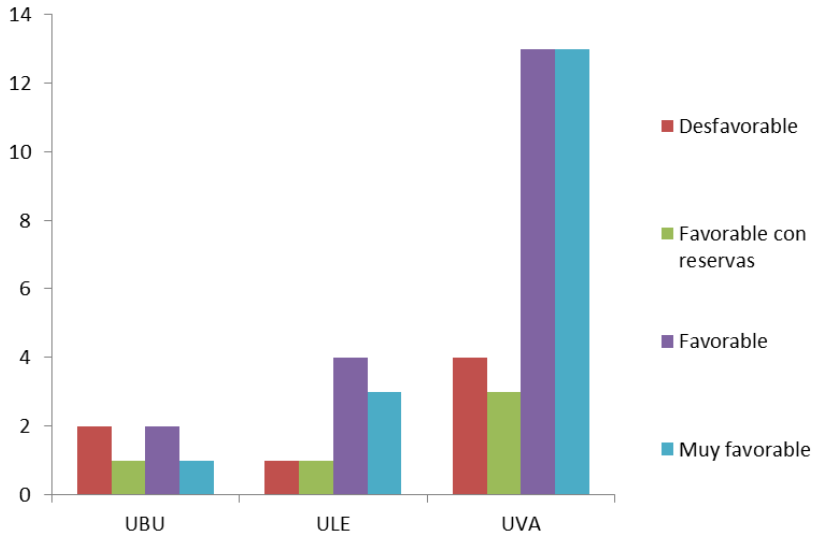
Bajo esta regulación universitaria, ACSUCyL ha efectuado evaluaciones de la ULE, UVA y UBU pero ninguna de la USAL. Desde el año 2003, año en que se comenzó la evaluación de profesorado emérito y hasta marzo de 2017, se han evaluado un total de 48 expedientes de profesorado emérito, a solicitud de las Universidades de Castilla y León. En el cuadro y grafico siguiente se muestran las evaluaciones solicitadas y los resultados de las evaluaciones de acuerdo con la información proporcionada por ACSUCyL.

Cuadro 58 - Evaluaciones de PEMER efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2017

UUPP	Evaluaciones solicitadas	Resultados de las Evaluaciones			
		Desfavorable	Favorable con reservas	Favorable	Muy favorable
UBU	6	2	1	2	1
ULE	9	1	1	4	3
USAL	0	0	0	0	0
UVA	33	4	3	13	13
Total	**48**	**7**	**5**	**19**	**17**

Fuente: Información facilitada por ACSUCyL.

Gráfico 28 - Evaluaciones efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2017



ACSUCyL considera una serie de méritos para la emisión del informe favorable de evaluación previo a la contratación como Profesor Emérito en las Universidades de Castilla y León. Los méritos exigidos son docentes, investigación y otros méritos. Entre los méritos docentes se exige como requisito mínimo estar en posesión de al menos, tres evaluaciones favorables de su actividad docente, de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, o norma que lo sustituya, no obstante luego se señala que excepcionalmente, el no cumplimiento de este requisito mínimo podrá ser obviado atendiendo al conjunto de méritos del evaluado. En los méritos investigadores se exige estar en posesión, al menos, del reconocimiento de tres evaluaciones favorables de su actividad investigadora, de acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, o norma que lo sustituya, si bien y al igual que en el caso anterior se señala que, de forma muy excepcional, el no cumplimiento de este requisito mínimo podrá ser obviado atendiendo al conjunto de méritos del evaluado y a la capacidad investigadora exigida en relación a la categoría

desempeñada dentro del cuerpo docente universitario. Por lo tanto, se establecen excepciones que finalmente dejan muy limitadas las reglas generales. En este contexto sería recomendable que ACSUCyL estableciera unos requisitos mínimos aplicables en todo caso (sin excepciones), a efectos de homogenizar esta figura en las UUPP de Castilla y León. En este contexto, y de acuerdo con el Informe de la Comisión de expertos para la reforma del SUE sería deseable que ACSUCyL exija 4 sexenios como requisito mínimo aplicable sin excepciones y que, al margen de otros méritos (docentes, gestión….), se evalúen siempre de forma favorable a los profesores/investigadores con seis sexenios.

I.2.1.3.2. Evaluación externa. Sexenios de investigación

Otro de los sistemas que, de forma externa a la Universidad, permite evaluar la cantidad y calidad de la actividad investigadora del profesorado/investigador de las distintas UUPP son los sexenios de investigación. Estos complementos de productividad, que inicialmente fueron creados en la normativa estatal exclusivamente para el profesorado funcionario de carrera, se han extendido en el II Convenio Colectivo del PDI contratado de las UUPP de Castilla y León a favor del profesorado contratado laboral fijo, es decir al PCDOC y a los PCOLA.

De este modo, los funcionarios y los contratados laborales fijos pueden someter la actividad investigadora realizada durante un periodo de seis años, a una evaluación que realiza la CNEAI, con el objeto de que les sea reconocido un complemento de productividad (sexenio), pudiendo obtenerse hasta un máximo de seis sexenios.

La Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) es la que realiza la evaluación de la actividad investigadora de los profesores universitarios, con el objeto de que les sean reconocidos esos complementos de productividad (sexenios). No obstante, como consecuencia de la modificación del artículo 32 de La LOU, a partir del artículo 7 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa, es el organismo autónomo ANECA, el que actualmente lleva a cabo las funciones de evaluación que hasta ahora desarrollaba la CNEAI.

Además de su función incentivadora de la actividad investigadora, en la práctica los sexenios de investigación funcionan como un sistema de estratificación del profesorado universitario en virtud de los méritos investigadores, y son uno de los criterios más reconocibles para la promoción en la carrera académica. Además, en muchas universidades,

constituyen un requisito indispensable para poder dirigir tesis doctorales o para poder participar en doctorados de calidad.

Por lo tanto, los sexenios tradicionalmente se han venido considerando fundamentalmente como un incentivo positivo para el desarrollo de la actividad investigadora tanto desde el plano salarial como desde la mejora profesional, pero su no obtención no comportaba consecuencias negativas para el profesorado universitario funcionario y contratado permanente. Esta situación ha cambiado a partir de la modificación del artículo 68 por el Real Decreto-ley 14/2012, de Medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, ya que ahora la carga docente del profesorado, puede graduarse por las Universidades en función de la obtención o no de esos sexenios de investigación.

En este contexto, los sexenios de investigación, se utilizan de forma habitual en los informes y estadísticas del MECD y de otras Instituciones oficiales como la CRUE, Fundación Conocimiento y Desarrollo etc., para extraer conclusiones sobre la intensidad de la actividad investigadora desarrollada por el profesorado de las distintas UUPP, lo que, a su vez se usa como criterio que posibilita la comparación interuniversitaria de la actividad investigadora del profesorado. Estos complementos de productividad que, si bien en un principio no fueron concebidos exclusivamente para evaluar la actividad investigadora del profesorado, sino exclusivamente como un incentivo económico, constituyen una de las pocas herramientas que pueden emplearse en la actualidad para verificar la dedicación a esa actividad, por lo que se han utilizado en este informe con este fin.

Por ello, para poder analizar la dedicación del profesorado a la actividad investigadora del profesorado funcionario y contratado indefinido, que son los únicos colectivos de profesores que tienen derecho a estos complementos retributivos, se ha solicitado información a las Universidades sobre los sexenios reconocidos. A efectos expositivos se analizan de forma separada los sexenios del PDI Funcionario y los de PDI contratado fijo.

I.2.1.3.2.1. Sexenios del PDI funcionario

El análisis efectuado se ha realizado para el conjunto de las UUPP y para cada una de ellas de forma individualizada. A su vez el análisis ha sido dual: de una parte, se ha analizado los sexenios de los funcionarios (en número y porcentaje) y el número medio de sexenios por investigador tanto por Universidad como por categoría funcionarial; y de otra, los sexenios óptimos que deberían tener los investigadores desde la lectura de la tesis tanto por Universidad como por categoría funcionarial.

En los Anexos VI y VII de este Informe y en los gráficos que se muestran a continuación se expone para cada universidad de forma individual y para todas ellas en conjunto, el número de funcionarios que dentro de cada Cuerpo desarrollan actividades investigadoras, el número de funcionarios que tiene sexenios, el porcentaje de funcionarios que tiene sexenios, el número de sexenios, el número medio de sexenios por investigador, y el número de funcionarios que tiene uno, dos, tres, cuatro, cinco y seis sexenios.

Gráfico 29 - Número medio de sexenios por funcionario investigador por Universidades públicas.

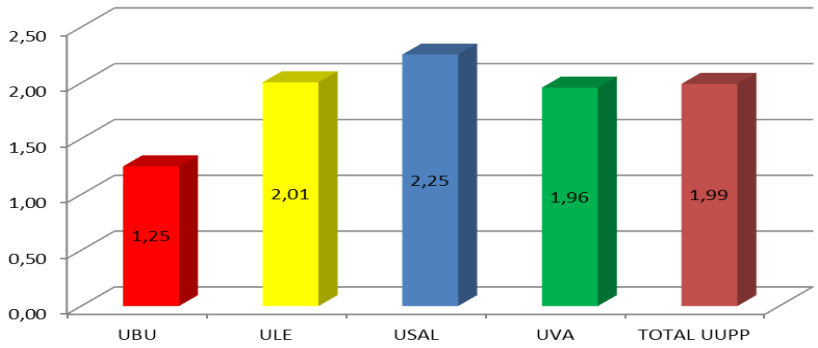
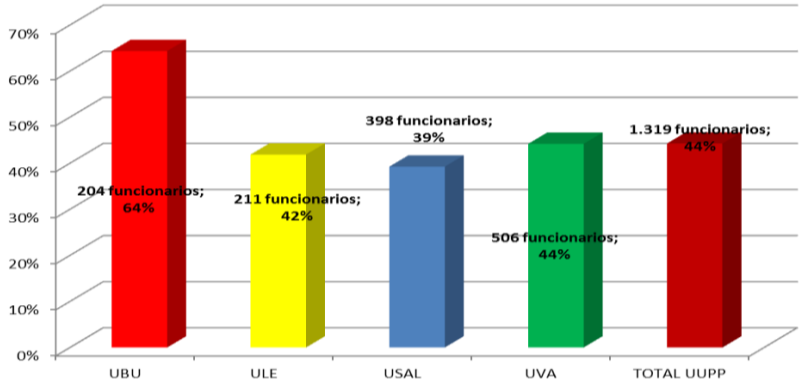


Gráfico 30 - Funcionarios investigadores que no tienen ningún sexenio o tienen solo uno por Universidades públicas.



Como puede observarse, a nivel autonómico, de los 2.980 funcionarios de carrera que desarrollan la actividad investigadora en las cuatro UUPP de Castilla y León percibiendo por ello una retribución, 909 no tienen ningún sexenio de investigación lo que representa un 31 % del total, 410 tienen un único sexenio (14 %), 499 tienen dos (17 %), 517 poseen tres (17 %), 356 disponen de cuatro (12 %), 181 tienen cinco (6 %) y 108 poseen seis (4 %). En conjunto el número medio de sexenios por investigador es 1,99.

A nivel de cada UUPP individual, observamos que:

- En la UBU, hay 317 investigadores funcionarios de los que 152 no tiene ningún sexenio, lo que representa un 48 % del total, mientras que con un sexenio hay 52 (16 %). Luego hay 37 que poseen dos (12 %), 42 con tres (13 %), 25 con cuatro (8 %), 9 tienen cinco (3 %) y ninguno tiene seis. De forma que el número medio de sexenios por investigador es de 1,25.

- En la ULE, de los 504 funcionarios, 154 no tienen ningún sexenio (31 %). Mientras que dentro de los 350 que tienen algún sexenio, 57 tienen uno (11 %), 94 tienen dos (19 %), otros 94 tienen tres (19 %), 60 poseen cuatro (12 %), 26 tienen cinco (5 %) y 19 tienen seis (4 %).El número medio de sexenios se sitúa en 2,01.

- En la USAL, de los 1.014 funcionarios 243 no tienen ningún sexenio lo que supone un 24 % del total. Entre los 771 funcionarios que tienen algún sexenio, 155 tienen sólo uno (15 %), 160 poseen dos (16 %), 191 tienen tres (19 %), 135 poseen cuatro (13 %), 82 tienen cinco (8 %) y 48 alcanzan los seis (5 %). Eso nos da una media de 2,25 sexenios por investigador.

- En la UVA, dentro de los 1.145 investigadores funcionarios, 360 no tienen ningún sexenio lo que supone un 31 %. Dentro de los 785 que disponen de algún sexenio, 146 tienen uno (13 %), 208 tienen dos (18 %), 190 disponen de tres (17 %), 136 tienen cuatro (12 %), 64 poseen cinco (6 %) y 41 alcanzan los seis (4 %).Esto sitúa la media en 1,96 sexenios por investigador.

En los Anexos VIII y IX y los gráficos nº 31 y 32, se muestra la misma información, pero los datos se agrupan por categoría funcionarial.

Gráfico 31 - Numero medio de sexenios por cuerpo funcionarial y Universidad

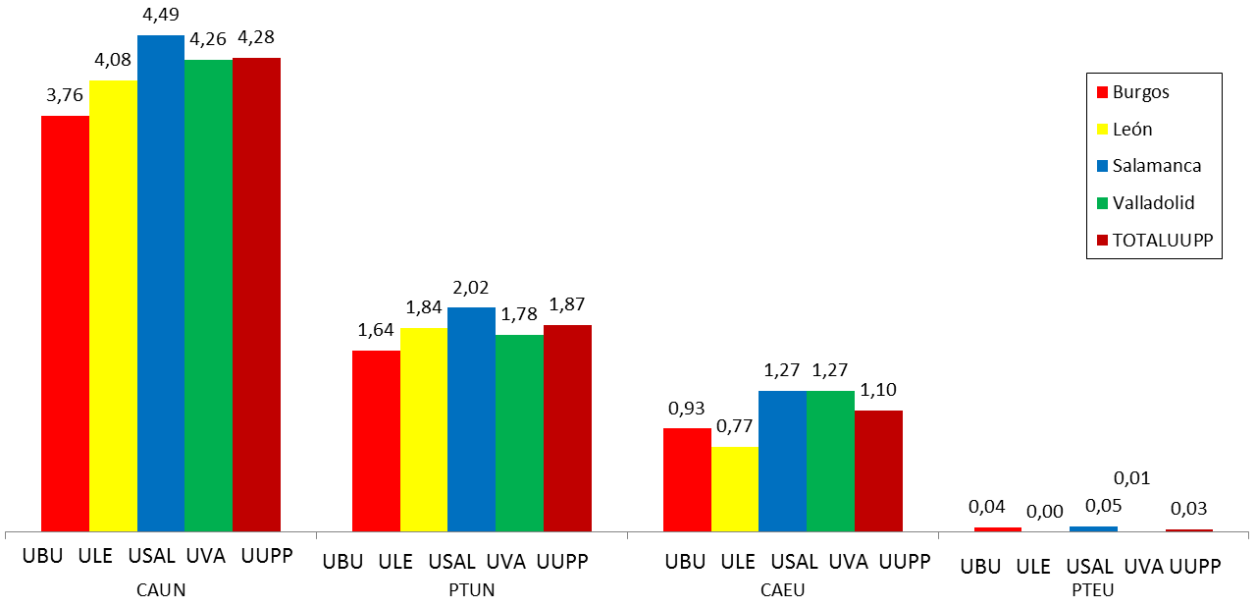
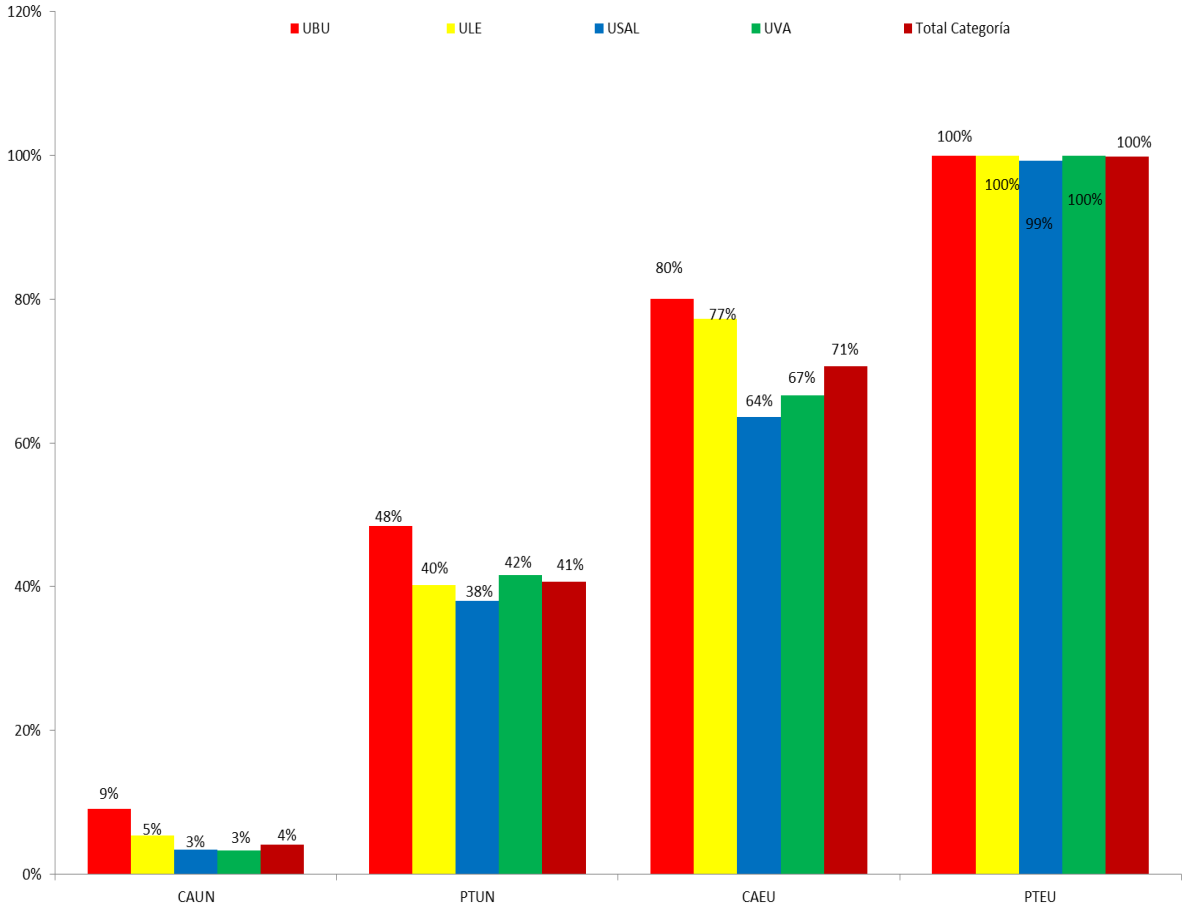


Gráfico 32 - Funcionarios investigadores que no tienen nigún sexenio o tienen solo uno por categoria funcionarial



El análisis por categoría profesional nos permite extraer las siguientes conclusiones:

- Dentro de los 543 CAUN, solo hay 8 funcionarios que no tienen ningún sexenio (1 %), 14 tienen uno (3 %), 23 están con dos (4 %), 85 poseen tres (16 %), 159 disponen de cuatro (29 %), 149 tienen cinco (27 %) y 105 alcanzan los seis sexenios (19 %). Eso nos lleva a una media de sexenios por CAUN de 4,28 sexenios.

- Dentro de los 1.873 PTUN, 396 efectivos no poseen ningún sexenio (21 %). A su vez dentro de los funcionarios que tienen sexenios, que son 1.477, con sólo un sexenio hay 365 (19 %). Por lo que con un sexenio o menos hay 761 profesores (40 %). Con dos sexenios encontramos 465 funcionarios (25 %) y con tres 423 (23 %). Finalmente hay 190 funcionarios con cuatro (10 %), 31 con cinco (2 %) y sólo 3 con seis. Como consecuencia de esa distribución el número medio de sexenios de este Cuerpo es de 1,87.

- En el colectivo de CAEU, con solo 92 funcionarios, hay 43 que no tienen ningún sexenio (47 %) y 22 efectivos con un sexenio (24 %), lo que nos lleva a que con 0 o 1 sexenio hay un 71 % del total de los CAEU. Con 2, 3, 4, 5 y 6 sexenios hay 11, 8, 7, 1 y 0 funcionarios que representan un 12 %, 9 %, 8 %, 1 % y 0 % respectivamente. Así la media de sexenios por CAEU es de 1,10.

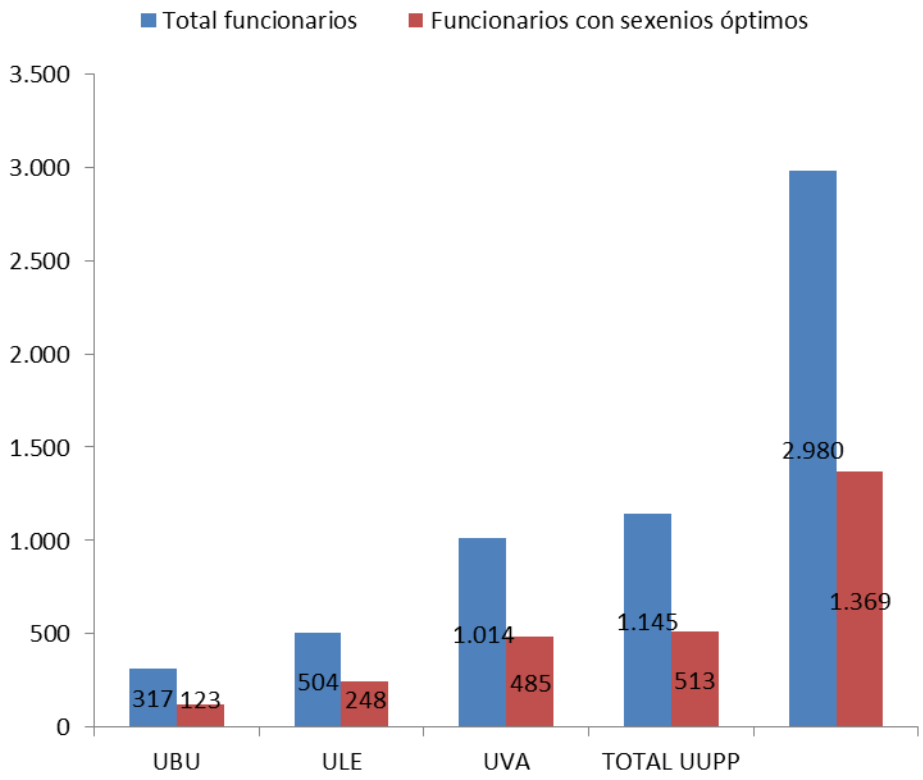
- Dentro del grupo de los PTEU, que incluye 472 funcionarios, 462 no tiene ningún sexenio lo que representa un 98 % del total. Luego hay 9 funcionarios con 1 sexenio que representan el 2 % restante. Eso nos lleva a una media de sexenios por investigador de 0,03.

A efectos de este informe, el personal funcionario con sexenios óptimos es aquel que alcanza los sexenios potenciales, es decir, que ha conseguido el número de sexenios posibles desde su lectura de tesis hasta el año objeto de análisis de esta auditoría (2015).Para el cálculo de los mismos se ha considerado la fecha de lectura de la tesis y en aquéllos casos en los que se desconocía, se ha tenido en cuenta la fecha de expedición del título de doctor, procediéndose de la siguiente forma: Parte entera ((año 2015 - año de lectura de tesis o de expedición del título + 1)/6).

En el Anexo X y en el gráfico 33 se muestra para cada universidad de forma individual y para todas ellas en conjunto: el número de funcionarios que dentro de cada Cuerpo desarrollan actividades investigadoras diferenciado en función de si es doctor o no; el número

de funcionarios que tiene los sexenios óptimos; y los funcionarios que no tienen los sexenios óptimos, clasificados en función de lo sexenios que les faltan para tener los sexenios óptimos. A su vez en el Anexo XI se muestran los mismos datos que el anterior pero en términos porcentuales.

Gráfico 33 - Funcionarios con sexenios óptimos respecto total funcionarios por Universidad.



Como puede observarse, a nivel autonómico, de los 2.980 funcionarios de carrera que desarrollan la actividad investigadora en las cuatro UUPP de Castilla y León percibiendo por ello una retribución, 1.369 tienen los sexenios óptimos lo que representa un 46 % del total, 468 tienen un sexenio menos que los óptimos (16 %), 394 tienen dos menos (13 %), 321 poseen tres menos (11 %), 306 disponen de cuatro menos (10 %), 92 tienen cinco (3 %) y 30 poseen seis menos (1 %).

A nivel de cada UUPP individual, observamos que:

- En la UBU, hay 317 investigadores funcionarios de los que 123 tienen los sexenios óptimos, lo que representa un 39 % del total, mientras que entre los que no tienen los sexenios óptimos hay 47 (15 %) que tienen uno menos, 47 con dos menos (15

%), 40 con tres menos (13 %), 39 con cuatro menos (12 %), 15 con cinco menos (5 %) y 6 con seis menos (2 %).

- En la ULE, de los 504 funcionarios, 248 tienen los sexenios óptimos, lo que representa un 49 % del total. Entre los que no alcanzan los sexenios óptimos: 87 tienen uno menos (17 %), 74 tienen dos menos (15 %), 49 con tres menos (10 %), 37 con cuatro menos (7 %) y 9 con cinco menos (2 %).

- En la USAL, de los 1.014 funcionarios, 485 tienen los sexenios óptimos, decir un 48 %. Dentro de los que no, hay 161 con uno menos (16 %), 124 con dos menos (12 %), 101 con tres menos (10 %), 110 con cuatro menos (11 %), 27 con cinco menos (3 %) y 6 con seis menos (1 %).

- En la UVA, dentro de los 1.145 investigadores funcionarios, 513 tienen los sexenios óptimos, lo que alcanza un 45 % del total. En cambio hay 173 con uno menos (15 %), 149 con dos menos (13 %), 131 con tres menos (11 %), 120 con cuatro menos (10 %), 41 con cinco menos (4 %) y 18 con seis menos (2 %).

En los Anexos XII y XIII y en el gráfico 34, se muestra la misma información que en los dos cuadros ulteriores, pero los datos se agrupan, en vez de por UUPP, por categoría funcionarial. De ellos se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- De los 543 funcionarios CAUN, 403 tienen los sexenios óptimos (74 %). Dentro de los que no los tienen: 66 tienen uno menos (12 %), 38 tienen dos menos (7 %), 18 tienen tres menos (3 %), 11 están con cuatro menos (2 %), y 5 tienen cinco menos (1 %) y dos tienen seis menos.

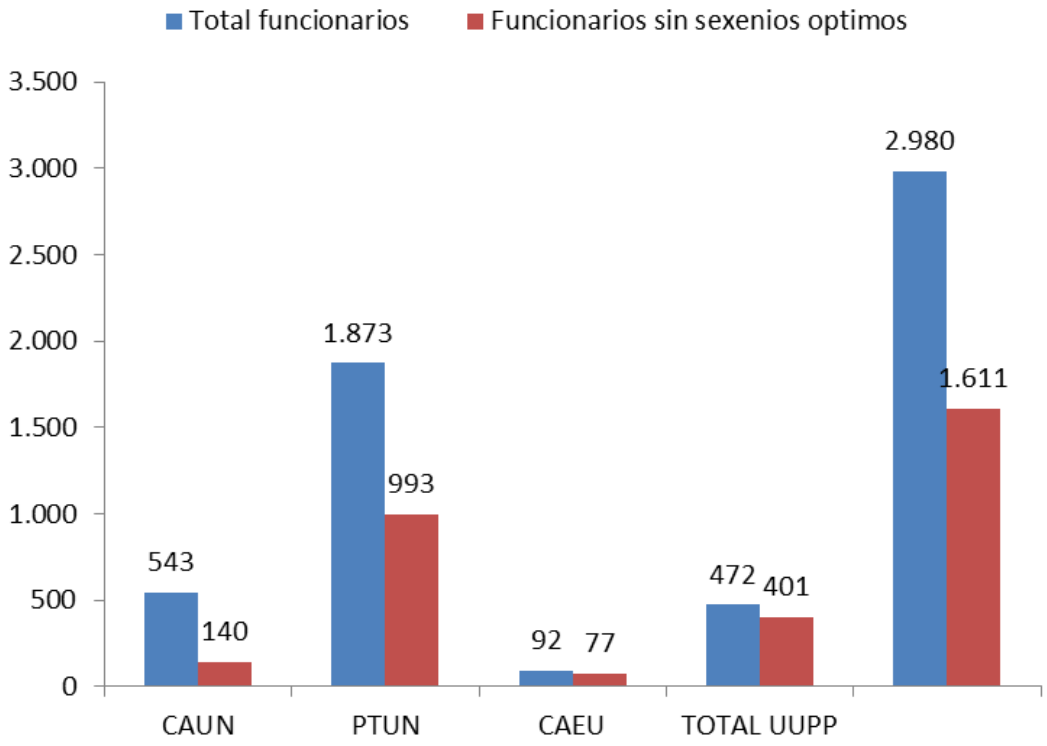
- De los 1.873 PTUN, 880 tienen los sexenios óptimos (47 %). Dentro de los que no, 362 tienen uno menos (19 %), 290 tienen dos menos (15 %), 174 tienen tres menos (9 %), 128 tienen cuatro menos (7 %), 31 tienen cinco menos (2 %) y 8 tienen seis menos.

- Dentro de los 92 CAEU, 15 tienen los sexenios óptimos (16 %) y 77 no disponen de ellos (84 %). Dentro de estos últimos 15 tienen uno menos (16 %), 16 dos menos (17 %), 23 tres menos (25 %), 18 tienen cuatro menos (20 %), 4 de 5 menos (4 %) y 1 de seis menos (1 %).

- Finalmente, en el colectivo de los PTEU, integrado por 472 funcionarios, 71 tienen los sexenios óptimos (15 %) y 401 que no disponen de ellos, lo que representa un

85 % del total. Así, hay 25 que tienen uno menos (5 %), 50 con dos menos (11 %), 106 con tres menos (22 %), 149 con cuatro menos (32 %), 52 con cinco menos (11 %) y 19 con seis menos (4 %).

Gráfico 34 - Funcionarios sin sexenios óptimos respecto total funcionarios por cuerpo funcionarial



I.2.1.3.2.2. Sexenios del PDI contratado

1. Reconocimiento de los sexenios en el marco jurídico.

   Los sexenios de investigación según lo dicho inicialmente fueron implantados exclusivamente para el PDI funcionario, sin embargo, desde 2015 se han hecho extensivos a los PDI contratados fijos con dedicación a tiempo completo a través del II Convenio Colectivo. Circunstancia que también se recomendaba en el Informe de la Comisión de expertos para la reforma del SUE que proponía que no se limitaran los sexenios a los funcionarios.

   De acuerdo con el artículo 55.1 de la LOU relativo a las retribuciones del PDI contratado "*las CCAA regularán el régimen retributivo del personal docente e investigador contratado en las UUPP*". A estos efectos el ya derogado Decreto 85/2002, de 27 de junio, contemplaba en su artículo 25 que las retribuciones del PDI contratado estaban

integradas por las retribuciones básicas y las complementarias y que eran satisfechas por períodos mensuales, efectuándose el pago dentro del mes de su devengo. Regulación que en sí misma era muy escueta ya que no se señalaban cuáles eran esas retribuciones. En la nueva regulación del Decreto 67/2013, de 17 de octubre, la situación no mejora, ya que desapareció toda mención al régimen retributivo del PDI contratado por las UUPP de Castilla y León.

Esta misma situación debe hacerse extensiva a los complementos personales por méritos individuales. De acuerdo con el apartado segundo del artículo 55 de la LOU, "*las CCAA podrán asimismo, establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de las siguientes funciones: actividad y dedicación docente, formación docente, investigación, desarrollo tecnológico, transferencia de conocimientos y gestión. Dentro de los límites que para este fin fijen las CCAA, el Consejo Social a propuesta del Consejo de Gobierno, podrá acordar la asignación individual de dichos complementos retributivos*", siendo necesario que los complementos retributivos se asignen previa valoración de los méritos por parte del órgano de evaluación externo que la ley de la CA determine. En el ya derogado Decreto 85/2002, de 27 de junio, reproduciendo lo señalado en la LOU (artículo 26) se señalaba que la Junta de Castilla y León podía establecer retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales docentes, investigadores y de gestión, añadiendo a continuación el Consejo Social de cada Universidad, a propuesta del Consejo de gobierno, dentro de los límites que para este fin fijara la Junta de Castilla y León, podía acordar la asignación singular e individual de dichos complementos retributivos. Además era necesario que con carácter previo a la asignación se valorarán los méritos por la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León. Pese a esa regulación la Junta de Castilla y León no aprobó ninguna normativa relativa a esos complementos retributivos. Situación que llama especialmente la atención si la comparamos con la de los funcionarios docentes, ya que a estos efectos y en cumplimiento del artículo 69.3 de la LOU la Comunidad Autónoma sí que se aprobó el Decreto 132/2002, de 19 de diciembre, en el que se regulan y cuantifican los complementos retributivos autonómicos ligados a méritos docentes, investigadores y de gestión del personal docente e investigador funcionario de las UUPP de la Comunidad de Castilla y León. En el nuevo Decreto 67/2013, de 17 de octubre, del PDI contratado en régimen laboral la situación sigue siendo la misma ya que no se hace ninguna referencia ni tampoco se regulan estos complementos, ni por lo tanto se determina quién debe efectuar

la evaluación previa al establecimiento de las retribuciones ligadas a méritos individuales que exige la LOU.

Por lo tanto, la Comunidad no ha ejercitado nunca la competencia que le atribuye el artículo 55 de la LOU para regular el régimen retributivo y las retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales de PDI contratado en las UUPP de Castilla y León. En ausencia de esa regulación autonómica, han sido los Convenios Colectivos del PDI contratado (hasta ahora ha habido 2 Convenios Colectivos), los cuales han sido negociados entre los representantes de las UUPP de Castilla y León y los de las centrales sindicales, los que ha venido regulando la estructura salarial (salario base, antigüedad, retribuciones complementarias y pagas extraordinarias) y los complementos personales por méritos individuales del PDI laboral de las UUPP castellano leonesas. Ahora bien, también es de reseñar que, desde la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Castilla y León para el ejercicio 2010 hasta la de 2016 (disposición adicional 5ª), se exige que, con carácter previo a cualquier negociación o formalización de convenios colectivos que afecte al personal laboral de las UUPP de Castilla y León, debe contarse con la autorización de la Consejería de Educación, previo informe de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Consejería de Hacienda, por lo que el II Convenio Colectivo fue sometido a esa autorización, previo informe de esa Dirección General. Por lo tanto, eso supone que la Comunidad Autónoma, en lugar de regular el régimen retributivo del PDI contratado, tal y como le habilita la legislación estatal, ha optado por reservarse la competencia para la autorización última de los Convenios Colectivos de este personal.

El II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León, suscrito el 18 de mayo de 2015 y vigente hasta el 31 de diciembre de ese ejercicio, y prorrogable de año en año, incorporó 2 nuevos complementos personales por méritos individuales para el PDI contratado laboral fijo y con dedicación a tiempo completo, de acuerdo con los mismos requisitos establecidos para el PDI funcionario de las Universidades: un complemento específico por méritos docentes en atención la calidad de la actividad docente realizada en la Universidad durante cada período de 5 años desde el inicio de su contratación por la Universidad (quinquenios); y, un complemento de productividad por actividad investigadora, en atención a la calidad de la actividad investigadora realizada cada período de 6 años desde el inicio de su carrera investigadora (sexenios de investigación). Respecto a estos sexenios se señala

adicionalmente en el Convenio que se juzgará el rendimiento de la labor investigadora desarrollada durante dicho período. No señala nada sobre quien tiene que efectuar la evaluación, por lo que ni la regulación autonómica, que es la que debía hacerlo de acuerdo con el artículo 55.4 de la LOU, ni tampoco el Convenio, indican cual es el órgano evaluador de los tramos de investigación. En esta situación, las UUPP han suscrito unilateralmente convenios de colaboración con la Secretaría General de Universidades en los que se formaliza la encomienda de gestión para la evaluación por CNEAI, de la investigación de los PCDOC (básicos y permanentes) y PCOLA, previa convocatoria de las UUPP.

Señala también el Convenio que, con independencia del número de tramos reconocidos por la evaluación positiva de la actividad docente e investigadora, durante la vigencia del Convenio, solo se devengará retribución por el primer quinquenio y sexenio en las cuantías que se establecen en la Disposición Transitoria 4ª del Convenio. De acuerdo con esa Disposición, los profesores contratados doctores percibieron con efectos 1 de enero de 2015, el 75 % del importe del primer sexenio y del primer quinquenio correspondiente a los Profesores Titulares de Universidad, mientras que los profesores colaboradores recibieron lo mismo pero respecto de las cuantías de los PTEU. En 2016 y 2017, años en el que el Convenio fue prorrogado, las UUPP de Castilla y León han pagado el mismo porcentaje del primer quinquenio y sexenio.

En el Cuadro siguiente se recogen el número de personas a las que se pagaron los sexenios en 2015 diferenciándose entre PCDOC, PCDOC interino y PCOLA y el importe individual y conjuntamente abonado.

Cuadro 59 - Importes abonados en el ejercicio 2015 por sexenios de investigación al Personal contratado

UUPP	Tipo de personal contratado laboral	Nº personas a las que se les pagó el primer sexenio del ejercicio 2015 (A)	Cuantía total del sexenio que les correspondió según su categoría (B)	75% del Importe del primer sexenio (C)= (B)*75%	Cuantía total de todo el personal (D)=(A)* (C)
UBU	PCDOC Basicos	43	1.444	1.083	46.572
	PCDOC Permanentes	0	0	0	0
	PCOLA	0	0	0	0
	PCDOC interinos	21	1.444	1.083	22.744
Total UBU		**64**			**69.316**
ULE	PCDOC Basicos	36	1.444	1.083	38.990
	PCDOC Permanentes	12	1.444	1.083	12.997
	PCOLA	2	1.222	917	1.833
	PCDOC interinos	0	1.444	1.083	0
Total ULE		**50**			**53.820**
USAL	PCDOC Basicos	90	1.444	1.083	97.475
	PCDOC Permanentes	5	1.444	1.083	5.415
	PCOLA	3	1.222	917	2.750
	PCDOC interinos	0	0	0	0
Total USAL		**98**			**105.640**
UVA	PCDOC Basicos	112	1.444	1.083	121.303
	PCDOC Permanentes	3	1.444	1.083	3.249
	PCOLA	1	1.222	917	917
	PCDOC interinos	0	0	0	0
Total UVA		116			**125.468**
Todas las UUPP		**328**			**354.245**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP de Castilla y León.

Además cabe señalar que el Convenio Colectivo restringe el pago de estas retribuciones adicionales al PDI laboral fijo y sin embargo hay Universidades, como la UBU, que también han pagado esos incentivos al PCDOC con contrato de interinidad, lo que va en contra de lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Como ya se ha señalado, y en cumplimiento de la Disposición adicional 5ª de la Ley de Presupuestos Generales para 2015, la Consejería de Educación autorizó este II Convenio Colectivo el 23 de febrero de 2015, previo informe de la Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Consejería de Hacienda de 18 de febrero de 2015 que hizo una estimación del coste económico y de las fuentes para su financiación desde la óptica de su incidencia en el gasto público. El coste económico a consolidar a partir del curso académico 2016 para el conjunto de las 4 UUPP, que fundamentalmente se basó en el importe de los quinquenios y sexenios estimados por las propias Universidades, ascendió a 1.219.793 €. En cuanto a la financiación, el informe recoge el compromiso de las Universidades en hacer frente a dicho coste con los presupuestos de los que actualmente disponen y la situación de superávit en los

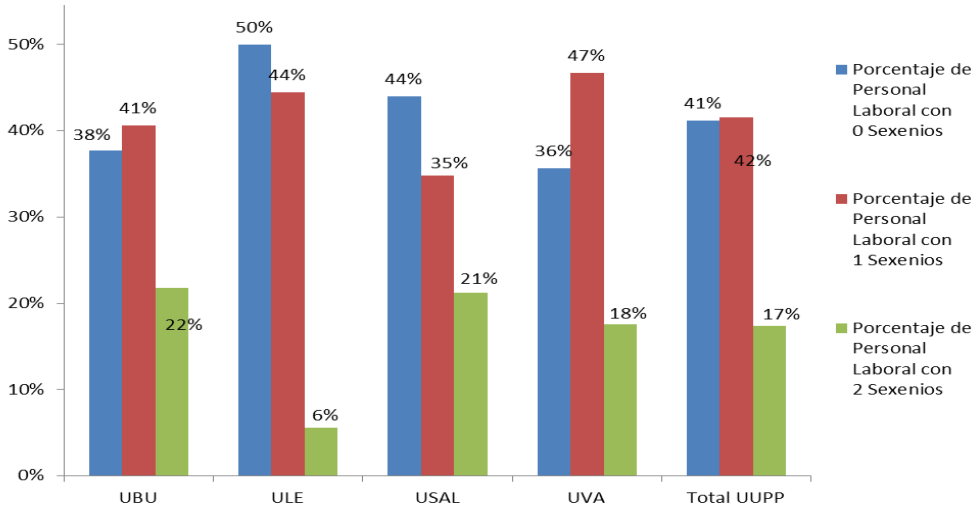
saldos de las operaciones financieras que vienen produciéndose con carácter general en todas ellas en el período 2010-2013, lo que lleva a la Consejería a autorizar el II Convenio Colectivo pero excluyendo esos importes de la financiación autonómica destinada a financiar el Capítulo I del Presupuesto de gastos de las Universidades.

Para controlar de una forma más estable en el tiempo las retribuciones del profesorado contratado por las UUPP, garantizando de este modo una financiación autonómica que dé cobertura a la totalidad de los gastos de personal, la Comunidad Autónoma, en ejecución de las competencias que le atribuye la LOU, debería regular el régimen retributivo y las retribuciones adicionales ligadas a los méritos individuales de ese colectivo, evitando así ir a remolque de las decisiones adoptadas en el marco de la negociación colectiva. También debería regular el órgano de evaluación externo que debe evaluar los tramos de investigación. Todo ello, sin perjuicio, de que al mismo tiempo se reserve la competencia de autorización del Convenio Colectivo, para poder verificar que su contenido respeta la normativa autonómica previamente aprobada.

2. Sexenios del profesorado fijo contratado.

En el Anexo XIV y en el gráfico que se inserta a continuación, se muestra para cada universidad de forma individual y para todas ellas en conjunto, el número y porcentaje de contratados fijos que desarrollan actividades investigadoras diferenciando los que no tienen sexenios de los que si los tienen y dentro de estos últimos los que tienen uno o dos o más de 2 sexenios.

Gráfico 35 - Sexenios de contratados laborales fijos de las UUPP



Como puede observarse**,** a nivel autonómico, de los 542 contratados fijos que desarrollan la actividad investigadora en las cuatro UUPP de Castilla y León percibiendo por ello una retribución, 223 no tienen ningún sexenio de investigación lo que representa un 41 % del total. Entre los 319 investigadores que poseen sexenios: 225 tienen un único sexenio (42 %) y 94 tienen dos o más sexenios (17 %).

A nivel de cada UUPP individual, observamos que:

- En la UBU, de los 69 contratados fijos, 26 no tienen ningún sexenio lo que supone un 38 % del total, mientras que dentro de los 43 restantes, 28 tienen un sexenio (41 %) y 15 tienen dos o más (22 %).
- En la ULE, hay 90 contratados laborales fijos de los que 45 no tienen ningún sexenio (50 %). Dentro de los 45 restantes, 40 tienen un sexenio (44 %) y 5 tienen dos o más (6 %).
- En la USAL, hay 184 contratados laborales fijos de los que 81 no tienen sexenios lo que significa un 44 %. Entre los 103 que sí que tienen sexenios, 64 tienen un sexenio (35 %) y 39 tienen dos o más (21 %).
- En la UVA, de los 199 contratados fijos, 71 no poseen ningún sexenio lo que representa un 36 % del total, mientras que hay 128 que sí que tienen sexenios. Dentro de estos últimos hay 93 con un sexenio (47 %) y 35 con dos o más (18 %).

En el Anexo XV se muestra la misma información que en el Anexo XIV, pero los datos se agrupan, en vez de por UUPP, por categoría profesional del contratado laboral fijo. Además, se añade información sobre el número de sexenios y el promedio de sexenios por contratado fijo. Del análisis de estos datos se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Dentro de los 448 PCDOC, 134 no tienen ningún sexenio lo que representa un 30 % del total. De los 314 que tienen sexenios (70 %): 220 tienen uno (49 %), 79 tienen dos (18 %), 14 tienen tres (3 %) y 1 tiene cuatro. Eso nos lleva a una media de sexenios de los PCDOC de 0,95 sexenios.
- Dentro de los 94 PCOLA, 89 no poseen ningún sexenio (95 %), por lo que solo hay 5 contratados que tienen sexenios (5 %) todos ellos con un único sexenio. Como consecuencia de esa distribución el número medio de sexenios de esta categoría es de 0,05 sexenios.

Gráfico 36 - Número medio de sexenios de contratados fijos por Universidad

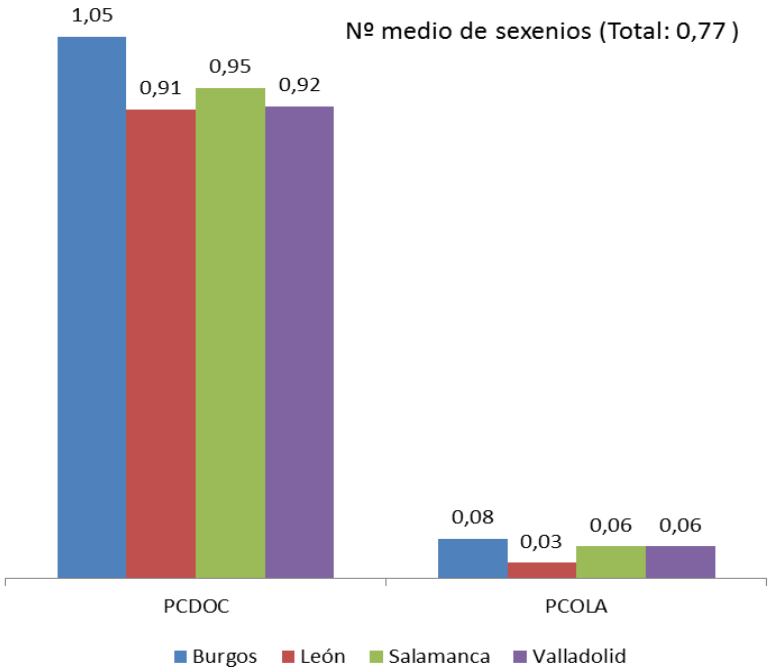
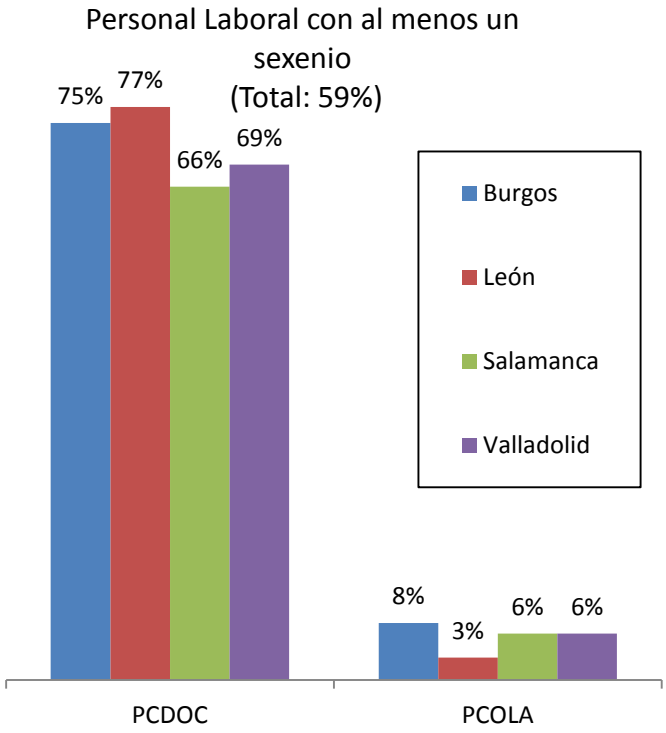


Gráfico 37 - Laborales fijos con al menos un sexenio por Universidad



Al igual que para los funcionarios se ha efectuado un análisis de los sexenios óptimos. Así en los Anexos XVI y XVII se muestra para cada universidad de forma individual y para todas ellas en conjunto: el número de laborales fijos que dentro de cada categoría

desarrollan actividades investigadoras diferenciado en función de si es doctor o no; el número de contratados fijos que tiene los sexenios óptimos; y los que no los tienen, clasificados en función de lo sexenios que les faltan para tener los sexenios óptimos.

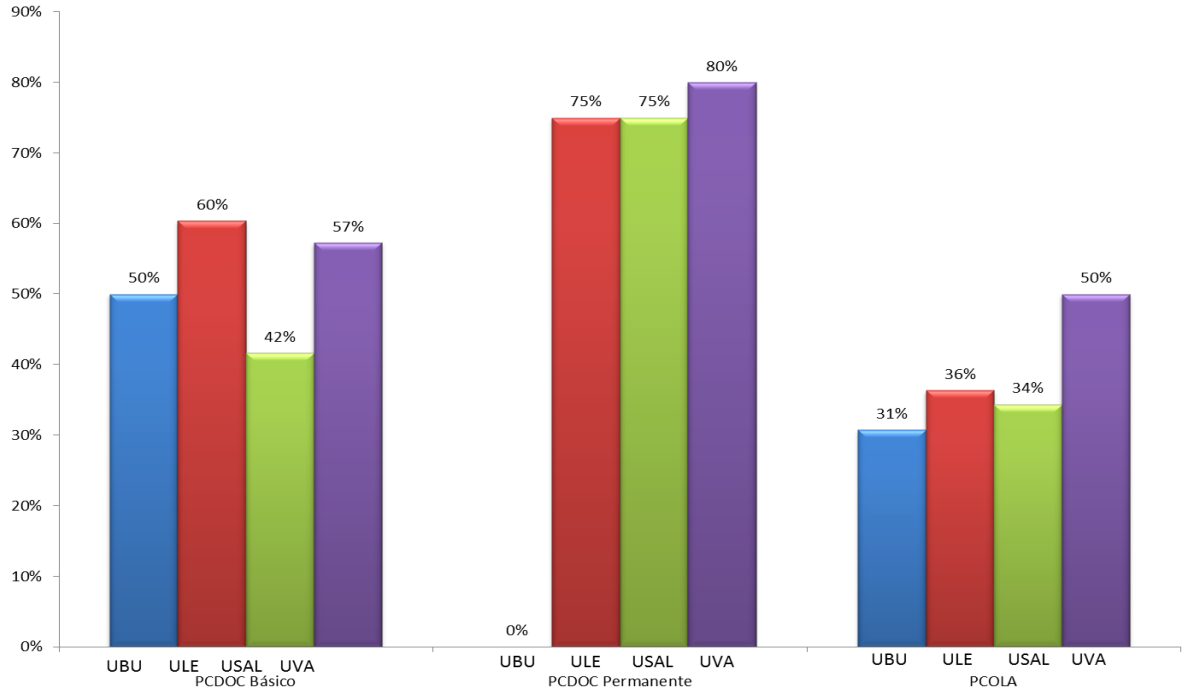
Como puede observarse, a nivel autonómico, de los 542 laborales fijos que desarrollan la actividad investigadora en las cuatro UUPP de Castilla y León percibiendo por ello una retribución, 270 tienen los sexenios óptimos lo que representa un 50 % del total. Entre los 272 investigadores que no tienen los sexenios óptimos: 139 tienen un sexenio menos que los óptimos (26 %), 101 tienen dos menos (19 %), 23 poseen tres menos (4 %), 5 disponen de cuatro menos (1 %) y 4 poseen cinco menos (1 %).

A nivel de cada UUPP individual, observamos que:

- En la UBU, hay 69 contratados fijos de los que 32 tienen los sexenios óptimos, lo que representa un 46 % del total, mientras que entre los que no tienen los sexenios óptimos hay 25 (36 %) que tienen uno menos, 11 con dos menos (16 %) y 1 con tres sexenios menos (1 %).
- En la ULE, hay 90 contratados laborales fijos, de los que 47 tienen los sexenios óptimos lo que representa un 52 % del total. Entre los que no alcanzan los sexenios óptimos: 26 tienen uno menos (29 %), 16 tienen dos menos (18 %) y 1 tiene tres menos (1 %).
- En la USAL, dentro de 184 contratados laborales fijos hay 77 con los sexenios óptimos (42 %). A su vez entre los que no los tienen: 41 tienen uno menos (22 %), 46 tienen dos menos (25 %), 13 tienen tres menos (7 %), 4 tienen cuatro menos (2 %) y 3 tienen cinco menos (2 %).
- En la UVA, de los 199 contratados fijos, 114 tienen los sexenios óptimos (57 %) y dentro de los que no los tienen 47 tienen uno menos (24 %), 28 tienen dos menos (14 %), 8 tienen tres menos (4 %), 1 tiene cuatro menos (1 %) y 1 tiene cinco menos (1 %).

En los Anexos XVIII y XIX y en el gráfico siguiente se muestra la misma información que en los dos anteriores, pero los datos se agrupan, en vez de por UUPP, por categoría funcionarial. De ellos se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Gráfico 38 - Porcentajes de laborales fijos con sexenios óptimos



- De los 431 PCDOC Básicos, 222 tienen los sexenios óptimos lo que representa un 52 %. Entre los que no los poseen, 116 tienen uno menos (27 %), 71 tienen dos menos (16 %), 15 tienen tres menos (3 %), 5 tienen cuatro menos (1 %) y 2 tienen cinco menos.

- De los 17 PCDOC permanentes, 13 tienen los sexenios óptimos (76 %) y 4 no los tienen (24 %). Dentro de estos últimos, 3 tienen un sexenio menos (18 %) y 1 dos sexenios menos (6 %).

- De los 94 PCOLA, 35 tienen los sexenios óptimos (37 %) y dentro de los 59 que no los tienen (63 %): 20 tienen uno menos (21 %), 29 tienen dos menos (31 %), 8 tienen tres menos (9 %) y 2 tienen cinco menos (2 %).

I.2.1.4. Graduación de la carga docente del profesorado funcionario

El Real Decreto-ley 14/2012, de Medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, modificó el artículo 68 de la LOU relativo al régimen de dedicación del profesorado funcionario de carrera y establece que, con carácter general, para todo el PDI funcionario con dedicación a tiempo completo, debe destinar a la actividad docente la parte de la jornada necesaria para impartir en cada curso un total de 24 créditos ECTS (que considerando un crédito ECTS como 10 horas, comporta 240 horas anuales). No obstante, se contempla la posibilidad de que las Universidades, en el ámbito de la autonomía

que les otorga la LOU para regular las condiciones en que deben desarrollar sus actividades el PDI, puedan variar esa dedicación de acuerdo con una serie de reglas que tienen en cuenta la actividad investigadora reconocida al PDI funcionario medida a través de los sexenios de investigación. De conformidad con estas reglas las Universidades pueden minorar dicha dedicación hasta dejarla en un mínimo de 16 créditos ECTS o bien aplicar el régimen de dedicación correspondiente a 32 créditos ECTS, todo ello en atención a las distintas situaciones de percepción de sexenios que contempla el texto legal y que se incluyen en el cuadro siguiente.

Cuadro 60 - Carga docente según la LOU

Cuerpo/Categoría	Carga Docente (horas por curso)
CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con 5 o más sexenios CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos PTUN, CAEU y PTEU con sexenio vivo y con 3 ó 4 sexenios consecutivos	160
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios PTUN, CAEU y PTEU con sexenio vivo y con menos de 3 sexenios	240
CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con menos de 5 sexenios sin sexenio vivo	320

Fuente: Elaboración propia a partir del artículo 68 de la LOU.

Este cambio normativo afecta a los funcionarios de los cuerpos docentes que como ya se ha visto previamente son uno de los colectivos sobre los que no existe control horario ni control de eficiencia de su actividad investigadora y sobre los que procedimientos externos de evaluación tienen una eficacia limitada.

De este modo, los sexenios de investigación pierden una parte de su rol histórico como incentivo "positivo" de investigación, y se conciben ahora, como un instrumento que posibilita a las UUPP para poder graduar la carga docente de su profesorado funcionario de acuerdo con la actividad investigadora acreditada mediante sexenios de investigación, reequilibrando de este modo la carga de trabajo entre los profesores. En este contexto, la actividad investigadora del profesorado acreditada mediante los sexenios de investigación adquiere una importancia vital en la fijación de su carga horaria docente presencial, por lo que la gestión de la actividad investigadora ya no puede concebirse como un compartimento estanco y ajeno a la actividad docente, sino que actividad docente e investigadora se encuentran interconectadas entre sí, y ello comporta que la mayor o menor actividad investigadora puede emplearse por las UUPP para la adopción de medidas que repercutan en la consecución de una mayor eficacia y eficiencia de la actividad del profesorado. En este punto, el sistema concebido por el legislador estatal viene a completar las limitaciones de la

evaluación externa de la actividad investigadora y a poner remedio y /o a suplir a la ausencia de sistemas de control y verificación interna de las propias UUPP de esta actividad, estableciendo al mismo tiempo medidas para lograr una mayor eficacia y eficiencia de la actividad del profesorado.

La finalidad de la reforma operada por el Real Decreto-ley 14/2012, en el artículo 68 de la LOU era, según señala su exposición de motivos, la de graduar la actividad docente a desarrollar por el PDI de la Universidades en atención a la intensidad y excelencia de su actividad investigadora, pero además, y como señala la Nota Informativa sobre el Régimen de Dedicación del Profesorado Universitario emitida por el MECD el 02/07/2012 para la interpretación del nuevo artículo 68 de la LOU "dota a las Universidades de un instrumento para permitir su adaptación a las nuevas condiciones caracterizadas por la obligación de atender a la docencia con una fuerte inelasticidad en los procesos de acceso de personal a la misma que deriva directamente de los apartados uno y dos del artículo 23 de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012", es decir para poder hacer frente a las limitaciones impuestas por la tasa de reposición de efectivos.

Esta nueva regulación supone cambio un sustancial frente a la normativa previa establecida en Real Decreto 898/1985 que fijaba esa carga docente sin tener en consideración la actividad investigadora desarrollada por el profesorado.

La regulación de este último Real Decreto en esta materia, derogada tácitamente por el actual artículo 68 de la LOU, exigía a los profesores funcionarios con dedicación a tiempo completo, impartir 8 horas lectivas semanales, por lo que no existe ruptura con la nueva regulación, ya que considerando 30 semanas al año, esa carga docente semanal comportaba una carga anual de 240 horas (30 semanas*8 horas) que es la misma que se recoge como norma general en el nuevo artículo 68 (24 créditos ECTS) si equiparamos el crédito ECTS con 10 horas. En este punto la única diferencia viene marcada por el hecho de que a los PTEU (a extinguir) se les exigían 12 horas lectivas semanales y en consecuencia 360 anuales (30 semanas*12 horas) y ahora en principio este colectivo con la nueva regulación del artículo 68 debe impartir solo 240 horas anuales.

La diferencia esencial entre la nueva regulación del artículo 68 y la del Real Decreto 898/1985 viene marcada por hecho de que esa carga docente lectiva general de 240 horas anuales, puede aumentarse por la Universidad hasta las 320 horas anuales (32 créditos ECTS *10 horas) o disminuirse hasta las 160 anuales (16 créditos ECTS*10 horas) en función de la

actividad investigadora del profesorado medida a través de los sexenios de investigación. Ahora bien, lo que sí que debe clarificarse es que ese incremento o disminución de la carga docente es una posibilidad que se les atribuye a las UUPP para poder mejorar la gestión de la dedicación de su profesorado en un contexto de una estricta tasa de reposición de efectivos y en el que los sistemas de control y evaluación interna son inexistentes y los de evaluación externa no están suficientemente coordinados y no garantizan un adecuado ejercicio de la actividad investigadora a lo largo de la carrera profesional. En este punto, la Nota Informativa sobre el Régimen de Dedicación del Profesorado Universitario emitida por el MECD el 02/07/2012, matizando el contenido de la modificación de la LOU por el Real Decreto-ley 14/2012, reconoce expresamente que, al amparo de lo señalado tanto en la LCTI como de la nueva regulación del artículo 68 de la LOU, son las UUPP las que, en ejercicio de sus competencias, pueden decidir si aplican o no los criterios del artículo 68.2 de la LOU.

En este contexto el Tribunal de Cuentas, en sus últimos informes sobre las UUPP de las CAs que carecen de OCEX, relativos a los ejercicios 2013-2014 (Politécnica de Cartagena, Murcia, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria y Extremadura) se concluye aclarando que la falta de una actualización del régimen jurídico aplicable al régimen de dedicación docente provoca disfunciones a la hora de establecer el marco único aplicable a todas las UUPP, sin perjuicio de su propia autonomía, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 68.3 que señala que "El Gobierno, previo informe de las Comunidades Autónomas y el Consejo de Universidades, regulará las bases del régimen de dedicación del PDI funcionario". En base a ello, posteriormente se recomienda que las AAPP competentes procedan a actualizar el régimen jurídico aplicable a la normativa sobre dedicación docente a fin de establecer el necesario marco único aplicable a todas las UUPP, sin perjuicio de la propia autonomía de las mismas, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 68.3 de la LOU.

Por último, debe tenerse en cuenta que la nueva redacción del artículo 68 de la LOU, no señala nada sobre la carga docente del profesorado funcionario de carrera a tiempo parcial, ni tampoco sobre sobre las horas que el profesorado funcionario de carrera debe destinar a las actividades de tutoría o asistencia al alumnado, por lo que en esta materia debe considerarse vigentes las previsiones al respecto contenidas en el precitado Real Decreto 898/1985.

En el cuadro que se recoge a continuación, se aglutina la información que resulta de la aplicación de las reglas que establece el artículo 68 de la LOU y de la regulación del Real Decreto 898/1985, que continua vigente. En él se incluye, distinguiendo en función de que el régimen de dedicación sea a tiempo completo o parcial, la carga horaria docente que se deriva

de su aplicación (que incluye las horas lectivas de docencia y las horas de tutoría y asistencia al alumnado) y el resto de horas que el profesorado puede destinar otras actividades, entre ellas la investigación.

Cuadro 61 - Carga docente que resulta de aplicar el artículo 68 de la LOU y Real Decreto 898/1985

Régimen de dedicación del funcionario	Jornada semanal	Reglas del art 68 LOU / Normativa no derogada del Real Decreto 898/1985	Actividad docente semanal presencial y tutorías o asistencia al alumnado	Resto de actividades (investigación, gestión, formación, etc…)
Régimen de dedicación total	**37,5 horas**	**Regla con carga docente reducida** por mayor actividad investigadora del artículo 68 LOU y Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (16 créditos ECTS = 5,33 horas) Tutorías o asistencial al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 11,33 horas**	**Carga horaria resto actividades = 26,17 horas** (37,5 - 11,33)
		Regla General del art. 68 LOU y del Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (24 créditos ECTS = 8 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 14 horas**	**Carga horaria resto actividades = 23,5 horas** (37,5 - 14)
		Regla con carga docente aumentada por menor actividad investigadora del artículo 68 LOU y normativa no derogada del Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (32 créditos ECTS = 10,66 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 16,66 horas**	**Carga horaria resto actividades = 20,84 horas** (37,5 - 16,66)
Régimen de dedicación parcial	**12 horas**	Normativa no derogada del Real Decreto 898/1985	Docencia Presencial (6 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (6 horas) **Carga docente total = 12 horas (6+6)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**
	10 horas		Docencia Presencial (5 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (5 horas) **Carga docente total = 10 horas (5+5)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**
	8 horas		Docencia Presencial (4 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (4 horas) **Carga docente total = 8 horas (4+4)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**
	6 horas		Docencia Presencial (3 horas) Tutorías o asistencia al alumnado (3 horas) **Carga docente total = 6 horas (3+3)**	**Carga horaria resto actividades = Ninguna**

Fuente: Elaboración propia a partir de normativa aplicable.

En ese contexto, el Consejo de Cuentas de Castilla y León ha efectuado un análisis del uso que han hecho las UUPP de Castilla y León de las posibilidades que les otorgó la nueva regulación del artículo 68 para graduar la actividad docente a desarrollar por el PDI funcionario y de las Universidades en atención a la intensidad y excelencia de su actividad

investigadora y con el fin de adaptarse a las restricciones impuestas por la tasa de reposición de efectivos.

El análisis efectuado en este informe se ha hecho desde un doble perspectiva: de una parte, se ha analizado la reglamentación que cada Universidad ha aplicado para calcular la carga docente de su profesorado con el fin de verificar si el procedimiento implantado por cada UUPP sigue la filosofía marcada por la LOU; y de otra, se ha hecho una comparativa de la carga docente que resulta de la aplicación de las reglas de LOU, con la carga docente que, en aplicación de su reglamentación, cada UUPP ha fijado en el curso académico 2015/2016 para así contrastar los resultados de aplicar la LOU o la normativa de las UUPP.

I.2.1.4.1. Análisis del procedimiento de cada UUPP para fijar la carga docente del Profesorado funcionario

Las UUPP en el uso de la autonomía que les otorga la LOU regulan tanto la carga docente del profesorado funcionario como la del profesor contratado en unas Normas internas que normalmente se modifican con periodicidad anual y que se recogen en el cuadro siguiente.

Cuadro 62 - Normativa reguladora del cálculo de la carga docente del profesorado

UUPP	Normativa reguladora
UBU	- Normativa reguladora de la dedicación del profesorado aprobado mediante acuerdo del Consejo de Gobierno el 5 de junio de 2014.
ULE	- Plan de dedicación académica del PDI. Documento que se actualiza cada año y que fue modificado para adaptarlo al Real Decreto 14/2012 mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2012. El plan vigente en el curso 2015/2016 se aprobó por el consejo de Gobierno el 13 de noviembre de
USAL	- Plan de organización académica del PDI, cuya última modificación se hizo mediante Acuerdo del Consejo de gobierno de 24 de septiembre de 2015.
UVA	- Documento de Plantilla del PDI modificado para adaptarse al Real Decreto 14/2012, mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 26/06/2012. El documento vigente para el curso académico 2015/2016 fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 30 de julio de 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de información facilitada por las UUPP.

I.2.1.4.1.1. Procedimiento en UBU, ULE y UVA

En la UBU, ULE y UVA las Normas reguladoras diferencian entre lo que puede denominarse una capacidad docente inicial y capacidad docente efectiva, que resulta de aplicar a aquella una serie de reducciones.

En cuanto a la capacidad docente inicial, que en principio debería ser coincidente con la exigida en la normativa básica estatal, cabe destacar los siguientes hechos:

- En la ULE, la capacidad docente se ajusta a la regulación contenida en la LOU
- En la UVA, también se ajusta, salvo para los funcionarios con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo, es decir el PDI que realiza menos función investigadora, ya que en vez de exigirse 320 horas por curso (32 créditos ECTS*10 horas) se reduce esa exigencia a 280 horas (28 créditos ECTS*10), beneficiándose de esta forma a este colectivo.
- En la UBU, la capacidad docente del PDI a tiempo completo en principio se ajusta a lo establecido en la normativa básica. Sin embargo, al asimilarse el crédito ECTS a 9 horas en lugar de a 10 horas como es la práctica habitual en el resto de UUPP, se reduce el número de horas de docencia presencial de todo el profesorado cualquiera que sea el grupo en el que se incluya. Así en el caso de perfil investigador, se exigen 144 horas en vez de 160, en el perfil mixto 216 horas en lugar de 240 horas y en el perfil docente se reclaman 288 horas frente a 320 horas de la LOU.

En el cuadro siguiente se recoge las reglas para calcular la capacidad docente inicial que se aplican en cada una de las 3 UUPP, figurando sombreados aquellos colectivos que se ven beneficiados por la aplicación de unas normas más laxas que las de la normativa estatal.

Cuadro 63 - Capacidad docente de funcionarios según la reglamentación de UBU, ULE y UVA

UUPP	Cuerpo y actividad investigadora acreditada	Carga Docente (créditos/curso)	Carga Docente (horas/curso)
UBU	PDI con 5 o más sexenios, CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con 3 o 4 sexenios	16	144 (16 créditos *9)
	CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con menos de 3 sexenios consecutivos	24	216 (24 créditos *9)
	CAUN, PTUN, CAEU PTEU con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	32	288 (32 créditos *9)
ULE	CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con 5 o más sexenios, CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y PTUN, CAEAU y PTEU con sexenio vivo y con 3 o 4 sexenios consecutivos	16	160 (16 créditos*10)
	CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios y PTUN, CAEAU y PTEU con sexenio vivo y menos de 3 sexenios	24	240 (24 créditos*10)
	CAUN, PTUN, CAEU y PTEU con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	32	320 (32 créditos*10)
UVA	PDI con 5 o más sexenios, CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con 3 o 4 sexenios	16	160 (16 créditos*10)
	CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios y otras figuras de PDI con sexenio vivo y con menos de 3 sexenios	24	240 (24 créditos*10)
	CAUN, PTUN, CAEU PTEU con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	28	280 (28 créditos*10)

Fuente: Elaboración propia a partir de reglamentación de cada UUPP.

En cuanto a la capacidad docente efectiva, como ya se ha indicado se calcula minorando la capacidad docente inicial aplicando una serie de reducciones que tienen en cuenta las actividades realizadas por el funcionario en el curso precedente, sin que el resultado así obtenido pueda ser inferior a un mínimo fijado por la normativa reguladora Este cálculo se hace antes de comenzarse el curso académico. Los criterios de reducción y el mínimo aplicable se recogen en el cuadro siguiente.

Cuadro 64 - Reducciones a aplicar para calcular la capacidad docente efectiva y mínimo de la carga docente

UUPP	Criterios de reducción para calcular la capacidad docente efectiva	Mínimo
UBU	- Por la actividad de supervisión de prácticas curriculares y extracurriculares, la dirección de trabajos de fin de grado y máster... (se asignan créditos) - Por participar en proyectos, convenios y contratos del artículo 83 LOU (se aplican reducciones) - Actividades de gestión universitaria (reducción oscilan entre 162 horas del Secretario General y Vicerrectores y 18 horas de los Secretarios de Departamento). - Por discapacidad (Reducción igual a grado de discapacidad reconocida)	12 créditos ECTS que equivalen a 108 horas al año. El Rector, Secretario General y Vicerrectores si tienen perfil investigador (16 créditos) están exentos de actividad docente.
ULE	- Por la supervisión de prácticas extracurriculares de master, la docencia de asignaturas en idioma extranjero, la docencia en los Campus de León y Ponferrada, la tutorización de Practicum en ciertos grado...(se asignan créditos o se aplican coeficientes multiplicadores para justificar la dedicación académica) - Por desempeño de cargos académicos (la reducción varia entre 12 créditos de los Directores de Área de Rectorado, Decanos y Directores de Centro hasta los 2 créditos de los Subdirectores de Departamento). El Rector de acuerdo con los Estatutos puede quedar dispensado de sus funciones docentes. - Por evaluación positiva de la actividad investigadora al profesorado al que no le sea de aplicación la dedicación de 16 créditos, dirección y tutorización de tesis doctorales y proyectos de investigación de convocatorias competitivas (reducción máxima 9 créditos. En el primer caso un crédito y medio por cada evaluación positiva) - Por participar en Contratos artículo 83 LOU (reducción máxima 6 créditos) - Por discapacidad igual o mayor al 33% (reducción máxima 12 créditos) - Por edad de 60 años o más(reducción máxima 12 créditos)	16 créditos que equivalen a 160 horas al año, excepto Vicerrectores y Secretario General que es de 6 créditos (60 horas).El Rector de acuerdo con los Estatutos puede quedar dispensado de sus funciones docentes.
UVA	- Actividades de gestión universitaria (la reducción oscila entre las 240 horas de los Vicerrectores, Secretario general y Defensor de la Comunidad Universitaria hasta las 20 horas de los Secretarios de Departamento e Institutos Universitarios de la LOU) - Actividades de docencia diferentes de la docencia en grado y máster (reducción máxima de 60 horas) - Proyectos, convenios y contratos artículo 83 de la LOU y transferencia de innovación y otras actividades de investigación (reducción según la evaluación más reciente de la actividad investigadora efectuada por la UVA) - Por discapacidad igual o mayor al 33% (reducción igual al porcentaje de discapacidad reconocido con un límite de su capacidad docente máxima) - Por edad de 60 años o más (reducción de 15 horas sobre la capacidad docente efectiva)	140 horas (14 créditos) salvo para el PDI que ocupe el puesto de Secretario General, Vicerrector y Defensor de la Comunidad Universitaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de la reglamentación propia de las UUPP.

Al hecho de que se parte de una capacidad docente inicial más baja que la exigida en la normativa básica estatal (en UBU y UVA) debe añadírsele ahora que, a efectos de calcular

la capacidad docente efectiva, la normativa de las 3 UUPP analizadas posibilita practicar numerosas reducciones que minoran aún más la carga docente real y definitiva que se fija a cada profesor. En cuanto a los mínimos de carga docente sirven para evitar que la aplicación de las reducciones tengan como consecuencia una carga de docencia presencial muy baja, si bien en el caso de la UVA y la UBU (14 créditos y 12 créditos respectivamente) el mínimo está por debajo del límite inferior que la LOU contempla (16 créditos) para el personal con un mayor perfil investigador. Además, ese mínimo se reduce o no se aplica a ciertos cargos académicos.

En definitiva, los procedimientos utilizados por las 3 UUPP para calcular la carga docente del profesorado funcionario antes de comenzar el curso académico, no respetan las reglas fijadas en la normativa de la LOU y van en contra de la filosofía de la modificación efectuada en esta Ley por el Real Decreto-ley 14/2012, ya que pueden rebajarse los créditos ECTS contemplados para los tres colectivos (investigador 16 créditos y 160 horas, mixto 24 créditos y 240 horas y docente 32 créditos y 320 horas) Además la aplicación de estos procedimientos conlleva reducciones mayores en los dos colectivos que acreditan menor actividad investigadora (24 y 32 créditos) ya que la capacidad de reducción en el colectivo de perfil más investigador (16 créditos) tiene menor recorrido por la aplicación del mínimo de carga docente fijado por las 3 UUPP.

I.2.1.4.1.2. Procedimiento en USAL

El procedimiento empleado por la USAL es diferente del utilizado por las otras 3 UUPP, por lo que ha sido objeto de un análisis individualizado. Al igual que los procedimientos de las otras UUPP, este procedimiento consta de 2 fases.

En la primera fase, el Plan de Ordenación Académica del PDI, determina lo que denomina la capacidad académica del profesorado que, para el PDI a tiempo completo, partiendo de la jornada laboral de 37,5 horas semanales y tomando una media de 44 semanas laborables, cuantifica una dedicación anual del PDI de 1.650 horas. Posteriormente, se distribuye esa capacidad académica entre las actividades docente presencial y complementaria, investigadora, de formación continua y de gestión. Para ello, en el marco de lo dispuesto en el Real Decreto 898/1985, antes de la modificación de la LOU por el Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, se efectúa la siguiente distribución: para la actividad docente presencial y complementaria se asignan 240 y 180 horas respectivamente excepto para los PTEU que se les asigna una actividad docente presencial de 360 horas y

complementaria de tutorías de 180 horas (salvo que cumplan ciertos requisitos); para la actividad investigadora, se asignan 550 horas, es decir una tercera parte de las 1.650 horas tal y como exigía aquella normativa; a las actividades de formación continua, se destina un 20 % de 1.650 horas (330 horas); por último el resto, es decir 350 horas a tareas de gestión universitarias.

En el cuadro siguiente, se recoge la distribución de la capacidad académica del PDI a tiempo completo funcionario que efectúa el Plan de Organización de la Actividad Académica del PDI de la USAL.

Cuadro 65 - Distribución de la carga académica del profesorado funcionario según reglamentación USAL

Cuerpo	Carga docente presencial	Carga docente complementaria	Capacidad investigadora	Formación	Otras actividades
CAUN, PTUN, CAEU y PTEU	240	180	550	330	350
PTEU no doctor	360 / 240	180	0 / 550	760 / 330	350

Fuente: Elaboracaión propia a partir de Reglamentación USAL.

Lo primero que debe señalarse es que esa distribución de la carga académica se basa en la regulación anterior de la dedicación del profesorado que se contenía en el Real Decreto 898/1985, por lo que se está aplicando una normativa ya derogada tácitamente tras la modificación por el Real Decreto-ley 14/2012, del artículo 68 de la LOU. En lugar de graduar esa carga docente en función de la mayor o menor intensidad de la actividad investigadora acreditada a través de los sexenios de investigación siguiendo la filosofía de la nueva regulación, se aplica la normativa derogada y se aplica una regla de general de 24 créditos ECTS (240 horas) que únicamente se excepciona en el caso de los PTEU a los que puede llegar a exigirse 36 créditos ECTS (360 horas).

En la segunda fase, en primer lugar, se valora la actividad académica del profesorado, a través de una serie de criterios objetivos y cuantificables, que permiten calcular la dedicación horaria a las diferentes actividades. Esta valoración es un parámetro individual que se calcula para cada PDI con posterioridad a cada curso académico. Así, en particular, para calcular la dedicación horaria a las actividades investigadoras, se asigna una carga horaria a los resultados de la investigación para las distintas tipologías de PDI en función de si es evaluable por la CNEAI y por la dedicación a proyectos y contratos de investigación. Mientras que para las actividades de gestión, se asigna una carga horaria que oscila entre las

560 horas de los Vicerrectores y Secretario General y las 230 horas de los Secretarios y Subdirectores de Departamento o Institutos Universitarios de la LOU (el Rector está exento de actividad docente).

Finalmente, en esta segunda fase, el Plan establece un derecho a la reducción de la actividad docente presencial y complementaria del PDI por un exceso de actividad investigadora o de gestión. Así, el PDI, cuya actividad investigadora o de gestión haya sido valorada, por encima de las 550 horas y 350 horas que se asignaron, respectivamente, para cada una de estas actividades al distribuir la capacidad académica, tienen derecho a reducir su actividad docente en el curso siguiente al de la publicación de la valoración. La reducción docente será equivalente al número de horas que exceda de esos máximos y se distribuye en una proporción de 4 horas de docencia presencial por cada 3 horas de docencia complementaria. Por último, y con idénticos fines que la carga mínima que fijaban UBU, ULE y UVA en sus procedimientos, se establece que la reducción de la actividad docente tendrá como límite máximo el 50 % de la capacidad docente del profesorado, por lo que esta no puede quedar por debajo de 120 horas de docencia y 90 de tutoría.

Respecto de esta segunda fase del procedimiento, el sistema establecido por la USAL continúa contradiciendo la filosofía del artículo 68 de la LOU, por las razones que se indican a continuación:

- El sistema establecido permite reducir la actividad docente (presencial y complementaria) al profesor que acredite una actividad investigadora o de gestión superior a la normal, pero sin embargo, no exige incrementar esa misma actividad a quien no alcance unos umbrales mínimos de investigación y de gestión, tal como se contempla en la nueva regulación del artículo 68 de la LOU, que trata de reequilibrar la carga docente entre los profesores que investigan y los que no. Por tanto, el sistema aplicado no exige incrementar la actividad docente de un profesor con una carga docente de 240 horas de docencia presencial y 180 de tutorías y una escasa o inexistente actividad investigadora y de gestión, a pesar de que, todavía estarían disponibles 1.230 horas hasta completar las 1.650 horas de capacidad máxima

- El artículo 68 fija un límite mínimo de docencia presencial de 16 créditos ECTS y, sin embargo, el sistema de la Universidad permite reducir esa docencia hasta las 120 horas, es decir a 12 créditos, y no sólo por la realización de actividad

investigadora como indica el Real Decreto sino también por la actividad de gestión.

I.2.1.4.2. Comparativa de la carga docente asignada por las UUPP y la que resulta de aplicar el artículo 68 de la LOU

Como ya se ha comentado previamente, este Consejo de Cuentas y sobre la base de la información proporcionada al efecto por las 4 UUPP, ha calculado primero la carga docente que corresponde a sus funcionarios en el curso académico 2015/2016 de conformidad con los criterios y reglas establecidos en la regulación del artículo 68 de la LOU, y posteriormente la ha comparado con la capacidad docente efectiva calculada por las 4 UUPP, en aplicación de sus respectivas normas reglamentarias. Para ello se ha tomado a los funcionarios que por su régimen de dedicación, se ha considerado que desarrollan conjuntamente actividades de docencia e investigación.

Como cuestiones previas, se hace necesario precisar los criterios que se han tenido en cuenta por el Consejo de Cuentas para el cálculo de la capacidad docente de acuerdo con la regulación contenida en el artículo 68 de la LOU tras la redacción incorporada por el Real Decreto-ley 14/2012:

- Para calcular la carga docente del curso 2015/16, se han tenido en cuenta el número de sexenios acreditados a 31/12/2016. La adopción de este criterio supone tener en cuenta los sexenios reconocidos a lo largo de 2016, mientras que las UUPP para fijar la carga docente efectiva del curso 2015/16 sólo tuvieron en cuenta el número de sexenios reconocidos antes de que comenzara ese curso. La consecuencia es que, en general, con la aplicación del criterio señalado, la carga docente calculada por el Consejo es inferior a la capacidad docente efectiva que resulta de emplear el criterio de la Universidad (ya que al considerarse más sexenios resulta una menor carga docente), y por tanto las diferencias que pueden surgir entre una y otra serán menores.

- Los sexenios se consideran vivos durante los 6 años naturales siguientes al último año que se tuvo en cuenta para la evaluación del sexenio. (Ejemplo: Si el último año que se tuvo en cuenta para la evaluación del sexenio fue el 2009, el sexenio considera vivo hasta el 31-12-2015.

- Ante la ausencia de regulación expresa, se han considerado como evaluaciones consecutivas, las evaluaciones superadas cuando entre el periodo que se tomó en

consideración para la evaluación de un sexenio y el de inicio del siguiente no se ha superado el período de dos años. No se ha tenido en cuenta a estos efectos la duración del periodo que se tomó en consideración para la obtención de la evaluación positiva (sexenio).

- Para calcular el número de evaluaciones consecutivas, se consideran las ultimas superadas sin interrupción temporal entre los períodos que se toman para acreditar la investigación realizada (artículo 68.2.a) de la LOU.

En el cuadro que se incluye a continuación se incluye la comparativa efectuada en cada Universidad de forma individualizada y en todas ellas en conjunto.

Cuadro 66 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según categorías del artículo 68 LOU

Cuerpo y actividad investigadora acreditada	Nº de funcionarios	Carga docente LOU	Carga docente calculada por las UUPP	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio Carga docente según LOU	Promedio carga docente efectiva calculada por UUPP
PDI con 5 o más sexenios	9	1.440	743	-697	-48%	160	83
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	54	8.640	6.666	-1.974	-23%	160	123
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	75	18.000	11.095	-6.905	-38%	240	148
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	179	57.280	33.554	-23.726	-41%	320	187
Total UBU	**317**	**85.360**	**52.059**	**-33.301**	**-39%**	**269**	**164**
PDI con 5 o más sexenios	45	7.200	5.668	-1.532	-21%	160	126
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	122	19.520	19.610	90	0%	160	161
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	115	27.600	20.054	-7.546	-27%	240	174
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	222	71.040	45.948	-25.092	-35%	320	207
Total ULE	**504**	**125.360**	**91.280**	**-34.080**	**-27%**	**249**	**181**
PDI con 5 o más sexenios	130	20.800	26.676	5.876	28%	160	205
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	235	37.600	46.415	8.815	23%	160	198
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	222	53.280	47.364	-5.916	-11%	240	213
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	427	136.640	104.374	-32.266	-24%	320	244
Total USAL	**1.014**	**248.320**	**224.829**	**-23.491**	**-9%**	**245**	**222**
PDI con 5 o más sexenios	105	16.800	13.177	-3.623	-22%	160	125
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	229	36.640	32.675	-3.965	-11%	160	143
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	296	71.040	52.174	-18.866	-27%	240	176
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	515	164.800	122.978	-41.822	-25%	320	239
Total UVA	**1.145**	**289.280**	**221.004**	**-68.276**	**-24%**	**253**	**193**
PDI con 5 o más sexenios	289	46.240	46.264	24	0%	160	160
CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos	640	102.400	105.366	2.966	3%	160	165
CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y menos de 3 sexenios consecutivos	708	169.920	130.687	-39.233	-23%	240	185
PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo	1.343	429.760	306.854	-122.906	-29%	320	228
Total UUPP	**2.980**	**748.320**	**589.172**	**-159.148**	**-21%**	**251**	**198**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

El análisis del cuadro anterior permite extraer las siguientes conclusiones:

- Para el conjunto de las 4 UUPP, la carga docente que resulta de aplicar su reglamentación interna es un 21 % inferior a la que resulta de aplicar las reglas de la LOU, lo que supone 159.148 horas menos que las que podrían exigirse si se aplicara la normativa estatal, lo que da lugar a que el promedio de horas que resulta de la aplicación de la LOU es de 251 horas por funcionario y sin embargo aplicando la reglamentación de las UUPP ese promedio es de 198 horas.

- Por Universidad la reducción en términos absolutos más importante se produce en la UVA en la que dejan de impartirse 68.276 horas de docencia, seguido de la ULE con 34.080 horas, de la UBU con 33.301 horas y la mejor situada es la USAL con una reducción de 23.491 horas. En términos relativos la reducción más relevante aparece en la UBU con un 39 % de disminución sobre la carga docente presencial que podía exigirse en aplicación de la normativa de la LOU, después la UVA con un 24 % y la ULE con un 27 %, siendo nuevamente la mejor posicionada la USAL con un 9 % de minoración.

Gráfico 39 - Carga docente horaria según LOU y según las Universidades Públicas en el curso 2015/2016

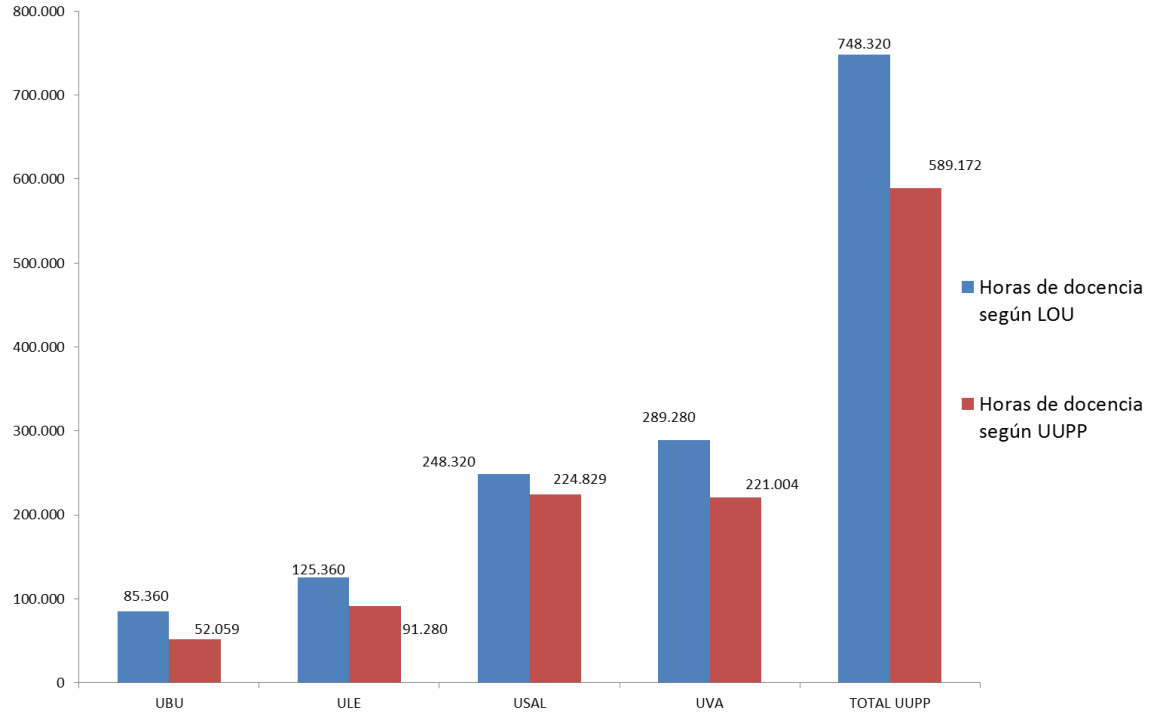


Gráfico 40 - Porcentaje de reducción de la carga docente aplicado por las UUPP respecto la exigida por la LOU en el curso 2015/2016

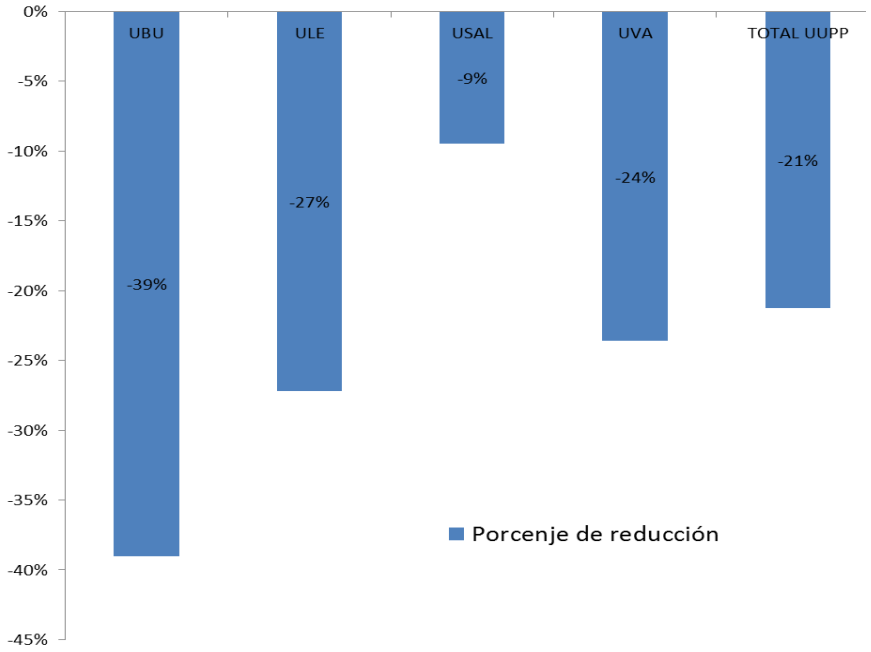
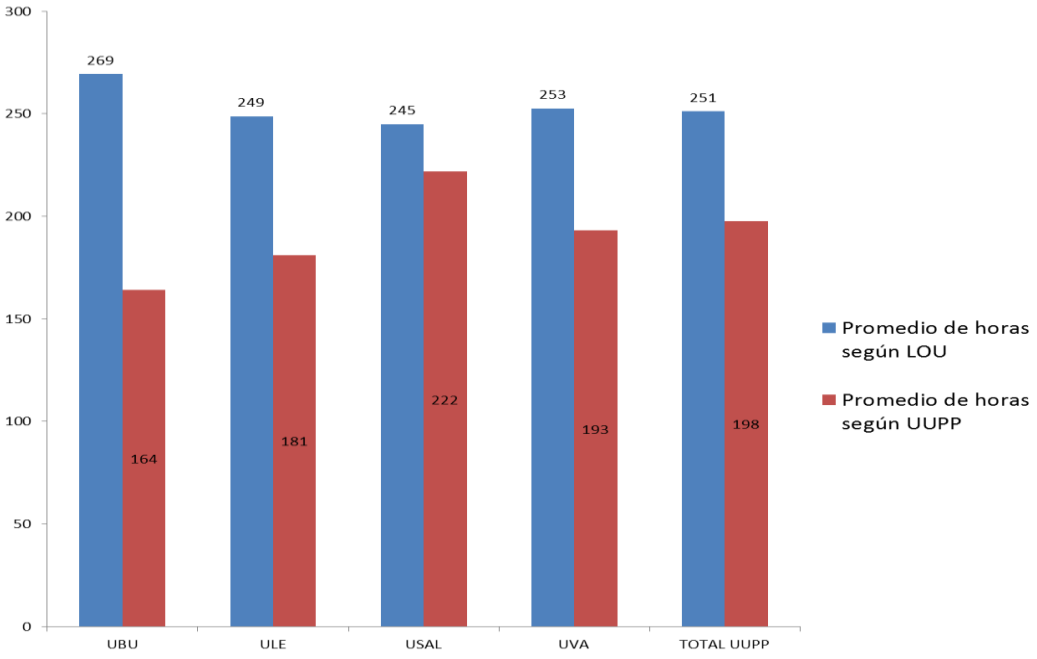


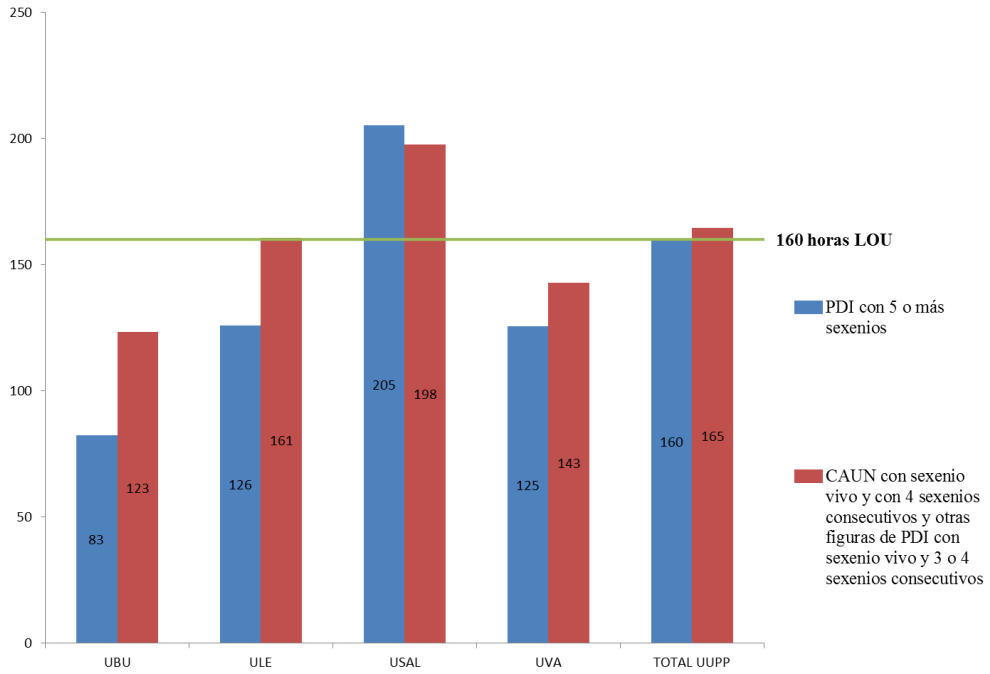
Gráfico 41 - Promedio de horas por funcionario según LOU y UUPP



- A nivel del conjunto de las UUPP, se observa que en el colectivo con perfil más investigador (compuesto, de una parte, por el PDI con 5 o más sexenios, y de otra, por el CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos) prácticamente la carga docente fijada por las 4 UUPP es la misma que posibilita la LOU (160 horas).

Ahora bien en esa media autonómica los comportamientos de cada una de las UUPP son muy dispares. Así la UBU y la UVA permiten a sus funcionarios una carga docente bastante inferior a las 160 horas fijado como mínimo en la LOU, ya que las reducciones son del 48 % y del 22 % respectivamente para el PDI con 5 o más sexenios y del 23 % y el 11 % para los CAUN con sexenio vivo y con 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio vivo y 3 o 4 sexenios consecutivos. En la ULE también se detecta una reducción del 21 % en el PDI con 5 sexenios o más que hace que el promedio efectivo de horas de la Universidad sea de 126 horas frente al mínimo legal de 160, situación que no se produce en el segundo colectivo en el que el promedio se sitúa en 161 frente a los 160 exigibles. Finalmente en la USAL, no se hace uso de la posibilidad de reducir la carga docente en atención a la actividad investigadora acreditada por sus funcionarios ya que el promedio efectivo de horas que se exige en ambos colectivos es de 205 y 198 horas respectivamente frente a las 160 de referencia de la LOU, debido a que como ya se ha comentado se aplica una normativa ya derogada.

Gráfico 42 - Promedio de horas efectivo para funcionarios de mayor perfil investigador según LOU y UUPP



- A nivel de conjunto de las 4 UUPP se observa que en los colectivos con un menor perfil investigador, que son a los que la LOU exige 240 horas (CAUN con sexenio vivo y con menos de 4 sexenios consecutivos y otras figuras de PDI con sexenio

vivo y menos de 3 sexenios consecutivos) o 320 horas (PDI con menos de 5 sexenios y sin sexenio vivo) las reducciones son muy importantes ya que alcanzan el 23 % y el 29 % respectivamente, lo que deja el promedio efectivo de horas en 185 y 228 frente a las 240 y 320 que respectivamente marca la LOU. Esta media autonómica es una consecuencia directa de que en todas las UUPP, la carga docente fijada es muy inferior a la que podría exigirse a estos funcionarios de acuerdo con la actividad investigadora acreditada vía sexenios. Así, en el primer colectivo las reducciones son del 38 % en la UBU, 27 % en la ULE, 11 % en la USAL y 27 % en la UVA, lo que nos lleva a un promedio efectivo de horas de 148 en UBU, 174 en ULE, 213 en USAL y 176 en UVA frente a las 240 horas de la regla general de la LOU. En el segundo colectivo, que es el que menos actividad investigadora acredita (no tiene sexenio vivo), y en el que además se incluye el mayor número de funcionarios, las reducciones son aún más importantes, ya que es del 41 %, en la UBU, del 35 % en la ULE, el 24 % en la USAL y en la UVA el 25 %, lo que da lugar a unos promedios efectivos de horas de 187 en la UBU, 207 en la ULE, 244 en la USAL y 239 en la UVA, muy alejados de las 320 horas que podría aplicárseles conforme a la LOU.

Gráfico 43 - Promedio de horas efectivo para funcionarios de menor perfil investigador según LOU y UUPP

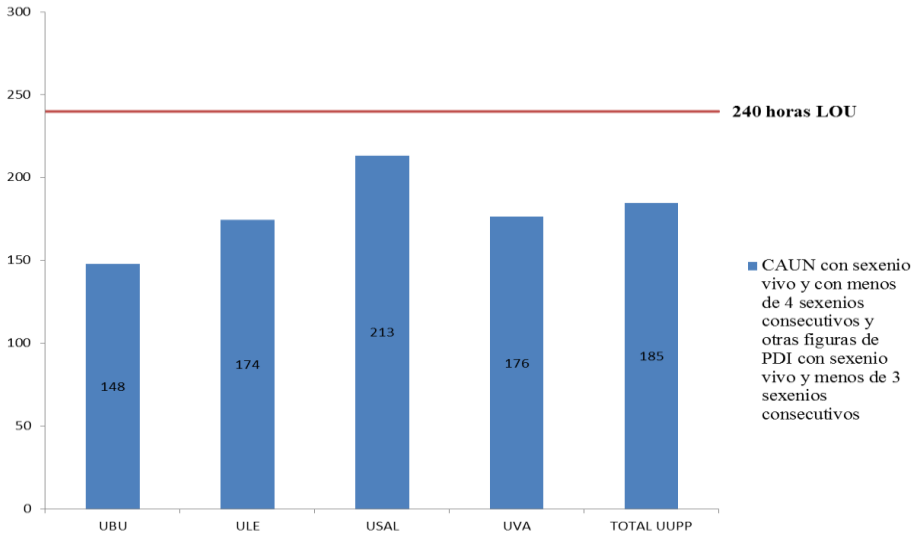


Gráfico 44 - Promedio de horas efectivo para funcionario de menor perfil investigador según LOU y UUPP (PDI)

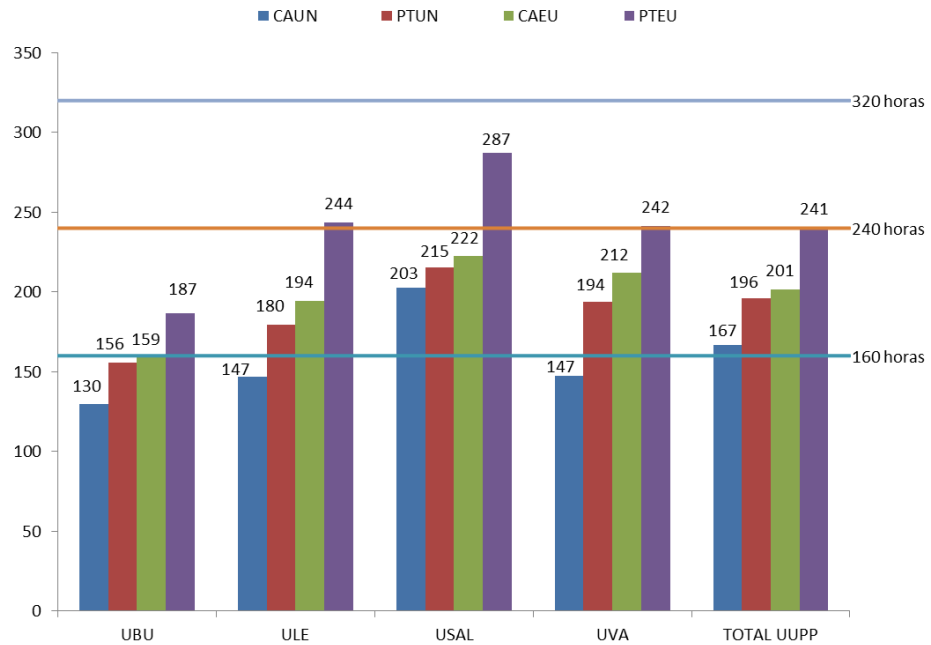
Si el análisis comparativo entre la carga docente que corresponde a los funcionarios en el curso académico 2015/2016 de conformidad con los criterios y reglas establecidos en la regulación del artículo 68 de la LOU, y la capacidad docente efectiva calculada por las 4 UUPP, en aplicación de sus respectivas normas reglamentarias, se hace en función del cuerpo de pertenencia, los resultados se recogen en el cuadro siguiente.

Cuadro 67 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según Cuerpos funcionariales

UUPP	Cuerpo	Nº de funcionarios	Carga docente LOU	Carga docente calculada por UUPP	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio carga docente efectiva calculada por UUPP
UBU	CAUN	33	6.720	4.274	-2.446	-36%	130
	PTUN	155	38.480	24.120	-14.360	-37%	156
	CAEU	15	4.080	2.384	-1.696	-42%	159
	PTEU	114	36.080	21.281	-14.799	-41%	187
Total UBU		**317**	**85.360**	**52.059**	**-33.301**	**-39%**	**164**
ULE	CAUN	92	18.400	13.489	-4.911	-27%	147
	PTUN	336	83.360	60.363	-22.997	-28%	180
	CAEU	22	6.320	4.277	-2.043	-32%	194
	PTEU	54	17.280	13.151	-4.129	-24%	244
Total ULE		**504**	**125.360**	**91.280**	**-34.080**	**-27%**	**181**
USAL	CAUN	202	38.560	40.937	2.377	6%	203
	PTUN	665	163.840	143.097	-20.743	-13%	215
	CAEU	22	6.080	4.890	-1.190	-20%	222
	PTEU	125	39.840	35.905	-3.935	-10%	287
Total USAL		**1.014**	**248.320**	**224.830**	**-23.490**	**-9%**	**222**
UVA	CAUN	216	41.760	31.775	-9.985	-24%	147
	PTUN	717	181.280	139.011	-42.269	-23%	194
	CAEU	33	9.040	6.987	-2.053	-23%	212
	PTEU	179	57.200	43.231	-13.969	-24%	242
Total UVA		**1.145**	**289.280**	**221.004**	**-68.276**	**-24%**	**193**
Total UUPP	CAUN	543	105.440	90.475	-14.965	-14%	167
	PTUN	1.873	466.960	366.592	-100.368	-21%	196
	CAEU	92	25.520	18.538	-6.982	-27%	201
	PTEU	472	150.400	113.567	-36.833	-24%	241
Total UUPP		**2.980**	**748.320**	**589.172**	**-159.148**	**-21%**	**198**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 45 - Promedio carga docente de las UUPP por cuerpo docente



Como se deduce del cuadro y de la gráfica anterior:

- En los PTEU a nivel del conjunto de las 4 UUPP, la reducción aplicada es del 24 % respecto la carga docente que resulta del artículo 68 de la LOU lo que lleva a que el promedio de carga docente efectiva se sitúe en 241 horas. En este colectivo integrado por 472 funcionarios, 462 no tiene ningún sexenio y el resto tiene 1, por lo que en aplicación de las reglas del artículo 68 podría exigírseles una carga docente cercana a las 320 horas y sin embargo tienen como promedio las 240 horas de la regla general. A nivel de cada UUPP, los promedios de carga docente efectiva se sitúan en 187 horas en UBU, 244 horas en ULE, 242 en la UVA y 287 en la USAL, diferencia que se justifica en esta última Universidad porque para este colectivo antes de practicar las deducciones se parte de las 360 horas del derogado Real Decreto 898/1985.

- En los CAEU a nivel de conjunto de las 4 UUPP, la reducción aplicada es del 27 % sobre la carga docente del artículo 68 de la LOU, lo que implica un promedio de carga docente efectiva de 201 horas. En este colectivo integrado por 92 funcionarios, 43 no tiene sexenios y 49 sí que tiene y dentro de estos últimos 33 tienen menos de tres sexenios, por lo que la mayor parte de este colectivo le sería de aplicación de la regla general de la LOU que les asigna 240 horas. Por lo tanto, en términos generales, el promedio de carga docente efectiva está 39 horas por debajo de lo que contempla la LOU. A nivel de cada UUPP, los promedios de carga docente efectiva se sitúan en 159 horas en la UBU, 194 en la ULE, 212 en la UVA y 222 en la USAL.

- En los PTUN a nivel de conjunto de las 4 UUPP, la reducción aplicada es del 21 % sobre la carga docente del artículo 68 de la LOU, lo que implica un promedio de carga docente efectiva de 196 horas. En este colectivo integrado por 1.873 funcionarios, 1.226 (65 %) tienen tiene menos de tres sexenios, por lo que la mayor parte de este colectivo le sería de aplicación de la regla general de la LOU que les asigna 240 horas y sin embargo la media está en 196. A nivel de cada UUPP, los promedios de carga docente efectiva se sitúan en 156 horas en la UBU, 180 en la ULE, 194 en la UVA y 215 en la USAL.

- En los CAUN a nivel del conjunto de las 4 UUPP, la reducción aplicada es del 14 % sobre la carga docente del artículo 68 de la LOU, lo que implica un promedio de

carga docente efectiva de 167 horas. En este colectivo integrado por 543 funcionarios, 413 (76 %) tienen al menos 4 sexenios, por lo que a la mayor parte de este colectivo les sería de aplicación la reducción a 140 horas que contempla la LOU y sin embargo el promedio está en 167, por encima de lo que establece la LOU, ello se justifica porque la USAL tiene un promedio efectivo de horas de 203 debido a que sus cálculos parten de las 240 horas del derogado Real Decreto 898/1985, antes de aplicar las deducciones. En cambio los promedios de carga docente efectiva de las otras UUPP son menores ascendiendo a 130 horas en la UBU, 147 en la ULE y 147 en la UVA.

Completa la comparativa efectuada, otro análisis que trata de cuantificar cuantos funcionarios tienen una carga docente inferior a las 160 horas que es límite mínimo fijado por la LOU y que equivale a 5,33 horas de docencia presencial a la semana.

Cuadro 68 - Funcionarios con carga docente inferior a las 160 horas de la LOU

UUPP	Intervalo Carga Docente Real	Número de PDI	Carga docente	Carga docente efectiva	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio carga docente efectiva
UBU	< 160	154	37.920	14.162	-23.758	-63	92
ULE	< 160	187	41.360	22.866	-18.494	-45	122
USAL	< 160	116	22.560	14.445	-8.115	-36	125
UVA	< 160	443	84.480	57.652	-26.828	-32	130
TOTAL UUPP	**< 160**	**900**	**186.320**	**109.125**	**-77.195**	**-41**	**121**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Del cuadro anterior se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En el conjunto de las 4 UUPP de los 2.980 funcionarios analizados, 900 es decir un 27 %, tienen una carga docente inferior a las 160 horas de la LOU fijada como límite mínimo en la LOU. Estos funcionarios imparten 77.195 horas menos que las que debían impartir si se aplicara el límite mínimo de la LOU, lo que supone una reducción del 41 %, lo que comporta que la carga docente efectiva total se sitúa en 121 horas, muy por debajo de las 160 horas de la LOU. Esa docencia supone aproximadamente 4,2 horas a la semana frente a las 5,33 horas exigidas.
- A nivel individual, en la UVA son 443 funcionarios (38 % del total de funcionarios de esa UUPP) los que se encuentran en esa situación, mientras que en la UBU son 154 (22 % del colectivo), en la ULE 187 (37 % del total de funcionarios) y en la USAL 116 funcionarios (11 % del total) Las reducciones de carga docente en estas

universidades son respectivamente 32 %, 63 %, 45 % y 36 % y los promedios de carga docente efectiva real son 130, 92, 122 y 125 horas anuales muy debajo de las 160 horas que fija la LOU.

Esta dinámica, es sobre todo consecuencia, de que todas las UUPP en su normativa reglamentaria posibilitan reducir la carga docente definitiva por debajo del mínimo legal de 16 créditos (160 horas). Así la UBU rebaja ese mínimo hasta dejarlo en 108 horas, la UVA en 140 horas y la USAL en 120 horas, mientras que la ULE no tiene ningún límite. También influyen en esta que la mayoría de las UUPP, eliminan o posibilitan reducir por debajo de sus propios mínimos la carga docente de ciertos cargos académicos.

I.2.1.5. Graduación de la carga docente del PDI contratado fijo

Como ya se ha señalado previamente en este informe, el PCDOC de acuerdo con la LOU (artículo 52.c)) tiene dedicación a tiempo completo (lo que incluye al PCDOCB y al PCDOCP). Y lo mismo sucede con el PCOLA, ya que el derogado Decreto 85/2002 autonómico señalaba que podía ser contratado con carácter temporal o fijo, pero en todo caso, con dedicación a tiempo completo, y ese es el régimen de dedicación que actualmente ostenta esta figura en todas las UUPP de Castilla y León. Por lo tanto, con ese régimen de dedicación y de acuerdo con lo señalado en el II Convenio Colectivo, tal y como ya se ha indicado con anterioridad, su jornada laboral es de 37,5 horas.

Ahora bien, a diferencia de los funcionarios, en los que la LOU regula la carga docente mínima graduándola en atención a la intensidad de la actividad investigadora, en el caso del PDI contratado indefinido, no se regula esa carga docente mínima. Tampoco el Decreto autonómico 67/2013 contiene regulación sobre esta materia a pesar que de acuerdo con lo establecido en el artículo 48.3 de la LOU corresponde a las CCAA, en el marco de sus competencias establecer el régimen del PDI contratado de las Universidades dentro del que se incluye los contratados fijos (PCDOC y PCOLA). El Convenio Colectivo tampoco contiene regulación sobre esta materia.

En este contexto parece lógico considerar que si el Convenio Colectivo les ha atribuido la posibilidad del reconocimiento de los tramos de investigación (sexenios) igual que a los funcionarios, estos sexenios también podrían emplearse para graduar la carga horaria docente del PDI laboral fijo. Los sexenios además de constituirse en un incentivo/derecho para este colectivo pueden servir igualmente para determinar hasta donde

llegan sus obligaciones docentes. Ante la ausencia de un sistema objetivo e interno dentro de las Universidades que permita evaluar la actividad investigadora, los sexenios de investigación, al igual que en el caso de los funcionarios podrían emplearse para fijar la carga horaria docente de los contratados fijos. Este sistema, de forma equiparable, a la de los funcionarios debería permitir aligerar la carga docente a quienes acrediten más tramos de investigación y paralelamente aumentarla a quienes no los acrediten, reequilibrando de este modo la carga docente e investigadora de este importante colectivo. En este contexto, la Comunidad Autónoma que es quien dispone de competencias en este ámbito, podría a través de la normativa autonómica cuantificar la carga horaria docente normal (24 créditos ECTS), máxima (32 créditos ECTS) y mínima (16 créditos ECTS) en base a los sexenios de investigación acreditados adecuando los requisitos a las peculiaridades de su carrera profesional. Estos parámetros normales, máximos y mínimos podrán servir de referencia para que las UUPP, en el ámbito de su autonomía que les atribuye la LOU, pudieran fijar la carga horaria docente de este colectivo y al, mismo tiempo permitiría homogenizar la docencia a impartir por todo el profesorado contratado indefinido en las 4 UUPP de Castilla y León.

En ausencia de regulación, corresponde a cada una de las UUPP en el ámbito de la autonomía fijar las condiciones en que ha de desarrollar sus actividades el PDI de las Universidades. La regulación reglamentaria de cada UUPP en esta materia (ver Cuadro 62), establece sistemas diferentes para cuantificar la capacidad docente efectiva de los PCDOC y los PCOLA.

En el cuadro siguiente se recoge la carga docente inicial que, en la UBU, ULE y UVA se le asigna a PCDOC y al PCOLA en la normativa reglamentaria de cada UUPP.

Cuadro 69 - Capacidad docente de contratados fijos según la reglamentación de UBU, ULE y UVA

UUPP	Categoría	Carga Docente (créditos/curso)	Carga Docente (horas/curso)
UBU	PCDOC	24	216 (24 créditos*9)
	PCOLA	30	270 (30 créditos *9)
ULE	PCDOC	24	240 (24 créditos*10)
	PCOLA Doctor y no Doctor	32	320 (32 créditos*10)
UVA	PCDOC y PCOLA	24	240 (24 créditos*10)

Fuente: Elaboración propia a partir de reglamentación de cada UUPP.

Para estos colectivos la reglamentación de la Universidad utiliza los mismos procedimientos que para el PDI funcionario, por lo que una vez calculada la capacidad

docente se aplican las pertinentes reducciones a efectos de determinar la capacidad docente efectiva, sin que el resultado pueda ser inferior en el caso de la UBU a 108 horas (12 créditos*9) y en el de UVA de 140 horas (14 créditos*10).

A su vez el cuadro siguiente recoge la distribución de la carga académica del profesorado contratado fijo de acuerdo con la normativa reglamentaria de la USAL.

Cuadro 70 - Distribución de la carga académica del profesorado contratado fijo según reglamentación USAL

Cuerpo	Carga docente presencial	Carga docente complementaria	Capacidad investigadora	Formación	Otras actividades
PCDOC y PCOLA Doctor	240	180	550	330	350
PCOLA No doctor	360 / 240	180	0 / 550	760 / 330	350

Fuente: Elaboracaión propia a partir de Reglamentación USAL.

En la USAL se sigue un procedimiento idéntico al de profesorado funcionario para calcular la carga docente efectiva, sin que el resultado obtenido pueda ser inferior a 120 horas.

Para estas figuras laborales no son de aplicación las reglas del artículo 68 de la LOU ni tampoco la norma autonómica y el II Convenio Colectivo no contiene ninguna regulación al respecto, por lo que se ha comparado la capacidad docente inicial fijada en su reglamentación por las UUPP con la docencia presencial que con carácter definitivo atribuyen al profesorado tras aplicar las reducciones reglamentarias. Esta comparativa se recoge en el cuadro siguiente.

Cuadro 71 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga asignada por cada Universidad en el curso 215/2016 según Categorías laborales

Categoría	Nº de laborales fijos	Carga docente LOU	Carga docente calculada por las UUPP	Diferencia	Diferencia en porcentaje	Promedio carga docente efectiva calculada por UUPP
PCDOC	56	12.096	8.421	-3.675	-30	150
PCOLA	13	3.510	2.527	-983	-28	194
Total UBU	**69**	**15.606**	**10.948**	**-4.658**	**-30**	**159**
PCDOC	57	13.680	12.025	-1.655	-12	211
PCOLA	33	10.560	8.308	-2.252	-21	252
Total ULE	**90**	**24.240**	**20.333**	**-3.907**	**-16**	**226**
PCDOC	152	36.480	34.015	-2.465	-7	224
PCOLA	32	7.680	8.381	701	9	262
Total USAL	**184**	**44.160**	**42.396**	**-1.764**	**-4**	**230**
PCDOC	183	43.920	34.261	-9.659	-22	187
PCOLA	16	3.840	3.308	-533	-14	207
Total UVA	**199**	**47.760**	**37.568**	**-10.192**	**-21**	**189**
PCDOC	448	106.176	88.721	-17.455	-16	198
PCOLA	94	25.590	22.523	-3.067	-12	240
Total UUPP	**542**	**131.766**	**111.245**	**-20.521**	**-16**	**205**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Como se deduce del cuadro anterior, en los PCDOC a nivel del conjunto de las 4 UUPP, la reducción aplicada es del 16 % respecto de la carga docente que resulta de aplicar la regulación propia de cada universidad, lo que lleva a que el promedio de la carga docente efectiva sea de 198 horas. A nivel de cada UUPP, los promedios de carga docente efectiva se sitúan en 150 en la UBU, 187 en la UVA, 211 en la ULE y 224 en la USAL. Esta docencia supone aproximadamente 5 horas a la semana en la UBU, 6,23 en la UVA, 7 en la ULE y 7,47 en la USAL.

En los PCOLA a nivel del conjunto de las 4 UUPP, la reducción aplicada es del 12 % respecto de la carga docente que resulta de aplicar la regulación propia de cada universidad, lo que lleva a que el promedio de la carga docente efectiva sea de 240 horas. A nivel de cada UUPP, los promedios de carga docente efectiva se sitúan en 194 en la UBU, 207 en la UVA, 252 en la ULE y 262 en la USAL. Esta docencia supone aproximadamente 6,47 horas a la semana en la UBU, 6,9 en la UVA, 8,4 en la ULE y 7,73 en la USAL.

Como resultado de la aplicación las reducciones previstas en la normativa reglamentaria de las 4 UUPP al final los PCDOC tienen una carga docente efectiva de 198

horas mientras que la de los PCOLA es de 240 horas. La carga docente efectiva de los PCDOC es prácticamente idéntica a la de los PTUN (196 horas) no obstante el número medio de sexenios está en 0,95 por lo que a la mayor parte de este colectivo le sería de aplicación la regla general de la LOU que les asigna 240 horas. En los PCOLA el número medio de sexenios es 0,05 por lo que en aplicación de la LOU deberían impartir una docencia de 320 horas.

Si se tiene en cuenta que el conjunto de los 448 PCDOC acreditan un total de 424 sexenios y los 94 PCOLA acreditan únicamente 5 sexenios y las reducciones docentes son respectivamente del 16 % y del 12 %, se puede concluir que el hecho de realizar los PCDOC más actividad investigadora prácticamente no incide en la reducción de su carga docente. Es decir ni se incentiva la realización de actividad investigadora ni se penaliza su no realización.

I.2.2. GESTIÓN DE LA RETENCIÓN DE COSTES INDIRECTOS PORCENTAJE DE LA RETENCIÓN

Las UUPP al desarrollar su actividad docente e investigadora incurren en gastos de diversa naturaleza. Los sistemas de contabilidad analítica, posibilitan imputar estos gastos como costes de forma separada para cada uno de esos grupos de actividades, y dentro de cada grupo a cada una de las actividades de forma diferenciada.

Dentro de la actividad investigadora, como ya se ha puesto de manifiesto en este informe podemos diferenciar fundamentalmente entre dos tipos actividades: primero, en el marco de la investigación básica, los proyectos de investigación europeos, nacionales, regionales financiados fundamentalmente mediante subvenciones en las que resultan beneficiarias las universidades; y segundo, en el contexto de la investigación aplicada, los contratos artículo 83 de la LOU y convenios de investigación en los que la Universidad realiza actividades de investigación a cambio de un precio pactado.

Tanto para los proyectos de investigación como para los contratos artículo 83 de la LOU y convenios de investigación, resulta factible identificar los gastos que pueden imputarse como costes directos, incluso en ausencia de contabilidad analítica. En cambio, no puede decirse lo mismo de los costes indirectos, entendiendo por tales aquellos que no pueden imputarse directamente a las actividades o no puede identificarse como generados directamente por estas, pero que de no realizarse o existir impedirían la ejecución de las actividades.

La elegibilidad de los costes indirectos imputables a los proyectos de investigación varía en función de la entidad financiadora de éstos de manera que, los proyectos financiables mediante subvenciones deben ajustarse a lo previsto en el artículo 31.9 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y, en el caso de los contratos artículo 83 y convenios, los costes indirectos asignados e imputables al proyecto dependerá del precio pactado en el contrato o convenio que procederá del presupuesto elaborado por la Universidad.

Dentro de los proyectos financiados con subvenciones, en las procedentes de fondos europeos, la elegibilidad de los gastos indirectos ha sufrido una evolución como queda patente en el 2º Cuaderno Técnico sobre la Gestión de los Costes Totales en el 7º Programa Marco de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación de la UE 2007-2013, elaborado por el grupo de trabajo 7PM de Red OTRI Universidades y la oficina de I+D+i de la CRUE, en el que la gran novedad con respecto al anterior Programa Marco consiste en la desaparición de la modalidad de costes adicionales a la que la mayoría de las universidades y algunos organismos públicos de investigación españoles estaban acogidos durante los anteriores Programa Marco en beneficio de la modalidad de costes totales; este cambio implica que todas las entidades participantes, deben participar bajo unas mismas reglas: el reembolso de los costes subvencionables ocasionados en la ejecución de los proyectos (tanto los directos como los indirectos).

La identificación de los costes indirectos reales imputables al proyecto puede encontrarse en la práctica con serias dificultades en los casos, como sucede en las Universidades en los que no se cuenta aun implantada la contabilidad analítica, razón por la cual se admite una de las dos opciones: el coste indirecto elegible real o la aplicación de un tipo fijo que, en el caso de 7º Programa Marco asciende al 20 % sobre el total de los costes directos (excluidos subcontratación y costes de terceras partes). Este porcentaje se eleva hasta el 25 % en el Programa Horizonte 2020, que sustituye al 7º Programa Marco para el periodo 2014-2020.

También, en el Documento de mejora y seguimiento de las Políticas de Financiación de las Universidades para promover la excelencia académica e incrementar el impacto socioeconómico del Sistema Universitario Español (SUE), elaborado y debatido en el seno de la Comisión Mixta de Financiación, creada por mandato conjunto del Consejo de Universidades y de la Conferencia General de Política Universitaria, se realizan Propuestas de mejora de la política de financiación universitaria en el horizonte 2015 en distintos ámbitos,

de los cuales nos interesa hacer hincapié en el referente a la Investigación, desarrollo tecnológico y actividades de potenciación de la Innovación.

Es dentro de este ámbito donde se recomienda dar una suficiente cobertura de los costes indirectos derivados de la actividad investigadora en las universidades con la finalidad de cubrir mediante las fuentes de financiación de los proyectos el 100 % de sus costes y evitar así que el desarrollo de la investigación por la Universidad vaya asociado a un déficit de financiación de esta categoría de costes no cubierto con las fuentes de financiación ordinarias ni las específicas ligadas a los proyectos. Este problema es común para los proyectos financiados mediante subvenciones, resueltas o no en concurrencia competitiva y para la investigación desarrollada en el marco de los convenios y contratos artículo 83.

Es en estos últimos donde la Universidad practica una retención sobre el presupuesto del contrato para financiar los costes indirectos que la ejecución del proyecto ocasiona a la institución y que sirve en ocasiones como incentivo a la participación en proyectos. En todo caso, la ausencia de contabilidad analítica impide en la práctica conocer el grado de cobertura de esta retención sobre los costes totales soportados en la ejecución del proyecto.

Las cuatro universidades públicas de nuestra comunidad disponen de su propio reglamento regulador de contratos para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico y para el desarrollo de cursos de especialización, donde queda patente que cada una aplica diferentes porcentajes a la hora de practicar las oportunas retenciones en concepto de gastos generales; así por ejemplo la Universidad de Burgos, salvo excepciones tasadas, retiene un 15 % de los ingresos totales del contrato destinados a los fondos de investigación, mientras que la Universidad de León procede a practicar una retención mínima, en concepto de gastos generales, del 10 % de cada proyecto, contrato o convenio del importe total facturado, y la de Salamanca, también en concepto de gastos generales y salvo excepciones, retiene un 12 % del importe del contrato o convenio para compensar la aportación de la Universidad a la ejecución del contrato. Por último, la Universidad de Valladolid estima que los gastos generales de gestión y utilización de la infraestructura y servicios universitarios ascienden al 15 % de los ingresos totales del contrato o curso, de los cuales un 5 % se consideran gastos de gestión y se destinan a la Universidad o a su Fundación General, un 2 % al Departamento o Instituto al que pertenezcan los profesores que participen en el contrato, otro 2 % para el Centro en cuyos locales o dependencias se realice el trabajo contratado o curso de especialización, un 3 % se aplicará a la Universidad para compensar el conste de infraestructura, y el 3 % al Fondo General de Investigación.

Por su parte, de los convenios marco de colaboración de que disponemos entre las universidades y sus fundaciones, se concluye también el diferente tratamiento que hace cada una de ellas a la hora de financiar los costes indirectos originados en el transcurso de la investigación.

Así por ejemplo el convenio marco de colaboración entre la Universidad de Burgos y su Fundación General, no especifica nada acerca de su régimen económico, no tratándose por tanto las percepciones económicas a percibir por la Fundación por la gestión encomendada.

Por su parte, en el convenio marco de colaboración entre la Universidad de León y la Fundación General de la Universidad de León y de la Empresa, en su adenda fecha 14 de marzo de 2008 se recoge que dicha Fundación General podrá organizar y administrar las actividades de investigación aplicada, así como el desarrollo de los servicios de soporte y gestión de las entidades de investigación, desarrollo e innovación vinculadas a la Universidad de León.

Para ello, en el caso de los contratos, convenios o proyectos de investigación que sean promovidos por la Fundación, cuya gestión sea realizada por los servicios de la Universidad, la Fundación compensará a ésta con la retención del 10 % del presupuesto establecida.

Cuando sea la propia Fundación la que gestione administrativamente los contratos, únicamente informará al Vicerrectorado de Investigación de la titularidad y participantes en los contratos y convenios que se suscriban, cediendo o donando el equipamiento científico inventariable que se adquiera con motivo de dichos convenios. Asimismo, en estos casos, cuando participe personal de la Universidad en los contratos, convenios o proyectos y esté prevista una percepción económica por su parte, la Fundación habrá de ingresar en la Cuenta de Tesorería de la Universidad los correspondientes importes para su abono a los interesados a través de la nómina de la Universidad.

No obstante lo anterior, cuando las actividades objeto del contrato se realicen en la Universidad de León, sus Departamentos, Centros o Institutos, la Fundación compensará a la Universidad con la retención del 10 % del presupuesto establecida, con independencia de que la gestión del contrato sea realizada por la Fundación o por los servicios de la Universidad.

Por último, en la renovación del Convenio de Colaboración entre la UVA y su Fundación General, la Fundación y la Universidad expresan su voluntad de cooperar, entre otros, en la gestión y administración de las actividades clínicas y de investigación del IOBA, así como labores de apoyo, promoción y gestión de la investigación científica y tecnológica.

Para ello las percepciones económicas por la gestión encomendada por la Universidad de Valladolid a su Fundación General serán las siguientes:

- Por la promoción, asesoramiento y gestión administrativa de contratos de investigación y desarrollo tecnológico, asistencia técnica u otros análogos, incluyendo aquellos a los que se refiere el artículo 83 LOU, la Fundación percibirá el 5 % del importe global de contrato, sin excepción.

- Por la tramitación, promoción, asesoramiento y gestión de los proyectos de I+D+i de la Unión Europea, la Fundación percibirá el 10 % del importe de cada uno de tales proyectos, sin excepción.

Por tanto, a pesar de la regulación efectuada por las Universidades en lo referente al tratamiento de la financiación los costes indirectos, podemos concluir la aplicación, por cada una de ellas, de distintos porcentajes para la cobertura de los mismos, lo que hace plantearse la suficiencia de la retención efectuada destinada a compensar los costes indirectos de las actividades de investigación.

Por ello parece que se hace necesario que el cálculo de las cantidades retenidas que las universidades perciben por gastos generales mejorará notablemente mediante el establecimiento de criterios de determinación del coste real de cada proyecto de investigación. Para ello, la plena implantación de un modelo de contabilidad analítica o de costes en todas las universidades supondría un avance, ya que si bien se obtendrían datos a posteriori, estos datos resultarían relevantes a la hora de cuantificar, de la forma más real posible, los costes indirectos en la actividad investigadora, y por tanto, serían útiles también a la hora de fijar estos porcentajes de la forma más exacta posible en la elaboración de las órdenes de convocatoria de subvenciones.

I.2.3. GESTIÓN DE PROYECTOS, CONTRATOS ARTÍCULO 83, CONVENIOS Y DONACIONES

Se ha analizado una muestra de subvenciones estatales y autonómicas y de contratos artículo 83 gestionados en el ejercicio 2015 por las cuatro Universidades que se refleja en los Anexos XX a XXII. La contabilización presupuestaria de estos proyectos se ajusta a lo previsto en las normas y bases de ejecución presupuestaria aprobadas por las Universidades junto con los presupuestos del año 2015 de manera coherente con lo establecido en el código de clasificación económica de la Junta de Castilla y León, de acuerdo por tanto, con lo establecido en el artículo 77 de la Ley de Hacienda. En el estado de ingresos se contabilizan

los contratos artículo 83 LOU y las transferencias en los capítulos 3 y 7, y en el estado de gastos en el Capítulo VI, conceptos 692 o 693 en función de que se imputen a proyectos de investigación o investigación ejecutada a través de convenios o contratos artículo 83, en coherencia, por tanto, con la clasificación económica de la Junta de Castilla y León que incluye en su código el artículo 69 para recoger los gastos asociados a la investigación desarrollada por las Universidades.

El análisis de las subvenciones que financian parte de la investigación emprendida por las Universidades se aborda en función de la Administración de la que proceden los fondos aprobados para la tramitación de las convocatoria, la Administración del estado o la Comunidad Autónoma, en ambos casos, cofinanciada o no por los fondos procedentes de la Unión Europea.

I.2.3.1. Subvenciones estatales

Los expedientes analizados de la muestra incluida en el Anexo XX corresponden a dos convocatorias:

- La regulada por Orden de bases ECC/1780/2013, de 30 de septiembre, que regula las ayudas públicas del Programa de Investigación, desarrollo e Innovación Orientada a los Retos de la Sociedad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.
- Orden ECC/1779/2013, de 30 de septiembre, que regula las ayudas públicas de varios subprogramas del Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia igualmente en el marco del plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

En las dos convocatorias y para los proyectos seleccionados en la muestra, el órgano instructor del procedimiento es la Subdirección General de Proyectos de Investigación y el competente para la resolución, la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

Las convocatorias de subvenciones se aprueban mediante dos Resoluciones de 5 de noviembre de 2011 de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. Estas convocatorias se encuadran dentro del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 que, a su vez encuadrado dentro de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2013-2020.

Los objetivos de esta Estrategia se corresponden con los cuatro programas incluidos dentro del Plan que a su vez se estructuran en una serie de medidas, dentro de las cuales se encuadran las subvenciones objeto de estudio:

- Programa Estatal de Promoción del talento y la empleabilidad.
- Programa Estatal de fomento de la investigación científica y técnica de excelencia, dentro del cual se encuadra la Orden de Bases ECC/1779/2013.
- Programa Estatal de liderazgo empresarial en I+D+i.
- Programa Estatal de I+D+i orientada a los retos de la sociedad (objeto de auditoría), en desarrollo del cual se dicta la Orden de Bases ECC/1780/2013.

Estos programas se dividen en subprogramas de carácter plurianual que, a su vez, se instrumentan en convocatorias de subvenciones de concurrencia competitiva, si bien el plan contempla como instrumentos de financiación, no solo las subvenciones sino también: créditos financieros, instrumentos de capital-riesgo en todas sus modalidades y otros instrumentos de financiación disponibles (sistemas de garantía, incentivos fiscales…).

El plan establece indicadores de seguimiento de los programas lo que sirve de evaluación intermedia de la Estrategia dado que los objetivos de ésta y los diferentes programas del plan, coinciden.

En los expedientes analizados, dentro del Programa de I+D+i en la convocatoria regulada por Orden ECC/1780/2013 y en los Proyectos I+D+i en la Convocatoria regulada por Orden ECC/1779/2013, la solicitud puede incluir, en su caso, la inclusión del proyecto en la convocatoria de Contratos predoctorales para la Formación de Doctores del Subprograma Estatal de Formación, incluido en el programa estatal de Promoción del talento y su Empleabilidad. La Orden de bases, de hecho prevé a compatibilidad de las subvenciones convocadas con cualquier otra subvención o fuente de financiación siempre que no supere el coste de los proyectos subvencionados.

La ejecución de los proyectos en las dos convocatorias corresponde a equipos de investigación dirigidos por uno o más investigadores principales que deben cumplir una serie de requisitos en función del tipo de proyecto subvencionado, fundamentalmente en el caso de los expedientes analizados: estar en posesión del grado de doctor, pertenecer a la plantilla de la entidad solicitante y mantener con ella una relación laboral que cubra el menos el periodo de ejecución del proyecto y tener una dedicación única al proyecto subvencionado, por tanto,

la participación como investigador principal en incompatible con su participación en determinados proyectos señalados en las convocatorias.

El Programa Estatal de I+D+i orientada a los Retos de la Sociedad se instrumenta en parte mediante la Convocatoria aprobada por Resolución de 5 de noviembre de 2011, y se regula por la Orden de Bases ECC/1780/2013, de 30 de septiembre, de la cual resultan beneficiarias la Universidad de Burgos, proyecto GOOP2 y la Universidad de León.

Los costes subvencionados revisten dos modalidades en función del tipo de beneficiario:

a) Costes marginales, contemplados para los siguientes beneficiarios: organismos públicos de investigación contemplados en el artículo 47 de la LCTI, centros de investigación del sector público, universidades públicas y entidades de derecho público cuyos presupuestos consoliden con los Presupuestos generales del Estado o de las CCAA. Las ayudas pueden financiar hasta el 100 % de los costes marginales de la actuación. Estos costes pueden ser directos e indirectos (como máximo hasta el 21 % de los costes directos). En esta modalidad se admitirá la contratación de personal ajeno a la Universidad bajo cualquier modalidad de contratación que no implique compromiso con respecto a su posterior incorporación a la Universidad y no se admitirán gastos de personal propios ni la imputación de becas de formación.

b) Beneficiarios distintos de los anteriores: modalidad de costes totales. Las ayudas pueden financiar hasta un máximo del 50 % del presupuesto finalmente aprobado. Se concederán tan solo para la modalidad de costes directos. En este caso, si resultan elegibles los gastos de personal propio de la Universidad, tanto personal investigador como de apoyo técnico.

En la modalidad de costes marginales, que admite la subvencionalidad de los costes indirectos, somete estos gastos a una serie de premisas, en consonancia con el artículo 31.9 de la LGS, de manera que de acuerdo con el artículo 9 de las Órdenes de bases, *"deben responder a gastos reales de ejecución de la actuación, asignados la misma a prorrata con arreglo a un método justo y equitativo, y debidamente justificado. Para su cálculo se tendrá en cuenta el coste real de los gastos generales contabilizados en el último ejercicio cerrado y la proporción entre el coste de personal imputado a la actuación y el coste total de personal*

de la entidad, con un límite del 25 % del gasto de mano de obra de la actuación por anualidad y por entidad".

La convocatoria financia dos tipos de proyectos:

- Proyecto I+D+i tipo A, dirigidos por investigadores jóvenes con contribuciones científico-técnicas relevantes.
- Proyectos I+D+i, tipo B, dirigidos por uno o más investigadores principales.

En todas las modalidades la figura del investigador principal debe ser doctor, con fecha de obtención del doctorado posterior a 31 de diciembre de 2002, pertenecer a la plantilla de la Universidad mediante una relación laboral o funcionarial temporal o indefinida, con una jornada laboral a tiempo completo o a tiempo parcial, pero con un mínimo de 800 horas anuales y. en todo caso, junto con la participación de otro investigador principal indefinido, se garantice la dirección del proyecto a lo largo de todo el periodo de ejecución del mismo por uno u otro de los investigadores principales que suscriben la solicitud.

Las dos convocatorias analizadas manifiestan en la exposición de motivos la clara finalidad de romper con la excesiva fragmentación de los equipos de investigación de manera que estos alcancen el tamaño suficiente mediante la asociación o la coordinación de varios equipos para abordar proyectos más ambiciosos. Se ha comprobado que los equipos están compuestos por doctores, con uno o dos investigadores principales.

En estos proyectos no se financian los gastos de personal propios dado que se encuentran en la modalidad de costes marginales, pero sí contemplan la posibilidad de financiar contrataciones de personal ajenas a la Universidad.

En el proyecto de la UBU GOOP02 no se incurre en gastos de personal ajeno y los costes indirectos se justifica a un tanto alzado como un porcentaje (21 %) sobre los costes directos de acuerdo con el límite del 25 % previsto en el artículo 9 de las bases Reguladoras, pero no se incluye el método de reparto de estos costes de acuerdo con lo previsto en las Bases.

El proyecto AG252 de la ULE solicita la contratación de un doctor durante los años de vigencia del proyecto y manifiesta la intención de solicitar la inclusión en el programa de contratación de predoctorales. El análisis de la justificación evidencia la contratación de un único trabajador durante los tres ejercicios de vigencia de la subvención. Se incluye un 21 % de gastos indirectos justificados a tanto alzado, no obstante se adjunta el criterio de cálculo de

los costes indirectos. El proyecto AG252 de la ULE es el único que se desarrolla por varios beneficiarios de forma coordinada de manera que la actividad financiada se ejecuta bajo la modalidad de subproyecto.

En el Proyecto Z283 de la ULE, se contempla la participación de investigadores dentro del Equipo de trabajo que no pertenece a la Universidad sino a entidades que figuran en la solicitud como interesadas en el proyecto. Se comprueba que en la justificación no se incluye ningún gasto asociado a los investigadores de las Instituciones colaboradoras ni se incluye ninguno en la partida de gastos de personal. El proyecto se gestiona a través del Instituto de Biomedicina, creado en el año 2009 y dependiente de la ULE, al cual están adscritos los investigadores que integran el equipo de trabajo.

El resto de subvenciones analizadas corresponden a la Orden de bases ECC/1779/2013, de 30 de septiembre, que regula las ayudas de varios subprogramas del programa estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia, integrado, a su vez, por cuatro subprogramas:

a) Subprograma Estatal de Generación del Conocimiento.

b) Subprograma Estatal para el Desarrollo de Tecnologías Emergentes.

c) Subprograma Estatal de Fortalecimiento Institucional.

d) Subprograma Estatal de Infraestructuras Científicas y Técnicas y Equipamiento.

Las subvenciones analizadas se encuadran en el primero de estos Subprogramas y son convocadas por Resolución de 5 de noviembre de 2013 de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación.

La estructura de la convocatoria es similar a la dirigida a los programas de I+D+i orientada a los retos de la sociedad para el mismo tipo de beneficiario, entre ellos a las Universidades cuyos proyectos se financiarán bajo la modalidad de costes marginales, por tanto, como en el caso anterior, contempla la subvencionalidad tanto de costes directos como indirectos.

El objeto de la ayuda se dirige a tres tipos de proyectos:

- Proyectos de I+D+i consistentes en trabajos experimentales o teóricos emprendidos con el objetivo de obtener resultados que representen un avance significativo en el conocimiento.

- Proyectos "Explora Ciencia" y "Explora tecnología".
- Acciones de dinamización "Proyectos Europa Excelencia".

Los requisitos del equipo de trabajo son similares a los previstos para la anterior convocatoria e igualmente los investigadores principales deben tener dedicación única al proyecto subvencionado y su participación en el proyecto resulta incompatible con su participación como Investigador, sea principal o no con determinadas convocatorias previas del mismo programa "Retos de investigación".

Dentro de la muestra analizada, han obtenido subvenciones con cargo a la convocatoria regulada por esta Orden de Bases ECC/1779/2013, las Universidades de Burgos, Salamanca y Valladolid.

En todos los proyectos analizados se solicita la contratación de personal ajeno a la Universidad para el desarrollo de labores imputables al proyecto. Estos costes se incluyen como gastos de personal que pueden ser imputables al proyecto en el medida en que la modalidad de costes marginales los considera como elegibles siempre que no se trate de personal propio de la entidad beneficiaria. Se ha comprobado que los Investigadores principales cumplen los requisitos señalados en la Orden de Bases.

En la subvención gestionada por la UBU (Expediente NO8PO2), además de imputarse los gastos asociados a la contratación de un investigador, se solicita la inclusión en el programa de contratación de predoctorales.

En los expedientes correspondientes a la USAL, el expediente ACD0 es solicitado y ejecutado por el Instituto de Estudios de la Ciencia y la Tecnología, creado en el año 2004. Y el expediente AEC3 por el Instituto de Neurociencia de Castilla y León. En los dos se contempla la contratación de personal como parte de los gastos que pueden ser imputados a la subvención y dedica una partida al coste que supone la utilización del equipamiento de la Universidad.

Las subvenciones concedidas a la UVA contemplan en los dos casos gastos de personal, tanto investigadores vinculados al proyecto, como la inclusión en el Programa de contratación de predoctorales. Los proyectos son ejecutados a través del Instituto Universitario de Química y el Instituto de Estudios de la Ciencia y la Tecnología. Al igual que la USAL, se contempla la compensación a la Universidad por la utilización de su equipamiento, pero dentro de la partida de costes directamente imputables al proyecto.

Se aporta criterio de reparto de los costes indirectos de acuerdo con las instrucciones procedentes de la Subdirección gestora de las subvenciones que tiene en cuenta la suma de los conceptos de gasto: 621, 622, 624, 628 y 629 a la que se aplicará la proporción entre el número de horas admitidas para el proyecto (según la verificación de gastos de personal) y el nº total de horas de actividad del beneficiario.

Este coste indirecto no puede superar el 25 % de los costes directos y este umbral máximo puede ser ajustado en las convocatorias, como así sucede dado que el porcentaje máximo de costes indirectos se limita al 21 % en las dos convocatorias analizadas en la muestra.

De acuerdo con la Información facilitada por las universidades, este es el sistema elegido por la UVA y por la ULE para la imputación de sus costes indirectos, con una diferencia: la UVA tan solo toma las obligaciones reconocidas en las cuentas del subgrupo 62 y la ULE las imputadas al 62 (servicios exteriores) y el 68 (dotaciones a la amortización). Para todos los proyectos analizados, se ha comprobado que los gastos imputados como indirectos se ajustan al 21 % de los gastos directos, por tanto dentro del límite del 25 % señalado en la Orden de Bases.

I.2.3.2. Subvenciones autonómicas

Las subvenciones analizadas en la muestra obtenida del conjunto de proyectos (Anexo XXI), gestionadas por las cuatro Universidades se encuentran reguladas por la Orden de Bases EDE/1088/2013, de 19 de diciembre, y son convocadas por Orden EDU/122/2014, de 21 de febrero. Se trata de una convocatoria financiada exclusivamente con fondos autónomos que destina 960.000 € para proyectos presentados por universidades públicas y centros públicos de investigación y 120.000 € para los proyectos presentados por las universidades privadas. En ambos casos el importe individual máximo por proyecto se limita a 29.000 €. Se admiten como gastos subvencionables todos los imputables de forma directa al proyecto, personal, material, equipamiento...y gastos indirectos hasta un máximo del 15 % de los gastos directos.

Esta convocatoria es anterior a la Orden EDU/1006/2014, de 21 de noviembre, por la que se determinan los requisitos que han de cumplir los Grupos de Investigación para acceder a la condición de Unidades de Investigación Consolidada, por tanto, es la propia Orden de Bases y posteriormente la Convocatoria la que determina los requisitos que han de cumplir los Grupos de Investigación para poder acceder a la subvención. Estos requisitos son inferiores a

los previstos por las cuatro Universidades al regular sus Grupos de Investigación. En todas ellas, de acuerdo con lo previsto en sus Reglamentos, (salvo en el caso de la ULE) han de contar al menos con tres miembros de los cuales al menos uno, en el caso de la UVA, dos en el caso de la UBU y 4 en el caso de la USAL, deben ser doctores. En la convocatoria de las presentes subvenciones, los Grupos de Investigación han de contar con al menos dos investigadores que cuenten con el título de doctor y han de estar vinculados a la entidad solicitante por una relación funcionarial, estatutaria o contractual.

La Consejería de Educación convoca dos líneas de subvenciones destinadas a los Grupos de investigación antes de la creación de las UIC:

a) Las destinadas al funcionamiento de los Grupos de investigación y a cubrir sus necesidades de equipamiento.

b) Las destinadas a financiar proyectos específicos (Bases: Orden EDU/1088/2013, Convocatoria: Orden EDU/122/2014), a las que corresponden las subvenciones obtenidas en la muestra.

La justificación de los costes indirectos se fija en las bases reguladoras como un porcentaje sobre los costes directos imputados que no podrá superar el 15 % y que se incluirá en la cuenta justificativa sin que requiera justificación adicional. Este sistema de justificación es acorde con lo establecido en el artículo 31.9 de la LGS pero siempre que se impute la cantidad que razonablemente corresponda de acuerdo con principios y normas de contabilidad generalmente admitidos. No se ha facilitado, como en el caso de las subvenciones nacionales, las instrucciones emitidas por el órgano gestor de la subvención para determinar los criterios de imputación de estos costes indirectos, luego se puede concluir que se limita a un tanto alzado sobre los costes directos.

Del total de subvenciones recibidas por las Universidades de convocatorias autonómicas, se ha extraído y analizado la muestra incluida en el Anexo XXI.

I.2.3.2.1. Universidad de Burgos

La UBU resulta beneficiaria de dos proyectos con cargo a esta convocatoria.

El expediente A13PO3, que obtiene una subvención por importe de 29.000 € distribuido en dos anualidades y es dirigido por un equipo de investigación compuesto por 6 doctores vinculados a la Universidad, uno de ellos, Investigador principal y otros 4 investigadores vinculados a otras instituciones que colaboran en la investigación: El Instituto

Agrario de Castilla y León, el Hospital Universitario de Burgos y el Centro de Investigaciones Alimentarias.

El equipo dependiente de la Universidad incluye dos profesores titulares, un profesor ayudante doctor, un profesor asociado y un investigador con un contrato predoctoral. El proyecto incluye un plan de formación en el que participan parte de estos investigadores vinculados a la Universidad para los que coordina las tareas de finalización de sus tesis doctorales con la investigación financiada con la subvención.

El presupuesto presentado incluye tan solo tres partidas de costes directos (equipamiento, material fungible y gastos de viaje para la asistencia a congresos divulgativos) y un 15 % sobre los costes directos como partida de gastos indirectos tal y como establecen las bases reguladoras. No incluye gastos de personal que son financiados por la propia Universidad con cargo a convocatorias que hacen frente a los gastos del investigador doctorando.

El segundo proyecto subvencionado (Expediente H04P03) procede de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, el equipo de investigación está formado por el máximo posible, 9 miembros de los cuales 7 son doctores y 2 están preparando su tesis doctoral, una de las cuales está relacionada con la investigación abordada en este proyecto, por tanto, también contribuye a la formación como doctores e investigadores. Miembros del equipo no pertenecen a la UBU sino a otras Universidades. Las categorías que participan en el proyecto incluyen dos catedráticos de Universidad, uno de ellos Investigador Principal, dos profesores titulares, 2 profesores ayudantes y un profesor ayudante doctor.

La subvención concedida asciende a 28.980 € distribuida en tres anualidades. Comprende gastos de equipamiento científico y de personal pero no asociado al equipo de investigación sino a la contratación de un gestor experto en cartografía digital necesario para la utilización del equipamiento adquirido y financiado con la subvención. Sobre el importe de costes directos se calcula un 10 % de gastos indirectos, por tanto por debajo del máximo previsto en las Bases Reguladoras.

I.2.3.2.2. Universidad de León

El primer proyecto seleccionado (expediente Z290) se destina a la Facultad de Veterinaria por importe de 28.175 € distribuido en dos anualidades. De la memoria presentada para la justificación de la primera anualidad 2015, obtenemos los siguientes datos:

El equipo investigador está formado por: dos profesores titulares de la Universidad, uno de ellos el investigador principal y un investigador contratado financiado con cargo a una subvención recibida del Gobierno Vasco y cuyos gastos, por tanto, no son imputados a la presente subvención. La justificación presentada incluye gastos de material fungible y la contratación de los análisis directamente relacionados con la investigación junto con un porcentaje de gastos indirectos.

El segundo proyecto (Expediente AG257) se desarrolla por la Facultad de Ciencias Biológicas y Ambientales y cuenta con un equipo investigador de ocho personas, 6 doctores, de los cuales 5 son profesores titulares, uno de ellos, investigador principal y un catedrático de Universidad. Cuenta con dos becarios FPU (Formación del profesorado Universitario) del Ministerio y, a lo lardo del plazo de ejecución del proyecto se solicita la incorporación de profesores vinculados a la universidad de Valladolid. Además se solicita y se obtiene una ayuda del Ministerio de Educación para la contratación de un investigador predoctoral en formación y, procedente de otra convocatoria de la Junta de Castilla y León, se financia un contrato de personal técnico de apoyo en formación. En cada anualidad se imputan como costes indirectos el 15 % de los costes directos del proyecto, tal y como establece la convocatoria, sin adjuntar información adicional el método de cálculo de ese porcentaje.

En la segunda anualidad se mantiene la misma justificación de costes directos e indirectos. Entre los costes directos, en una y otra anualidad se incluye: material fungible e inventariable (ordenadores), creación de una página web, viajes y dietas. En ningún caso se imputan gastos de personal ni de los contratados, que son financiados con otras convocatorias de subvenciones, ni del personal propio de la Universidad.

I.2.3.2.3. Universidad de Salamanca

De las dos subvenciones analizadas, una de ellas (expediente JCQJ) es solicitada y ejecutada por el Instituto de Neurociencia de Castilla y León (INCYL). El equipo de trabajo está formado por un profesor titular investigador principal, tres profesores titulares, un profesor contratado doctor fijo y dos becario (FPI y procedente de la JCyL).

De acuerdo con la convocatoria, la cuantía individual de la subvención coincide con el presupuesto presentado, dividido en dos anualidades, con los siguientes componentes de coste: contratación de un técnico de laboratorio, material informático, mantenimiento y reparación de los equipos de laboratorio, material fungible para la investigación y de ofimática, gastos de publicaciones y viajes y dietas asociados a la asistencia a congresos con

un máximo de 3.000 €. Sobre estos gastos directos se calcula un 15 % de gastos indirectos por establecerse así en la convocatoria, pero sin que se aporte criterios de reparto de estos costes.

El equipo de trabajo del segundo proyecto (Expediente JEFZ) está compuesto por tres doctores profesores titulares, uno de ellos Investigador principal, dos investigadores contratados, otros dos contratados FPU del Ministerio, dos predoctorales y a partir del 21 de junio de 2016 y previa autorización del Director General de Universidades, un Becario FPU del Ministerio que se incorpora al equipo de trabajo. Los gastos imputados en la cuenta presentada se limitan a gastos de material fungible y otros gastos en concepto de trabajos de laboratorio.

I.2.3.2.4. Universidad de Valladolid

El equipo de trabajo del primer proyecto seleccionado (expediente GHO) está formado por un investigador principal y 9 investigadores pertenecientes a la UVA y otros 4 vinculados a las empresas colaboradoras en el proyecto. De acuerdo con la solicitud el equipo investigador es un grupo multidisciplinar con la categoría de GIR (Grupo de Investigación Reconocido de la Universidad de Valladolid).

El presupuesto de la subvención está distribuido en las dos anualidades contempladas en la Orden de concesión. Los gastos en que se materializa el proyecto son: la contratación de un titulado superior de apoyo a las labores de investigación durante 10 meses (3 de la primera anualidad y 7 de la segunda), la adquisición de un ordenador portátil y gastos de difusión, materializados en la asistencia a dos congresos para difundir el contenido del proyecto.

El segundo proyecto seleccionado (expediente GHR) está distribuido en dos anualidades, la primera justificación, correspondiente al ejercicio 2015 contempla un 54 % de la anualidad destinada a gastos de personal y el resto a material fungible. Los gastos de la segunda se destinan íntegramente a la adquisición de equipamiento científico y material fungible junto con gasto de difusión de la investigación. En las dos anualidades se imputa un porcentaje del 15 % de los costes directos, como gastos indirectos de acuerdo con lo establecido en las bases, pero sin aportarse el criterio de reparto de estos gastos.

El equipo de investigación tiene reconocida la categoría de Grupo de Investigación de Excelencia y está formado por un Investigador principal y 6 investigadores colaboradores, de los cuales, 4 son profesores titulares de universidad, uno profesor titular de escuela universitaria, y uno, investigador posdoctoral.

I.2.3.3. Contratos artículo 83 LOU

De acuerdo con lo previsto en el artículo 83.2 de la LOU y como ya se ha señalado en la primera parte de este Informe, los Consejos de Gobierno de las cuatro Universidades aprueban Reglamentos que regulan las modalidades de contratación y el procedimiento, órgano competente para su aprobación, régimen económico y gestión administrativa. Los contratos contemplados en estos Reglamentos no incluyen tan solo los relativos a investigación y desarrollo sino que, en base a este artículo, y con un contenido similar los cuatro Reglamentos admiten la posibilidad de celebrar otro tipo de contratos, no se ajustan al concepto de investigación tal y como la define la LCTI y por tanto, no son objeto de análisis en el presente Informe.

En todos estos contratos es preciso aclarar el régimen de dedicación y compatibilidad del profesorado integrante del equipo que desarrolla la investigación. El Real Decreto 1930/1984, de 10 de octubre regula la compatibilidad de la dedicación del profesorado con la realización de proyectos científicos, técnicos o artísticos y con el desarrollo de cursos de especialización y somete a autorización la realización de estos trabajos con la previa conformidad de los Departamentos. El artículo 5, modificado por Real Decreto 1450/1989, de 24 de noviembre, regula la remuneración máxima que pueden percibir los profesores por la realización de estos trabajos.

El procedimiento para la concesión de las autorizaciones se somete al desarrollo que realicen los Estatutos de cada Universidad. En función de las cuantías de los contratos, el procedimiento previsto somete a la autorización del rector o persona en quien delegue o incluso del Consejo de Gobierno, la celebración de los contratos, en todo caso, previa conformidad de los departamentos a los que esté adscrito el profesorado que integra el equipo de investigación.

En los cuatro reglamentos analizados, los contratos pueden celebrarse con Grupos de Investigación de la Universidad, Departamentos, Institutos de Investigación que desarrollarán la investigación a través de los profesores integrados en los mismos. Pueden formar parte del equipo, además del personal docente e investigador de la Universidad o de otras universidades, personal de administración de la Universidad y personal contratado por la universidad para la ejecución del proyectos con cargo a lo dispuesto en el artículo 48.3 de la LOU que prevé expresamente la posibilidad de contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley 14/2011.

La gestión de estos contratos se realizará por la propia Universidad, a excepción de la Universidad de Valladolid que puede tramitarlos a través de la Fundación General de la Universidad.

En todos los reglamentos se contempla una retención del importe de la contraprestación que recibe la Universidad que suscribe el contrato a percibir por la propia Universidad en concepto de costes generales soportados por ésta: el 15 % en el caso de la UBU y la UVA, el 12 % en la USAL y un mínimo del 10 % en la ULE, en todos los casos a calcular sobre el importe del contrato sin considerar el IVA. Los Reglamentos regulan igualmente el destino del ingreso recibido por la Universidad y el desglose de ese porcentaje de gastos generales entre los fondos de investigación de la Universidad y los departamentos a los que esté adscrito el personal investigador encargado de la ejecución de la investigación.

En relación con la retribución de profesores, el Real Decreto 1930/1984, de 10 de octubre, establece en el artículo 5 que lo profesores que desarrollen trabajos de carácter científico, técnico u artístico al amparo del artículo 83 de la LOU podrán percibir retribuciones adicionales que están sujetas a los límites individuales previstos en ese artículo. En los contratos analizados, el análisis del presupuesto que acompaña a la solicitud autorizada por el Rector establece retribuciones para el personal docente tan solo en tres contratos de los ocho analizados, los dos contratos de la USAL y uno de los suscritos por la UBU. En los casos en que así se establece en la solicitud, la cantidad global a distribuir se obtiene por diferencia entre los ingresos y gastos imputables al proyecto y al menos en uno de ellos (USAL: LAWH), se detrae una cantidad global asignada al Investigador Principal.

Todos los contratos analizados, relacionados en el Anexo XXII, incluyen una clausula relativa a la confidencialidad de los trabajo y la propiedad industrial de los proyectos financiados que corresponden a la empresa financiadora sin perjuicio de la posibilidad de utilización por los profesores investigadores autores de la misma para su publicación en revistas como trabajos de investigación previa autorización de las empresas.

En todos los contratos se ha comprobado que se cumplen los trámites previstos en los Reglamentos en relación con la autorización del Rector u órgano competentes en su caso, con la supervisión de los Departamentos.

I.2.3.3.1. Contratos celebrados por la UBU

Los contratos celebrados por la Universidad de Burgos se suscriben con la empresa Pescanova S.A. y con Saint Gobain Placo Ibérica, S.A.

El contrato suscrito con la empresa PESCANOVA, S.A. (expediente A00K06), por importe de 45.000 € más IVA con un plazo de ejecución de 12 meses cuenta con un equipo de investigación compuesto por tres profesores titulares de Universidad y un profesor contratado doctor que prestan su conformidad al contrato y para los que se presenta una propuesta de distribución de la jornada laboral destinada a su ejecución.

La vigencia del contrato queda supeditada a la obtención de financiación de la empresa procedente de una subvención convocada por el CDTI. En el caso de que el resultado de la investigación sea patentable, la empresa tendrá preferencia para ostentar la titularidad de las patentes sin perjuicio de la mención a los investigadores como inventores de estos resultados.

El presupuesto presentado incluye una detracción de gastos generales por importe del 15 % del precio del contrato. Los costes directos incluyen gastos de personal contratado, gastos de material fungible y equipamiento. No se contempla ninguna retribución del personal dependiente de la Universidad. La relación de ingresos y gastos finalmente ejecutados se ajusta a las previsiones del presupuesto e incluye gastos de personal que no se corresponden con abonos a ninguno de los investigadores vinculados a la UBU.

El contrato suscrito con la empresa Saint Gobain, S.A. (expediente D02R06), cuenta con la debida autorización del rector de la Universidad, previo informe favorable del vicerrectorado de investigación, de acuerdo con el artículo 9 del Reglamento, no obstante, no consta la conformidad de la Comisión de Investigación creada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2004, que es precisa para la celebración de contratos de cuantía superior a 60.000 €. Consta la conformidad de los profesores que integran el equipo de trabajo para la realización del contenido del contrato, pero no la estimación del porcentaje de dedicación o el número de horas imputables a cada profesor participante, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Reglamento. Esta estimación figura dentro de las cláusulas del contrato dentro de las obligaciones asumidas por la Universidad. Se trata de un contrato condicionado a la obtención de la financiación procedente de una convocatoria de subvenciones por parte de la empresa contratista que, a su vez subcontrata la ejecución de parte del proyecto con la UBU.

La empresa contratista es la titular de los derechos de propiedad industrial y es precisa su autorización para la publicación por parte de la Universidad de informes, artículos, tesis doctorales y cualquier otro tipo de publicación. Dentro de los costes de personal se contempla

la contratación de un becario y la retribución a percibir por el personal investigador componente del equipo que pertenece a la Universidad.

I.2.3.3.2. Contratos suscritos por la ULE

Los contratos celebrados por la ULE se suscriben con dos empresas privadas, en primer lugar (Expediente I319), un contrato formalizado entre el Instituto de Investigación de la Viña y el Vino, adscrito a la Escuela de Ingeniería Agraria de León y la empresa Viveros Villanueva Vides, S.L., por importe de 45.000 € más IVA con un periodo de ejecución de 1 año.

El contrato es firmado por el Vicerrector de investigación y el profesor designado como investigador principal con el visto bueno del Director del Instituto. El Anexo económico del contrato junto con el Anexo de personal muestra que la investigación corresponde exclusivamente a personal propio de la Universidad, por tanto, no figuran gastos de personal y el presupuesto se destina a material fungible (un 83 %), gastos de viaje y dietas (4,7 %) y sobre el total de estos gasto directos se estima en un 15 % el porcentaje de gastos indirectos. En relación con los gastos generales, el Reglamento de la ULE hacer referencia (artículo 7.11) a la retención mínima de un 10 % en concepto de gastos generales sobre el total de gastos del proyecto, En este caso, ese porcentaje se eleva al 15 % sin motivar el criterios de reparto de estos gastos. Tampoco figuran en el presente contrato la remuneración a que tiene derecho el profesorado investigador previsto en el artículo 159 de sus estatutos y que, según el cual, debe figurar expresamente en el presupuesto del contrato.

En la medida en que los resultados de la investigación contratada sean patentables, la empresa tiene preferencia para depositar las patentes apareciendo como inventores los investigadores de la Universidad que hayan participado en el proyecto.

El segundo proyecto (Expediente Z267) se suscribe con la empresa Laboratorios Ovejero SA. Comprende un periodo de ejecución de 2 años y presupuesto de 22.080 €.

El contrato reproduce el mismo texto que el contrato anterior en lo relativo a la propiedad industrial que pueda obtenerse como producto de la investigación, que pertenece a la empresa, sin perjuicio de la mención expresa de los autores como investigadores.

El presupuesto presentado para la contratación tan solo contempla gastos de personal bajo la forma de contratación de un investigador por importe de 19.200 € y el 15 % de esta cantidad en concepto de gastos generales, 2.880 € sin que, como en el caso anterior se adjunte motivación de la imputación de costes indirectos que justifique la aplicación de este

porcentaje. En cualquier caso, está dentro de lo previsto en el Reglamento que contempla un mínimo de 10 % de los costes imputables a los proyectos, como gastos generales (artículo 7.11).

I.2.3.3.3. Contratos suscritos por la USAL

Los contratos analizados de la USAL se suscriben con dos empresas privadas con un presupuesto financiable de 713.665 € y 60.000 €.

El primer contrato analizado (expediente LAWH) tiene por objeto un proyecto de investigación de carácter plurilateral por cuanto las partes del contrato no se limitan a la Universidad y la empresa contratante: Abengoa Bioenergías Nuevas Tecnológicas, S.A. sino también contemplan la participación del CSIC en la investigación.

En las cláusulas del contrato se reconocen los conocimientos previos tanto de la Universidad como en CSIC, cuya titularidad mantiene cada una de las partes. En relación con los resultados del proyecto financiado por la empresa Abengoa, se reconoce la propiedad industrial de la empresa sobre los resultados vinculados exclusivamente el proyecto siendo la empresa la única facultada para solicitar los títulos de protección a su nombre apareciendo como inventores aquellos investigadores del CSIC, la USAL o la propia empresa que hayan contribuido intelectualmente a la obtención de los resultados.

El presupuesto de ejecución, previsto inicialmente para 18 meses se extiende finalmente hasta 5 años y aparece desglosado en partidas: costes de personal, gastos de materiales, viajes asociados al proyecto y costes indirectos. Los gastos de personal, 155.216 € (72 % del presupuesto total) se destinan para la financiación de un doctor que ha de ser contratado durante un periodo de seis meses y la dirección científica del CSIC y la USAL, si bien, los participantes en el proyecto por parte de ambas entidades son siete investigadores, incluyendo los investigadores principales, uno a tiempo completo durante 6 meses, dos a tiempo completo durante 12 meses y dos técnicos a tiempo completo durante 12 meses. Para este personal, pertenecientes a la USAL, debería haberse especificado el coste que supone en términos de la remuneración que el profesor va a percibir por su participación en el proyecto de acuerdo con el Real Decreto 1930/1984, de 10 de octubre, modificado por Real Decreto 1450/1989, de 24 de noviembre. En la solicitud dirigida al Vicerrector de Investigación tan solo consta el compromiso del Director del GIR y las horas dedicadas por éste al proyecto.

Analizada la solicitud presentada por el Investigador principal para su autorización por el Vicerrector de acuerdo con el artículo 9 del Reglamento de la USAL para la realización de

trabajos de carácter científico, técnico o artístico, se comprueba que se desglosa el presupuesto el contrato en la parte correspondiente a la Universidad de acuerdo con los límites del artículo 20 y siguientes del mencionado Reglamento, así, se prevé una retención del 12 % del importe del contrato para gastos generales que se distribuyen, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento entre el Departamento (20 %), la Universidad, de manera genérica (20 %) y el Vicerrectorado (60 %) y, una vez descontado el resto de costes, el importe excedente 2.200 € con respecto al presupuesto inicial y 8.700 teniendo en cuanta las sucesivas modificaciones, se destinan al investigador principal, sin que conste la distribución de este importe entre el resto de componentes del equipo, posibilidad prevista en el artículo 25 del Reglamento.

El contrato suscrito es objeto de modificación de manera que el presupuesto inicial de 167.859,09 € correspondiente a la USAL se eleva en sucesivas modificaciones hasta 863.534,76 € para los que se establece una distribución de costes generales en los mismos porcentajes que en la solicitud inicial. Esta modificación está asociada a una prórroga del plazo de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2017. Las modificaciones son aprobadas con fecha: 27/04/2013, 06/06/2013, 06/07/2013, 14/11/2013 y 3/12/2014.

El segundo contrato (expediente LPB7) cuenta con un presupuesto de ejecución de 60.000 € + IVA y un plazo de ejecución de 2 años. El contrato se formaliza con la empresa J. Laffort & Cía, S.A. Se trata de un contrato de investigación colaborativa, es decir desarrollado entre la empresa y la universidad en base a una ayuda pública otorgada a la empresa que, a su vez, subcontrata su ejecución con la universidad. La propiedad de los resultados de la investigación corresponde a la empresa y la posibilidad de publicación de los resultados de la investigación por parte de los profesores debe contar en todo caso con la autorización de la empresa.

El presupuesto que se presenta en la solicitud contempla un 12 % de gastos generales para la Universidad, desglosado como en el caso anterior en 20 % para fondos de investigación, 20 % para la Universidad y 60 % para el vicerrectorado de investigación, y gastos de personal por importe de 45.000 (75 %) del contrato para personal contratado. Del resto de presupuesto una vez descontados el resto de gastos, 5.000 € se reparten entre los dos profesores que participan en el proyecto para los cuales se señala en la solicitud el número de horas semanales destinadas a la investigación con el conforme de los dos investigadores.

I.2.3.3.4. Contratos suscritos por la UVA

El primer expediente analizado se refiere al contrato suscrito entre la empresa Gas natural Fenosa y el Departamento de Ingeniería Química y Tecnologías del medio Ambiente de la Universidad de Valladolid, por importe de 489.900 € (Expediente PBO). La empresa Gas Natural resulta beneficiaria de una subvención convocada por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, para cuyo desarrollo contrata con el Departamento de Ingeniería Química de la Uva el "desarrollo de una estación móvil de muestreo y medición de la calidad del biometano para su inyección en red de gas natural".

La empresa resulta propietaria de los derechos de propiedad industrial que se deriven de los resultados del proyecto y la utilización del resultado de la investigación con fines docentes y académicos precisará de la autorización de la empresa. La vigencia del contrato queda condicionada a la obtención de la subvención que financia el proyecto por parte de la empresa. Se incluye dentro de la categoría de la investigación colaborativa, realizada entre la universidad y la empresa que se desarrolla en base a ayudas públicas. El contrato celebrado se incluye dentro de la categoría de Investigación y Desarrollo.

El Anexo III del contrato señala que es el Grupo de Investigación en Tecnología Ambiental de la UVA (GIRTA), el que va a desarrollar la investigación. Consta en la solicitud el compromiso de los investigadores para participar en la investigación junto con las horas de dedicación.

El presupuesto que acompaña a la solicitud dirigida al rector contempla el 15 % de los ingresos del contrato como gastos generales a retener por la Universidad, por tanto, coincide con el porcentaje señalado en el artículo 20 del Reglamento de la UVA, no obstante esta partida de costes no figura en el presupuesto que acompaña al contrato. En el expediente remitido no figura motivación de este porcentaje de costes indirectos ni con carácter general para justificar su inclusión en el reglamente ni con carácter específico para el presente contrato.

El segundo proyecto seleccionado es un contrato plurilateral de investigación y desarrollo (expediente PWA) suscrito, por parte de la UVA, por el IOBA (Instituto Universitario de Oftalmología Aplicada), y las siguientes entidades:

- La Universidad del País Vasco.
- El Instituto de Bioingeniería de Cataluña.
- El consorcio: Centro de Investigación Biomédica en Red en Bioingeniería, Biomateriales y Nanomedicina.

- La Compañía Ferrer Internacional S.A.

El acuerdo incluye los compromisos asumidos por cada una de las partes de acuerdo con una memoria técnica con el compromiso, por parte de todos los firmantes del acuerdo y que participan en la investigación, de otorgar a Ferrer, S.A. la licencia para la explotación de la propiedad intelectual y/o industrial resultante de la misma, todo ello a cambio de una contraprestación económica por parte de Ferrer, S.A., no solo una vez obtenida la licencia sino a lo largo del proceso de investigación, para sufragar los gastos de las partes de acuerdo con un presupuesto.

Se aporta la solicitud de autorización por parte del Director de los trabajos, con el visto bueno del Director del Departamento al que pertenecen los profesores que van a desarrollarlo, con el conforme del Vicerrector de Investigación y Política Científica. En lo que se refiere a los gastos de personal, el presupuesto destina 200.100 € (40,84 %), pero no desglosa la parte correspondiente a los investigadores dependientes de la UVA y el personal investigador que se propone contratar con cargo al proyecto.

I.3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

I.3.1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. CONSECUCIÓN OBJETIVOS

A nivel Estatal la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020, se articula en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016, de acuerdo con la previsión contenida en el artículo 42 de la LCTI. Por su parte, el Plan Estatal, de acuerdo con el artículo 43, persigue transformar el conocimiento generado en valor económico y define cuales son las actuaciones a financiar por el Estado para la consecución de los objetivos de la Estrategia.

El Plan establece una correspondencia entre los objetivos de la Estrategia, los Programas para su ejecución y los indicadores que los miden, fundamentalmente, indicadores de resultados para el periodo 2010-2016.

Las universidades son consideradas por este Plan, agentes susceptibles de participar en las actuaciones financiadas por el mismo.

A nivel regional, de acuerdo con los artículo 6 y siguientes de la Ley 17/2002, de 19 de diciembre, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, la Junta de Castilla y León aprueba la Estrategia Regional de investigación e Innovación para una especialización Inteligente RISS 2014-2020.

Esta Estrategia define 5 prioridades temáticas y 6 programas de actuaciones. Para cada programa se definen objetivos específicos que se asocian a actuaciones e instrumentos para ejecutar estos programas.

Se define un sistema de seguimiento en dos momentos: anual, mediante la elaboración de una memoria anual y a medio y largo plazo mediante el estudio de la evolución de los indicadores que se definen en la estrategia. Estos indicadores, de resultado y de realización, se asocian a objetivos o metas cuantificados que serán objeto de medición y evaluación en dos fechas, en el periodo intermedio del horizonte temporal de la estrategia, 2017 y en el momento final, 2021 una vez finalizado su plazo de vigencia.

Las Universidades, por su parte, cuentan con una Planificación Estratégica general dentro de la que se enmarca la correspondiente a la política de investigación.

1) Planificación UBU

   La Estrategia de la Universidad en materia de investigación y formación doctoral se aprobó por el Consejo de Gobierno de 20 de julio de 2012 y contempla, por un lado la especialización en las líneas de investigación con la finalidad de mejorar su productividad e impacto internacional y por otro potenciar el papel jugado por el doctorado permitiendo una amplia flexibilidad internacionalización y movilidad.

   La líneas de investigación vienen determinadas por la necesidad de la especialización y se centran en las siguientes áreas: Evolución Humana, Tecnologías Industriales, Biotecnología alimentaria y Química aplicada.

2) Planificación ULE

   La ULE cuanta con una planificación estratégica aprobada por el Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2013 que recoge dos planes de actuación relacionados con la investigación: los relacionados con actividades de I+D+i y los asociados a la formación doctoral. Los dos planes se desglosan en objetivos asociados a indicadores, pero estos indicadores no están cuantificados ni asociados a un horizonte temporal, luego su seguimiento presenta el problema de la falta de término de comparación. Se establecen áreas científicas estratégicas y líneas prioritarias de acción.

3) Planificación USAL

El Plan Estratégico General 2013-2018 se aprueba por acuerdo del Consejo Social de 22 de febrero de 2013. Contempla seis grandes ejes estratégicos de actuación, el segundo de los cuales se destina a la Investigación. Contempla dos objetivos estratégicos orientados, el primero a la producción científica y el segundo a la transferencia y la innovación. A cada objetivo estratégico se asocian objetivos operativos más limitados y a cada uno de estos, acciones concretas vinculadas, pero con un contenido aún muy general que no se desglosa en actuaciones concretas.

Las acciones genéricas contempladas se articularán a través de los programas propios de fomento y desarrollo de la investigación que están previstos en el artículo 113 de los Estatutos que será aprobado cada dos años por el Consejo de Gobierno. Para estos programas se prevén indicadores y metas cuantificadas que serán objeto de seguimiento anual.

4) Planificación UVA

La planificación estratégica de la UVA del año 2015 se encuentra entre dos periodos de planificación, el 2008-2014 y el 2016-2020. De acuerdo con lo manifestado por la propia Universidad, en el año 2015 se desarrollan las líneas de actuación 2015-16, aprobadas por el Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2015 dado que en ese momento la Universidad está evaluando los resultados del periodo anterior y preparando las nuevas líneas de actuación.

Dentro de estas líneas estratégicas se separa la correspondiente a la investigación de la transferencia del conocimiento. Dentro de la primera se plantean cuatro líneas estratégicas para las que no se asocian indicadores:

- Potenciación de la Oficina de Proyectos Europeos.
- Creación de un nuevo programa de ayudas postdoctorales.
- Promoción de la colaboración entre los GIR en proyectos de los diferentes Campus.
- Potenciación de los Institutos LOU.

I.3.2. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

En este apartado del informe, se ha partido de la información contenida en los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo de 2014, 2015 y 2016, los cuales

reflejan en capítulos diferenciados y/o a nivel estadístico la producción científica española en el contexto internacional y la posición comparada de las instituciones de investigación españolas en el mundo a partir de una serie de indicadores de producción científica. Partiendo de esa información, se ha extractado la correspondiente a las UUPP españolas y dentro de ellas las castellanoleonesas, lo que nos ha permitido un análisis comparado de su situación y de su evolución en el contexto nacional. Para ello, en el presente informe, y a partir de los distintos indicadores seleccionados, se ha elaborado un ranking nacional para las 48 UUPP incluidas en los informes de la Fundación de Conocimiento y Desarrollo.

La robustez de estos indicadores bibliométricos, como medida del volumen, producción, impacto, visibilidad, calidad, excelencia y liderazgo de la investigación, está asociada de forma directa al grado en que los resultados de las diferentes actividades científicas se transmiten principalmente a través de publicaciones científicas en forma de artículos. Algunas de las dimensiones y de los indicadores que se analizan en los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo y que se trasladan a este informe de fiscalización son los siguientes:

- El volumen de la producción científica a partir del número total de publicaciones.
- El impacto de la producción científica, a partir del promedio de citas recibidas por las publicaciones que nos da una aproximación al uso de los resultados científicos por parte de los investigadores.
- La calidad relativa de la producción científica, medida a través del índice normalizado de impacto respecto a la media mundial.
- La visibilidad de la producción científica, a partir del porcentaje de trabajos científicos que se han incluido en revistas clasificadas dentro del primer cuartil, según su impacto.
- La excelencia de la producción científica, por medio del porcentaje de excelencia científica, que indica la cantidad de producción científica que se ha incluido en el grupo del 10 % de trabajos más citados de su campo científico a nivel mundial.
- El liderazgo de la producción científica, a través del porcentaje de liderazgo científico, que se asocia con el primer autor y el de contacto de las publicaciones.

La fuente de información utilizada por la Fundación Conocimiento y Desarrollo es la base de datos Scopus, propiedad de Elsevier B.V, primer editor mundial de revistas

científicas. Esta base de datos, que contiene actualmente más de 50 millones de documentos con sus referencias bibliográficas, procedentes de un total de más de 21.000 revistas científicas de todos los campos publicadas desde 1996, es la que utiliza la Fundación Conocimiento y Desarrollo en la medida en que permite realizar un análisis más detallado de la ciencia española y de su posicionamiento en el mundo debido a una cobertura homogénea y porque, además, Scopus duplica el número de revistas indizadas con respecto a la Web of Science de Thomson Reuters, lo que garantiza una mayor cobertura temática y geográfica. Los datos de Scopus se han procesado y calculado desde la aplicación SCImago Institutions Ránkings (SIR) elaborada por el grupo SCImago, grupo de investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), y de las universidades de Granada, Extremadura, Carlos III (Madrid) y Alcalá de Henares.

I.3.2.1. Volumen de producción científica

El número de publicaciones constituye un indicador comúnmente aceptado, en el entorno universitario, como muestra de la producción científica. Numerosos rankings y sistemas de incentivos utilizan este indicador, no solo como instrumento para la comparación entre instituciones y sistemas, sino también para la concesión de reconocimientos. En el cuadro de la página siguiente se recogen la producción científica de las UUPP españolas según los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Como puede observarse dentro de Castilla y León, la USAL es la universidad que mayor número de publicaciones produce, lo que la sitúa en el ranking nacional de UUPP en el número 21 en el periodo 2011-2015, habiendo retrocedido 2 puestos en su posición respecto al período 2009-2013 en el que se situaba en el lugar 19, y ello a pesar de que su producción científica se ha incrementado en cada uno de los períodos analizados por la Fundación Conocimiento y Desarrollo, siendo el aumento entre el primer y el tercer informe considerados del 16,66 %.

Cuadro 72 - Producción científica de UUPP españolas según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Producción científica	RN	Producción científica	RN	Producción científica	RN
Universidad de Barcelona	24.733	1	22.769	1	21.441	1
Universidad Autónoma de Barcelona	21.009	2	19.389	2	17.804	2
Universidad Complutense de Madrid	19.588	3	18.279	3	17.229	3
Universidad de Valencia	16.397	4	15.571	4	14.640	4
Universidad Politécnica de Cataluña	15.755	5	15.156	5	14.343	5
Universidad de Granada	15.666	6	14.393	7	13.211	7
Universidad Autónoma de Madrid	15.416	7	14.569	6	13.717	6
Universidad del País Vasco	13.447	8	11.981	11	10.979	11
Universidad Politécnica de Valencia	13.414	9	12.684	8	11.833	8
Universidad de Sevilla	13.112	10	12.187	9	11.312	9
Universidad Politécnica de Madrid	12.960	11	12.108	10	11.262	10
Universidad de Zaragoza	11.964	12	11.276	12	10.493	12
Universidad de Santiago de Compostela	9.408	13	9.106	13	8.669	13
Universidad de Oviedo	8.314	14	7.795	14	7.286	14
Universidad Carlos III de Madrid	7.153	15	6.463	17	6.016	18
Universidad de Castilla-La Mancha	7.087	16	6.845	15	6.390	15
Universidad de Murcia	7.050	17	6.586	16	6.122	17
Universidad Pompeu Fabra	6.808	18	5.975	19	5.396	21
Universidad de Vigo	6.685	19	6.453	18	6.324	16
Universidad de Málaga	6.399	20	5.776	21	5.435	20
Universidad de Salamanca	6.399	21	5.913	20	5.485	19
Universidad Rovira i Virgili	5.704	22	5.386	22	5.027	22
Universidad de La Laguna	5.690	23	5.301	23	4.828	25
Universidad de Cantabria	5.545	24	5.299	24	4.868	23
Universidad de Alicante	5.436	25	5.162	25	4.821	26
Universidad de Valladolid	5.327	26	5.080	26	4.832	24
Universidad de Córdoba	4.967	27	4.624	27	4.278	28
Universidad de Alcalá	4.745	28	4.536	28	4.340	27
Universidad de Extremadura	4.677	29	4.428	29	4.137	29
Universidad de las Islas Baleares	4.362	30	4.014	31	3.844	30
Universidad Rey Juan Carlos	4.272	31	4.018	30	3.735	31
Universidad de Gerona	4.116	32	3.973	32	3.608	32
Universidad de La Coruña	3.935	33	3.849	33	3.564	33
Universidad Jaime I de Castellón	3.858	34	3.585	35	3.304	35
Universidad Miguel Hernández de Elche	3.483	35	3.643	34	3.412	34
UNED	3.363	36	2.977	37	2.779	37
Universidad de Jaén	3.285	37	3.047	36	2.866	36
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	2.934	38	2.736	38	2.584	38
Universidad de Almería	2.922	39	2.731	39	2.526	41
Universidad de Cádiz	2.914	40	2.711	40	2.546	40
Universidad Pública de Navarra	2.877	41	2.625	41	2.557	39
Universidad de Lérida	2.728	42	2.548	42	2.346	42
Universidad Pablo de Olavide	2.646	43	2.376	43	2.156	43
Universidad de León	2.492	44	2.319	44	2.149	44
Universidad Politécnica de Cartagena	2.273	45	2.256	45	2.141	45
Universidad de Huelva	2.230	46	2.031	46	1.840	46
Universidad de La Rioja	1.460	47	1.294	47	1.163	47
Universidad de Burgos	1.187	48	1.121	48	1.036	48
Total publicaciones UUPP	**358.192**		**334.944**		**312.674**	
Media de productividad científica	**7.462**		**6.978**		**6.514**	

Fuente: Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Producción: para cuantificar el volumen de producción científica se ha contabilizado el número de documentos publicados por cada institución en el periodo correspondiente incluyendo todas las tipologías documentales. Se ha realizado recuento completo, lo que significa que cada documento es atribuido una vez, de forma simultánea, a cada una de las afiliaciones institucionales distintas que aparecen en el mismo.

En la UVA, ocurre algo similar, ya que la producción científica se ha incrementado en cada informe, siendo el avance entre el primer y el tercer informe del 10,24 %, pese a lo cual, la Universidad ha empeorado su posición respecto a las restantes UUPP españolas, pasando del lugar 24 en el período 2009-2013 al 26 en 2011-2015.

La ULE y la UBU, también han incrementado su productividad científica de forma importante, un 15,96 % y 14,58 % respectivamente entre los dos períodos análisis (2009-2013 y 2011-2015), pero continúan ancladas en las posiciones 44 y 48 de entre las 48 UUPP del ranking.

Finalmente debe destacarse que las 4 UUPP de Castilla y León se encuentran por debajo de la productividad media, calculada como el cociente entre el total de publicaciones y las 48 UUPP evaluadas, en los tres períodos de análisis.

En cualquier caso, debe señalarse que los resultados de este indicador se encuentran muy vinculados con el tamaño de la Universidad, por lo que para un análisis más exhaustivo debe acudirse a otros indicadores.

I.3.2.2. Impacto de la producción científica

Entre los indicadores que se emplean para calibrar el impacto de los resultados de investigación en la comunidad internacional, uno de los comúnmente usados es el promedio de citas que reciben los trabajos científicos.

En el cuadro de la página siguiente se recoge el promedio de citas recibidas por cada documento publicado por las UUPP españolas según los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo en los períodos analizados.

Cuadro 73 - Promedio de citas recibidas por las publicaciones según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016 Período 2011-2015		Informe CYD 2015 Período 2010-2014		Informe CYD 2014 Período 2009-2013	
	Promedio de citas recibidas por documento publicado					
	RN	Citas por documento	RN	Citas por documento	RN	Citas por documento
Universidad de Barcelona	1	9,00	1	7,27	1	10,16
Universidad Pompeu Fabra	2	8,87	2	6,73	2	9,70
Universidad de Cantabria	3	8,20	5	6,27	11	7,56
Universidad Autónoma de Madrid	4	8,11	4	6,45	3	8,80
Universidad Autónoma de Barcelona	5	8,04	3	6,53	4	8,38
Universidad de Valencia	6	7,70	7	6,08	5	8,36
Universidad Rovira i Virgili	7	7,44	10	5,86	7	7,94
Universidad de Oviedo	8	7,43	8	5,93	13	7,19
Universidad de La Laguna	9	7,19	6	6,20	12	7,41
Universidad de las Islas Baleares	10	6,98	9	5,90	6	8,19
Universidad Pablo de Olavide	11	6,92	12	5,44	17	6,85
Universidad de Granada	12	6,78	13	5,41	14	6,88
Universidad de Santiago de Compostela	13	6,45	11	5,59	9	7,60
Universidad de Salamanca	14	6,32	24	4,47	20	6,33
Universidad Jaime I de Castellón	15	6,14	14	4,91	18	6,82
Universidad de Gerona	16	6,04	15	4,90	15	6,88
Universidad del País Vasco	17	6,02	20	4,69	21	6,23
Universidad Miguel Hernández de Elche	18	5,96	19	4,80	10	7,58
Universidad de Jaén	19	5,87	18	4,80	22	6,18
Universidad de Zaragoza	20	5,77	16	4,90	19	6,59
Universidad de La Rioja	21	5,76	25	4,29	32	5,52
Universidad de Lérida	22	5,66	17	4,83	16	6,85
Universidad de Córdoba	23	5,38	22	4,50	8	7,66
Universidad de Vigo	24	5,34	21	4,66	23	6,16
Universidad de Alcalá	25	5,32	30	4,08	34	5,41
Universidad de Sevilla	26	5,08	26	4,27	27	5,92
Universidad Complutense de Madrid	27	5,01	28	4,16	24	6,06
Universidad de Málaga	28	4,94	35	3,84	41	5,18
Universidad de Alicante	29	4,92	32	3,99	26	5,93
Universidad Rey Juan Carlos	30	4,88	34	3,93	36	5,39
Universidad Politécnica de Valencia	31	4,87	36	3,79	33	5,51
Universidad de Extremadura	32	4,85	39	3,68	35	5,41
Universidad de Huelva	33	4,80	27	4,25	28	5,88
Universidad de Cádiz	34	4,79	33	3,94	38	5,36
Universidad de Burgos	35	4,73	23	4,47	25	6,03
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	36	4,65	40	3,59	39	5,32
Universidad de Almería	37	4,62	29	4,12	29	5,64
Universidad de León	38	4,56	31	4,00	30	5,59
Universidad de Castilla-La Mancha	39	4,55	37	3,77	31	5,56
Universidad de Murcia	40	4,43	38	3,68	37	5,39
Universidad Pública de Navarra	41	4,38	41	3,38	40	5,28
Universidad de la Coruña	42	4,23	42	3,20	45	4,26
Universidad de Valladolid	43	3,90	44	3,15	43	4,53
Universidad Politécnica de Cartagena	44	3,86	43	3,19	42	4,53
Universidad Politécnica de Cataluña	45	3,76	45	2,94	44	4,40
Universidad Politécnica de Madrid	46	3,43	46	2,54	46	3,81
Universidad Carlos III de Madrid	47	2,99	47	2,36	47	3,41
UNED	48	2,59	48	2,15	48	3,36
Promedio de citas de todas las UUPP por documento		**6,02**		**4,84**		**6,66**

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Nota: Para el cálculo del promedio de citas de todas las UUPP,se ha calculado primero el número de citaciones de cada Universidad, mutiplicando el promedio de citas por documento publicado por el total de documentos publicados, para posteriormente, obtener el total de citaciones del conjunto de las UUPP mediante el agregado de todas ellas. Posteriormente este número se ha dividido entre el total de publicaciones de las UUPP españolas.

Como se deduce del cuadro anterior, la Universidad de Castilla y León mejor situada respecto al promedio de citaciones recibidas por publicación es igualmente la USAL, que ostenta la posición decimocuarta en el Período 2011-2015 habiendo escalado posiciones

respecto al período 2009-2013 (puesto 20) a pesar de haber disminuido dicho promedio (de 6,33 a 6,32).

Le siguen muy de lejos la UBU y la ULE, que han retrocedido en sus posiciones entre el primer y tercer período analizado (de la 25 a la 35 y de la 30 a la 38) en paralelo a la disminución del número de citaciones (de 6,03 a 4,73 y de 5,59 a 4,56).

La UVA es la peor posicionada en el ranking ya que ocupa la posición 43 de 48 UUPP con un promedio de citaciones por publicación de 3,90, habiendo mantenido ese lugar en el primer y el tercer períodos analizados a pesar de haber retrocedido en el promedio de 4,53 a 3,90.

Con la única excepción de la USAL entre 2001-2015, las 4 UUPP de Castilla y León en los 3 períodos analizados están por debajo del promedio de citas por documento de todas las UUPP que figura al final del cuadro.

I.3.2.3. Calidad relativa de la producción científica

Para posicionar la calidad investigadora de las UUPP se utiliza el índice normalizado de impacto. Este indicador tiene en cuenta no solo las citas recibidas por una institución, sino también la importancia o relevancia de las revistas que las emiten. La composición de la cesta de publicaciones se pondera con relación a la media en cada uno de los campos. Posteriormente, se procede a normalizar el impacto de manera que instituciones con impacto normalizado en la "media mundial" tendrán valor 1 lo que significa que los trabajos de dicha institución se han publicado en revistas que se encuentran en la media de impacto de su categoría. Por su parte, los impactos normalizados superiores a 1 indican medias de impacto superiores a la categoría de la revista, mientras que los impactos normalizados inferiores a 1 indican medias de impacto inferiores a la categoría de la revista.

En el cuadro de la página siguiente se recoge la evolución de este indicador según los Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Cuadro 74 - Índice normalizado de impacto según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Impacto normalizado total					
	RN	Valor sobre la media mundial (=1)	RN	Valor sobre la media mundial (=1)	RN	Valor sobre la media mundial (=1)
Universitat Pompeu Fabra	1	1,72	1	1,67	1	1,68
Universitat de Barcelona	2	1,54	2	1,56	2	1,56
Universitat Autònoma de Barcelona	3	1,53	3	1,54	3	1,50
Universitat Rovira i Virgili	4	1,51	4	1,53	4	1,49
Universidad de Cantabria	5	1,49	5	1,47	5	1,44
Universidad Autónoma de Madrid	6	1,46	6	1,45	6	1,42
Universitat de València	7	1,40	8	1,41	8	1,39
Universitat de les Illes Balears	8	1,39	7	1,43	7	1,40
Universidad de Oviedo	9	1,33	9	1,35	9	1,31
Universidad de Granada	10	1,32	10	1,31	11	1,30
Universitat de Girona	11	1,27	12	1,30	14	1,28
Universitat Jaume I	12	1,27	15	1,25	16	1,25
Universitat de Lleida	13	1,26	11	1,30	10	1,31
Universidad de Zaragoza	14	1,26	14	1,27	15	1,26
Universidade de Santiago de Compostela	15	1,25	13	1,29	13	1,28
Universitat Politècnica de Catalunya	16	1,24	16	1,22	17	1,23
Universidad del País Vasco	17	1,24	17	1,21	18	1,21
Universidad de La Laguna	18	1,24	19	1,20	21	1,17
Universidad de Jaén	19	1,21	18	1,21	20	1,20
Universitat Politècnica de València	20	1,18	20	1,18	22	1,17
Universidad de La Rioja	21	1,15	34	1,06	37	1,05
Universidad Pablo de Olavide	22	1,14	30	1,12	30	1,09
Universidad de Córdoba	23	1,14	24	1,15	19	1,20
Universidad Miguel Hernández	24	1,14	23	1,16	23	1,16
Universidad de Sevilla	25	1,13	25	1,15	25	1,15
Universidad Rey Juan Carlos	26	1,13	28	1,14	28	1,13
Universidad de Salamanca	27	1,13	32	1,08	32	1,08
Universidad Pública de Navarra	28	1,12	21	1,17	12	1,28
Universidad de Málaga	29	1,12	22	1,16	27	1,13
Universidad de Alcalá	30	1,11	38	1,04	41	1,02
Universidade de Vigo	31	1,10	31	1,12	31	1,09
Universidad de Castilla-La Mancha	32	1,09	29	1,12	29	1,11
Universidad de Burgos	33	1,08	27	1,14	24	1,15
Universidad de Murcia	34	1,07	33	1,07	35	1,06
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	35	1,06	26	1,15	26	1,14
Universidad Complutense de Madrid	36	1,05	35	1,06	33	1,07
Universidad de Cádiz	37	1,04	36	1,06	36	1,05
Universitat d'Alacant	38	1,03	41	1,03	40	1,04
Universidad Politécnica de Madrid	39	1,02	45	1,00	44	1,01
Universidad de Almería	40	1,02	39	1,04	42	1,02
Universidad de Huelva	41	1,01	37	1,05	34	1,07
Universidad Carlos III de Madrid	42	1,01	40	1,03	38	1,04
Universidad de Extremadura	43	1,01	42	1,03	43	1,02
Universidad de León	44	0,95	43	1,02	39	1,04
Universidad Politécnica de Cartagena	45	0,95	44	1,00	45	1,00
Universidad Nacional de Educación a Distancia	46	0,93	48	0,88	48	0,88
Universidade da Coruña	47	0,91	46	0,92	46	0,91
Universidad de Valladolid	48	0,89	47	0,89	47	0,89

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Dentro de las UUUPP de Castilla y León, la USAL, al igual que en los indicadores previos de producción científica y promedio de citas recibidas por sus publicaciones, vuelve a estar en la mejor posición, si bien, ocupa sólo la vigésimo séptima entre todas las UUPP españolas. En cualquier caso, ha mejorado el indicador pasando de 1,08 a 1,13 lo que también le ha permitido escalar posiciones en el ranking del puesto 32 al 27.

La UBU ocupa en el último Informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo el lugar 33º con un índice normalizado de impacto de 1,08, mientras que la ULE y la UVA tienen impactos por debajo de la media mundial de 1 (0,95 y 0,89) lo que las relega a las posiciones 44 y 48 respectivamente de entre las 48 UUPP analizadas. Además estas 3 UUPP han empeorado su ranking en los sucesivos informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo: la UBU ha pasado de un indicador de 1,15 a 1,08, perdiendo nueve puestos entre los Informes de 2014 y 2016, retrocediendo desde el puesto 24 al 33; en la ULE el índice de impacto normalizado ha retrocedido de 1,04 a 0,95, lo que ha originado una caída de 5 puestos que la ha colocado en el lugar 44; finalmente la UVA, mantiene el mismo índice normalizado 0,89, lo que la ha llevado desde el puesto 47 al último del ranking de todas las UUPP españolas.

I.3.2.4. Visibilidad de la producción científica

El cuartil es un indicador o medida de posición de una revista en relación con todas las de su área. Si dividimos en 4 partes iguales un listado de revistas ordenadas de mayor a menor factor de impacto, cada una de estas partes será un cuartil. Las revistas con el factor de impacto más alto estarán en el primer cuartil, los cuartiles medios serán el segundo y el tercero y el cuartil más bajo será el cuarto.

A partir de este concepto los informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo han considerado, del total de la producción científica de cada UUPP, aquellos documentos que se han publicado en revistas que pertenecen al primer cuartil de la categoría temática, por su impacto, y se ha calculado el porcentaje con respecto al total de la producción de la institución. El cuadro de la página siguiente recoge la evolución de este indicador.

Cuadro 75 - Porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil de su campo					
	RN	% Q1	RN	% Q1	RN	% Q1
Universitat de Barcelona	1	62,69	1	62,30	1	62,29
Universidad Autónoma de Madrid	2	60,93	3	61,45	2	61,35
Universitat Pompeu Fabra	3	60,29	5	59,84	4	59,80
Universitat Rovira i Virgili	4	59,68	6	59,10	8	57,83
Universitat Autònoma de Barcelona	5	59,28	4	60,07	5	59,41
Universitat de les Illes Balears	6	59,15	2	61,46	3	59,89
Universidad de La Laguna	7	58,77	8	57,96	9	57,19
Universidad de Córdoba	8	57,73	7	57,97	7	57,95
Universidade de Santiago de Compostela	9	57,34	11	56,78	12	56,30
Universidad de Burgos	10	57,21	10	57,23	10	56,66
Universitat de Lleida	11	57,05	9	57,82	6	58,10
Universitat de Girona	12	56,64	23	52,64	23	52,27
Universidad del País Vasco	13	55,75	16	54,70	14	54,80
Universidad Miguel Hernández	14	55,44	18	54,63	17	54,34
Universidad de Zaragoza	15	55,08	15	55,04	15	54,63
Universitat de València	16	54,79	12	55,77	13	55,54
Universidad de Cantabria	17	54,63	19	53,60	20	52,88
Universidad de Oviedo	18	54,47	14	55,28	16	54,42
Universidad Pablo de Olavide	19	54,32	13	55,72	11	56,35
Universidad de Granada	20	53,83	20	53,08	22	52,37
Universidad de La Rioja	21	53,80	17	54,66	18	54,34
Universidad de Sevilla	22	52,76	21	52,89	21	52,71
Universidad Complutense de Madrid	23	52,15	24	52,41	25	52,13
Universitat Jaume I	24	51,54	28	49,55	29	48,88
Universidad de Huelva	25	51,30	22	52,81	19	52,99
Universidad de León	26	50,84	25	51,64	24	52,16
Universidad de Salamanca	27	50,65	27	49,77	27	49,77
Universidad Pública de Navarra	28	50,26	26	50,55	26	49,94
Universidad de Castilla-La Mancha	29	50,26	30	49,30	28	49,48
Universidad Politécnica de Cartagena	30	49,35	39	47,05	38	45,87
Universidade de Vigo	31	49,06	29	49,53	30	48,42
Universidad de Murcia	32	48,11	35	48,19	32	48,27
Universidad de Valladolid	33	48,05	38	47,24	37	46,94
Universidad de Cádiz	34	47,94	34	48,43	33	48,23
Universidad Rey Juan Carlos	35	47,84	31	49,15	35	48,03
Universidad de Jaén	36	47,71	32	48,74	34	48,12
Universitat d'Alacant	37	47,57	33	48,52	31	48,39
Universitat Politècnica de València	38	46,83	40	45,54	40	44,96
Universidad de Alcalá	39	46,77	36	47,27	39	45,67
Universidad de Extremadura	40	46,61	37	47,24	36	48,01
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	41	45,99	43	44,65	42	44,35
Universidad de Almería	42	45,14	42	44,75	41	44,50
Universidad de Málaga	43	44,66	41	45,41	43	44,18
Universidad Politécnica de Madrid	44	43,14	44	41,96	44	41,50
Universidad Carlos III de Madrid	45	41,67	45	41,67	45	41,16
Universitat Politècnica de Catalunya	46	40,58	47	39,96	47	39,45
Universidade da Coruña	47	38,84	46	40,06	46	39,70
Universidad Nacional de Educación a Distancia	48	34,18	48	35,11	48	35,73

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

Como se observa en el cuadro anexo, dentro de las 4 UUPP de Castilla y León la mejor situada es la UBU. Ocupa la posición décima en el período 2011-2015, manteniendo

ese lugar en los 3 Informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo, lo que indica que del total de sus publicaciones, el 57,21 % se encuentran entre las revistas más influyentes.

La USAL en los sucesivos informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo ha mejorado ligeramente en este indicador pasando del 49,77 % al 50,65 % lo que le mantiene en el lugar 27 del ranking. La ULE se encuentra una posición por encima, con un 50,84 %, pero ha empeorado en los sucesivos análisis retrocediendo en porcentaje y en posición en el ranking.

La UVA nuevamente figura la última de las 4 UUPP de Castilla y León en el informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo de 2015, ocupando la posición 33 de las 48 Universidades del ranking, con un porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil del 48,05 %. No obstante esta Universidad ha mejorado este indicador respecto al período 2009-2013 (46,94 %) tanto en el período 2010-2014 como en el 2011-2015, lo que le ha hecho subir del puesto 37 al 33.

I.3.2.5. La excelencia de la producción científica

La excelencia de un trabajo científico viene determinada por su pertenencia al conjunto de documentos que forman el 10 % de los que más citas hayan recibido en su categoría temática en Scopus año a año. Representa el conocimiento más apreciado por la comunidad científica atribuible con toda propiedad al dominio en cuestión y su valor, por tanto, se atribuye a que es el conocimiento más usado en el desarrollo de nuevo conocimiento. En el cuadro de la página siguiente se incluye la evolutiva de este indicador en los informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Cuadro 76 - Porcentaje de publicaciones con excelencia según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016		Informe CYD 2015		Informe CYD 2014	
	Período 2011-2015		Período 2010-2014		Período 2009-2013	
	Porcentaje de publicaciones de excelencia					
	RN	% excelencia	RN	% excelencia	RN	% excelencia
Universitat Pompeu Fabra	1	23,61	1	22,87	1	21,46
Universitat Rovira i Virgili	2	21,37	2	22,12	2	20,48
Universitat de Barcelona	3	20,09	3	20,25	3	19,00
Universidad de Cantabria	4	19,95	8	19,13	9	17,41
Universitat de Lleida	5	19,44	4	19,70	7	17,51
Universitat Autònoma de Barcelona	6	19,40	5	19,41	4	17,82
Universidad Autónoma de Madrid	7	19,31	6	19,25	6	17,54
Universitat Jaume I	8	19,30	7	19,17	5	17,64
Universitat de Girona	9	18,91	9	18,78	8	17,42
Universitat de les Illes Balears	10	18,08	12	17,54	11	16,62
Universidad de Granada	11	17,82	10	17,86	13	16,22
Universitat de València	12	17,81	13	17,52	12	16,37
Universidad de Córdoba	13	17,50	11	17,85	10	17,06
Universidad de Oviedo	14	17,35	14	17,23	14	15,55
Universidad de Jaén	15	17,14	17	16,71	18	15,14
Universidad del País Vasco	16	16,85	22	15,77	22	14,59
Universidad de Burgos	17	16,84	16	16,90	17	15,22
Universidad de Zaragoza	18	16,79	18	16,62	15	15,49
Universidade de Santiago de Compostela	19	16,74	15	17,06	16	15,29
Universitat Politècnica de València	20	16,72	20	16,05	20	14,83
Universidad Pablo de Olavide	21	15,97	19	16,29	24	14,50
Universidad Pública de Navarra	22	15,73	24	15,20	21	14,76
Universitat Politècnica de Catalunya	23	15,31	29	14,78	25	14,19
Universidad Miguel Hernández	24	15,24	21	16,01	19	15,13
Universidad de La Laguna	25	15,20	25	15,18	27	14,00
Universidad de Castilla-La Mancha	26	15,19	23	15,65	23	14,59
Universidade de Vigo	27	15,06	27	15,16	30	13,74
Universidad de La Rioja	28	14,98	32	14,48	31	13,46
Universidad de Sevilla	29	14,95	26	15,18	28	13,88
Universidad de Málaga	30	14,82	30	14,77	32	13,20
Universidad de Murcia	31	14,51	34	14,20	34	13,11
Universidad Carlos III de Madrid	32	14,33	33	14,35	38	12,80
Universidad de Salamanca	33	14,25	36	14,02	36	12,94
Universidad Rey Juan Carlos	34	14,18	28	14,83	26	14,19
Universidad de Cádiz	35	14,18	42	12,90	44	11,63
Universidad Complutense de Madrid	36	13,65	35	14,08	37	12,93
Universidad Politécnica de Cartagena	37	13,58	31	14,53	33	13,20
Universidad de Alcalá	38	13,55	45	12,62	45	11,33
Universidad Politécnica de Madrid	39	13,33	44	12,68	43	11,67
Universitat d'Alacant	40	12,81	37	13,75	35	13,11
Universidad de Almería	41	12,79	38	13,58	39	12,73
Universidad de Extremadura	42	12,48	41	12,92	41	12,12
Universidad de León	43	12,31	39	13,42	40	12,48
Universidad de Huelva	44	12,29	40	13,38	29	13,75
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	45	12,28	43	12,69	42	11,91
Universidad de Valladolid	46	11,99	46	11,61	46	10,31
Universidade da Coruña	47	11,20	48	10,71	47	9,83
Universidad Nacional de Educación a Distancia	48	10,64	47	11,02	48	9,45

Fuente : Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016 .

Como se constata en el cuadro que antecede, la UUPP de Castilla y León con mayor excelencia científica es la UBU, que para el período 2011-2015, tiene un porcentaje de excelencia científica del 16,84 %, lo que la sitúa en el decimoséptimo lugar del ranking, manteniendo esa posición respecto al informe de 2014. Además ha mejorado en el indicador, ya que en este último informe, el mismo era un 15,22 %.

La USAL, por su parte, ha mejorado el indicador en los tres períodos analizados por la Fundación Conocimiento y Desarrollo (12,94 % entre 2009 y 2013, 14,02 % entre 2010 y 2014, y finalmente 14,25 % entre 2011-2015), lo que le ha hecho ganar tres puestos en el ranking pasando del puesto 36 al 33.

A su vez, la ULE, tras mejorar el indicador y su posición en el ranking entre los informes de 2014 y 2015 (de 12,48 % pasó al 13,42 %, avanzando un lugar del 40 al 39), en el informe de 2016, correspondiente al período 2011-2015, experimenta un retroceso ya que aquel se minora hasta un 12,31 % relegándole al puesto 43 de las 48 UUPP.

La UVA, en cuanto a publicaciones se refiere, nuevamente es la menos excelente de las 4 UUPP de Castilla y León, ocupando el lugar 46 dentro de las 48 del ranking. No obstante ha mejorado el indicador en los 3 informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo (10,31 en el informe de 2014, 11,61 en el de 2015 y finalmente 11,99 en el de 2016).

I.3.2.6. Liderazgo de la producción científica

El liderazgo de un trabajo científico se atribuye a la institución o instituciones normalizadas del campo *correspondence author*, de la base de datos Scopus, es decir, el que se asocia con el primer autor y el de contacto de las publicaciones

El indicador porcentaje excelencia con liderazgo surge de la combinación de las cualidades de excelencia y el liderazgo y representa la producción científica liderada de un dominio que se encuentra entre el 10 % de los que más citas hayan recibido en su categoría temática en Scopus. En el cuadro de la página siguiente se incluye la evolutiva de este indicador en los informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Como se observa en el cuadro siguiente, la UUPP de Castilla y León mejor posicionada en el ranking nacional según el informe de la Fundación Conocimiento y Desarrollo de 2016 es la UBU que figura en el puesto 27 con un porcentaje de publicaciones de excelencia con liderazgo del 7,96 %. No obstante esa Universidad ha empeorado

notablemente su posición respecto al informe de 2014, ya que en este último ocupaba la posición 7ª (pérdida de 20 puestos) con un porcentaje del 8,71 %.

Las otras 3 UUPP se encuentran en los puestos 38 (UVA), 41 (ULE) y 44 (USAL) con unos porcentajes de 7,02, 6,74 y 6,44 respectivamente. La UVA ha mejorado su índice y su posición respecto al informe de 2014 (puesto 42 e índice 5,88) mientras que la ULE y la USAL han incrementado su índice (en el período 2009-2013 eran 6,55 y 5,91 respectivamente) pero, pese a ello, han perdido posiciones en el ránking (en el período 2009-2013 ocupaban los lugares 36 y 41).

Cuadro 77 - Porcentaje de publicaciones de excelencia científica con liderazgo según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo

UUPP españolas	Informe CYD 2016 Período 2011-2015		Informe CYD 2015 Período 2010-2014		Informe CYD 2014 Período 2009-2013	
	Porcentaje de publicaciones de excelencia liderada					
	RN	% excelencia liderada	RN	% excelencia liderada	RN	% excelencia liderada
Universitat Rovira i Virgili	1	12,33	1	12,11	1	11,52
Universitat de Lleida	2	11,60	2	11,97	2	10,71
Universitat Pompeu Fabra	3	11,29	7	9,41	8	8,53
Universitat Jaume I	4	10,95	3	11,50	3	10,60
Universitat Politècnica de València	5	10,67	4	10,40	4	9,62
Universidad Pública de Navarra	6	9,71	11	9,10	9	8,53
Universidad de Córdoba	7	9,60	5	9,80	5	9,39
Universidad de La Rioja	8	9,55	14	8,83	18	7,75
Universidad Politécnica de Cartagena	9	9,40	13	8,84	22	7,55
Universidad Carlos III de Madrid	10	9,27	9	9,19	12	8,14
Universidad de Zaragoza	11	9,14	12	8,89	11	8,36
Universidade de Vigo	12	9,02	6	9,44	10	8,49
Universitat de Girona	13	9,00	18	8,45	16	7,82
Universidad del País Vasco	14	8,94	24	7,97	24	7,37
Universidad de Sevilla	15	8,94	15	8,81	15	7,87
Universidad de Granada	16	8,92	16	8,72	14	7,96
Universitat de Barcelona	17	8,88	29	7,75	25	7,29
Universidad de Jaén	18	8,84	25	7,97	30	7,01
Universidad de Castilla-La Mancha	19	8,69	8	9,41	6	8,90
Universitat Autònoma de Barcelona	20	8,68	30	7,75	28	7,15
Universitat de les Illes Balears	21	8,59	23	8,03	23	7,52
Universitat Politècnica de Catalunya	22	8,53	20	8,16	17	7,75
Universidad Miguel Hernández	23	8,51	17	8,64	13	8,08
Universidad de Murcia	24	8,31	21	8,12	20	7,73
Universidad de Almería	25	8,21	31	7,74	26	7,22
Universidad Rey Juan Carlos	26	8,02	28	7,83	21	7,55
Universidad de Burgos	27	7,96	10	9,13	7	8,71
Universidad Pablo de Olavide	28	7,90	19	8,17	31	7,01
Universidade de Santiago de Compostela	29	7,84	26	7,88	27	7,17
Universidad de Málaga	30	7,81	22	8,09	29	7,07
Universidad Politécnica de Madrid	31	7,74	35	7,20	35	6,73
Universidad de Cádiz	32	7,45	41	6,44	45	5,84
Universidad Autónoma de Madrid	33	7,42	36	6,94	37	6,39
Universitat de València	34	7,32	37	6,83	38	6,33
Universidad de Cantabria	35	7,29	39	6,63	43	5,87
Universidad de Oviedo	36	7,14	34	7,31	34	6,86
Universitat d'Alacant	37	7,09	27	7,86	19	7,74
Universidad de Valladolid	38	7,02	38	6,68	42	5,88
Universidad de Huelva	39	6,86	44	6,35	33	6,90
Universidad de Extremadura	40	6,75	32	7,50	32	6,99
Universidad de León	41	6,74	33	7,47	36	6,55
Universidad de Alcalá	42	6,61	47	5,71	46	5,14
Universidad Complutense de Madrid	43	6,47	43	6,35	44	5,87
Universidad de Salamanca	44	6,44	45	6,33	41	5,91
Universidade da Coruña	45	6,40	40	6,58	39	6,00
Universidad de las Palmas de Gran Canaria	46	6,31	42	6,40	40	5,94
Universidad Nacional de Educación a Distancia	47	6,00	46	5,75	47	4,71
Universidad de La Laguna	48	5,35	48	4,33	48	4,09

Fuente: Informes Fundación Conocimiento y Desarrollo 2014, 2015, 2016.

I.3.3. PATENTES

Si el número de publicaciones científicas es un indicador de la actividad en investigación, básica o aplicada, las patentes registradas representan un indicador de la exposición de los resultados obtenidos para su transferencia a procesos productivos (registro) y del propio ejercicio de transferencia (explotación).

I.3.3.1. Patentes solicitadas

Las solicitudes de patentes universitarias son un indicador frecuentemente utilizado para evaluar los resultados de investigación y su posible orientación comercial, ya que este mecanismo de protección es el más habitual en las Universidades. No obstante, si bien las solicitudes de patentes constituyen un indicador del éxito en la labor investigadora, en especial en una línea determinada de investigación o en un programa, las patentes no reflejan todo el esfuerzo de investigación e innovación que hay detrás de una invención. Las estadísticas de patentes son una información compleja y a veces difícil de interpretar (Manual de Estadísticas de Patentes de la OCDE). Hay que tener siempre en cuenta tres factores para interpretar las patentes como indicador económico:

1) No todas las invenciones se pueden patentar. Qué se puede patentar y qué no se puede, marca diferencias entre países. El artículo 52 del Convenio sobre la Patente Europea, incluye una lista exhaustiva de lo que no se considera invención en el sistema de patentes: lo que no es patentable "como tal".

2) No se solicitan patentes para todas las invenciones patentables que se desarrollan, ni toda inversión en I+D+i da lugar a una invención patentable.

3) Sólo unas pocas son de gran valor. Partiendo de la base de que el valor de una patente es muy difícil de medir, no sólo hay varias formas de entender el concepto de valor, sino que su magnitud depende de cómo y en qué contexto se utiliza la patente y el objetivo con el que se solicita. Uno de esos valores es el valor privado, que se suele equiparar con la contribución de la patente a los beneficios del solicitante.

A pesar de las salvedades anteriores y de que no todas las patentes acaban siendo concedidas, las patentes solicitadas se considera un indicador adecuado para medir los resultados del esfuerzo en I+D+i realizados por las Universidades. Además teniendo en cuenta el largo proceso de evaluación de las solicitudes presentadas, estas constituyen un indicador mejor que las concesiones, ya que permiten vincular anualmente la actividad investigadora desarrollada con los resultados obtenidos.

La OCDE mantiene bases de datos completas sobre las patentes y las marcas registradas y actualmente publica indicadores de patentes por campo tecnológico y cooperación internacional, así como bases de datos especializadas. Según su manual de estadísticas de patentes, éstas se obtienen siguiendo procedimientos administrativos

determinados. Para obtener una de ellas, el inventor tiene que presentar una solicitud en una oficina de patentes, que comprueba si la invención cumple los requisitos aplicables y la concede o deniega en consecuencia. Existen distintas "vías" alternativas para obtener la protección:

- Vía nacional. El primer paso es presentar una solicitud en una oficina nacional de patentes, que normalmente será la oficina nacional del país del solicitante, en el caso de España la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM). La primera solicitud que se presenta en todo el mundo (en cualquier oficina nacional) para una invención en particular se conoce como solicitud prioritaria, a la que se le asocia una fecha de prioridad.

- Vías regionales. Los solicitantes pueden presentar su solicitud de patente en una oficina regional, como por ejemplo, la OEP (Oficina Europea de Patentes), que realiza búsquedas de anterioridades y examina las solicitudes de patentes en nombre de los países europeos, concede "patentes europeas" que tienen validez en todos los países miembros en los que el solicitante haya validado sus derechos. En la actualidad no se utiliza mucho esta vía.

- Vía internacional. A partir de 1883, los solicitantes que deseen proteger su invención en más de un país tienen 12 meses a contar desde la fecha de prioridad para presentar solicitudes en otros países parte del Convenio.

Como alternativa, los inventores pueden hacer uso del procedimiento establecido en el PCT (Tratado de Cooperación en Materia de Patentes), en vigor desde 1978 y que administra la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI). Al presentar una solicitud internacional de patente según el PCT, los solicitantes tienen la posibilidad de proteger su invención a nivel mundial en un gran número de países. (Sistema Internacional de Patentes). El PCT está ratificado por más de 145 Estados contratantes. Con el PCT puede solicitar la protección de una invención por patente mediante la presentación de una única solicitud "internacional" de patente en un gran número de países, sin necesidad de cursar por separado varias solicitudes de patente nacionales o regionales. La concesión de patentes es competencia de las Oficinas nacionales o regionales de patentes durante lo que se denomina la "Fase nacional". Actualmente es la vía que goza de mayor aceptación entre los inventores que aspiran a comercializar su invención en el mercado global.

I.3.3.1.1. Patentes solicitadas en la vía nacional

En el cuadro siguiente se recoge la evolución de solicitudes de patentes nacionales presentadas o participadas por las UUPP de Castilla y León y por el conjunto de las Universidades Públicas a nivel nacional en el periodo 2005-2015, según los datos de la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), corroborados o actualizados en el caso de las UUPP de Castilla y León por las propias Universidades.

Cuadro 78 - Evolutiva de la solicitudes de patentes nacionales presentadas o participadas por las UUPP 2005/2015

UUPP	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Universidad Politécnica de Madrid	17	21	39	41	72	65	52	47	51	66	43	**514**
Universidad Politécnica de Catalunya	36	35	37	32	43	32	35	49	28	34	22	**383**
Universidad de Sevilla	26	18	15	24	35	36	50	39	46	45	34	**368**
Universidad Politécnica de Valencia	31	21	20	29	21	26	25	22	20	30	26	**271**
Universidad de Granada	17	15	16	20	23	22	21	23	24	28	21	**230**
Universidad de Málaga	17	9	36	14	8	24	24	10	13	55	13	**223**
Universidad de Santiago de Compostela	16	16	12	21	23	29	28	20	22	16	12	**215**
Universidad Complutense de Madrid	13	12	22	13	22	13	18	31	20	21	18	**203**
Universidad Autónoma de Madrid	10	12	24	16	30	17	18	20	20	15	11	**193**
Universidad de Vigo	11	14	11	13	18	17	11	17	19	17	11	**159**
Universidad de Zaragoza	14	12	19	20	20	13	12	10	8	11	9	**148**
Universidad de Alicante	4	8	13	7	12	15	14	16	14	21	23	**147**
Universidad de Cádiz	6	12	9	7	13	9	10	26	17	15	20	**144**
Universidad de Barcelona	10	11	12	19	23	25	8	11	7	8	7	**141**
Universidad del País Vasco	9	12	16	6	16	16	22	22	7	7	7	**140**
Universidad de Alcalá	10	19	7	13	11	12	10	14	16	9	8	**129**
Universidad de Valladolid	**3**	**3**	**4**	**11**	**12**	**14**	**12**	**20**	**10**	**13**	**22**	**124**
Universidad Autónoma de Barcelona	10	14	7	16	11	9	15	7	19	6	6	**120**
Universidad de Coruña	8	3	8	11	7	5	8	17	12	11	24	**114**
Universidad de Valencia	6	7	7	10	7	9	11	10	17	10	12	**106**
Universidad de Extremadura	3	1	1	7	8	15	15	15	6	10	22	**103**
Universidad de Cantabria	7	5	3	4	9	11	14	13	9	12	9	**96**
Universidad de Córdoba	3	6	5	7	6	10	10	9	9	6	20	**91**
Universidad de Castilla La Mancha	6	3	8	9	8	19	10	3	9	2	9	**86**
Universidad Carlos III de Madrid	0	2	5	9	14	10	8	10	10	11	6	**85**
Universidad de Oviedo	6	6	4	13	7	6	11	7	12	5	7	**84**
Universidad de Jaén	1	3	5	8	6	6	8	7	17	8	7	**76**
Universidad de Miguel Hernández	2	5	5	5	3	10	11	11	8	4	10	**74**
Universidad de Burgos	**2**	**3**	**2**	**4**	**6**	**5**	**8**	**7**	**17**	**9**	**10**	**73**
Universidad Rey Juan Carlos	4	1	3	7	3	5	3	7	3	8	26	**70**
Universidad de La Rioja	3	0	5	3	1	4	6	13	11	12	11	**69**
Universidad de Huelva	6	1	5	5	7	9	10	4	7	9	5	**68**
Universidad de Murcia	1	6	5	9	8	9	5	5	6	5	8	**67**
Universidad de Almería	5	7	4	6	7	5	7	9	4	5	7	**66**
Universidad de La Laguna	2	4	5	8	7	7	7	4	5	7	6	**62**
Universidad de Salamanca	**1**	**5**	**2**	**5**	**2**	**3**	**5**	**11**	**10**	**0**	**10**	**54**
Universidad de Las Palmas de Gran	7	2	6	3	0	8	5	8	6	2	7	**54**
Universidad Politécnica de Cartagena	2	3	2	3	8	4	6	3	6	9	6	**52**
Universidad de Las Islas Baleares	4	4	2	4	6	0	4	7	4	8	4	**47**
Universidad de León	**2**	**4**	**2**	**1**	**1**	**5**	**7**	**3**	**10**	**6**	**5**	**46**
Universidad de Rovira I Virgili	0	2	1	8	1	3	2	9	10	5	4	**45**
UNED	5	1	0	3	2	5	7	6	6	7	3	**45**
Universidad Pública de Navarra	3	3	6	4	3	4	4	5	5	5	2	**44**
Universidad Pablo de Olavide	1	2	0	4	5	5	6	3	6	4	3	**39**
Universidad Jaime I	1	2	4	2	0	3	5	2	5	2	1	**27**
Universidad de Girona	1	1	0	3	3	1	4	2	3	3	2	**23**
Universidad de Lleida	0	1	1	4	2	2	1	4	0	1	3	**19**
Universidad Pompeu Fabra	0	1	2	1	2	2	1	1	0	1	2	**13**
Total UUPP	**352**	**358**	**427**	**492**	**562**	**584**	**594**	**619**	**594**	**604**	**564**	**5.750**
Total Castilla y León	**8**	**15**	**10**	**21**	**21**	**27**	**32**	**41**	**47**	**28**	**47**	**297**

Fuente: Bases de datos de la OEPM y UUPP de Castilla y León.

Como puede observarse desde el año 2005 hasta el 2012 las patentes solicitadas y participadas por el conjunto de las UUPP a nivel nacional se incrementaron de forma paulatina. Ahora bien, entre 2012 y 2015 retrocedieron hasta niveles de 2009. Debido a ello, el crecimiento en 11 años se sitúa en un exiguo 60 %. En cambio, en las UUPP de Castilla y León, el crecimiento ha sido permanente con el único retroceso entre 2013 y 2014, de forma

que el crecimiento medio ha alcanzado el 488 % destacando la USAL, la UVA y la UBU con incrementos del 900 %, 633 % y 400 %. Así, en 2005 del total de patentes solicitadas por las UUPP nacionales (352) solo 8 eran de UUPP de Castilla y León, es decir un 2,26 %, mientras que en 2015 estas representan un 8,34 % (47 de 564), lo que evidencia la notable mejora en las patentes nacionales solicitadas por las UUPP regionales.

Dentro de las UUPP de Castilla y León, en los 11 años se han solicitado 297 patentes nacionales de las que 124 corresponden a la UVA (42 %), 73 a la UBU (25 %), 54 a la USAL (18 %) y 46 a la ULE (15 %). Estas patentes representan el 5,16 % del total de las patentes solicitadas por el conjunto de las UUPP, de forma que la UVA se sitúa la decimoséptima en patentes nacionales solicitadas en ese período, la UBU la vigésimo novena, la USAL la trigésimo sexta y la ULE en la posición cuadragésima.

I.3.3.1.2. Patentes solicitadas en la vía PCT

En el cuadro siguiente se observa la evolución de solicitudes de patentes vía PCT en el periodo 2005-2015, según los datos de la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), corroborados o actualizados en el caso de las UUPP de Castilla y León por las propias Universidades.

Cuadro 79 - Evolutiva de la solicitudes de patentes PCT presentadas o participadas por las UUPP 2005/2015

UUPP	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Universidad de Sevilla	16	17	12	12	19	22	26	27	14	18	18	**201**
Universidad Politécnica de Madrid	1	10	8	17	12	27	20	20	11	15	9	**150**
Universidad Politécnica de Catalunya	3	2	6	9	11	19	16	25	32	11	11	**145**
Universidad de Granada	4	6	8	7	16	17	8	14	16	14	15	**125**
Universidad de Málaga	3	7	5	10	11	7	17	20	9	11	25	**125**
Universidad de Santiago de Compostela	5	5	10	6	13	11	24	17	10	16	8	**125**
Universidad Politécnica de Valencia	4	11	9	12	21	14	9	15	8	6	12	**121**
Universidad de Cádiz	5	7	12	9	6	9	8	8	11	13	7	**95**
Universidad Complutense de Madrid	6	8	7	11	8	6	10	12	7	7	10	**92**
Universidad de Alicante	0	0	1	5	4	8	12	9	15	14	16	**84**
Universidad de Zaragoza	4	7	5	9	9	12	4	9	6	6	6	**77**
Universidad de Barcelona	6	3	8	9	11	11	13	5	1	2	2	**71**
Universidad del País Vasco	3	6	4	6	3	9	10	8	9	4	1	**63**
Universidad Autónoma de Madrid	4	6	2	7	2	5	4	6	5	0	3	**44**
Universidad Autónoma de Barcelona	5	5	7	3	6	2	6	4	2	1	3	**44**
Universidad Carlos III de Madrid	0	0	2	1	3	3	8	7	6	6	8	**44**
Universidad de Valencia	3	1	1	2	6	5	3	2	4	7	7	**41**
Universidad de Valladolid	**0**	**0**	**0**	**1**	**2**	**5**	**4**	**6**	**9**	**6**	**2**	**35**
Universidad de Huelva	1	3	0	2	4	6	5	6	1	2	4	**34**
Universidad de Cantabria	0	0	0	0	1	2	4	5	12	5	3	**32**
Universidad de Castilla La Mancha	0	5	2	3	0	6	6	0	2	1	0	**25**
Universidad de Rovira I Virgili	0	0	1	1	3	0	2	2	7	5	3	**24**
Universidad de Oviedo	2	1	0	2	3	3	2	3	1	3	3	**23**
Universidad de Miguel Hernández	0	0	0	2	2	1	4	6	4	2	2	**23**
Universidad de Murcia	1	0	1	2	4	5	1	3	2	2	2	**23**
Universidad de Las Islas Baleares	0	1	2	0	3	2	0	5	4	0	5	**22**
Universidad de Jaén	0	0	0	4	5	3	3	1	2	2	1	**21**
Universidad de Alcalá	0	1	0	0	3	2	1	3	2	6	2	**20**
Universidad Jaime I	2	1	1	3	1	0	1	4	3	3	1	**20**
Universidad de Córdoba	0	0	3	3	1	1	3	2	2	3	0	**18**
Universidad Pablo de Olavide	1	0	0	0	3	1	3	3	3	3	0	**17**
Universidad de Vigo	0	0	0	0	0	0	2	3	3	7	1	**16**
Universidad Pública de Navarra	1	0	1	2	2	1	2	1	0	0	5	**15**
Universidad de Almería	0	1	3	2	2	4	0	0	2	0	0	**14**
Universidad Rey Juan Carlos	0	0	0	1	3	1	1	2	1	1	1	**11**
Universidad de La Laguna	0	0	1	0	2	3	1	1	1	1	1	**11**
UNED	3	0	0	0	1	0	1	3	1	0	2	**11**
Universidad de Girona	0	1	1	0	0	0	1	2	2	1	3	**11**
Universidad de Coruña	0	0	0	0	1	1	1	3	2	1	1	**10**
Universidad de Extremadura	0	0	0	0	0	2	1	4	1	1	1	**10**
Universidad de Salamanca	**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0**	**0**	**3**	**2**	**1**	**10**
Universidad de Lleida	0	0	0	0	1	1	1	0	2	0	1	**6**
Universidad de La Rioja	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	**4**
Universidad Pompeu Fabra	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	**3**
Universidad de León	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**4**
Universidad de Burgos	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
Universidad Politécnica de Cartagena	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	**1**
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Total UUPP	**85**	**116**	**123**	**163**	**211**	**240**	**248**	**277**	**239**	**211**	**209**	**2.122**
Total Castilla y León	**1**	**1**	**0**	**1**	**4**	**7**	**4**	**7**	**12**	**9**	**4**	**50**

Fuente: Bases de datos de la OEPM y UUPP de Castilla y León.

Al igual que para las patentes a nivel nacional, en las patentes vía PCT se observa para el conjunto de todas las UUPP españolas, un crecimiento progresivo entre 2005 y 2012, y una regresión entre 2012 y 2015. Comportamiento que también se observa respecto de las patentes PCT solicitadas por las UUPP castellanoleonesas pero a partir de 2013. El crecimiento en esos 11 años a nivel nacional ha sido del 146 % mientras que a nivel regional ha sido del 300

%, si bien el número de patentes es escaso ya que se ha pasado de 1 patente a 4 con un pico en 2013 de 12 patentes PCT.

Dentro del conjunto de las UUPP, en los 11 años se han solicitado 2.122 patentes PCT de las que 35 corresponden a la UVA, 10 a la USAL, 4 a la ULE y 1 a la UBU. Las 50 patentes a nivel regional representan el 2,3 % del total de las patentes solicitadas por el conjunto de las UUPP en ese período, de forma que la UVA se sitúa en la posición la decimoctava, la USAL en la cuadragésimo primera, la ULE en la cuadragésimo quinta y la UBU en la cuadragésima sexta.

I.3.3.2. Patentes en explotación

El número de patentes en explotación en el año 2015, de acuerdo con la información facilitada por las UUPP de Castilla y León, es el siguiente:

Cuadro 80 - Patentes en explotación en 2015 de las UUPP de Castilla y León

Universidad	Número de patentes en explotación (año 2015)			
	Vía Nacional	Vía PCT	Vía Europea	Total
UBU	3	0	0	**3**
ULE	5	0	0	**5**
USAL	6	1	10	**17**
UVA	0	2	0	**2**
Total UUPP	**14**	**3**	**10**	**27**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Como se observa el número de patentes en explotación es bajo en todas las Universidades, salvo en el caso de la USAL, que acapara el 63 % del total. Su poca importancia queda patente también en relación con las patentes solicitadas, así si consideramos de forma conjunta a las 4 UUPP de Castilla y León, y comparamos las patentes en explotación respecto a las patentes solicitadas entre 2005 y 2015 en las vía nacional y PCT, observamos que en la vía nacional hay 14 patentes en explotación habiendo sido solicitadas 297, mientras que en la vía PCT hay 3 frente a 50 solicitadas.

I.3.4. LECTURA DE TESIS DOCTORALES

Uno de los hitos fundamentales que marcan el inicio de la actividad investigadora por parte del profesorado universitario es la obtención del Título de Doctor. La obtención de ese

Título se enmarca en un largo proceso, que supone el comienzo del desarrollo por el profesorado universitario de la actividad investigadora.

Como se indica en el Real Decreto 99/2011 de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, los estudios de doctorado finalizarán en todo caso con la elaboración y defensa de una tesis doctoral que incorpore resultados originales de investigación. Conforme con esa regulación, la tesis doctoral consiste en un trabajo original de investigación elaborado por el candidato en cualquier rama de conocimiento, que debe capacitar al doctorando para el trabajo autónomo en el ámbito de la I+D+i, por lo que en consecuencia la lectura de la tesis doctoral, y la consiguiente obtención del Título de doctor del estudiante doctoral, es un resultado fundamental de la actividad universitaria y de su productividad.

I.3.4.1. Tesis doctorales en 2015

De acuerdo con la estadística de tesis doctorales del año 2015, elaborada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y extraída de la Base de Datos de Tesis Doctorales TESEO, durante ese año se han aprobado 13.698 tesis doctorales en las UUPP españolas (incluidas las "no presenciales"). De todas ellas, 816 corresponden a las 4 UUPP de Castilla y León, lo que representa casi un 6 % del total. En el cuadro siguiente se muestran por Universidad y por rama de conocimiento las tesis leídas en 2015.

Cuadro 81 - Tesis leídas en las UUPP de Castilla y León en 2015

Universidad	Total	Arte y Humanidades		Ciencias		Ciencias de la Salud		Ciencias Sociales y Jurídicas		Ingeniería y Arquitectura	
		Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Burgos	**87**	10	11%	8	9%	12	14%	42	48%	15	17%
León	**102**	18	18%	43	42%	23	23%	14	14%	4	4%
Salamanca	**356**	119	33%	57	16%	104	29%	69	19%	7	2%
Valladolid	**271**	55	20%	23	8%	66	24%	48	18%	79	29%
Total CyL	**816**	**202**	**25%**	**131**	**16%**	**205**	**25%**	**173**	**21%**	**105**	**13%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

El mayor número de tesis aprobadas corresponde a la USAL, que con 356, vienen a ser casi la mitad de las tesis aprobadas de toda la comunidad (43,6 %).

Por ramas, Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades aportan el mayor número de tesis, con el 25 % y 24,8 %, seguidas de Ciencias Sociales y Jurídicas con un 21,2 % y finalmente, Ingenierías y Arquitectura con el 12,9 % restante. Por universidad, en la UBU destacan las tesis leídas en la rama en Ciencias Sociales y Jurídicas (48,3 %), en la ULE en

Ciencias (42,2 %), en USAL en Artes y Humanidades (33,4 %) y en la UVA en Ingeniería y Arquitectura (29,2 %).

I.3.4.2. Procedencia de los alumnos que han leído las tesis en 2015

En cuanto a la procedencia de los alumnos el cuadro siguiente nos muestra la distribución de las tesis doctorales aprobadas por región de procedencia.

Cuadro 82 - Procedencia de los alumnos que han leído sus tesis en 2015

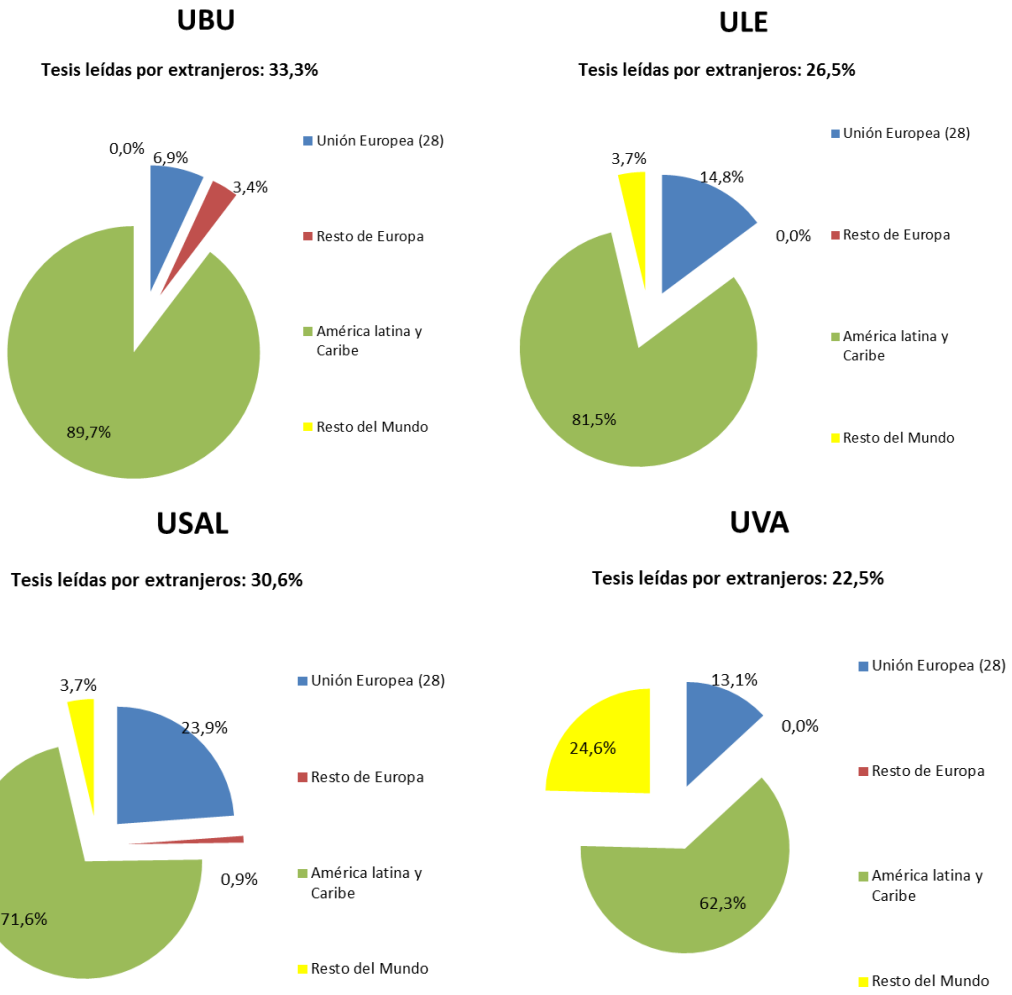
Universidad	Total	Propia Universidad		Resto CyL		Resto España		Unión Europea (28)		Resto de Europa		América latina y Caribe		Resto del Mundo	
		Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Burgos	**87**	42	48%	7	8%	9	10%	2	2%	1	1%	26	30%	0	0%
León	**102**	47	46%	11	11%	17	17%	4	4%	0	0%	22	22%	1	1%
Salamanca	**356**	192	54%	9	3%	46	13%	26	7%	1	0%	78	22%	4	1%
Valladolid	**271**	97	36%	69	25%	44	16%	8	3%	0	0%	38	14%	15	6%
Total CyL	**816**	**378**	**46%**	**96**	**12%**	**116**	**14%**	**40**	**5%**	**2**	**0%**	**164**	**20%**	**20**	**2%**

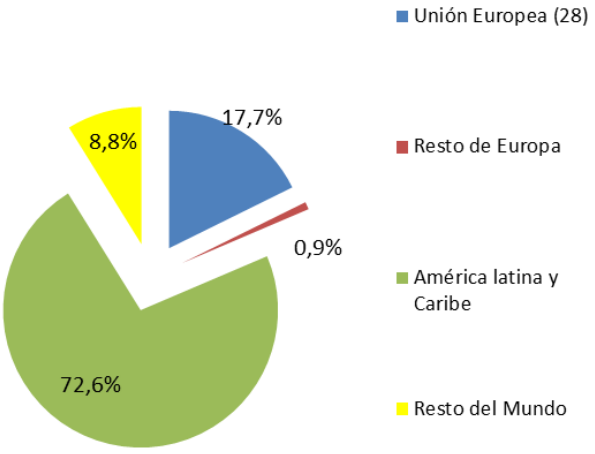
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Como se observa, la mayor parte de los alumnos son nacionales, alcanzando en el conjunto de la Comunidad el 72,3 % del total de las tesis leídas, seguidos a una distancia considerable por alumnos de la región de América Latina y Caribe y a continuación de la Unión Europea.

En cuanto a las tesis leídas por los extranjeros, a continuación podemos comprobar la distribución de las mismas en cada una de las Universidades, destacando en este caso los alumnos procedentes de América Latina y Caribe, que representan en el conjunto de la Comunidad el 72,6 % del total de las tesis leídas por extranjeros.

Gráfico 46 - Tesis leídas por extranjeros en las UUPP





I.3.4.3. Evolutiva de tesis doctorales

En el siguiente cuadro de la página siguiente se puede observar la evolución de tesis doctorales en todas las UUPP españolas, ordenadas de mayor a menor según el número total de tesis del periodo, de acuerdo con las estadísticas confeccionadas por el MECD. La información relativa a las UUPP de Castilla y León ha sido corroborada o actualizada por las propias Universidades.

Como se puede observar, en el conjunto de las universidades, prácticamente en todos los cursos se ha producido una subida escalonada en las tesis, si bien en el último año (2015), se produjo un incremento anormal, consecuencia del cambio de la normativa que regulaba los cursos de doctorado en las universidades españolas. A raíz del proceso de Bolonia, que tenía por objeto el establecimiento de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), el Real Decreto 99/2011, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, publicado el 10 de febrero de 2011, limitó a cinco años el plazo para presentar y defender las tesis a los alumnos que ya hubieran iniciado estudios de doctorado regulados por legislaciones anteriores. En la práctica, esto suponía que todos los estudiantes de los planes antiguos debían defender sus trabajos antes del 11 de febrero de 2015 (como norma general, porque algunas universidades establecieron nuevas moratorias). Si no lo hacían en este tiempo, quedaban fuera del programa de doctorado y tenían que pedir de nuevo su ingreso.

Cuadro 83 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP españolas entre 2011 y 2015

Universidades Públicas Presenciales	2011	2012	2013	2014	2015	Total Periodo	Δ Periodo 2011/2015
Complutense de Madrid	745	752	847	806	1.421	**4.571**	91%
Barcelona	603	664	695	744	850	**3.556**	41%
Autónoma de Barcelona	511	668	637	704	852	**3.372**	67%
Autónoma de Madrid	434	532	559	633	602	**2.760**	39%
Granada	486	552	426	458	515	**2.437**	6%
Sevilla	401	384	388	472	485	**2.130**	21%
València (Estudi General)	287	0	376	396	558	**1.617**	94%
País Vasco/Euskal Herriko	306	344	360	480	412	**1.902**	35%
Politécnica de Catalunya	307	355	343	355	390	**1.750**	27%
Politècnica de València	271	293	286	273	454	**1.577**	68%
Zaragoza	260	267	313	326	382	**1.548**	47%
Politécnica de Madrid	215	254	299	297	443	**1.508**	106%
Salamanca	261	271	276	302	356	**1.466**	36%
Santiago de Compostela	238	300	293	240	320	**1.391**	34%
Murcia	198	223	234	262	427	**1.344**	116%
Oviedo	177	206	197	233	402	**1.215**	127%
Málaga	203	227	255	218	285	**1.188**	40%
Valladolid	149	206	217	190	271	**1.033**	82%
Rovira i Virgili	145	139	195	178	195	**852**	34%
Castilla-La Mancha	118	194	178	158	178	**826**	51%
Pompeu Fabra	143	145	164	186	188	**826**	31%
Alicante	150	157	153	137	220	**817**	47%
Vigo	144	142	139	116	276	**817**	92%
Córdoba	135	182	187	159	151	**814**	12%
Extremadura	153	150	133	147	181	**764**	18%
Alcalá	138	131	161	165	163	**758**	18%
Rey Juan Carlos	134	165	133	145	173	**750**	29%
A Coruña	110	106	130	120	224	**690**	104%
Carlos III de Madrid	104	121	105	160	166	**656**	60%
La Laguna	94	106	116	132	170	**618**	81%
Cádiz	87	100	148	135	112	**582**	29%
Miguel Hernández de Elche	74	96	70	135	192	**567**	159%
Las Palmas de Gran Canaria	78	88	124	85	161	**536**	106%
Cantabria	83	80	109	92	118	**482**	42%
León	98	94	89	90	102	**473**	4%
Girona	77	93	86	106	102	**464**	32%
Jaume I de Castellón	71	80	82	93	122	**448**	72%
Lleida	65	93	82	83	81	**404**	25%
Illes Balears	64	98	66	75	81	**384**	27%
Pablo de Olavide	62	64	75	83	99	**383**	60%
Jaén	87	56	74	72	81	**370**	-7%
Almería	67	56	91	71	83	**368**	24%
Huelva	50	65	62	71	65	**313**	30%
Pública de Navarra	48	42	51	51	67	**259**	40%
La Rioja	28	39	52	41	83	**243**	196%
Burgos	37	39	29	41	87	**233**	135%
Politécnica de Cartagena	21	44	31	38	57	**191**	171%
Total UUPP presenciales	**8.717**	**9.463**	**10.116**	**10.554**	**13.403**	**52.253**	**54%**

Fuente: Estadísticas del MECD y UUPP de Castilla y León.

Como puede observarse la USAL se sitúa en el lugar decimotercero entre todas las UUPP españolas en cuanto al número total de tesis leídas en el período analizado. La UVA ocupa el lugar decimoctavo, la ULE el 35º y la UBU el penúltimo lugar. En cuanto al crecimiento acumulado hay que destacar dentro de Castilla y león a la UBU y la UVA, con unos incrementos en el periodo analizado del 135 % y 82 % respectivamente, mientras que en el lado opuesto se encuentra la ULE, con tan sólo un incremento del 4 %.

En el cuadro siguiente se puede ver la evolutiva experimentada en la lectura de tesis doctorales en las UUPP de Castilla y León entre los cursos académicos 2011/2012 y 2015/2016 desglosado esta vez por rama de conocimiento.

Cuadro 84 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP de Castilla y León entre los cursos 2001/2012 y 2015/2016 por rama de conocimiento

Universidad	Ramas de conocimiento	Evolutiva de la lectura de tesis doctorales por rama de conocimiento					
		2011	2012	2013	2014	2015	Δ Periodo 2011-2015
UBU	Artes y Humanidades	4	5	5	7	10	150%
	Ciencias	5	5	4	7	8	60%
	Ciencias de la Salud	4	2	3	3	12	200%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	17	20	15	22	42	147%
	Ingeniería y Arquitectura	7	7	2	2	15	114%
	Total	**37**	**39**	**29**	**41**	**87**	**135%**
ULE	Artes y Humanidades	17	10	16	12	18	6%
	Ciencias	41	38	35	33	43	5%
	Ciencias de la Salud	28	23	21	31	23	-18%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	12	22	15	10	14	17%
	Ingeniería y Arquitectura	0	1	2	4	4	-
	Total	**98**	**94**	**89**	**90**	**102**	**4%**
USAL	Artes y Humanidades	65	85	83	79	120	85%
	Ciencias	60	44	43	49	56	-7%
	Ciencias de la Salud	70	61	93	91	104	49%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	60	73	54	71	69	15%
	Ingeniería y Arquitectura	6	8	3	12	7	17%
	Total	**261**	**271**	**276**	**302**	**356**	**36%**
UVA	Artes y Humanidades	37	40	45	34	55	49%
	Ciencias	15	25	16	26	23	53%
	Ciencias de la Salud	29	47	50	46	66	128%
	Ciencias Sociales y Jurídicas	28	49	55	39	48	71%
	Ingeniería y Arquitectura	40	45	51	45	79	98%
	Total	**149**	**206**	**217**	**190**	**271**	**82%**
Total UUPP		**545**	**610**	**611**	**623**	**816**	**50%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Por ramas de conocimiento, en la UBU el crecimiento más importantes se producen en las ramas de Ciencias de la Salud (200 %) y Artes y Humanidades (150 %). En USAL destacan Artes y Humanidades con un crecimiento en 5 años/cursos del 85 % y en la UVA en Ciencias de la Salud (128 %). En la ULE no ha habido incrementos apreciables en ninguna de las ramas.

I.3.4.4. Evolutiva de profesor doctor por tesis doctorales leídas

La condición de director de Tesis está contemplada en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero de 2011, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, estableciendo en el artículo 11.3 que la asignación de director de tesis por la comisión académica podrá recaer sobre cualquier doctor español o extranjero, con experiencia acreditada investigadora, con independencia de la universidad, centro o institución en que preste sus servicios. Asimismo, en el artículo 12.2 se establece que las Universidades, a través de la Escuela de Doctorado o de la correspondiente unidad responsable del programa de doctorado, podrán establecer requisitos adicionales para ser director de tesis.

En lo que respecta a las UUPP de Castilla y León, tanto la ULE como la UVA, en sus Reglamentos de Doctorado, exigen como requisito para ser Director de Tesis tener reconocido al menos un sexenio de investigación, o acreditar méritos equivalentes, mientras que UBU y USAL se remiten a las memorias de verificación de los programas, en donde podrán establecerse los criterios que acrediten la experiencia investigadora.

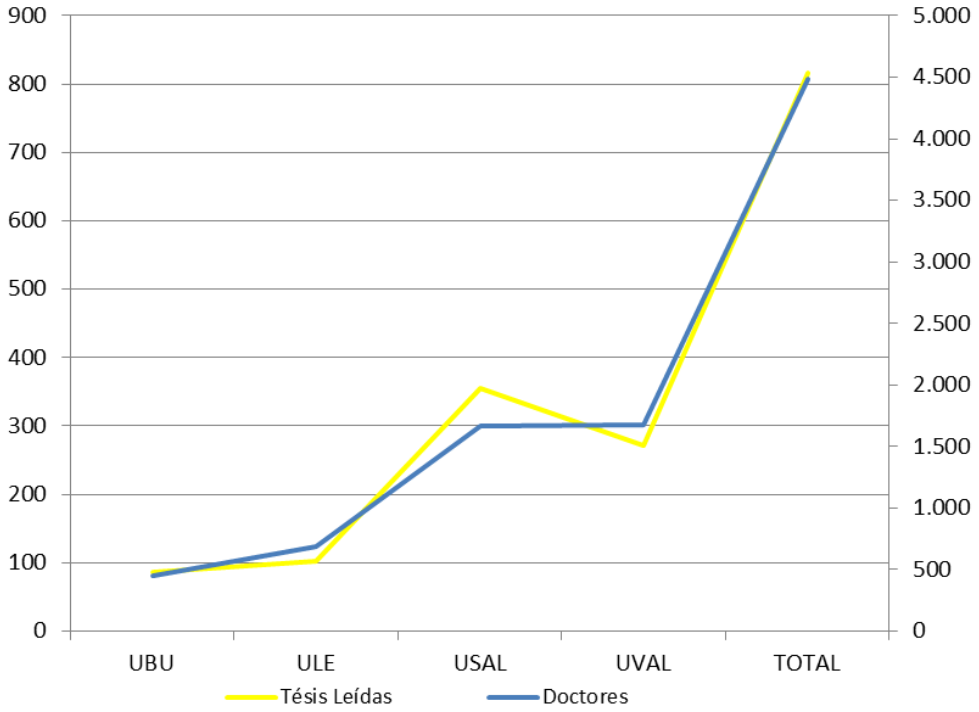
A continuación, se ha elaborado un ratio entre profesores doctores y tesis doctorales leídas en 2015 para la cual se ha considerado a todos los profesores doctores con independencia de la relación funcionarial o contractual que les vincule con la Universidad.

Cuadro 85 - Relación entre las tesis doctorales y el total de profesores doctores

	Doctores	Tesis Leídas	Ratio
Universidad de Burgos	451	87	5,18
Universidad de León	688	102	6,75
Universidad de Salamanca	1.668	356	4,69
Universidad de Valladolid	1.678	271	6,19
Total CyL	**4.485**	**816**	**5,50**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Gráfico 47 - Relación tesis doctorales y profesores doctores



Como puede observarse, la relación entre tesis leídas y personal doctor de la universidad es muy parecida en las 4 universidades.

ÍNDICE DE CUADROS ANEXO I

Cuadro 1 - Estructura organizativa 5
Cuadro 2 - Departamentos, clasificados por ramas de enseñanza 7
Cuadro 3 - IUI de la LOU: tipología y rama de conocimiento..... 10
Cuadro 4 - Autorización para la creación/adscripción y evaluación periódica de ACSUCyL de los IUI LOU..... 12
Cuadro 5 - Centros e Institutos de Investigación no LOU creados por las UUPP en el ámbito de su autonomía 15
Cuadro 6 - Estructuras que no pudieron constituirse como IUI LOU y que, al final, adoptaron la forma de centros/institutos propios..... 16
Cuadro 7 - Grupos de investigación propios de las Universidades Públicas por ramas de conocimiento..... 17
Cuadro 8 - Número y perfil investigador de los miembros de los Grupos de Investigación Reconocidos por las UUPP 20
Cuadro 9 - UIC existentes tras la convocatoria de 2015, clasificadas por ramas de enseñanza..... 21
Cuadro 10 - Número y perfil de los miembros de las Unidades de Investigación Consolidadas 23
Cuadro 11 - Servicios o Unidades que asisten y apoyan en el desarrollo de la actividad investigadora 27
Cuadro 12 - Gestión directa o indirecta de la actividad investigadora financiada con recursos ajenos..... 30
Cuadro 13 - SGI en cada UUPP: dependencia orgánica y funcional; secciones y unidades que lo integran; y personal de plantilla 33
Cuadro 14 - Fundaciones vinculadas o dependientes de las UUPP que gestionan de forma indirecta o compartida la actividad investigadora: Departamentos o Servicios y personal de plantilla..... 36
Cuadro 15 - Personal docente e investigador en UUPP a 31/12/2015..... 41
Cuadro 16 - PEMER vinculados a planes de jubilación voluntaria..... 51
Cuadro 17 - Características de los contratos de AYUD y PAYUD según LOU..... 57
Cuadro 18 - Finalidad y Régimen de Dedicación de los AYUD y PAYUD..... 58
Cuadro 19 - Características de los contratos de profesores asociados (PRAS)..... 58
Cuadro 20 - Características de los contratos de profesores visitantes (PVIS) 61
Cuadro 21 - Características del contrato predoctoral (artículo 21 LCTI) 63

Cuadro 22 - Contratados predoctorales a 31/12/2015 en función de fuente de financiación 65
Cuadro 23 - Contratados predoctorales subvencionados por el MINECO entre 2011 y 2016 65
Cuadro 24 - Ayudas concedidas en las convocatorias de 2013, 2014, 2015 y 2016 distribuidas entre las UUPP de Castilla y León y otras Instituciones 66
Cuadro 25 - Ayudas convocadas en 2013, 2014, 2015 y 2016 por las UUPP para la contratación de predoctorales 67
Cuadro 26 - Características contratos acceso SECTI de la LCTI 68
Cuadro 27 - Personal que, al cierre del ejercicio 2015, tenían un contrato de acceso al SECTI en las UUPP de Castilla y León 69
Cuadro 28 - Personal solo docente o personal simultáneamente docente e investigador en las UUPP a 31/12/2015 76
Cuadro 29 - Personal investigador doctor o no doctor en las UUPP a 31/12/2015 79
Cuadro 30 - Categorías del personal dedicado a docencia e investigación en las UUPP a 31/12/2015 82
Cuadro 31 - Becarios a 31/12/2015 al amparo de contratos artículo 83 LOU y convenios de investigación por entidad gestora 85
Cuadro 32 - PTA de las 4 UUPP que estaba incluido en la plantilla a 31/12/2015 diferenciando en función del ente financiador de las retribuciones de este personal 86
Cuadro 33 - Ayudas de la Comunidad de Castilla y León para PTA en las convocatorias de 2015 y 2016, distribuidas entre las 4 UUPP de Castilla y León 87
Cuadro 34 - PAS de apoyo a la investigación a 31/12/2015 88
Cuadro 35 - Evolutiva de la plantilla de la UBU entre 2011 y 2015 93
Cuadro 36 - Evolutiva de la plantilla de la ULE entre 2011 y 2015 95
Cuadro 37 - Evolutiva de la plantilla de la USAL entre 2011 y 2015 97
Cuadro 38 - Evolutiva de la plantilla de la UVA entre 2011 y 2015 99
Cuadro 39 - Evolutiva de la plantilla de las 4 UUPP de Castilla y León 2011-2015 101
Cuadro 40 - Edad de los PCDOC Básicos 104
Cuadro 41 - Financiación de los programas propios de investigación de las UUPP en 2015 107
Cuadro 42 - Financiación externa de proyectos de investigación de las Universidades Públicas en 2015 109

Cuadro 43 - Número de proyectos y el importe total de las subvenciones 110
Cuadro 44 - Subvenciones a proyectos sin o con contratado postdoctoral 112
Cuadro 45 - Gastos financiados con subvenciones a proyectos 112
Cuadro 46 - Subvenciones autonómicas a proyectos captadas por UUPP 113
Cuadro 47 - Financiación externa para la adquisición y mantenimiento de equipos científicos 114
Cuadro 48 - Financiación externa para formación, contratación y movilidad de investigadores y PTA 115
Cuadro 49 - Financiación externa para creación y mantenimiento de grupos o redes de investigación 115
Cuadro 50 - Tipos de contrato que pueden celebrarse al amparo del artículo 83 de la LOU 117
Cuadro 51 - Ingresos contratos artículo 83 LOU en 2015 119
Cuadro 52 - Ingresos de Convenios en 2015 120
Cuadro 53 - Fuentes de financiación según el tipo de actividad investigadora de las UUPP en 2015 122
Cuadro 54 - Fuentes de financiación de la actividad investigadora según el agente financiador en 2015 123
Cuadro 55 - Comparativa ponderación de méritos de PAYUD Y PCOLA entre ACSUCYL y ANECA y Agencias autonómicas 138
Cuadro 56 - Comparativa de los méritos y baremos de puntuación del PCOLA entre las Agencias de calidad estatal y autonómicas 147
Cuadro 57 - Evaluaciones de PRAS efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2013 149
Cuadro 58 - Evaluaciones de PEMER efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2017 ... 151
Cuadro 59 - Importes abonados en el ejercicio 2015 por sexenios de investigación al Personal contratado 164
Cuadro 60 - Carga docente según la LOU 170
Cuadro 61 - Carga docente que resulta de aplicar el artículo 68 de la LOU y Real Decreto 898/1985 173
Cuadro 62 - Normativa reguladora del cálculo de la carga docente del profesorado ... 174
Cuadro 63 - Capacidad docente de funcionarios según la reglamentación de UBU, ULE y UVA 175
Cuadro 64 - Reducciones a aplicar para calcular la capacidad docente efectiva y mínimo de la carga docente 176

Cuadro 65 - Distribución de la carga académica del profesorado funcionario según reglamentación USAL 178
Cuadro 66 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según categorías del artículo 68 LOU 182
Cuadro 67 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga docente asignada por cada Universidad en el curso 2015/2016 según Cuerpos funcionariales 188
Cuadro 68 - Funcionarios con carga docente inferior a las 160 horas de la LOU 190
Cuadro 69 - Capacidad docente de contratados fijos según la reglamentación de UBU, ULE y UVA 192
Cuadro 70 - Distribución de la carga académica del profesorado contratado fijo según reglamentación USAL 193
Cuadro 71 - Comparativa entre carga docente según LOU y carga asignada por cada Universidad en el curso 215/2016 según Categorías laborales 194
Cuadro 72 - Producción científica de UUPP españolas según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 223
Cuadro 73 - Promedio de citas recibidas por las publicaciones según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 225
Cuadro 74 - Índice normalizado de impacto según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 227
Cuadro 75 - Porcentaje de publicaciones en revistas del primer cuartil según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 229
Cuadro 76 - Porcentaje de publicaciones con excelencia según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 231
Cuadro 77 - Porcentaje de publicaciones de excelencia científica con liderazgo según informes de la Fundación Conocimiento y Desarrollo 234
Cuadro 78 - Evolutiva de la solicitudes de patentes nacionales presentadas o participadas por las UUPP 2005/2015 238
Cuadro 79 - Evolutiva de la solicitudes de patentes PCT presentadas o participadas por las UUPP 2005/2015 240
Cuadro 80 - Patentes en explotación en 2015 de las UUPP de Castilla y León 241
Cuadro 81 - Tesis leídas en las UUPP de Castilla y León en 2015 242
Cuadro 82 - Procedencia de los alumnos que han leído sus tesis en 2015 243
Cuadro 83 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP españolas entre 2011 y 2015 246

Cuadro 84 - Evolutiva de tesis doctorales de las UUPP de Castilla y León entre los cursos 2001/2012 y 2015/2016 por rama de conocimiento 247

Cuadro 85 - Relación entre las tesis doctorales y el total de profesores doctores 248

ÍNDICE DE GRÁFICOS ANEXO I

Gráfico 1 - Departamentos de las UUPP de Castilla y León (por universidades) 7
Gráfico 2 - Departamentos de las UUPP de Castilla y León (por ramas de conocimiento) 8
Gráfico 3 - Institutos Universitarios de Investigación LOU de las UUPP de Castilla y León (por tipo de institutos) 11
Gráfico 4 - Institutos Universitarios de Investigación LOU en UUPP de Castilla y León (por rama de conocimiento) 11
Gráfico 5 - Grupos de investigación reconocidos por las UUPP de Castilla y León (por universidad) 17
Gráfico 6 - Grupos de investigación reconocidos por las UUPP de Castilla y León (por rama de conocimiento) 18
Gráfico 7 - Unidades de Investigación Consolidada de UUPP 22
Gráfico 8 - Unidades de Investigación Consolidadas de UUPP por ramas 22
Gráfico 9 - Porcentaje de contratados laborales temporales en las UUPP de Castilla y León a 31/12/2015 40
Gráfico 10 - Porcentaje de las plantillas de las UUPP que se dedican a docencia e investigación a 31/12/2015 74
Gráfico 11 - Colectivos de personal dedicados a la actividad docente e investigadora a 31/12/2015 75
Gráfico 12 - Porcentaje de doctores en las UUPP de Castilla y León a 31/12/2015 77
Gráfico 13 - Porcentajes de doctores entre PTEU, PCOLA, PRAS y contratados para obra o servicio a 31/12/2015 78
Gráfico 14 - Categorías del personal dedicado a docencia e investigación de las UUPP a 31/12/2015 81
Gráfico 15 - Evolutiva plantilla UBU entre 2011 y 2015 93
Gráfico 16 - Evolutiva plantilla ULE entre 2011 y 2015 96
Gráfico 17 - Evolutiva de plantilla USAL entre 2011 y 2015 98
Gráfico 18 - Evolutiva de plantilla UVA entre 2011 y 2015 100
Gráfico 19 - Evolutiva de plantilla 4 UUPP entre 2011 y 2015 102
Gráfico 20 - Recursos autonómicos destinados a subvencionar la ejecución de proyectos de investigación de la UUPP 110
Gráfico 21 - Proyectos subvencionados por la Comunidad para la ejecución de proyectos de investigación por las UUPP 111

Gráfico 22 - Proyectos captados por UUPP 113
Gráfico 23 - Financiación de la actividad investigadora de las UUPP de Castilla y León en 2015 121
Gráfico 24 - Porcentajes de fuentes de financiación según naturaleza de la actividad investigadora de las UUPP de Castilla y León en 2015 121
Gráfico 25 - Porcentajes de fuentes de financiación según agente finaciador para el conjunto de las UUPP de Castilla y León en 2015 123
Gráfico 26 - Porcentes de evaluaciones favorables entre 2007 y 2015 para PAYUD, según ámbito de actuación de la agencia 142
Gráfico 27 - Porcentajes de evaluaciones favorables entre 2006 y 2015 para PCDOC, según ámbito de actuación de la agencia 142
Gráfico 28 - Evaluaciones efectuadas por ACSUCyL entre 2003 y 2017 151
Gráfico 29 - Número medio de sexenios por funcionario investigador por Universidades públicas. 154
Gráfico 30 - Funcionarios investigadores que no tienen ningún sexenio o tienen solo uno por Universidades públicas. 154
Gráfico 31 - Numero medio de sexenios por cuerpo funcionarial y Universidad 156
Gráfico 32 - Funcionarios investigadores que no tienen nigún sexenio o tienen solo uno por categoria funcionarial 156
Gráfico 33 - Funcionarios con sexenios óptimos respecto total funcionarios por Universidad. 158
Gráfico 34 - Funcionarios sin sexenios óptimos respecto total funcionarios por cuerpo funcionarial 160
Gráfico 35 - Sexenios de contratados laborales fijos de las UUPP 165
Gráfico 36 - Número medio de sexenios de contratados fijos por Universidad 167
Gráfico 37 - Laborales fijos con al menos un sexenio por Universidad 167
Gráfico 38 - Porcentajes de laborales fijos con sexenios óptimos 169
Gráfico 39 - Carga docente horaria según LOU y según las Universidades Públicas en el curso 2015/2016 183
Gráfico 40 - Porcentaje de reducción de la carga docente aplicado por las UUPP respecto la exigida por la LOU en el curso 2015/2016 184
Gráfico 41 - Promedio de horas por funcionario según LOU y UUPP 184
Gráfico 42 - Promedio de horas efectivo para funcionarios de mayor perfil investigador según LOU y UUPP 185

Gráfico 43 - Promedio de horas efectivo para funcionarios de menor perfil investigador según LOU y UUPP 186
Gráfico 44 - Promedio de horas efectivo para funcionario de menor perfil investigador según LOU y UUPP (PDI) 187
Gráfico 45 - Promedio carga docente de las UUPP por cuerpo docente 188
Gráfico 46 - Tesis leídas por extranjeros en las UUPP 244
Gráfico 47 - Relación tesis doctorales y profesores doctores 249

Anexo - II - Normativa aprobada por las UUPP, relativa a su actividad

A. Reglamentación universitaria relativa al desarrollo de la actividad de los Institutos Universitarios de Investigación

UUPP	Normas reglamentarias del Consejo de Gobierno relativas a IUI
UBU	- Reglamento de creación de Institutos Universitarios de Investigación de la Universidad de Burgos.
ULE	- Reglamento sobre creación de Institutos Universitarios de Investigación en la ULE aprobado en Consejo de Gobierno el 13 de julio de 2006.
USAL	- Reglamento de Institutos Universitarios de Investigación, Centros Propios, Grupos de Investigación y Unidades de Excelencia aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2015 y modificado en las sesiones de 24 de Septiembre y de 29 de octubre de 2015 y de febrero de 2017.
UVA	- Reglamento de la Universidad de Valladolid de Institutos Universitarios, aprobado por Junta de Gobierno de 18 de diciembre de 1996. - Acuerdo normativo por el que se aplica la regulación establecida en relación con los Institutos Mixtos de Investigación en la LOMLOU, aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2009.

Fuente: Normativa propia de las UUPP.

B. Regulación de los Grupos de Investigación de la UUPP

UUPP	Normas reglamentarias del Consejo de Gobierno relativas a Grupos de Investigación
UBU	- Reglamento de Grupos de Investigación de la UBU aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de abril de 2006 y modificado por el mismo el 2 de Noviembre de 2010.
ULE	- Reglamento sobre grupos de investigación de la ULE aprobado por el Consejo de Gobierno el 5 de junio de 2009. - Reglamento sobre grupos de investigación de la ULE aprobado por Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2017.
USAL	- Reglamento de institutos universitarios de investigación, centros propios y grupos de investigación aprobado por el Consejo de Gobierno de 29 de abril de 2015 y modificado el 24 de Septiembre y de 29 de octubre de 2015.
UVA	- Procedimiento para la creación y mantenimiento del Registro de Grupos de Investigación reconocidos de la UVA aprobado por el Consejo de Gobierno el 28 de septiembre de 2009.

Fuente: Normativa propia de las UUPP.

C. Reglamentación universitaria relativa a las Escuelas de Doctorado

UUPP	Normas del Consejo de Gobierno relativas a Escuelas de Doctorado
UBU	Acuerdo de 30 de octubre de 2012, del Consejo de Gobierno de la UBU, de creación de la Escuela de Doctorado de la UBU. Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Doctorado de la Universidad de Burgos aprobado por el Consejo de Gobierno de la UBU, en su sesión de 13 de diciembre de 2012.
ULE	Acuerdo de 16 de julio de 2012, del Consejo de Gobierno de la ULE por la que se crea el Centro de Posgrado de la Universidad, que quedaría integrado por la Sección de Master y Formación Permanente, la Escuela de Doctorado y el servicio o unidad de administración y servicios correspondiente. Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Doctorado de la ULE aprobado por Consejo de Gobierno de 2 de Octubre de 2014.
USAL	Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Doctorado "Studii Salamantini" aprobado en el Consejo de Gobierno de 30 de noviembre de 2011 y modificado en la sesión del Consejo de gobierno de 29 de enero de 2015.
UVA	Acuerdo de 2 de abril de 2012, del Consejo de Gobierno de la UVA de creación de la Escuela de Doctorado de la UVA. Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Doctorado de la UVA, aprobado en la sesión de Comisión Permanente del Consejo de Gobierno el 29 de abril de 2014.

Fuente: Normativa reglamentaria de las UUPP.

D. Normativa de los Contratos artículo 83 LOU

UUPP	Normas reglamentarias del Consejo de Gobierno
UBU	Reglamento Regulador de Contratos para la Realización de Trabajos de Carácter Científico, Técnico o Artístico de la UBU, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de julio de 2002 y modificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de julio de 2005. (BOCyL, 29 de julio de 2015)
ULE	Reglamento de contratos, convenios y proyectos de investigación de la ULE aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2006 (BOCyL, 16 de febrero).
USAL	Reglamento para la realización de trabajos de carácter científico, técnico o artístico, así como para el desarrollo de enseñanzas de especialización o actividades específicas de formación, en colaboración con otras entidades o personas jurídicas de la USAL (Art. 83 de la LOU) aprobado mediante Acuerdo del 28 de Abril de 2005 y modificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 27 de Enero de 2011
UVA	Reglamento para la contratación de trabajos de carácter científico, técnico o artístico y para el desarrollo de cursos de especialización de la UVA aprobado por Junta de Gobierno de 14 de febrero de 1997, modificado por Acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de marzo de 2001(BOCyL, 19 de abril de 2001)

Fuente: Normativa propia de las UUPP

Anexo - III - Regulación en cada UUPP de la composición de los GIR y requisitos de sus miembros{ XE "Regulación en cada UUPP de la composición de los GIR y requisitos de sus miembros" \b }

	UBU	ULE	USAL	UVA
Miembros y Colaboradores	**Pueden integrarse en los GIR** 1. Todas las figuras de profesores e investigadores de la UBU contempladas en la legislación vigente 2. Los becarios de investigación recogidos en el registro de becarios de la UBU 3. Los contratados con cargo a proyectos y contratos de investigación que se desarrollen en la UBU, por un período mínimo de un año ininterrumpido. **Pueden colaborar con los GIR**, los investigadores vinculados a otras instituciones públicas o privadas que estén capacitadas legalmente para desarrollar actividades de I+D+i, cuando el solicitante manifieste su colaboración por escrito y su incorporación sea informada favorablemente por la Comisión de Investigación.	**GIR formados por miembros y colaboradores.** **Serán miembros:** • Los profesores e investigadores contemplados en la legislación vigente y que estén en servicio activo en la ULE • Los becarios de investigación • Los contratados con cargo a proyectos y contratos de investigación • Los técnicos de apoyo a la investigación contratados con cargo a convocatorias de programas nacionales o autonómicos • En el caso de GI interuniversitarios o mixtos, aquellos profesores o investigadores contemplados en la legislación vigente, que estén en servicio activo en otras universidades u OPIS que cuenten con la pertinente conformidad **Serán colaboradores:** • Los colaboradores honoríficos y los profesores eméritos honoríficos. • Docentes e investigadores de otras instituciones. • Los profesores o investigadores que ya figuren como miembros de otro grupo. • El personal técnico de apoyo a la investigación contratado con cargo a convocatorias de programas nacionales o autonómicos, que ya figuren como miembros de otro grupo. • En el caso de GI interuniversitarios o mixto, aquellos profesores o investigadores contemplados en la legislación vigente, que estén en servicio activo en otras universidades u OPIS.	GIR formados por **miembros y colaboradores.** Pueden integrarse en ellos **como miembros:** • Todos los profesores e investigadores de cada una de las figuras y categorías contempladas en la legislación vigente. • Los investigadores en formación, contratados al amparo de convocatorias públicas europeas, regionales o de la propia Universidad. • Los profesores o investigadores visitantes que lo sean por un periodo mínimo de 6 meses. • Los contratados con cargo a proyectos y contratos de investigación que lo sean por un periodo mínimo de un año ininterrumpido. **Como colaboradores:** • Los profesores e investigadores de otras instituciones o de la propia, así como los investigadores a los que se refieren los apartados anteriores pero que no cumplan el requisito de periodo mínimo de vinculación con la Universidad. • Los estudiantes que se inician en la investigación. • Cualquier doctor cuya investigación esté relacionada con la del GIR.	**Miembros ordinarios del GIR** 1. Profesores doctores de la UVA en ejercicio activo y con dedicación a tiempo completo 2. Investigadores doctores contratados por la UVA en el marco de programas nacionales, regionales o propios, de potenciación de recursos humanos. 3. Investigadores Doctores de OPIS, Fundaciones, Centros en Red o centros mixtos con convenios de colaboración con la UVA y cuyo destino laboral sea un Centro o Institutos Investigación de la UVA **Miembros asociados del GIR** 1. Profesores asociados, eméritos y colaboradores honoríficos de la UVA 2. Investigadores Doctores que no pertenezcan a la UVA y no cumplan los requisitos para ser miembros ordinarios e Investigadores no doctores de dentro o fuera de la UVA, siempre y cuando están vinculados como investigadores o becarios a un proyecto de investigación competitivo, contrato artículo 83 LOU o convenio suscrito por la UVA, cuyo investigador principal sea un miembro ordinario del GIR

Número mínimo de miembros	**Regla general:** mínimo de 3 miembros, de los cuales, dos deben ser doctores de la UBU, siendo al menos uno de ellos permanente o por un mínimo de dos doctores con vinculación permanente con la UBU **Grupos excepcionales:** Investigadores doctores de acreditada capacidad investigadora que desarrollen proyectos de investigación específicos o líneas de investigación en las que haya escasez de investigadores para formar equipos.	El número mínimo de miembros es fijado bianualmente por el Vicerrectorado de Investigación, con informe previo de la Comisión de Investigación. En todo caso el 40 % del total de los miembros del grupo deben ser doctores funcionarios o contratados. **Los grupos de carácter excepcional**: Investigadores doctores de acreditada capacidad investigadora que desarrollen proyectos de investigación específicos o líneas de investigación en las que haya escasez de investigadores para formar equipos. Número de miembros inferior al aprobado, pero no inferior a 2.	**Regla general:** 4 doctores funcionarios o vinculados contractualmente con la USAL **Excepcionalmente:** Un número de doctores inferior siempre que al menos uno tenga acreditada capacidad investigadora y desarrollen proyectos de investigación específicos, líneas de investigación en las que haya escasez de investigadores para formar equipo o desarrollen una investigación excepcional, previo informe del Consejo de Investigación. Es preciso al menos 4 miembros.	**Regla general:** 3 miembros ordinarios, de los cuales al menos uno deberá ser profesor doctor de la UVA a tiempo completo y acreditar al menos un sexenio de investigación reconocido. Además se requieren tantos sexenios de investigación, o méritos equivalentes para el PDI no funcionario, como miembros ordinarios tenga el grupo. **Grupos de Investigación emergentes:** Grupos de investigación que no cumplan la regla general y que posean un interés de investigación común y un historial científico acreditado
Investigador principal /Coordinador del GIR	La coordinación del grupo es responsabilidad de un investigador doctor con vinculación permanente a la Universidad de Burgos, que posea una antigüedad mínima de tres años como doctor y que posea al menos un sexenio de investigación reconocido o, en su caso, que acredite actividad investigadora de acuerdo con las referencias externas vigentes para cada campo de conocimiento.	La coordinación general es responsabilidad de un Director, que debe ser profesor o investigador doctor con vinculación permanente a la Universidad, que acredite actividad investigadora como investigador principal o responsable y que esté en situación de servicio activo en la ULE, con dedicación a tiempo completo. Además de la coordinación ejerce como responsable, representante y, en su caso, gestor económico del grupo a través del SGI de la ULE.	El investigador responsable de la coordinación general del GIR debe ser un investigador doctor, funcionario o contratado, que acredite un mínimo de un tramo de investigación reconocido o, en el caso de que no haya podido solicitarlo, tenga la acreditación de profesor contratado doctor o se haya incorporado a la Universidad en el marco de los programas Ramón y Cajal, Juan de la Cierva o análogos.	La coordinación general y representación del grupo es responsabilidad de uno de sus miembros ordinarios, PDI de la UVA a tiempo completo, con al menos un sexenio de investigación reconocido o méritos equivalentes para el PDI laboral. El coordinador del GIR será el responsable de la gestión económica de los recursos obtenidos por el GIR.

Fuente: Elaboración propia, a partir de normativa de las UUPP.

Anexo - IV - Número mínimo de miembros, los requisitos que deben cumplir el Director del grupo y los demás investigadores, y los requisitos del Grupo de Investigación para acceder a la condición de UIC.{ XE "Número mínimo de miembros, los requisitos que deben cumplir el Director del grupo y los demás investigadores, y los requisitos del Grupo de Investigación" \b }

Nº mínimo de miembros	- 4 Investigadores uno de los cuales actúa como Director
Requisitos del Director	- Título de Doctor - Vinculación de carácter funcionarial, laboral o estatutaria con una Universidad de Castilla y León. - Contar con el máximo posible de sexenios reconocidos a que hubiera podido acceder, teniendo en cuenta la fecha a partir de la que puedan serle computados sus méritos científicos, según lo previsto el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario, siendo éstos, como mínimo dos. En el caso de no cumplirse, acreditación de haber obtenido una ayuda a la investigación del Consejo Europeo de Investigación o haber sido contratado a través del Subprograma Ramón y Cajal, o través del Programa Miguel Servet, en ambos casos con evaluación científico-técnica favorable realizada por el organismo competente a la finalización de su cuarto año de contrato.
Requisitos de los demás investigadores	- Título de Doctor - Al menos la mitad del total de investigadores, incluyendo el director, que componen la UIC deberá contar con el máximo posible de sexenios reconocidos a que hubiera podido acceder, teniendo en cuenta la fecha a partir de la que puedan serles computados sus méritos científicos, según lo previsto el Real Decreto 1086/1989.
Requisitos del Grupo de Investigación	- Cumplir al menos dos de los siguientes indicadores de capacidad científica: ✱ Que el valor del índice I=Q1+(0,5*Q2) sea mayor o igual que 9 siendo Q1 y Q2 el número de publicaciones realizadas por los miembros del Grupo en los 6 años anteriores a la solicitud que estén incluidas en las revistas científicas situadas en el primer (Q1) y segundo cuartil (Q2) en el "Subject Category Listing" del "Journal Citation Reports (Science Citation Index)" y del "Journal Citation Reports (Social Science Citation Index) en cuanto al factor de impacto para ese campo científico en el año correspondiente a la publicación. En los campos científicos de Derecho y Jurisprudencia, Historia, Geografía y Artes y Filosofía, Filología y Lingüística, justificación de que al menos, 24 aportaciones durante los 6 años previos han sido valoradas positivamente de acuerdo con criterios y condiciones establecidos periódicamente por el Organismo Nacional evaluador de sexenios para dichos campos. ✱ Que el número de proyectos ejecutados sea como mínimo de: • 4 correspondientes: a las convocatorias de proyectos de investigación financiados a través del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2013-2016, o del Plan Nacional de I+D+i 2008-2011 resueltos en los 6 años anteriores a la solicitud; y al programa de apoyo a proyectos de investigación de la Consejería de Educación de la Comunidad de Castilla y León. • 1 o más proyectos de investigación, desarrollo e innovación financiados a través del Subprograma Cooperación o del Subprograma Ideas del 7º Programa Marco o bien los financiados a través de los Pilares de la Ciencia Excelente y retos Sociales del Programa Horizonte 2020 de la Unión Europea, computándose únicamente los concedidos durante los 6 años anteriores a la solicitud. ✱ Que los ingresos obtenidos por la UIC en los 6 años anteriores a la solicitud por distintas actividades de Investigación sea, como mínimo, de 500.000 euros. - Acreditar una trayectoria de investigación común, a través de trabajos, publicaciones o proyectos cuya temática y participantes permitan deducir una colaboración científica estable entre los miembros del grupo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Normativa de UIC.

Anexo - V - Competencias de los Vicerrectorados de Investigación{ XE "Competencias de los Vicerrectorados de Investigación" \b }

UBU	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia de Conocimiento	Le corresponden por delegación del Rector las siguientes competencias: • Promoción y gestión de la investigación. • Programas, contratos y ayudas de investigación. • Política científica. • Doctorado y programas de doctorado. • Coordinación del Campus de Excelencia Internacional Triangular E3. • Transferencia del conocimiento y de los resultados de la investigación. • Centros de Investigación. Servicios para la investigación. • Equipamiento científico. • Biblioteca universitaria. • En general, cuantas facultades vengan atribuidas al Rector en materia de investigación y transferencia del conocimiento. • Supervisión y control de los servicios y unidades de gestión administrativa correspondientes a las funciones delegadas. • La resolución de las solicitudes y recursos presentados y/o interpuestos en relación con las materias delegadas. A excepción de los recursos que se interpongan contra actuaciones procedentes de otros órganos, servicios y unidades universitarias, relativas a las materias objeto de delegación. • Autorización de gastos por una cuantía que no supere el límite de 18.000 € (IVA excluido), para los expedientes de contrato menor de suministros y servicios, con cargo a los créditos asignados en el presupuesto de la Universidad.
ULE	Vicerrectorado de Investigación	Le corresponden por delegación del Rector las siguientes competencias: • La firma de los conformes que han de figurar en los contratos para la realización de proyectos de investigación, así como para la prestación de servicios técnicos o asesoramiento científico o técnico, firmado por los profesores, grupos de investigación, departamentos, servicios e institutos, así como la firma como representante de la ULE en las solicitudes y justificación de proyectos de investigación. • Realizar la/s convocatoria/s y las propuestas de contratación de personal investigador en formación de la Universidad de León. • La contratación del personal investigador en formación y del personal con cargo a Contratos del artículo 83 de la LOU, Convenios y Proyectos de investigación. • La firma de los conformes que han de figurar en las solicitudes y justificaciones de las convocatorias de Personal Investigador en Formación, así como efectuar las propuestas de contratación. • Las propuestas de gasto de los programas correspondientes al Vicerrectorado. • Elaboración del anteproyecto de presupuesto del programa de la ULE destinado a investigación. • La gestión del gasto del/los programa/s relacionado/s con la investigación, sin perjuicio de las competencias de la Gerencia. • Realizar la/s convocatoria/s y el nombramiento de becarios de formación adscritos al Vicerrectorado de Investigación. • Realizar las solicitudes de patentes y otras formas de propiedad industrial ante el Registro de la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM), así como, en su caso, ante oficinas internacionales. • Realizar las solicitudes de registros de propiedad intelectual y la documentación necesaria para el registro de derechos en el Registro de la Propiedad Intelectual u oficina que corresponda. • La firma de los contratos de licencias de explotación de resultados de investigación. • La organización de la formación doctoral, según la normativa referida a las enseñanzas oficiales de doctorado. • La presidencia, por delegación y bajo la autoridad del Rector, de la Comisión General y del Consejo de Dirección de la Biblioteca de la Universidad de León. • La presidencia del Comité de Ética y de Bioseguridad.
USAL	Vicerrectorado de Investigación y Transferencia	Le corresponden por delegación del Rector las siguientes competencias: • Programas de investigación e infraestructura científica. • Programas autonómicos, nacionales e internacionales de potenciación de recursos humanos en materia de investigación. • Servicios de apoyo a la investigación y la transferencia. • Celebración de contratos y convenios de investigación. • Becas y ayudas a la investigación y contratos de personal investigador. • Patentes y prototipos.

		• Programas y Escuela de Doctorado. • Institutos de investigación, centros propios de investigación y grupos de investigación reconocidos. • Fomento y gestión del emprendedurismo y empresas de base tecnológica. • Bibliotecas. • Ediciones Universidad de Salamanca. • Servicios informáticos e infraestructuras tecnológicas. • Comités de Bioética y Bioseguridad. • Supervisión de las unidades administrativas correspondientes a las funciones enumeradas.
UVA	Vicerrectorado de Investigación y Política Científica	Le corresponden por delegación del rector las siguientes competencias: • Las decisiones relativas a programas, becas y ayudas de investigación, así como a los beneficiarios de las mismas. • Doctorado. • Evaluación de la actividad investigadora, sin perjuicio de la competencia del Consejo de Gobierno para regular la productividad investigadora. • La dirección de la negociación y suscripción de Convenios específicos de investigación, así como la suscripción de los contratos del artículo 83 LOU. • La formalización de contratos de personal con cargo a proyectos de investigación, contratos, acuerdos o convenios de investigación. • Las decisiones relativas a los Institutos Universitarios, la Biblioteca Universitaria, Ediciones UVA y cualesquiera otros servicios de apoyo a la investigación. • Dirección de la gestión en materia de cátedras, aulas y otros centros o estructuras universitarios de carácter preferentemente investigador. • Las decisiones sobre infraestructura científica y dotaciones relativas a cualesquiera centros de investigación o servicios de apoyo a la investigación. • Supervisión de las unidades administrativas correspondientes a las funciones enumeradas. • Cuantas funciones vengan atribuidas al Rector en el ámbito de la investigación y de la infraestructura científica por la normativa vigente.
	Vicerrectorado de Desarrollo e Innovación Tecnológica	Le corresponden por delegación del rector las siguientes competencias: • Las autorizaciones y solicitudes de inscripción, así como el registro de patentes, prototipos y restantes modalidades de propiedad industrial. • Las decisiones sobre transferencia e innovación tecnológica y la coordinación del fomento de la I+D+i en la Universidad de Valladolid. • Las relaciones con la Fundación General de la Universidad de Valladolid, la Fundación Parque Científico Universidad de Valladolid y los Centros Tecnológicos en los que participa la Universidad de Valladolid. • Supervisión de las unidades administrativas correspondientes a las funciones enumeradas. • Cuantas funciones vengan atribuidas al Rector en el ámbito de la transferencia e innovación por la normativa vigente.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo - VI - Sexenios de funcionarios de carrera por Universidad (en número){ XE "Sexenios de funcionarios de carrera por Universidad (en número)" \b }

UUPP	Categoría	Nº de Funcionarios de carrera	Nº de Funcionarios con sexenios	Porcentaje de Funcionarios con sexenios	Nº de Sexenios	Nº medio de sexenios	Número de Funcionarios según sexenios						
							0 Sexenios	1 Sexenio	2 Sexenios	3 Sexenios	4 Sexenios	5 Sexenios	6 Sexenios
UBU	CAUN	33	33	100%	124	3,76	0	3	1	6	14	9	0
	PTUN	155	118	76%	254	1,64	37	38	35	34	11	0	0
	CAEU	15	9	60%	14	0,93	6	6	1	2	0	0	0
	PTEU	114	5	4%	5	0,04	109	5	0	0	0	0	0
Total UBU		**317**	**165**	**52%**	**397**	**1,25**	**152**	**52**	**37**	**42**	**25**	**9**	**0**
ULE	CAUN	92	89	97%	375	4,08	3	2	9	13	28	18	19
	PTUN	336	251	75%	619	1,84	85	50	82	79	32	8	0
	CAEU	22	10	45%	17	0,77	12	5	3	2	0	0	0
	PTEU	54	0	0%	0	0,00	54	0	0	0	0	0	0
Total ULE		**504**	**350**	**69%**	**1.011**	**2,01**	**154**	**57**	**94**	**94**	**60**	**26**	**19**
USAL	CAUN	202	198	98%	906	4,49	4	3	5	25	53	66	46
	PTUN	665	555	83%	1.346	2,02	110	143	151	163	80	16	2
	CAEU	22	14	64%	28	1,27	8	6	4	2	2	0	0
	PTEU	125	4	3%	6	0,05	121	3	0	1	0	0	0
Total USAL		**1.014**	**771**	**76%**	**2.286**	**2,25**	**243**	**155**	**160**	**191**	**135**	**82**	**48**
UVA	CAUN	216	215	100%	921	4,26	1	6	8	41	64	56	40
	PTUN	717	553	77%	1.278	1,78	164	134	197	147	67	7	1
	CAEU	33	16	48%	42	1,27	17	5	3	2	5	1	0
	PTEU	179	1	1%	1	0,01	178	1	0	0	0	0	0
Total UVA		**1.145**	**785**	**69%**	**2.242**	**1,96**	**360**	**146**	**208**	**190**	**136**	**64**	**41**
Total UUPP		**2.980**	**2.071**	**69%**	**5.936**	**1,99**	**909**	**410**	**499**	**517**	**356**	**181**	**108**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Anexo - VII - Sexenios de funcionarios de carrera por Universidad (en porcentaje){ XE "Sexenios de funcionarios de carrera por Universidad (en porcentaje)" \b }

UUPP	Categoría	Nº Funcionarios de carrera	Nº Funcionarios con sexenios	Porcentaje de Funcionarios con sexenios	Nº de Sexenios	Nº medio de sexenios	Porcentaje de Funcionarios según Sexenios						
							0 Sexenios	1 Sexenios	2 Sexenios	3 Sexenios	4 Sexenios	5 Sexenios	6 Sexenios
UBU	CAUN	33	33	100%	124	3,76	0%	9%	3%	18%	42%	27%	0%
	PTUN	155	118	76%	254	1,64	24%	25%	23%	22%	7%	0%	0%
	CAEU	15	9	60%	14	0,93	40%	40%	7%	13%	0%	0%	0%
	PTEU	114	5	4%	5	0,04	96%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
Total UBU		**317**	**165**	**52%**	**397**	**1,25**	**48%**	**16%**	**12%**	**13%**	**8%**	**3%**	**0%**
ULE	CAUN	92	89	97%	375	4,08	3%	2%	10%	14%	30%	20%	21%
	PTUN	336	251	75%	619	1,84	25%	15%	24%	24%		2%	0%
	CAEU	22	10	45%	17	0,77	55%	23%	14%	9%	0%	0%	0%
	PTEU	54	0	0%	0	0,00	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Total ULE		**504**	**350**	**69%**	**1.011**	**2,01**	**31%**	**11%**	**19%**	**19%**	**12%**	**5%**	**4%**
USAL	CAUN	202	198	98%	906	4,49	2%	1%	2%	12%	26%	33%	23%
	PTUN	665	555	83%	1.346	2,02	17%	22%	23%	25%	12%	2%	0%
	CAEU	22	14	64%	28	1,27	36%	27%	18%	9%	9%	0%	0%
	PTEU	125	4	3%	6	0,05	97%	2%	0%	1%	0%	0%	0%
Total USAL		**1.014**	**771**	**76%**	**2.286**	**2,25**	**24%**	**15%**	**16%**	**19%**	**13%**	**8%**	**5%**
UVA	CAUN	216	215	100%	921	4,26	0%	3%	4%	19%	30%	26%	19%
	PTUN	717	553	77%	1.278	1,78	23%	19%	27%	21%	9%	1%	0%
	CAEU	33	16	48%	42	1,27	52%	15%	9%	6%	15%	3%	0%
	PTEU	179	1	1%	1	0,01	99%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Total UVA		**1.145**	**785**	**69%**	**2.242**	**1,96**	**31%**	**13%**	**18%**	**17%**	**12%**	**6%**	**4%**
Total UUPP		**2.980**	**2.071**	**69%**	**5.936**	**1,99**	**31%**	**14%**	**17%**	**17%**	**12%**	**6%**	**4%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Anexo - VIII - Sexenios de investigación por cuerpo funcionarial (en número){ XE "Sexenios de investigación por cuerpo funcionarial (en número)" \b }

Categoría	UUPP	Numero de Funcionarios de carrera	Funcionarios con sexenios	Nº de Sexenios	Nº medio de sexenios	Número de Funcionarios según Sexenios						
						0 Sexenios	1 Sexenio	2 Sexenios	3 Sexenios	4 Sexenios	5 Sexenios	6 Sexenios
CAUN	UBU	33	33	124	3,76	0	3	1	6	14	9	0
	ULE	92	89	375	4,08	3	2	9	13	28	18	19
	USAL	202	198	906	4,49	4	3	5	25	53	66	46
	UVA	216	215	921	4,26	1	6	8	41	64	56	40
Total CAUN		**543**	**535**	**2.326**	**4,28**	**8**	**14**	**23**	**85**	**159**	**149**	**105**
PTUN	UBU	155	118	254	1,64	37	38	35	34	11	0	0
	ULE	336	251	619	1,84	85	50	82	79	32	8	0
	USAL	665	555	1.346	2,02	110	143	151	163	80	16	2
	UVA	717	553	1.278	1,78	164	134	197	147	67	7	1
Total PTUN		**1.873**	**1.477**	**3.497**	**1,87**	**396**	**365**	**465**	**423**	**190**	**31**	**3**
CAEU	UBU	15	9	14	0,93	6	6	1	2	0	0	0
	ULE	22	10	17	0,77	12	5	3	2	0	0	0
	USAL	22	14	28	1,27	8	6	4	2	2	0	0
	UVA	33	16	42	1,27	17	5	3	2	5	1	0
Total CAEU		**92**	**49**	**101**	**1,10**	**43**	**22**	**11**	**8**	**7**	**1**	**0**
PTEU	UBU	114	5	5	0,04	109	5	0	0	0	0	0
	ULE	54	0	0	0,00	54	0	0	0	0	0	0
	USAL	125	4	6	0,05	121	3	0	1	0	0	0
	UVA	179	1	1	0,01	178	1	0	0	0	0	0
Total PTEU		**472**	**10**	**12**	**0,03**	**462**	**9**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**
Total UUPP		**2.980**	**2.071**	**5.936**	**1,99**	**909**	**410**	**499**	**517**	**356**	**181**	**108**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Anexo - IX - Sexenios de investigación por cuerpo funcionarial (en porcentaje){ XE "Sexenios de investigación por cuerpo funcionarial (en porcentaje)" \b }

Categoría	UUPP	Funcionarios de carrera	Nº Funcionarios con sexenios	Nº de Sexenios	Nº medio de sexenios	Porcentaje de Funcionarios según Sexenios						
						0 Sexenios	1 Sexenio	2 Sexenios	3 Sexenios	4 Sexenios	5 Sexenios	6 Sexenios
CAUN	UBU	33	33	124	3,76	0%	9%	3%	18%	42%	27%	0%
	ULE	92	89	375	4,08	3%	2%	10%	14%	30%	20%	21%
	USAL	202	198	906	4,49	2%	1%	2%	12%	26%	33%	23%
	UVA	216	215	921	4,26	0%	3%	4%	19%	30%	26%	19%
Total CAUN		**543**	**535**	**2.326**	**4,28**	**1%**	**3%**	**4%**	**16%**	**29%**	**27%**	**19%**
PTUN	UBU	155	118	254	1,64	24%	25%	23%	22%	7%	0%	0%
	ULE	336	251	619	1,84	25%	15%	24%	24%	10%		0%
	USAL	665	555	1.346	2,02	17%	22%	23%	25%	12%	2%	0%
	UVA	717	553	1.278	1,78	23%	19%	27%	21%	9%	1%	0%
Total PTUN		**1.873**	**1.477**	**3.497**	**1,87**	**21%**	**19%**	**25%**	**23%**	**10%**	**2%**	**0%**
CAEU	UBU	15	9	14	0,93	40%	40%	7%	13%	0%	0%	0%
	ULE	22	10	17	0,77	55%	23%	14%	9%	0%	0%	0%
	USAL	22	14	28	1,27	36%	27%	18%	9%	9%	0%	0%
	UVA	33	16	42	1,27	52%	15%	9%	6%	15%	3%	0%
Total CAEU		**92**	**49**	**101**	**1,10**	**47%**	**24%**	**12%**	**9%**	**8%**	**1%**	**0%**
PTEU	UBU	114	5	5	0,04	96%	4%	0%	0%	0%	0%	0%
	ULE	54	0	0	0,00	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	USAL	125	4	6	0,05	97%	2%	0%	1%	0%	0%	0%
	UVA	179	1	1	0,01	99%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Total PTEU		**472**	**10**	**12**	**0,03**	**98%**	**2%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**
Total UUPP		**2.980**	**2.071**	**5.936**	**1,99**	**31%**	**14%**	**17%**	**17%**	**12%**	**6%**	**4%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Anexo - X - Sexenios óptimos de funcionarios de carrera por UUPP (en número){ XE "Sexenios óptimos de funcionarios de carrera por UUPP (en número)" \b }

UUPP	Cuerpo	No doctores	Doctores	Funcionarios con sexenios óptimos	Personal con sexenios inferiores a los sexenios óptimos					
					-1	-2	-3	-4	-5	-6
UBU	CAUN	0	33	22	4	5	1	0	1	0
	PTUN	0	155	80	31	29	7	4	4	0
	CAEU	0	15	2	4	4	4	1	0	0
	PTEU	81	33	19	8	9	28	34	10	6
Total UBU		**81**	**236**	**123**	**47**	**47**	**40**	**39**	**15**	**6**
ULE	CAUN	0	92	59	14	11	6	2	0	0
	PTUN	0	336	171	67	47	28	20	3	0
	CAEU	0	22	4	2	4	7	5	0	0
	PTEU	31	23	14	4	12	8	10	6	0
Total ULE		**31**	**473**	**248**	**87**	**74**	**49**	**37**	**9**	**0**
USAL	CAUN	0	202	152	27	12	4	4	2	1
	PTUN	0	665	306	124	94	61	66	12	2
	CAEU	0	22	3	5	4	5	4	1	0
	PTEU	89	36	24	5	14	31	36	12	3
Total USAL		**89**	**925**	**485**	**161**	**124**	**101**	**110**	**27**	**6**
UVA	CAUN	0	216	170	21	10	7	5	2	1
	PTUN	0	717	323	140	120	78	38	12	6
	PTEU	0	33	6	4	4	7	8	3	1
	CAEU	147	32	14	8	15	39	69	24	10
Total UVA		**147**	**998**	**513**	**173**	**149**	**131**	**120**	**41**	**18**
Suma total		**348**	**2.632**	**1.369**	**468**	**394**	**321**	**306**	**92**	**30**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XI - Sexenios óptimos de funcionarios de carrera por Universidad (en porcentaje){ XE "Sexenios óptimos de funcionarios de carrera por Universidad (en porcentaje)" \b }

UUPP	Cuerpo	No doctores	Doctores	Personal con Sexenios óptimos	Porcentaje de Doctores con sexenios inferiores a los sexenios óptimos					
					-1	-2	-3	-4	-5	-6
UBU	CAUN	0%	100%	67%	12%	15%	3%	0%	3%	0%
	PTUN	0%	100%	52%	20%	19%	5%	3%	3%	0%
	CAEU	0%	100%	13%	27%	27%	27%	7%	0%	0%
	PTEU	71%	29%	17%	7%	8%	25%	30%	9%	5%
Total UBU		**26%**	**74%**	**39%**	**15%**	**15%**	**13%**	**12%**	**5%**	**2%**
ULE	CAUN	0%	100%	64%	15%	12%	7%	2%	0%	0%
	PTUN	0%	100%	51%	20%	14%	8%	6%	1%	0%
	CAEU	0%	100%	18%	9%	18%	32%	23%	0%	0%
	PTEU	57%	43%	26%	7%	22%	15%	19%	11%	0%
Total ULE		**6%**	**94%**	**49%**	**17%**	**15%**	**10%**	**7%**	**2%**	**0%**
USAL	CAUN	0%	100%	75%	13%	6%	2%	2%	1%	0%
	PTUN	0%	100%	46%	19%	14%	9%	10%	2%	0%
	CAEU	0%	100%	14%	23%	18%	23%	18%	5%	0%
	PTEU	71%	29%	19%	4%	11%	25%	29%	10%	2%
Total USAL		**9%**	**91%**	**48%**	**16%**	**12%**	**10%**	**11%**	**3%**	**1%**
UVA	CAUN	0%	100%	79%	10%	5%	3%	2%	1%	0%
	PTUN	0%	100%	45%	20%	17%	11%	5%	2%	1%
	PTEU	82%	18%	8%	4%	8%	22%	39%	13%	6%
	CAEU	0%	100%	18%	12%	12%	21%	24%	9%	3%
Total UVA		**13%**	**87%**	**45%**	**15%**	**13%**	**11%**	**10%**	**4%**	**2%**
Suma total		**12%**	**88%**	**46%**	**16%**	**13%**	**11%**	**10%**	**3%**	**1%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP

Anexo - XII - Sexenios óptimos por cuerpo funcionarial (en número)

Cuerpo	UUPP	No doctores	Doctores	Personal con Sexenios óptimos	Número de Personas con sexenios inferiores a los sexenios óptimos					
					-1	-2	-3	-4	-5	-6
CAUN	UBU	0	33	22	4	5	1	0	1	0
	ULE	0	92	59	14	11	6	2	0	0
	USAL	0	202	152	27	12	4	4	2	1
	UVA	0	216	170	21	10	7	5	2	1
Total CAUN		**0**	**543**	**403**	**66**	**38**	**18**	**11**	**5**	**2**
PTUN	UBU	0	155	80	31	29	7	4	4	0
	ULE	0	336	171	67	47	28	20	3	0
	USAL	0	665	306	124	94	61	66	12	2
	UVA	0	717	323	140	120	78	38	12	6
Total PTUN		**0**	**1.873**	**880**	**362**	**290**	**174**	**128**	**31**	**8**
CAEU	UBU	0	15	2	4	4	4	1	0	0
	ULE	0	22	4	2	4	7	5	0	0
	USAL	0	22	3	5	4	5	4	1	0
	UVA	0	33	6	4	4	7	8	3	1
Total CAEU		**0**	**92**	**15**	**15**	**16**	**23**	**18**	**4**	**1**
PTEU	UBU	81	33	19	8	9	28	34	10	6
	ULE	31	23	14	4	12	8	10	6	0
	USAL	89	36	24	5	14	31	36	12	3
	UVA	147	32	14	8	15	39	69	24	10
Total PTEU		**348**	**124**	**71**	**25**	**50**	**106**	**149**	**52**	**19**
Suma total		**348**	**2.632**	**1.369**	**468**	**394**	**321**	**306**	**92**	**30**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XIII - { XE "Sexenios de contratados fijos por Universidad (número y porcentaje)" \b }Sexenios óptimos por cuerpo funcionarial (en porcentaje){ XE "Sexenios óptimos por cuerpo funcionarial (en porcentaje)" \b }

Cuerpo	UUPP	No doctores	Doctores	Funcionarios con sexenios óptimos	Funcionarios con sexenios inferiores a los sexenios óptimos					
					-1	-2	-3	-4	-5	-6
CAUN	UBU	0%	100%	67%	12%	15%	3%	0%	3%	0%
	ULE	0%	100%	64%	15%	12%	7%	2%	0%	0%
	USAL	0%	100%	75%	13%	6%	2%	2%	1%	0%
	UVA	0%	100%	79%	10%	5%	3%	2%	1%	0%
Total CAUN		**0%**	**100%**	**74%**	**12%**	**7%**	**3%**	**2%**	**1%**	**0%**
PTUN	UBU	0%	100%	52%	20%	19%	5%	3%	3%	0%
	ULE	0%	100%	51%	20%	14%	8%	6%	1%	0%
	USAL	0%	100%	46%	19%	14%	9%	10%	2%	0%
	UVA	0%	100%	45%	20%	17%	11%	5%	2%	1%
Total PTUN		**0%**	**100%**	**47%**	**19%**	**15%**	**9%**	**7%**	**2%**	**0%**
CAEU	UBU	0%	100%	13%	27%	27%	27%	7%	0%	0%
	ULE	0%	100%	18%	9%	18%	32%	23%	0%	0%
	USAL	0%	100%	14%	23%	18%	23%	18%	5%	0%
	UVA	0%	100%	18%	12%	12%	21%	24%	9%	3%
Total CAEU		**0%**	**100%**	**16%**	**16%**	**17%**	**25%**	**20%**	**4%**	**1%**
PTEU	UBU	71%	29%	17%	7%	8%	25%	30%	9%	5%
	ULE	57%	43%	26%	7%	22%	15%	19%	11%	0%
	USAL	71%	29%	19%	4%	11%	25%	29%	10%	2%
	UVA	82%	18%	8%	4%	8%	22%	39%	13%	6%
Total PTEU		**74%**	**26%**	**15%**	**5%**	**11%**	**22%**	**32%**	**11%**	**4%**
Suma Total		**12%**	**88%**	**46%**	**16%**	**13%**	**11%**	**10%**	**3%**	**1%**

Fuente: Elaboración propia a partir de información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XIV - Sexenios de contratados fijos por Universidad (número y porcentaje){ XE "Sexenios de contratados fijos por Universidad (número y porcentaje)" \b }

UUPP	Nº de Personal Laboral con 0 Sexenios	Porcentaje de Personal Laboral con 0 Sexenios	Nº de Personal Laboral con 1 Sexenios	Porcentaje de Personal Laboral con 1 Sexenios	Nº de Personal Laboral con 2 Sexenios	Porcentaje de Personal Laboral con 2 Sexenios	Nº total de Personal Laboral de las UUPP
UBU	26	38%	28	41%	15	22%	**69**
ULE	45	50%	40	44%	5	6%	**90**
USAL	81	44%	64	35%	39	21%	**184**
UVA	71	36%	93	47%	35	18%	**199**
Total UUPP	**223**	**41%**	**225**	**42%**	**94**	**17%**	**542**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XV - Sexenios de investigación por categoría profesional del personal contratado laboral fijo (número y porcentaje){ XE "Sexenios de investigación por categoría profesional del personal contratado laboral fijo (número y porcentaje)" \b }

Categoría	Universidad	Laborales	Laborales con sexenios	Porcentaje Laborales con sexenios	Nº de Sexenios	Nº medio de sexenios	Laborales con 0 Sexenios	Laborales con 1 Sexenios	Laborales con 2 Sexenios	Laborales con 3 Sexenios	Laborales con 4 Sexenios
PCDOC (Fijo)	Burgos	56	42	75%	59	1,05	14	27	13	2	0
	León	57	44	77%	52	0,91	13	39	3	1	1
	Salamanca	152	101	66%	145	0,95	51	62	34	5	0
	Valladolid	183	127	69%	168	0,92	56	92	29	6	0
TOTAL PCDOC		**448**	**314**	**70%**	**424**	**0,95**	**134**	**220**	**79**	**14**	**1**
PCOLA	Burgos	13	1	8%	1	0,08	12	1	0	0	0
	León	33	1	3%	1	0,03	32	1	0	0	0
	Salamanca	32	2	6%	2	0,06	30	2	0	0	0
	Valladolid	16	1	6%	1	0,06	15	1	0	0	0
TOTAL PCOLA		**94**	**5**	**5%**	**5**	**0,05**	**89**	**5**	**0**	**0**	**0**
TOTAL UUPP		**542**	**319**	**59%**	**429**	**0,79**	**223**	**225**	**79**	**14**	**1**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Categoría	Universidad	Laborales	Laborales con sexenios	Porcentaje Laborales con sexenios	Nº de Sexenios	Nº medio de sexenios	Porcentaje Laborales con 0 Sexenios	Porcentaje Laborales con 1 Sexenio	Porcentaje Laborales con 2 Sexenios	Porcentaje Laborales con 3 Sexenios	Porcentaje Laborales con 4 Sexenios
PCDOC (Fijo)	Burgos	56	42	75%	59	1,05	25%	48%	23%	4%	0%
	León	57	44	77%	52	0,91	23%	68%	5%	2%	2%
	Salamanca	152	101	66%	145	0,95	34%	41%	22%	3%	0%
	Valladolid	183	127	69%	168	0,92	31%	50%	16%	3%	0%
TOTAL PCDOC		**448**	**314**	**70%**	**424**	**0,95**	**30%**	**49%**	**18%**	**3%**	**0%**
PCOLA	Burgos	13	1	8%	1	0,08	92%	8%	0%	0%	0%
	León	33	1	3%	1	0,03	97%	3%	0%	0%	0%
	Salamanca	32	2	6%	2	0,06	94%	6%	0%	0%	0%
	Valladolid	16	1	6%	1	0,06	94%	6%	0%	0%	0%
TOTAL PCOLA		**94**	**5**	**5%**	**5**	**0,05**	**95%**	**5%**	**0%**	**0%**	**0%**
TOTAL UUPP		**542**	**319**	**59%**	**429**	**0,79**	**41%**	**42%**	**15%**	**3%**	**0%**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XVI - Sexenios óptimos de laborales fijos por Universidad (en número){ XE "Sexenios óptimos de laborales fijos por Universidad (en número)" \b }

Universidad	Categoría Laboral	No doctores	Doctores	Personal con Sexenios óptimos	Contratados fijos con sexenios inferiores a los sexenios óptimos				
					-1	-2	-3	-4	-5
UBU	PCDOC Básico	0	56	28	22	6	0	0	0
	PCDOC Permanente	0	0	0	0	0	0	0	0
	PCOLA	4	9	4	3	5	1	0	0
Total UBU		**4**	**65**	**32**	**25**	**11**	**1**	**0**	**0**
ULE	PCDOC Básico	0	53	32	16	5	0	0	0
	PCDOC Permanente	0	4	3	1	0	0	0	0
	PCOLA	15	18	12	9	11	1	0	0
Total UBU		**15**	**75**	**47**	**26**	**16**	**1**	**0**	**0**
USAL	PCDOC Básico	0	144	60	33	37	8	4	2
	PCDOC Permanente	0	8	6	2	0	0	0	0
	PCOLA	15	17	11	6	9	5	0	1
Total UBU		**15**	**169**	**77**	**41**	**46**	**13**	**4**	**3**
UVA	PCDOC Básico	0	178	102	45	23	7	1	0
	PCOLA	7	9	8	2	4	1	0	1
	PCDOC Permanente	0	5	4	0	1	0	0	0
Total UBU		**7**	**192**	**114**	**47**	**28**	**8**	**1**	**1**
Suma total		**41**	**501**	**270**	**139**	**101**	**23**	**5**	**4**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XVII - Sexenios óptimos de laborales fijos por Universidad (en porcentaje){ XE "Sexenios óptimos de laborales fijos por Universidad (en porcentaje)" \b }

Universidad	Categoría Laboral	No doctores	Doctores	Personal con Sexenios óptimos	Contratados fijos con sexenios inferiores a los sexenios óptimos					
					-1	-2	-3	-4	-5	-6
UBU	PCDOC Básico	0%	100%	50%	39%	11%	0%	0%	0%	0%
	PCDOC Permanente	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	PCOLA	31%	69%	31%	23%	38%	8%	0%	0%	0%
Total UBU		**6%**	**94%**	**46%**	**36%**	**16%**	**1%**	**0%**	**0%**	**0%**
ULE	PCDOC Básico	0%	100%	60%	30%	9%	0%	0%	0%	0%
	PCDOC Permanente	0%	100%	75%	25%	0%	0%	0%	0%	0%
	PCOLA	45%	55%	36%	27%	33%	3%	0%	0%	0%
Total ULE		**17%**	**83%**	**52%**	**29%**	**18%**	**1%**	**0%**	**0%**	**0%**
USAL	PCDOC Básico	0%	100%	42%	23%	26%	6%	3%	1%	0%
	PCDOC Permanente	0%	100%	75%	25%	0%	0%	0%	0%	0%
	PCOLA	47%	53%	34%	19%	28%	16%	0%	3%	0%
Total USAL		**8%**	**92%**	**42%**	**22%**	**25%**	**7%**	**2%**	**2%**	**0%**
UVA	PCDOC Básico	0%	100%	57%	25%	13%	4%	1%	0%	0%
	PCDOC Permanente	44%	56%	50%	13%	25%	6%	0%	6%	0%
	PCOLA	0%	100%	80%	0%	20%	0%	0%	0%	0%
Total UVA		**4%**	**96%**	**57%**	**24%**	**14%**	**4%**	**1%**	**1%**	**0%**
Suma total		**8%**	**92%**	**50%**	**26%**	**19%**	**4%**	**1%**	**1%**	**0%**

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XVIII - Sexenios óptimos de laborales fijo, por categoría profesional (en número){ XE "Sexenios óptimos de laborales fijo, por categoría profesional (en número)" \b }

Categoría Laboral	UUPP	No doctores	Doctores	Personal con Sexenios óptimos	Contratados fijos con sexenios inferiores a los sexenios óptimos				
					-1	-2	-3	-4	-5
PCDOC Básico	UBU	0	56	28	22	6	0	0	0
	ULE	0	53	32	16	5	0	0	0
	USAL	0	144	60	33	37	8	4	2
	UVA	0	178	102	45	23	7	1	0
Total PCDOC Básico		**0**	**431**	**222**	**116**	**71**	**15**	**5**	**2**
PCDOC Permanente	UBU	0	0	0	0	0	0	0	0
	ULE	0	4	3	1	0	0	0	0
	USAL	0	8	6	2	0	0	0	0
	UVA	0	5	4	0	1	0	0	0
Total PCDOC Permanente		**0**	**17**	**13**	**3**	**1**	**0**	**0**	**0**
PCOLA	UBU	4	9	4	3	5	1	0	0
	ULE	15	18	12	9	11	1	0	0
	USAL	15	17	11	6	9	5	0	1
	UVA	7	9	8	2	4	1	0	1
Total PCOLA		**41**	**53**	**35**	**20**	**29**	**8**	**0**	**2**
Suma total		**41**	**501**	**270**	**139**	**101**	**23**	**5**	**4**

Fuente: Información proporcionada por las UUPP.

Anexo - XIX - Sexenios óptimos de laborales fijos por categoría profesional (en porcentaje)

{ XE "Sexenios óptimos de laborales fijos por categoría profesional (en porcentaje)" \b

Categoría Laboral	UUPP	No doctores	Doctores	Personal con Sexenios óptimos	Contratados fijos con sexenios inferiores a los sexenios óptimos				
					-1	-2	-3	-4	-5
PCDOC Básico	UBU	0%	100%	50%	39%	11%	0%	0%	0%
	ULE	0%	100%	60%	30%	9%	0%	0%	0%
	USAL	0%	100%	42%	23%	26%	6%	3%	1%
	UVA	0%	100%	57%	25%	13%	4%	1%	0%
Total PCDOC Básico		**0%**	**100%**	**52%**	**27%**	**16%**	**3%**	**1%**	**0%**
PCDOC Permanente	UBU	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	ULE	0%	100%	75%	25%	0%	0%	0%	0%
	USAL	0%	100%	75%	25%	0%	0%	0%	0%
	UVA	0%	100%	80%	0%	20%	0%	0%	0%
Total PCDOC		**0%**	**100%**	**76%**	**18%**	**6%**	**0%**	**0%**	**0%**
PCOLA	UBU	31%	69%	31%	23%	38%	8%	0%	0%
	ULE	45%	55%	36%	27%	33%	3%	0%	0%
	USAL	47%	53%	34%	19%	28%	16%	0%	3%
	UVA	44%	56%	50%	13%	25%	6%	0%	6%
Total PCOLA		**44%**	**56%**	**37%**	**21%**	**31%**	**9%**	**0%**	**2%**
Suma total		**8%**	**92%**	**50%**	**26%**	**19%**	**4%**	**1%**	**1%**

} Fuente: Información proporcionada por las UUPP

Anexo - XX - Muestra subvenciones estatales

Universidad	Referencia interna	Título	Entidad financiadora	Título convocatoria	Fecha convocatoria
Burgos	G00P02	La indagación científica en la educación primaria: estudios de la viabilidad de su introduccicón en centros escolares.	Ministerio de Economía y Competitividad	Proyectos I+D+I (dentro del programa estatal de Retos de la Sociedad)	05/11/2013
Burgos	N08P02	Metodologías catalíticas para un química más sostenible: aplicaciones en síntesis orgánica y en la valorización del Glicerol y otros Biopolioles.	Ministerio de Economía y Competitividad	Proyectos I+D+I (dentro del programa estatal de fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia)	05/11/2013
León	Z283	Estudio del efecto del tratamiento con quercitina y del transplante mocrobiótica intestinal en modelos experimentales de hígado graso no alcohólico.	Ministerio de Economía y Competitividad	Proyectos I+D. Retos de la Sociedad 2013	05/11/2013
León	AG252	Herramientas miltiescala para la gestión post-incendio de ecosistemas forestales propensos al fuego en el contexto de cambio global.	Ministerio de Economía y Competitividad	Proyectos I+D. Retos de la Sociedad 2014	05/11/2013
Salamanca	ACD0	Análisis de coincidencias	Ministerio de Economía y Competitividad	Convocatoria para el año 2013 subprograma de proyectos de investigación. (BOE 06/11/2013) Explora.	05/11/2013
Salamanca	AEC3	Estudio de la cascada de señalización de la morfina y su efecto sobre el sistema dopamnérgico: función de BDNF, MECP2 y los micrornas 212 y 132.	Ministerio de Economía y Competitividad	Convocatoria para el año 2013 subprograma de proyectos de investigación fundamental no oriendada. (BOE 06/11/2013) Excelencia.	05/11/2013
Valladolid	SKT	Desarrollo de biomarcadores clínicos con resonancia magnética de difusión: de la investigación al diagnóstico.	Ministerio de Economía y Competitividad	Proyectos I+D 2013 Plan Estatal	05/11/2013
Valladolid	SLT	Estrategias para una catálisis más eficaz y limpia: reactivos soportados en polímeros, sistemas multimetálicos y nuevos ligandos.	Ministerio de Economía y Competitividad	Proyectos I+D 2013 Plan Estatal	05/11/2013

Anexo - XXI - Muestra subvenciones autonómicas

Universidad	Referencia interna	Título	Entidad financiadora	Título convocatoria	Fecha Inicio	Fecha Fin
Burgos	A13P03	Estudio de la prevalencia de Campylobacter jejuni y C. coli a lo largo de la cadena alimentaria de carne de pollo, desde la granja hasta el consumidor, con especial mención a factores de virulencia y resistencia antimicrobiana	Consejería de Educación. Junta de Castilla y León	Subvenciones del programa de apoyo al proyectos de investigación a iniciar en el año 2014	01/01/2014	31/12/2016
Burgos	H04P03	Diseño de técnicas metaheurísticas para la toma de decisiones problemas con múltiples objetivos. Aplicaciones a problemas relacionados con transporte público y recogida de residuos.	Consejería de Educación. Junta de Castilla y León	Subvenciones del programa de apoyo al proyectos de investigación a iniciar en el año 2015	01/01/2014	01/01/2017
León	Z290	Evaluación in vivo de la interacción del enterolignano enterolactona con el transportador de membrana ABCG2.	Consejería de Educación. Junta de Castilla y León	Programa de apoyo a proyectos de investigación	01/01/2015	30/09/2016
León	AG257	Herramientas para la gestión post-incendio de los ecosistemas propensos al fuego en Castilla y León. El caso particular de la Sierra del Teleno.	Consejería de Educación. Junta de Castilla y León	Programa de apoyo a proyectos de investigación	01/01/2015	30/09/2017
Salamanca	JCQJ	Mecanismos neurofisiologios de adaptación neuronal a patrones complejos de estimulación sonora en el cerebro auditivo.	Consejería de Educación y Cultura. Junta de Castilla y León.	Orden EDU/122/2014, de 21 de febrero, por la que se convocan subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación, a iniciar en el año 2014	01/01/2014	31/12/2016
Salamanca	JEFZ	Búsqueda de proteínas fúngicas y humanas implicadas en el proceso de vigilancia del transporte vesicular en el golgi. Utilidad en el diseño de nuevos fármacos.	Consejería de Educación y Cultura. Junta de Castilla y León.	Orden EDU/122/2014, de 21 de febrero, por la que se convocan subvenciones del programa de apoyo a proyectos de investigación, a iniciar en el año 2014	01/01/2014	31/12/2016
Valladolid	GHO	Soporte al profesorado en el despliegue automático, realización flexible y evaluación de situaciones de aprendizaje ubicuo que hacen uso conjunto de entornos de aprendizaje virtual existentes, aplicac.	Consejería de Educación. Junta de Castilla y León	Apoyo a proyectos de investigación inicio 2014	01/01/2014	31/12/2016
Valladolid	GHR	Materiales de carbono y nano partículas metálicas: aplicaciones al almacenamiento de hidrógeno y a catálisis.	Consejería de Educación. Junta de Castilla y León	Apoyo a proyectos de investigación inicio 2014	01/01/2014	31/12/2016

Anexo - XXII - Muestra contratos artículo 83

Universidad	Referencia interna	Título	Entidad financiadora	Fecha Inicio	Fecha Fin
León	I319	Aplicaciones de actinobacterias rizosféricas para la producción de plantas injertadas con un mejor estado sanitario para el control de enfermedades de madera de vid.	Viveros Villanueva Vides, S.L.	20/01/2015	20/01/2016
León	Z267	Desarrollo de un producto vacunal frente a la leishmaniosis caninas.	Laboratorios Ovejero, S.A.	05/11/2013	05/11/2015
Salamanca	LAWH	Modificación de levaduras para habilitación de la producción de alquenos.	Abengoa Bioenergia.Nuevas.	01/01/2013	31/12/2017
Salamanca	LPB7	Evaluación de la actividad antimicroabiana de extractos fenólicos de uva tinta. Aplicaciones en la vinificación. Proyecto Fitotx.	J.Laffort y Cia, S.A.	15/03/2013	30/06/2015
Valladolid	PBO	Desarrollo de una estación móvil de muestreo y medición de calidad del biometano para su inyección en red de gas natural.	Gas Natural Fenosa Engineering, S.L.U.	20/03/2015	31/12/2018
Valladolid	PWA	Desarrollo de un nuevo producto de terapia avanzada para la regeneración y reconstrucción de la superficie ocular en el proyecto bioscafeye y transferencia del proyecto y de los resultados del mismo.	Ferrer Internacional	05/11/2013	31/12/2017
Burgos	A00K06	Empleo de nariz electrónica para determinar la vida útil de productos de la pesca envasados en atmósfera modificada.	Pescanova, S.A.	04/11/2009	31/12/2017
Burgos	D02R06	Acuerdo de Colaboración en el marco de (CDTI: nuevos procesos de construcción mediante impresión 3D.	Saint Gobain. Placo Ibérica, S.a.	01/02/2015	01/07/2018

ACCUCYL
Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León

Junta de Castilla y León

AGENCIA PARA LA CALIDAD DEL SISTEMA UNIVERSITARIO DE CASTILLA Y LEÓN
Salida
Nº. 201800000034
20/02/2018 12:37:34

D. Jesús J. Encabo Terry
Presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León
C/ Mayor 54
34001 Palencia

REGISTRO ENTRADA
CONSEJO DE CUENTAS CASTILLA Y LEÓN
Número: 2018-E-RC-148
Fecha : 9/03/18 12:55

ASUNTO: Alegaciones al informe provisional relativo a la "Fiscalización de la investigación de las Universidades Públicas de Castilla y León"

Mediante escrito del Presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León de fecha 31 de enero de 2018 (Registro de Salida nº 2018-S-RC-214, de 31 de enero), que ha tenido entrada en esta Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL) con fecha 5 de febrero de 2018, se le ha dado traslado a ACSUCYL del informe provisional relativo a la "Fiscalización de la investigación de las Universidades Públicas de Castilla y León", incluida en el "Plan Anual de Fiscalizaciones 2016" de ese Consejo de Cuentas.

Junto a dicho traslado, el escrito del Presidente del Consejo de Cuentas de Castilla y León emplaza a ACSUCYL, "con el fin de que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes en el plazo de veinte días naturales a contar desde la fecha de su recepción", indicando que "las alegaciones podrán formularse sobre cualquier cuestión recogida en el informe, pero especialmente hay que destacar la conclusión número 22 y la recomendación número 9".

Para atender este emplazamiento, y de conformidad con lo dispuesto en los art. 25 y 26 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo de Cuentas, la Dirección de la Agencia ha procedido a analizar el informe remitido y los antecedentes obrantes al respecto en los archivos de esta Agencia, contando para ello con el asesoramiento de los técnicos de esta Agencia. A partir de dicho análisis, este Director formula, en tiempo y forma, las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA: Los artículos 50.a) y 52.a) de la "Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades" establece como exigencia para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores (PAYUD) y Profesores Contratados Doctores (PCDOC) la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad Autónoma determine, que en el caso de las Universidades de Castilla y León es la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León, según establece el artículo 32.2 de la "Ley 3/2003, de 28 de marzo, de Universidades de Castilla y León".

Sin perjuicio de las competencias que el artículo 27.bis.1.a) de la citada "Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre" asigna a la Conferencia General de Política Universitaria para aprobar los criterios de coordinación sobre las actividades de evaluación, certificación y acreditación recogidas en dicha Ley, ANECA y los diferentes órganos de evaluación externa determinados por las leyes de universidades de las Comunidades Autónomas se reúnen periódicamente en la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU) para coordinar sus criterios de evaluación, en particular en lo que respecta a las figuras de PAYUD y PCDOC.

SEGUNDA: Las diferencias entre los modelos de evaluación previa de PAYUD y PCDOC aplicados por ANECA y por otros órganos de evaluación externa como ACSUCYL obedecen a las estrategias de cada Comunidad Autónoma para potenciar la mejora de la actividad docente, investigadora y de gestión de las Universidades.

Así, el modelo de evaluación establecido en Castilla y León, que se remonta al año 2003, incide en el valor la actividad docente con una ponderación del 25% , lo que junto con el 15% asignado a otros méritos y del 20% a la formación académica, viene a limitar la investigación al 40%

TERCERA: La "Programación de actuaciones de ACSUCYL para 2018", aprobada por su Consejo de Dirección, contempla la revisión y mejora del modelo de evaluación previa de PAYUD y PCDOC, para su adecuación a la actual estrategia de I+D+i de Castilla y León.

De conformidad con lo establecido en el artículo 42.3.a) de la "Ley 3/2003, de 28 de marzo, de Universidades de Castilla y León" y en el artículo 13.3 del "Decreto 15/2015, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León", la actualización del modelo de evaluación previa de PAYUD y PCDOC corresponde a la Comisión de Evaluación de Profesorado (CEP) de ACSUCYL

La CEP tiene previsto reunirse a primeros del mes de marzo de 2018 para emitir los informes de la convocatoria de evaluación previa a la contratación de profesorado publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León nº 143, de 27 de julio de 2017, y proceder a la actualización del modelo de evaluación de cara a la próxima convocatoria del año 2018.

Valladolid, a 20 de febrero de 2018.
EL DIRECTOR DE LA AGENCIA PARA LA CALIDAD
DEL SISTEMA UNIVERSITARIO DE CASTILLA Y LEÓN

AGENCIA PARA LA CALIDAD DEL SISTEMA UNIVERSITARIO DE CASTILLA Y LEÓN ★ ACUCYL

José Angel Domínguez Pérez

REGISTRO ENTRADA
CONSEJO DE CUENTAS CASTILLA Y LEÓN
Número: 2018-E-RC-148
Fecha : 9/03/18 12:55

CONSEJO DE CUENTAS
DE CASTILLA Y LEÓN

TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES AL INFORME DE FISCALIZACIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

PLAN ANUAL DE FISCALIZACIONES 2016

ÍNDICE

TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES FORMULADAS AL INFORME PROVISIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN: 3

ACSUCYL: 3

1ª Alegación:....3

Texto al que se alega:....3

Alegación realizada:....3

Contestación a la alegación:....4

2ª Alegación:....5

Texto al que se alega:....5

Alegación realizada:....5

Contestación a la alegación:....6

3ª Alegación:....6

Texto al que se alega:....6

Alegación realizada:....6

Contestación a la alegación:....7

ACLARACIONES

Todas las alegaciones, salvo las presentadas por ACSUCyL, han tenido entrada en el registro del Consejo de Cuentas fuera del plazo establecido para su remisión. Las formuladas por la UBU, la USAL y la UVA, de acuerdo con el artículo 26.4 del Reglamento del Consejo, han sido objeto de valoración y, en aquellos casos en que así se ha estimado, han modificado el texto del Informe Definitivo señalándose esta circunstancia con notas a pie de página.

La ULE ha presentado también alegaciones extemporáneas, pero un mes después de la finalización del plazo concedido , cuando ya había sido formalizado el borrador de Informe Definitivo y convocado el Pleno para su aprobación, de conformidad con lo previsto en el art 27 del Reglamento del Consejo, por tanto, no han sido objeto de tratamiento.

El texto al que se alega se recoge en letra cursiva, el contenido de la alegación en letra normal. La contestación figura en letra negrita.

Las referencias de las páginas están hechas en relación con el Informe Provisional para alegaciones.

Se ha procedido a una numeración de las alegaciones de acuerdo con el orden correlativo en que éstas han sido formuladas por las distintas entidades.

TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES FORMULADAS AL INFORME PROVISIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN:

ACSUCYL:

1ª Alegación:

Texto al que se alega:

En el acceso a las figuras de PAYUD, PCDOC hay que distinguir 2 fases o etapas: en primer lugar, y como paso previo a la selección última por parte de las UUPP, la persona interesada necesita que previamente su actividad docente e investigadora haya sido evaluada positivamente por la ANECA o por el órgano de evaluación de la CA, que en el caso de Castilla y León es ACSUCyL, por lo que en consecuencia se evalúa su actividad investigadora; en segundo lugar, las Universidades, en el ejercicio de su autonomía, hacen la selección última de los candidatos que, de entre todos los que consiguieron una evaluación favorable en una determinada figura, efectivamente pasarán a ocupar una plaza de PDI.

En el Informe sobre el Estado de la Evaluación Externa de la Calidad de las Universidades españolas de 2015 (01/07/2016) elaborado por la ANECA con la colaboración y participación de las Agencias de calidad autonómicas, entre ellas ACSUCyL, se indica que, si bien las agencias de calidad de las CCAA han adoptado una serie de principios generales comunes, cada Agencia ha establecido un modelo propio de evaluación de manera que se pueden apreciar diferencias en cuanto a la ponderación de los diferentes aspectos a valorar. (Página 76. Tomo I)

Alegación realizada:

Los artículos 50.a) y 52.a) de la "Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades" establecen como exigencia para la contratación de Profesores Ayudantes Doctores (PAYUD) y Profesores Contratados Doctores (PCDOC) la previa evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o del órgano de evaluación externa que la ley de la Comunidad

Autónoma determine, que en el caso de las Universidades de Castilla y León es la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León, según establece el artículo 32.2 de la "Ley 3/2003, de 28 de marzo, de Universidades de Castilla y León".

Sin perjuicio de las competencias que el artículo 27.bis.l.a) de la citada Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre asigna a la Conferencia General de Política Universitaria para aprobar los criterios de coordinación sobre las actividades de evaluación, certificación y acreditación recogidas en dicha Ley, ANECA y los diferentes órganos de evaluación externa determinados por las leyes de universidades de las Comunidades Autónomas se reúnen periódicamente en la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU) para coordinar sus criterios de evaluación, en particular en lo que respecta a las figuras de PAYUD y PCDOC.

Contestación a la alegación:

Como acertadamente se señala en la alegación, existen dos mecanismos o sistemas que permiten garantizar la existencia de ciertos criterios de coordinación de las actividades de evaluación de las Agencias de Calidad. De una parte, la Conferencia General de Política Universitaria, conforme a lo exigido por la LOU, debe aprobar los criterios de coordinación sobre las diferentes actividades de evaluación, certificación y acreditación, y de otra, la ANECA y las Agencias de calidad se reúnen en la Red Española de Agencias de Calidad Universitaria (REACU) para coordinar sus criterios de evaluación.

A la vista de los resultados expuestos en el informe, esos criterios de coordinación o no son suficientes o no se están aplicando de una forma correcta, ya que se observan importantes diferencias en cuanto a los ponderaciones que ACSUCY, la ANECA y las otras Agencias Autonómicas atribuyen a las diferentes actividades. Esto queda meridianamente claro, en el Informe sobe la Evaluación Externa de la calidad en las Universidades españolas 2015 de la ANECA, del que se hace eco el Informe del Consejo de Cuentas, en la página 145 del Tomo II: "*dado que las diferentes agencias de evaluación responden a distintos ámbitos territoriales (salvo la Agencia Nacional, que abarca todos) y tienen la potestad de establecer el modelo de evaluación que estimen más oportuno, no es infrecuente que una misma persona al optar por presentar simultáneamente solicitud de evaluación a varias agencias para una misma figura (o equivalente), en algunos casos, hayan obtenido resultado de la*

***evaluación diferentes en cada agencia. Por lo que a los resultados de evaluación respecta, se observan diferencias entre las distintas agencias…. Estas llamativas diferencias en los resultado de evaluación entre las agencias de calidad pueden deberse fundamentalmente a los distintos modelos (que ponen un peso no coincidente en los aspectos a considerar y que sirven para orientar la carrera profesional del PDI) y procesos de evaluación adoptados autónomamente por cada una de éstas. Este hecho, habría de mover a reflexionar, por una parte, sobre el conjunto de procesos de evaluación que procuran la garantía de cumplimiento de unos umbrales mínimos de una misma (o similar) figura contractual y, por otra, sobre la coordinación entre las agencias de evaluación*". **Si la propia ANECA, llama a la reflexión sobre este asunto, es que los mecanismos de coordinación no están funcionando adecuadamente.**

La alegación, por lo tanto, no puede será aceptada, por cuanto no contradice, lo señalado en el Informe del Consejo de Cuentas.

2ª Alegación:

Texto al que se alega:

Las evaluaciones realizadas para el acceso a las figuras de PAYUD y PCDOC/PCDOB en plazas de las UUPP de Castilla y León hay diferencias baremos y las ponderaciones asignadas para la evaluación de la actividad investigadora del profesorado universitario de la ANECA y ACSUCyL. Para las figuras de PAYUD y PCDOC, la experiencia investigadora se pondera por ACSUCyL en un 40 % y por la ANECA en el 60 %. (Conclusión nº 22. Página 126. Tomo I)

Alegación realizada:

Las diferencias entre los modelos de evaluación previa de PAYUD y PCDOC aplicados por ANECA y por otros órganos de evaluación externa como ACSUCYL obedecen a las estrategias de cada Comunidad Autónoma para potenciar la mejora de la actividad docente, investigadora y de gestión de las Universidades.

Así, el modelo de evaluación establecido en Castilla y León, que se remonta al año 2003, incide en el valor la actividad docente con una ponderación del 25%, lo que

junto con el 15% asignado a otros méritos y del 20% a la formación académica, viene a limitar la investigación al 40%.

Contestación a la alegación:

Como se indica en la contestación de la alegación anterior, las diferentes Agencias de calidad tienen la potestad de elaborar el modelo que estimen oportuno, lo que también se manifiesta en el Informe de Fiscalización del Consejo, por lo que, en ningún caso, se pone en duda que es ACSUCYL la que tiene que establecer los baremos de las diferentes actividades.

Pero dado que como señala el alegante, el modelo de evaluación se remonta al año 2003 y que existen importantes diferencias en cuanto a las ponderaciones que utiliza ACSUCYL respecto a ANECA y otras Agencias autonómicas debido al mal funcionamiento de los sistemas de coordinación, se propone que sea la propia ACSUCYL la que modifique su modelo para acercarse a los baremos de la ANECA. Por ello, en la recomendación nº 9 del Informe (Tomo I) se propone a ACSUCyL, que unifique sus criterios de evaluación con los de la ANECA en la evaluación de las figuras del PAYUD y PCDOC, y que se atribuya una mayor puntuación a la actividad investigadora de los candidatos.

La alegación, por tanto, no contradice lo señalado en el informe, sino que se limita a proporcionar información que ya se recoge en el Informe de Fiscalización.

3ª Alegación:

Texto al que se alega:

Respecto a las evaluaciones de ACSUCyL, se recomienda que unifique sus criterios de evaluación con los de la ANECA en la evaluación de las figuras del PAYUD y PCDOC, y atribuya una mayor puntuación a la actividad investigadora de los candidatos. (Recomendación nº 9. Página 137. Tomo I)

Alegación realizada:

La "Programación de actuaciones de ACSUCYL para 2018", aprobada por su Consejo de Dirección, contempla la revisión y mejora del modelo de evaluación previa de PAYUD y PCDOC, para su adecuación a la actual estrategia de I+D+i de Castilla y León.

De conformidad con lo establecido en el artículo 42.3.a) de la "Ley 3/2003, de 28 de marzo, de Universidades de Castilla y León" y en el artículo 13.3 del "Decreto 15/2015, de 19 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León", la actualización del modelo de evaluación previa de PAYUD y PCDOC corresponde a la Comisión de Evaluación de Profesorado (CEP) de ACSUCYL.

La CEP tiene previsto reunirse a primeros del mes de marzo de 2018 para emitir los informes de la convocatoria de evaluación previa a la contratación de profesorado publicada en el Boletín Oficial de Castilla y León nº 143, de 27 de julio de 2017, y proceder a la actualización del modelo de evaluación de cara a la próxima convocatoria del año 2018.

Contestación a la alegación:

Se entiende, a partir del contenido de la alegación, que la Comisión de Evaluación del Profesorado de ACSUCYL, es el órgano competente para la actualización del modelo de evaluación previa de PAYUD y PCDOC, y que este se va reunir a lo largo del mes de marzo, para proceder a la actualización del modelo de evaluación de cara a la convocatoria de 2018.Por lo tanto, se deduce que la recomendación del Consejo, al menos se someterá a consideración de la Comisión.

En el Informe de seguimiento de las Recomendaciones, que anualmente se efectúa por el Consejo de Cuentas, se valorará ulteriormente si se han efectuado modificaciones en las convocatoria de 2018, en la línea propuesta por el Informe.

La alegación, parece indicar, que la recomendación del Consejo va a ser valorada, por lo que se valora positivamente la predisposición de la Agencia.

En consecuencia, no se acepta la alegación toda vez que no desvirtúa el contenido del Informe Provisional.

Palencia, a 12 de abril de 2018

EL PRESIDENTE,

(Artº 22.3 de la Ley 2/2002, de 9 de abril)

Fdo.: Jesús J. Encabo Terry