

Getafe, 4 de febrero de 2022

Estimados Rector, D. Juan Romo, Vicerrector de Política Científica, D. Juan José Vaquero López, y Vicerrector de Profesorado, D. Ignacio Aedo:

Me dirijo a vosotros para haceros llegar mi **queja** en relación a la Resolución del Rector, de 27 de enero de 2022, por la que se publican los grupos de los complementos correspondientes a la convocatoria de complementos retributivos ligados a méritos individuales para personal docente e investigador

(https://www.uc3m.es/ss/Satellite/RHPdi/es/Detalle/Ficha_C/1371306138443/1371245521965/).

Es tradicional que, al finalizar el año, nuestro Rector nos escriba un correo electrónico a toda la comunidad universitaria agradeciendo el esfuerzo realizado **por todos** (*“Agradezco tu esfuerzo y tu contribución día a día, que nos permite seguir obteniendo estos brillantes resultados”*, nos decía en su correo de 30/12/2021) porque cada año batimos récords en una infinidad de rankings que nos desgana con gran profusión. Y hace muy bien nuestro Rector en agradecer el esfuerzo de toda la comunidad puesto que son las aportaciones de todos (y no sólo la de unos pocos) las que permiten que la UC3M pueda escalar posiciones en los dichos rankings.

Sin embargo, cuando se trata de gratificar y premiar el esfuerzo en términos de publicaciones, el sistema diseñado por nuestra universidad tan sólo recompensa a unos pocos (entre los que tengo la fortuna de encontrarme).

Según su página Web, la UC3M cuenta con 2.178 profesionales entre personal docente y de investigación (<https://www.uc3m.es/conocenos/nuestros-profesores>). Sin embargo, en la anteriormente mencionada Resolución del Rector de 27 de enero de 2022 tan sólo se considera gratificar por publicaciones a 369 profesores. Más aún, de estos 369 profesores, 82 de ellos (los del grupo vii) reciben un complemento por publicaciones que es aproximadamente el triple de dinero que los 165 del grupo viii.

Aunque los datos exactos no son de dominio público, es fácil de adivinar (corregidme si me equivoco) que la cantidad de publicaciones científicas generadas por los 1.809 profesores que no reciben complemento alguno por este apartado (es decir, el resultado de restar 2.178 – 369) es muchísimo más elevada que la generada por los 369 privilegiados profesores que sí la recibimos.

En definitiva, el sistema diseñado por los máximos responsables de la UC3M para premiar el esfuerzo en términos de publicaciones es injusto, puesto que favorece que una minoría capitalice el trabajo y esfuerzo de todos. Incluso diría que es doblemente injusta, puesto que entre el grupo de profesores premiados hay unos pocos (82) que reciben bastante más dinero que los demás.

Considero que lo justo sería que cualquier profesor/a o investigador/a de nuestra universidad que publique un artículo de impacto en revistas de reconocido prestigio sea debidamente recompensado puesto que **toda** publicación de prestigio ayuda a que nuestra universidad escale posiciones en los rankings a los que tan frecuentemente gusta referirse nuestro Rector. Premiar tan sólo el esfuerzo de una minoría de profesores es injusto y tiene un efecto desmotivador, contrario al que debería perseguir cualquier política de incentivos. La actual normativa sólo sirve para que unos pocos incrementemos nuestros ingresos mientras se ningunea a la inmensa mayoría. Parece razonable que todo aquel que contribuya a mejorar el prestigio de nuestra universidad en términos de publicaciones debería tener el derecho a ser recompensado equitativamente en función de sus aportaciones.

Pero es que, además, incluso si se aceptáramos el criterio de premiar tan sólo a un pequeño grupo de profesores, las farragosas y enrevesadas bases y normas que regulan la asignación de estos complementos son arbitrarias y están muy alejadas del objetivo de reconocer la calidad en términos de publicaciones. Por ejemplo, las actuales asignaciones de puntuaciones castigan a quienes publican en solitario y premian a los que lo hacen en coautoría. Así, la **NORMATIVA POR LA QUE SE REGULAN LAS RETRIBUCIONES ADICIONALES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR, APROBADA POR EL CONSEJO DE GOBIERNO EN SESIÓN 12 DE NOVIEMBRE DE 2020** indica que *“El valor establecido para cada publicación se refiere a aquéllas cuyo número de autores sea menor o igual que la **mediana** del número de autores de la correspondiente disciplina que aparece en el Anexo III”*. Según dicho anexo, hay áreas donde la mediana es de 10 autores, mientras que en otros es tan sólo de 1.

Una persona que publique un artículo científico de prestigio en solitario hace el 100% del esfuerzo en dicho empeño. Por el contrario, quien lo publique en coautoría con 9 compañeros más, tan sólo hace el 10% del esfuerzo total. Sin embargo, tal y como está diseñado el actual sistema de asignación de puntos por publicaciones, si la mediana del área científica fuera de 10 autores, se asignaría la misma puntuación a quien publique en solitario que a quien lo haga con otros 9 compañeros (si las revistas, lógicamente, estuvieran situadas en el mismo cuartil del prestigioso ranking del Journal Citation Report JCR).

Un ejemplo puede ser ilustrativo. Supongamos que tres profesores A, B y C de nuestra universidad publican en la misma disciplina de investigación donde la mediana de autores es de 4. Supongamos que el profesor A ha publicado en el período en evaluación 7 artículos en revistas del primer cuartil del JCR en coautoría con otros 3 colegas. Es decir, ha contribuido un 25% en 7 artículos, lo que equivaldría a un total de: $0,25 \times 7 = \mathbf{1,75 \text{ artículos}}$ completos. Por el contrario, el profesor B ha publicado en solitario 3 artículos en revistas del primer cuartil del JCR. Es decir, habrá contribuido con el 100% del trabajo de investigación de los tres artículos; lo que equivale a $1 \times 3 = \mathbf{3 \text{ artículos}}$ completos. Si el profesor C ha publicado 7 artículos en solitario en revistas del primer cuartil del JCR habrá contribuido con un total de $1 \times 7 = \mathbf{7 \text{ artículos}}$ completos.

Pues bien, según el sistema de puntuaciones actuales los profesores A y C obtendrían exactamente la misma puntuación (superior a la del profesor B). Esto es a todas luces algo injusto que en absoluto premia a quienes hacen un esfuerzo de publicación en revistas de prestigio. El actual sistema de puntuaciones favorece descaradamente a quienes publican en coautoría y penaliza a los que lo hacen en solitario.

Más aún, es de sobra conocido que el orden de firma de un artículo en coautoría es muy importante. No es lo mismo firmar el primero (ser líder de la investigación) que hacerlo el último. Sorprende enormemente que en la prolija y enrevesada normativa diseñada para premiar las publicaciones de excelencia, no se tenga en cuenta, en lo más mínimo, la posición que se ocupa en el orden de firma. Si lo que se busca es premiar el liderazgo en las publicaciones, parece lógico que, por ejemplo, se tuviera en consideración para este tipo de complemento sólo aquellas publicaciones donde el solicitante es el primer firmante.

Además, en la última normativa sobre complementos de publicaciones se ha introducido un nuevo punto que dice: *“Los solicitantes tendrán que haber incorporado en el sistema institucional (UXXI-INVESTIGACIÓN) los registros de todas las publicaciones presentadas para este complemento con fecha anterior a la convocatoria del mismo y, al menos, el 50% de los artículos en revista presentados deberán estar, además, en acceso abierto, preferiblemente en el e-Archivo”* (punto 3.11).

Todos sabemos que publicar en abierto en determinadas revistas es muy caro (puede superar incluso los 3.000 euros por artículo). Publicar en revistas de impacto ya de por sí es caro puesto que muchas veces hay que recurrir a traductores o revisores cuando éstas se publican en inglés. Exigir que *“al menos, el 50% de los artículos en revista presentados deberán estar, además, en acceso abierto”* puede resultar inalcanzable para muchos profesores que, al coste de la

traducción de sus investigaciones han de añadir ahora el que supone pagar para publicar en abierto. ¿Quién va a tener la posibilidad de acceder a los complementos por publicaciones en nuestra universidad? Está claro que aquellos escasos privilegiados que dispongan de generosos proyectos de investigación para financiar las publicaciones en abierto. Esto es especialmente gravoso para nuestros jóvenes profesores que están comenzando su carrera académica. Esta normativa desincentiva a los jóvenes y beneficia a los veteranos que disponen de fondos de investigación, agrandando por mecanismos injustos la desigualdad salarial entre colegas.

Ojalá que estas reflexiones materializadas en forma de queja os sean de utilidad y las tengáis en consideración para que reviséis sustancialmente la normativa de incentivos individuales por publicaciones con objeto de hacerla más justa y equitativa buscando premiar el esfuerzo de todos y no sólo el de unos pocos.

Recibid mi más cordial saludo.

Atentamente,

Fdo. Jesús Javier Sánchez Barricarte

Profesor del Departamento (en extinción) de Análisis Social

PDT. Pongo en copia al Defensor Universitario, D. Emilio Olías, a la Presidenta del PDI, Doña Constanza Tobío y a los representantes sindicales de nuestra universidad.