

**I.3.23. Acuerdo 26/CG de 14-6-24 por el que se aprueba la modificación del Acuerdo 31/CG de 12-04-24 (BOUAM Núm. 4, de 24 de abril de 2024), por el que se aprueban Medidas para favorecer la retención de talento en el profesorado posdoctoral no permanente.**

Elevada a este Consejo de Gobierno por parte del Vicerrector de Planificación y Estrategia de esta Universidad, propuesta de modificación del Acuerdo 31/CG de 12-04-24, adoptado por este mismo órgano en su sesión de 12 de abril de 2024, por cuanto que dicho Acuerdo fue publicado en el BOUAM de 24 de abril de 2024, incluyendo dentro de su Anexo II y con la sola aprobación de la Comisión de Estrategia, las ayudas María Zambrano para la atracción de talento internacional, correspondientes a la convocatoria de ayudas para la recualificación del sistema universitario español para 2021-2023 (Resolución del día 2 de julio de 2021 de la Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid); este Consejo de Gobierno, reunido en sesión ordinaria de 14 de junio de 2024, al amparo del artículo 46.2, apartados b) e i), de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario y 2.1.5 b) del vigente Reglamento de régimen interior del Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid (aprobado mediante Acuerdo 4/CG de 18-03-22 por el que se aprueba la modificación del Reglamento de régimen Interno del Consejo de Gobierno), APRUEBA, con 35 votos a favor y 1 voto en contra, la modificación del Acuerdo 31/CG de 12-04-24, por el que se aprueban “Medidas para favorecer la retención de talento en el Profesorado postdoctoral no permanente”, conforme texto literal que como Anexo a continuación se inserta.

En Cantoblanco, a 14 de junio de 2024.

La Presidenta del Consejo de Gobierno. Amaya Mendikoetxea Pelayo.

**ANEXO**

**MEDIDAS PARA FAVORECER LA RETENCIÓN DE TALENTO EN EL PROFESORADO POSDOCTORAL NO PERMANENTE.**

(Aprobado mediante Acuerdo 31/CG de 12-04-24 (BOUAM Núm. 4, de 24 de abril de 2024).

Modificado mediante Acuerdo X/CG de 14-06-24 (BOUAM Núm. 7, de 14-06-24).

La Universidad Autónoma de Madrid presenta unos altos índices de atracción de talento investigador en convocatorias nacionales, regionales y propias, así como a través de la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a. En los últimos años, con una coyuntura económica desfavorable, se ha hecho un gran esfuerzo por la consolidación de todas estas figuras; sin embargo, el proceso de estabilización no resulta lo suficientemente ágil ni atractivo para conseguir la retención del talento atraído, en un contexto como el de la región de Madrid, donde hay seis universidades públicas y numerosos organismos de investigación nacionales y regionales, que en muchos casos tienen políticas más atractivas de atracción y retención de profesorado postdoctoral no permanente.

Por todo ello, se considera estratégica la creación de mecanismos que permitan la retención de talento y refuercen el sentimiento de identificación y compromiso con la UAM, a través de la creación anticipada de plazas de estabilización y vías de promoción en áreas o ámbitos con perfiles de investigación especialmente activos. El trabajo desarrollado durante estos años para la recogida de datos y la adopción de modelos transparentes de asignación de recursos en base a indicadores facilita los instrumentos necesarios para poder establecer mecanismos necesarios para el fin que aquí se propone.

La propia definición de estos mecanismos busca, además, fomentar el liderazgo del profesorado joven en proyectos de investigación altamente competitivos y el desarrollo de una actividad investigadora acreditada de alto impacto, así como posicionar a la UAM como destino preferente para que IPs jóvenes de proyectos europeos de referencia decidan desarrollarlos en nuestra institución.

Las medidas que aquí se detallan son complementarias a otros programas que buscan establecer una carrera académica ágil y predecible para todo el profesorado de la UAM, dentro del contexto presupuestario en el que nos desenvolvemos, basada en los méritos y con la prioridad acelerar los procesos de estabilización.

### **Vías de estabilización y promoción anticipada**

Se describen a continuación una serie de situaciones orientadas a conseguir los objetivos arriba indicados, por una parte, para la figura de Profesor Ayudante Doctor (PAD) y, por otra, para las figuras de Atracción de Talento (AT):

- 1) **Figura de Profesor Ayudante Doctor (PAD):** Con carácter general, siempre que se cumplan los requisitos en su caso establecidos por la UAM, se dotaría una plaza laboral de carácter permanente, conforme a los requerimientos legales a seguir, en el área/ámbito correspondiente al PAD a la finalización de su contrato (5 años para la figura LOU y 6 años para situaciones reguladas por la LOSU). Este proceso de estabilización de plantilla podrá adelantarse a la finalización del contrato en las siguientes situaciones:
  - a) Si se cuenta con la acreditación a PTU y se tiene reconocido un tramo de investigación podrá participar en la actualmente denominada convocatoria de promoción a PTU. Si se cuenta con la acreditación a PCD/PPL y se tiene reconocido un tramo de investigación podrá participar en las convocatorias de promoción a PPL que en su caso se convoquen.
  - b) Si es IP de un proyecto de la UAM de carácter singular (recogidos en el Anexo I) y cuenta con la acreditación a PTU o a PCD/PPL, podrá participar en la convocatoria de promoción por su vía

específica<sup>1</sup>, en el primer caso, o se crearía una plaza laboral de carácter permanente en el área/ámbito correspondiente, en el segundo.

- 2) **Figuras de Atracción de Talento (AT) con compromiso de estabilización:** En este grupo se incluyen los investigadores Ramón y Cajal (RyC), Beatriz Galindo (BG), Atracción de Talento Comunidad de Madrid Modalidad I (ATCM1), César Nombela (CS) y Tomás y Valiente (TyV).

Con carácter general, si se está en posesión del certificado R3/I3 se dotaría una plaza laboral de carácter permanente, conforme a los requerimientos legales a seguir, en el área/ámbito correspondiente a la finalización de su contrato; y si, además, la incorporación viene acompañada de una retribución económica externa a la UAM y se tiene acreditación a PTU, la plaza dotada a la finalización de su contrato sería de PTU. El proceso de estabilización podrá adelantarse a la finalización del contrato en las siguientes situaciones:

- a) Si la figura de AT hubiera ocupado previamente una plaza de PAD u otra figura de AT en la UAM, la dotación de la plaza de estabilización se podrá hacer efectiva a los 5 años de su incorporación inicial como PAD o AT. Adicionalmente, si la plaza de PAD se ocupó durante al menos 2 años, no será exigible el certificado I3 o R3 para dotar la plaza de estabilización.
- b) Si se cuenta con la acreditación a PTU y se está en posesión del certificado R3/I3 podrá participar en la actualmente denominada convocatoria de promoción a PTU.
- c) Si se es IP de un proyecto de la UAM de carácter singular (recogidos en el Anexo I) y se cuenta con la acreditación a PTU o a PCD/PPL, podrá participar en la convocatoria de promoción por su vía específica, en el primer caso, o se crearía una plaza laboral de carácter permanente en el área/ámbito correspondiente, en el segundo.

- 3) **Figuras de Atracción de Talento (AT) sin compromiso de estabilización:** Este último grupo incluye figuras procedentes de procesos especialmente competitivos desarrollados por instituciones públicas de ámbito nacional (ver Anexo 2). En estos casos si la relación contractual con la UAM bajo dicha figura es de al menos tres años y en el Departamento correspondiente hay una plaza de PAD pendiente de cubrir, se dotaría una plaza laboral de carácter permanente, conforme a los requerimientos legales a seguir, en el área/ámbito correspondiente, con cargo a la amortización de dicha plaza de PAD.

**Dentro del presente apartado y Anexo II, deben incluirse las Ayudas María Zambrano para la atracción de talento internacional de la Convocatoria de ayudas para la recualificación del sistema universitario español para 2021-2023 (Resolución del día 2 de julio de 2021 de la Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid).**

---

<sup>1</sup> Dentro de la convocatoria anual de promociones vinculadas a la Oferta de Empleo Público, vía de promoción específica para acreditados a PTU con liderazgo en proyectos de investigación singulares.

### ANEXO I:

Listado de proyectos considerados singulares a los efectos de las vías de estabilización anticipada contempladas en este documento:

- ERC Starting Grant.
- ERC Consolidator.
- ERC Advanced Grant.

### ANEXO II:

Listado de programas de financiación pública contemplados para las Figuras de Atracción de Talento (AT) sin compromiso de estabilización

- Contratos Juan de la Cierva de la AEI.
- Proyectos JIN de los distintos Programas de la AEI (Programa Estatal de Generación de Conocimiento y Fortalecimiento Científico y Tecnológico del Sistema de I+D+i y del Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad).
- **Ayudas María Zambrano para la atracción de talento internacional de la Convocatoria de ayudas para la recualificación del sistema universitario español para 2021-2023 (Resolución del día 2 de julio de 2021 de la Rectora de la Universidad Autónoma de Madrid).**