

Comentarios generales **MUY IMPORTANTES**: Este documento ha sido debatido en el STERM. Las **PROPUESTAS** han sido adoptadas por unanimidad.. En este texto se justifican de manera razonada los puntos en donde la opinión del STERM difiere de las mantenidas por la mayoría de los miembros de la Junta del PDI.

PARTE PRIMERA. MARCO TEÓRICO QUE JUSTIFICA LAS PROPUESTAS RECOGIDAS EN LA PARTE SEGUNDA.

CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA (documento de personal docente e investigador, no de profesorado)

- **CONCEPTO GENERAL.** La carrera docente y la carrera investigadora deben potenciarse al máximo, favoreciendo que las personas con becas FPI o FPU o contratos temporales de PDI (ayudantes y ayudantes doctor) tengan tiempo y medios y exista para su adecuada formación investigadora y docente. Tanto el Departamento como el grupo de investigación en el que se integren deberán estar plenamente comprometidos en este empeño. Por ello la colaboración en la docencia de este personal en formación debe ser dirigida y supervisada de una manera exhaustiva. Ello implica que los temarios, diseño de objetivos del curso, materiales para transmisión de conocimiento, diseño de actividades, etc. deben ser realizado por el personal funcionario y por el futuro **PERSONAL** contratado indefinido (contratado doctor). La Universidad de Murcia debe por ello volcarse en lograr la máxima calidad docente e investigadora en su personal en formación facilitando su estancia en otros centros, etc. Además debe implicarse en que las personas contratadas pre y post-doctorales contratados a través de proyectos de investigación participen en tareas docentes siendo así personal PDI.

- **MODELOS DE CARRERA DOCENTE E INVESTIGADORA:** En nuestro país se están diseñado dos sistemas de formación de personal docente e investigador, que en la Universidad Española pueden implicarse y que se encuentran debajo representados.

1. Ayudante-à ****-à Ayudante Doctor ---à *Funcionario
*Contratado doctor temporal->CD indefinido
*Contratado Doctor indefinido
2. Becario FPI (MIR, FIR, QIR, etc)-à ***** à Contrato Juan de la Cierva -> Contrato RyC
Contrato Ramón y Cajal

*** significa estancias fuera de la universidad o centro de investigación en donde se realiza la Tesis o formación postdoctoral

TABLA 1. Figuras no indefinidas de personal docente y/o investigador a tiempo completo.

	PERIODO EN FORMACIÓN		PERIODO PROFESIONAL
	Predocctoral	Postdoctoral no responsable proyecto investigador (docente)	Postdoctoral con capacidad de ser responsable proyecto investigación
Figuras LOU	Ayudante no doctor	Ayudante doctor	Contratado doctor no indefinido
Becas y contratos no LOU	FPI, FPU, vinculados a proyectos	* Becas postdoctorales * Contratos Juan de la Cierva * Vinculados a proyectos	Contrato Ramón y Cajal.

Esta clasificación puede ser discutible, ya que ayudantes y contratados bajo denominaciones con obras y servicios o en formación con el grado de doctor podrían ser considerados como responsables de proyectos y/o grupo. Sin embargo parece adecuada de manera general y está además apoyada por la capacidad de cada figura de participar como investigadores principales en convocatorias de I+D.

A diferencia de lo que ocurre en hospitales o centros del CSIC, todas las figuras de formación de ambos sistemas pueden tener dedicación docente a través de la “venia docendi”. La dedicación de cada una de estas figuras a la docencia es diferente tanto en su cualidad (obligatoria o voluntaria) como en su cantidad.

TABLA 2. Dedicación de las figuras no indefinidas de personal docente y/o investigador a tiempo completo.

	PERIODO EN FORMACIÓN		PERIODO PROFESIONAL
	Predoctoral	Postdoctoral no responsable proyecto investigador (docente)	Postdoctoral con capacidad de ser responsable de proyecto y/o grupo.
Figuras LOU	Ayudante no doctor (10-12 créditos obligatorios) <i>Transformable</i>	Ayudante doctor (12-22 créditos obligatorios) <i>Transformable</i>	Contratado doctor no indefinido (22 créditos obligatorios) <i>Transformable</i>
Becas y contratos no LOU en Universidad de Murcia.	FPI, FPU, vinculados a proyectos (hasta 8 créditos voluntarios en los dos últimos años) <i>No transformable</i>	* Becas postdoctorales * Contratos Juan de la Cierva * Vinculados a proyectos (hasta 8 créditos voluntarios todo el periodo) <i>No transformable</i>	Contrato Ramón y Cajal. (8-6 créditos en función de convocatoria) <i>No transformable</i>

Por ello todas las figuras deben ser consideradas como de personal docente e investigador cuando ambas labores sean realizadas por el personal en formación. Ello es especialmente relevante cuando el cómputo total de horas anuales de este personal ronda las 1800 horas anuales (37,5 semanas x 48 semanas = 1.800 horas).

Este personal docente e investigador puede entrar en la Universidad de Murcia en diferente momento de la carrera profesional (doctor y no doctor) y con diferentes habilidades y capacidades profesionales. Ello hace imposible hacer paralelismos entre figuras contractuales y calidad docente o investigadora. Será la capacidad, dedicación etc de las personas contratados bajo cualquiera de estos figuras contractuales las que traerán como consecuencia el grado de calidad docente e investigador de sus tareas. Todo ello evidentemente sin soslayar los diferentes niveles formativos y académicos de cada figura contractual. Hay que tener en cuenta que existen grandes diferencias entre figuras y sistemas de formación (profesorado LOU y resto de personal PDI) entre las que se pueden destacar:

- Número de créditos docentes impartidos
- Voluntariedad u obligatoriedad de la labor docente
- Existencia o no de un concurso competitivo regional o nacional
- Utilización de baremos diferentes a la entrada de cada periodo,
- Evaluación externa o interna del currículo
- Capacidad de promoción, etc.

Toda esta rica diversidad hace que las capacidades de este personal docente e investigador a la entrada a la carrera docente sean muy diversas. Como va a ser desarrollado posteriormente ello hace que nos parezca imprescindible que el paso a la figura de contratado doctor temporal sea realizado desde figuras LOU A TRAVÉS DE concursos públicos que valore la calidad docente e investigadora bajo el prisma de la igualdad, mérito y capacidad que todos los españoles tenemos ante la Ley en una universidad pública.

- **PROMOCIÓN Y CARRERA DOCENTE.** Dentro de la carrera docente, como proceso de formación permanente, debe tener unas garantías de permitir la transformación de figuras de contratación en otras de superior cualificación. En el actual sistema, la relación de puestos de trabajo del PDI únicamente descansa en la carga docente y no en la carga investigadora. Como ha sido señalado, ello hace que existan

enormes dificultades a la hora de facilitar la promoción de otras figuras de PDI que no sean las figuras de profesorado contempladas en la LOU o antigua LRU (Ayudantes de diferente tipo, Ayudantes doctores, Asociados a tiempo completo o parcial y colaboradores). En consecuencia, las figuras de profesorado LOU tienen un horizonte de carrera profesional mucho más seguro que el resto de personal PDI. Sin embargo ello no puede implicar que este PDI se vea excluido de la posibilidad de participar en igualdad de condiciones (salvo las derivadas de su capacidad y mérito) en plazas de contratado doctor.

- CICLOS DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD
 - Consideramos que hay dos bien diferenciados
 - **Formativos:** Incluye las figuras LOU de Ayudante y Ayudante Doctor y las figuras de becarios FPI, FPU, becas vinculadas a proyectos pre y post-doctorales y contratos Juan de la Cierva.
 - **Periodos NO Formativos O PROFESIONALES (Tabla 1 y 2):** Incluye Funcionarios, Profesores contratados doctores y contratados bajo el programa Ramón y Cajal y futuro Severo Ochoa. Todos este personal PDI no se encuentra en un periodo formativo. Son PDI ya formado, capaz de pedir proyectos como investigador principal y con una dilatada actividad investigadora, y en la mayoría de los casos, docente.
 - Ello hace que las transformaciones no competitivas por evaluación externa (Tenure Track) sólo tienen sentido dentro de cada una de ambas de los ciclos de la carrera profesional del PDI. Por ello no cabe esta práctica entre ciclos. Los Estatutos de la Universidad impiden la figura de Tenure Track en el segundo ciclo (ver más adelante).
 - La razón de que ambos ciclos no puedan mezclarse es que las capacidades, habilidades, conocimientos, etc son diferentes para entrar en el ciclo formativo que para acceder al trabajo profesional. No es posible que en una misma Universidad haya funcionarios que han accedido a ese puesto de trabajo a través de un concurso público específico para evaluar sus capacidades y habilidades específicas para ese puesto profesional y contratados doctores, con idénticas funciones y capacidad investigadora y docente que ha adquirido ese puesto permanente sin que ese concurso público haya sido realizado. Y no sólo por el agravio comparativo, sino por el bloqueo que esta conducta supondría al derecho de participar en concursos para obtener plazas permanentes en la universidad a personal docente e investigador formado por cualquier otra figura contractual de las ya mencionadas, cuyos derechos deben ser defendidos en esta universidad pública.
- **PROMOCIÓN NO COMPETITIVA (TENURE TRACK):** En muchos países existe una figura denominada Tenure Track. Este contrato NO es un contrato de formación sino un plan de estabilización a contratos indefinidos mediante un contrato temporal y una evaluación de los resultados obtenidos durante ese periodo de contratación. En este sistema la entrada es mediante un sistema competitivo (varios aspirantes) pero la estabilización NO, ya que se hace por una evaluación interna o externa en la que se evalúa la labor docente e investigadora desarrollada por el contratado durante su periodo de contrato temporal. La característica esencial de este sistema de promoción es que NO es un periodo formativo. Son PDI ya formado que tiene un periodo de tiempo para demostrar que puede ser un adecuado investigador principal y que ha adquirido al final de periodo una capacidad docente completa.
 - Esta figura NO existe en España
 - Los contratos Ramón y Cajal podrían encajar en este marco por tener una evaluación al cuarto año del programa de su labor profesional DURANTE ESTOS CUATRO AÑOS, sin que se evalúe su labor previa, que se valoró en el momento de su entrada en el programa.
 - El paso de ayudante no doctor a ayudante doctor LOU es perfectamente compatible con este marco teórico, ya que la realización de la tesis y la evaluación externa que supone la acreditación para la figura de contratado doctor debe ser suficiente para pasar a un nuevo periodo formativo que es el de contratado doctor.
 - La Figura de Profesor Contratado Doctor hubiera podido encajar en este marco. En ese sentido hubo una enmienda a los Estatutos de la Universidad en donde se requería un

concurso-oposición competitivo para ser contratado bajo esta figura. Este contrato sería por un periodo de cuatro años (temporal) y luego se convertiría en fijo (estable) por una evaluación externa. Esta enmienda fue rechazada en la Comisión de estatutos de nuestra universidad.

- La promoción de ayudante no doctor o de ayudante doctor a la figura de contratado doctor no encajaría en esta modalidad de promoción no competitiva ya que las capacidades y habilidades evaluadas a la entrada del periodo formativo o desarrolladas en estos periodos de formación supervisada no son las mismas que las que se van a desarrollar como contratado doctor. Por ejemplo, el baremo de entrada a la figura de Ayudante tienen en cuenta tiempo de formación (años con becas pre y post-doctorales). Sin embargo la valoración de la calidad de ese trabajo para entrar en este proceso es muy limitada, ya que existe un máximo en la valoración de publicaciones. Además el baremo es común a todas las áreas de conocimiento, sin atender a peculiaridades enormes entre ellas (importancia de artículos frente a libros o comunicaciones a congresos, orden de autoría, etc.). Ello hace que este baremo no juzgue de manera discriminativa las capacidades, conocimientos, etc que requiere las figuras de contratado doctor, en donde tienes plena capacidad docente e investigadora y el tiempo de becas o las notas de la carrera no son relevantes dado que sus funciones y tareas son muy diferentes. Debe resaltarse para no dar lugar a interpretaciones incorrectas, que la calidad docente e investigadora de los que ocupan la figura de ayudante no doctor o de ayudante doctor puede ser extraordinariamente buena al momento de entrada o que esta condición fuera luego mantenida o adquirida. Lo que se quiere poner de relieve es que las capacidades y habilidades evaluadas en el momento de la entrada no coinciden con las evaluables en la contratación de la figura de contratado doctor haciendo inadecuada una promoción no competitiva.
-
- PROPUESTA DEL STERM.
 - Habrá promoción no competitiva entre la figura de ayudante no doctor y ayudante doctor
 - Las figuras ocupadas por doctores contratados administrativamente en la extinta LRU merecen un tratamiento especial. Su adaptación al nuevo marco legislativo a nuestro juicio justifica una excepción que facilite su incorporación a la figura LOU de Contratado Doctor de carácter Temporal de manera no competitiva.

PARTE SEGUNDA. PROPUESTAS PARA NUESTRA UNIVERSIDAD DE TRANSFORMACIÓN FIGURAS LRU Y LOU.

- DERECHO A TRANSFORMACIÓN: Incluir este derecho a los Contratos Ramón y Cajal, además de los Ayudantes de escuela, ayudantes, ayudantes doctores, asociados, etc.
 - MODOS DE TRANSFORMACIÓN. En este apartado se plantean DOS modos de transformación, uno para figuras LOU y otro para figuras de la extinta LRU. Hay que resaltar que la Universidad de Murcia ha utilizado la figura de ayudante como casi única vía de entrada a la carrera docente e investigadora en la antigua LRU y en la nueva LOU. Además, la entrada en vigor de la LOU ha hecho que exista PDI aún con figuras contractuales de la LRU. Por último durante al menos dos años sólo se han podido contratar ayudantes LOU no doctores ya que no estaba aprobado el decreto regional y no funcionaba el sistema de acreditaciones. Ello plantea situaciones peculiares que deben tener una solución singularizada.
1. PROMOCIÓN A FUNCIONARIOS (comprende contratos LRU y LOU):
 - ¿Quién puede pedirla? El personal PDI a tiempo completo (Ayudantes LRU, ayudantes LOU no doctores o doctores, Asociados a tiempo completo y contratados bajo el programa Ramón y Cajal) debe tener la facultad de solicitar la transformación de la plaza que ocupan. En el caso

de los Ramón y Cajal sólo podrán pedirla cuando hayan tenido una evaluación externa favorable al finalizar su cuarto año de contrato. Esta evaluación es obligatoria y es externa (no realizada por la propia universidad).

- Requerimientos: En principio los cinco años de antigüedad en la universidad de Murcia requeridos actualmente parece exagerada. Probablemente sería mejor facilitar la transformación de todos PDI a tiempo completo que hayan estado más de dos años en la Universidad.

2. PROMOCIÓN A AYUDANTE DOCTOR LOU.

- ¿Quién puede pedirla? El personal PDI a tiempo completo (Ayudantes LRU, ayudantes LOU no doctores, Asociados a tiempo completo y Asociados a tiempo parcial bajo condiciones a estudiar de una manera más detallada ya que la existencia de asociados a tiempo parcial en la LOU hace que el mantenimiento de los puestos de trabajo sea una respuesta que garantizaría la estabilidad laboral.).
- TRANSFORMACIÓN NO COMPETITIVA O SINGULAR DURANTE EL PERIODO DE FORMACIÓN DOCENTE DENTRO DE LAS FIGURAS LOU:
 - Concepto General: El periodo de formación docente comprende las figuras de Ayudante no doctor y Ayudante doctor. La promoción queda por ello limitada a la figura de Ayudante a Ayudante doctor. Sería positivo considerar ambos sistemas, siempre que sea posible, como un tenure track docente. El paso de una figura a otra se haría por una evaluación externa, que sería la acreditación para la figura de ayudante doctor.
 - TRANSFORMACIÓN NO COMPETITIVA DE PLAZA DE AYUDANTE LOU A AYUDANTE DOCTOR LOU: Se podría solicitar por los ayudantes no doctores que hayan realizado el doctorado y estén acreditados para esta figura por la ANECA nacional o regional. La transformación debería ser no competitiva si el cuadro legislativo actual lo hiciera posible o de manera alternativa se podría introducir un baremo en el que se otorgara un alto valor la antigüedad en la plaza de ayudante. Ello convertiría esta transformación en casi automática. La evaluación externa sería la acreditación de la ANECA.
- TRANSFORMACIÓN NO COMPETITIVA O SINGULAR DURANTE EL PERIODO DE FORMACIÓN DOCENTE DENTRO DE LAS FIGURAS LRU (Ayudantes y Asociados a tiempo completo):
 - Concepto General: El periodo de formación docente a mi juicio comprende las figuras de Ayudante LRU. La figura de Asociado a tiempo completo tipo III también podría ajustarse, aunque no es absolutamente comparable dado que no existía la figura de contratado doctor o de ayudante doctor en la LRU.
 - Transformación no competitiva de plaza de ayudante LRU o Asociado a Tiempo completo a Ayudante Doctor LOU: La podrían solicitar los ayudantes LRU o Asociados a tiempo completo que hayan realizado el doctorado y estén acreditados para esta figura por la ANECA nacional o regional. La transformación debería ser no competitiva si fuera posible o de manera alternativa se podría introducir un baremo en el que se otorgara un alto valor la antigüedad en las plazas de origen. Ello convertiría esta transformación en casi automática. La evaluación externa sería la acreditación de la ANECA.
- PROMOCIÓN A CONTRATADO DOCTOR.
 - ¿Quién puede pedirla? El personal PDI a tiempo completo (Ayudantes LRU, ayudantes LOU no doctores o doctores, Asociados a tiempo completo y contratados bajo el programa Ramón y Cajal) debe tener la facultad de solicitar la transformación de la plaza que ocupan. En el caso de los Ramón y Cajal sólo podrán pedirla cuando hayan tenido una evaluación externa favorable al finalizar su cuarto año de contrato. Esta evaluación es obligatoria y es externa (no realizada por la propia universidad).
 - Requerimientos: Dos años de antigüedad en la Universidad y al menos uno en la plaza que se quiere transformar (no lo tengo claro).
 - Nuestros Estatutos diferencian dos tipos de contrataciones.
 - Una de carácter temporal. Se entra por concurso de méritos y se renueva anualmente hasta un máximo de cuatro años.

- Otra de carácter indefinido que requiere un concurso-oposición.
- Criterios Generales. Por ser un ciclo NO formativo no puede existir un paso "quasi automático" (también denominado de consolidación de empleo o denominaciones similares). No habrá un baremo que favorezca a las figuras contractuales de la LOU o LRU (Ayudantes, Asociados) frente a otros PDI (Ramón y Cajal, Juan de la Cierva, etc.) sino de los derivados de su mérito y capacidad en docencia e investigación. Ello es primordial para salvaguardar los principios de IGUALDAD, MÉRITO Y CAPACIDAD de una institución como es la UNIVERSIDAD, que no puede subrogarse una capacidad de discriminación positiva o negativa entre el grupo de doctores acreditados para esta figura por la ANECA nacional o regional. Evidentemente los baremos y las pruebas selectivas tendrán en cuenta los diferentes méritos docentes, investigadores, de gestión académica, de gestión de proyectos, etc. de cada aspirante.
- Una posible e importante excepción serían las figuras LRU de Asociados a Tiempo completo Tipo III y Ayudante de LRU con el doctorado hecho que tienen una enorme singularidad.
- TRANSFORMACIÓN NO COMPETITIVA DE LAS FIGURAS LRU ASOCIADOS A TIEMPO COMPLETO TIPO III.
 - Concepto General: Estos PDI presentan unas características muy singulares, ya que tienen capacidad de pedir proyectos de investigación, carga docente similar a funcionarios, etc. Ello hace que sea posible transformar esas plazas además de a Ayudante Doctor a Contratado Doctor de carácter Temporal,
 - Transformación especial de plaza de Asociado Tipo III y ayudante LRU con el grado de doctor a Contratado Doctor de carácter temporal. La podrían solicitar los asociados Tipo III y ayudantes doctor que estén acreditados para esta figura por la ANECA nacional o regional. La transformación podría ser no competitiva si fuera posible o de manera alternativa se podría introducir un baremo en el que se otorgara un alto valor la antigüedad en la plaza de Asociado a Tiempo completo o ayudante LRU. Ello convertiría esta transformación en quasi automática. La evaluación externa sería la acreditación de la ANECA.
 - Queda EXCLUIDO la transformación no competitiva a Contratado Doctor con carácter indefinido.
 - El resto de transformaciones a contratado doctor temporal o permanente serán competitivas de acuerdo a los estatutos y garantizando los principios de igualdad, mérito y capacidad a la hora de evaluar las capacidades y habilidades investigadoras y docentes de los candidatos/as.

JUSTIFICACIÓN TRANSFORMACIÓN CONTRATOS RAMÓN Y CAJAL

1. El Programa Ramón y Cajal fue desde el principio inscrito en la filosofía de los "Tenure Track", en donde a investigadores seleccionados por su trabajo y cualificación para desempeñar tareas de investigador principal de un grupo de investigación, se le contrata y financia por un periodo de tiempo que varía entre 3 y 10 años. Posteriormente se realiza una evaluación que conduce a su contratación estable o a la rescisión de contrato.
2. Ello hace que este Programa NO pueda en modo alguno inscribirse dentro de un periodo formativo, semejante a lo que ocurre en Becas, Residencias en áreas de la salud, etc. No existe un cambio de tareas al comienzo y al final del programa. Lo único que varía es que el contrato sea temporal o indefinido.
3. El que la Universidad de Murcia cofinancie la contratación de este personal indudablemente implica la asunción de una política científica y de personal a corto y medio plazo.
4. Desgraciadamente ni la LOU ni los estatutos de la universidad de Murcia recogen la posibilidad de un "tenure track", en donde la competencia entre diferentes candidatos se realiza una vez, al inicio de la contratación, y en donde la cualificación a la entrada y salida del periodo es idéntica.
5. Ello hace que sea necesario a primera vista utilizar algunas de las figuras contractuales que recogen expresamente la LOU, la legislación de la Región de Murcia o los estatutos de la Universidad de Murcia.
6. Dentro de la Universidad, los Contratos Ramón y Cajal son la ÚNICA excepción a la regla según la cual TODO el Personal Docente e Investigador contratado a tiempo completo y no adscritos a proyectos de investigación, tiene la posibilidad de transformación de su plaza, cumpliendo una serie de requisitos de antigüedad, etc. Por ello se produce una DISCRIMINACIÓN a todas luces injusta.
7. Por ello el STERM aboga por que los investigadores contratados bajo el programa Ramón y Cajal por la Universidad de Murcia tengan, como el resto de PDI, derecho a la transformación de su puesto de trabajo.
8. Las figuras más acordes con su cualificación sería Funcionario (Titular o catedrático) o Contratado Doctor con un perfil investigador.
9. Dado que el puesto de trabajo que ocupan no ha sido creado por cálculo de carga docente (áreas deficitarias), su plaza sólo debería ser transformada cuando la evaluación de su trabajo que por Ley se realiza al cuarto año de su contrato, sea considerada POSITIVA. Ello realza su similitud con un Tenure Track. Ello supone además una importante diferencia con el resto de transformaciones de personal PDI ya que la evaluación de la ANECA y acreditación no se realiza sobre los últimos cuatro años, sino sobre toda su labor formativa.
10. Dentro de las posibilidades que ofrecen los Estatutos, las plazas transformadas en la figura de contratado doctor pueden ser temporales o indefinidas. Consideramos que lo más lógico es transformarlas a indefinidas, optándose así por un sistema de adjudicación de una plaza a través de un concurso oposición, y no de la baremación del CV. Hay dos razones que justifican esta opción:
 - La contratación indefinida de estos profesionales requeriría únicamente dos concursos competitivos (en donde se podrían presentar diferentes personas, uno a la entrada del programa y otra para la contratación como contratado doctor) si se opta por el contrato indefinido. Por el contrario, requerirían tres concursos competitivos si la transformación fuera a contratado doctor con contratación temporal (uno a la entrada del programa, otra para lograr un contrato doctor temporal y otra para la contratación indefinida). Ello además realzaría su similitud con un tenure track en donde las capacidades requeridas a la entrada y salida del programa son idénticas. Sólo se evalúa su capacidad de ser un adecuado investigador principal de una línea de investigación novedosa y original.

- El proyecto de incentivación a la contratación de doctores con más de siete años de antigüedad impulsada por el Ministerio de Educación y Ciencia contempla que sólo se financiarán a las personas que ocupen puestos permanentes. Por ello es IMPRESCINDIBLE contemplar la creación de estas plazas para solicitar su incentivación.
11. Con independencia de lo expuesto en el punto anterior, la financiación de estas transformaciones no deben estar sujetas a que se encuadren en un programa de incentivación de la contratación permanente por parte de órganos estatales. Obviamente, sería muy positivo aprovechar cualquier fuente de financiación, propia de la universidad, extraordinaria por parte de la Comunidad Autónoma o de programas de ámbito estatal. Sin embargo ello no debe a mi juicio limitar el número de transformación de contratos Ramón y Cajal a Contratos indefinidos
 12. La existencia de estos incentivos estatales a la contratación de personal investigador abre una puerta QUE DEBE UTILIZARSE para la contratación en la Universidad de Murcia de doctores acreditados para la figura de contrato doctor y que trabaja en la Universidad a jornada completa en proyectos de investigación desarrollados en la Universidad de Murcia. Estos investigadores y en muchos casos docentes, deben poder participar en el programa I3 de la Universidad de Murcia. Debe considerarse situaciones en donde algún criterio del programa I3 no se cumple (estancia en grupos fuera de la Universidad) y permitir su contratación aún fuera del programa Nacional y a cuenta de fondos de la Comunidad Autónoma de Murcia