



LA PRECARIEDAD EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

UN ESTUDIO EN PRIMERA PERSONA

ANDRÉS IVÁN DUEÑAS CASTRILLO (Dir.)

MIGUEL ÁNGEL ANDRÉS LLAMAS
ALBERTO MACHO CARRO (Coords.)



LA PRECARIEDAD EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

UN ESTUDIO EN PRIMERA PERSONA

OBRAS COLECTIVAS N° 23

Director: José Tudela Aranda

Serie: Universidad

Volumen 1

fundación 
Manuel Giménez Abad
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico



Libro editado por el Proyecto de investigación PID2020-113929GB-100, sobre los límites de la autonomía de las Universidades Públicas, con financiación de la Agencia Estatal de Investigación. Colabora con la presente edición el Instituto de Estudios Europeos de la Universidad de Valladolid y el Grupo de Investigación Reconocido de Derecho Constitucional de la Universidad de Valladolid.

LA PRECARIEDAD EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA

UN ESTUDIO EN PRIMERA PERSONA

ANDRÉS IVÁN DUEÑAS CASTRILLO (Dir.)

**MIGUEL ÁNGEL ANDRÉS LLAMAS
ALBERTO MACHO CARRO (Coords.)**

fundación 
Manuel Giménez Abad
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico

Sede: Palacio de la Aljafería
E-50004 Zaragoza
T: 976 28 97 15
E-mail: fundacion@fundacionmgimenezabad.es
www.fundacionmgimenezabad.es

Quedan rigurosamente prohibidas, sin la autorización escrita de los titulares del *copyright*, bajo las sanciones establecidas en las leyes, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidas la reprografía y el tratamiento informático.

Zaragoza, 2022

© Fundación Manuel Giménez Abad
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico

ISBN: 978-84-124487-3-3

Diseño de la colección: Inés Bullich

Maquetación: Cometa, S.A.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	15
NOTA PRELIMINAR	19
PRIMERA PARTE: ¿EN QUÉ ESTADO SE ENCUENTRA LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA? REFLEXIONES CRÍTICAS DESDE EL ACTIVISMO	21
ALGUNAS CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DOCENTES E INVESTIGADORES EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA	
<i>Andrés Iván Dueñas Castrillo</i>	23
I. EL LARGO VIAJE DE LA CARRERA INVESTIGADORA	24
II. ALGUNAS PROBLEMÁTICAS CONCRETAS.....	27
III. EPÍLOGO.....	33
LAS INVITADAS: UNA REFLEXIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD	
<i>Mar Antonino de la Cámara</i>	35
I. INTRODUCCIÓN	36
II. ALGUNOS PROBLEMAS DE LA MERITOCRACIA PARA LA PLENA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD	37
II.1. Datos sobre igualdad en la universidad y propuestas del proyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)	39
II.2. Insuficiencias del discurso meritocrático.....	41

II.3. El reconocimiento en la universidad: un «efecto Mateo» para las mujeres	43
III. SOSPECHOSA DE SER UNA OFENDIDITA	44
IV. ¿POR QUÉ NO HEMOS DE RENUNCIAR A LA VOZ SUBJETIVA?.....	46
V. SALIR DEL ARMARIO.....	50
VI. BIBLIOGRAFÍA	52

LA IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO ENTRE LOS JÓVENES INVESTIGADORES. UN ANÁLISIS DE SU LABOR DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA

<i>María Díez-Garrido</i>	53
I. INTRODUCCIÓN	54
II. INICIOS DEL ASOCIACIONISMO DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES EN ESPAÑA. LA FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES.....	54
III. LAS LUCHAS DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES.....	59
IV. APRENDIZAJE DE LOS ÚLTIMOS AÑOS: DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR DE 2019 A LA PANDEMIA	60
V. CONCLUSIONES	64
VI. BIBLIOGRAFÍA	65

SEGUNDA PARTE: LAS DIFICULTADES EN EL INICIO DE LA CARRERA INVESTIGADORA.....

LAS DIFERENTES OPCIONES ESTATALES DE LA FINANCIACIÓN DEL DOCTORADO

<i>Daniel Jove Villares</i>	71
I. INTRODUCCIÓN	72
II. CONTRATOS PREDOCTORALES ESTATALES. CARACTERÍSTICAS, CONVERGENCIAS Y DIVERGENCIAS.....	73
II.1. Características comunes.....	73
II.2. Los contratos FPU.....	73
II.2.1. El proceso de selección.....	73
II.2.2. Docencia: formación y colaboración en tareas docentes	75

II.2.3. <i>La transición de la etapa predoctoral al periodo de orientación postdoctoral</i>	76
II.2.4. <i>Otros factores a considerar: estancias y carga burocrática</i>	77
II.3. Los contratos FPI.....	78
II.3.1. <i>El proceso de selección</i>	78
II.3.2. <i>Colaboración en tareas docentes</i>	79
II.3.3. <i>La transición de la etapa predoctoral al periodo de orientación postdoctoral</i>	80
II.3.4. <i>Otros factores a considerar: estancias y carga burocrática</i>	80
II.4. Comparaciones ¿odiosas?	80
III. TAREAS PENDIENTES	81
IV. LO QUE NO SE DICE, PERO DEBERÍA. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA ESTUDIANTES (Y FUTUROS ESTUDIANTES) DE DOCTORADO.....	84

LA CONTRATACIÓN PREDOCTORAL POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

<i>Gonzalo Gabriel Carranza</i>	93
I. ALGUNAS ACLARACIONES METODOLÓGICAS.....	94
II. LA CONTRATACIÓN PREDOCTORAL POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	96
II.1. Número de plazas convocadas	96
II.2. Cuota de discapacidad	97
II.3. Duración del contrato y dedicación	97
II.4. Retribuciones.....	98
II.5. Posibilidad de solicitar un período de orientación postdoctoral	99
II.6. Nota media de acceso	101
II.7. Financiación para estancias de investigación	102
II.8. Financiación (o gratuidad) de la tutela doctoral.....	103
II.9. Docencia	103
II.10. Cofinanciación de los contratos	104
III. LA CONTRATACIÓN PREDOCTORAL POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS	105
III.1. Número de plazas	105

III.2. Cuota especial	107
III.3. Cuota de discapacidad	107
III.4. Distribución por centros	108
III.5. Duración del contrato y dedicación	108
III.6. Retribuciones	109
III.7. Posibilidad de solicitar un período de orientación postdoctoral.....	110
III.8. Nota media de acceso	110
III.9. Financiación para estancias de investigación.....	111
III.10. Financiación (o gratuidad) de la tutela doctoral	111
III.11. Docencia.....	111
III.12. Cofinanciación de los contratos.....	112
IV. ACUMULACIÓN DE PLAZAS Y REFLEJO TERRITORIAL...	112
V. CONCLUSIONES	113

LA NEGOCIACIÓN EN EL NUEVO ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN. ANÁLISIS CRÍTICO

<i>Juan Ocón García</i>	115
I. LOS ANTECEDENTES Y LA CHISPA ADECUADA.....	116
II. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL EPIF DE 2019	120
II.1. La negociación del EPIF	120
II.2. Aspectos especialmente controvertidos.....	127
II.2.1. La limitación de tareas docentes	127
II.2.2. La retribución	129
III. BREVES CONSIDERACIONES FINALES	131
IV. BIBLIOGRAFÍA	132

USOS Y ABUSOS DEL RECURSO A LAS FIGURAS DE PROFESORES AYUDANTES Y VISITANTES POR PARTE DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

<i>Josep Moreno Gené</i>	135
I. EL RECURSO IRREGULAR POR PARTE DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS A LAS DIFERENTES FIGURAS TEMPORALES DE PROFESORADO UNIVERSITARIO	136
II. LA INELUDIBLE EXIGENCIA JURÍDICA DE DAR CUMPLIMIENTO A LA FINALIDAD PERSEGUIDA	

	POR LAS DIFERENTES FIGURAS TEMPORALES DE PROFESORADO UNIVERSITARIO	139
III.	BUENOS USOS SÍ, PERO ABUSOS NO, EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO	142
IV.	BIBLIOGRAFÍA	153

LAS (POCAS) AYUDAS PARA LA ASISTENCIA A CONGRESOS Y ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN EN LA ETAPA PREDOCTORAL

	<i>Alberto Macho Carro</i>	155
I.	LA TRASCENDENCIA DE LAS ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN Y LA ASISTENCIA A CONGRESOS CIENTÍFICOS EN LOS INICIOS DE LA CARRERA INVESTIGADORA	156
II.	EL COSTE ECONÓMICO DE LOS CONGRESOS Y LAS ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN	159
III.	LAS AYUDAS PARA LA ASISTENCIA A CONGRESOS Y ESTANCIAS Y SU OPERATIVIDAD.....	161
IV.	CONCLUSIONES	169

TERCERA PARTE: EL TORTUOSO CAMINO HACIA LA ESTABILIDAD ACADÉMICA (Y ECONÓMICA) 171

EL PRIMER PASO: CONTRATOS POSTDOCTORALES Y ACREDITACIONES PARA PROFESOR AYUDANTE DOCTOR Y CONTRATADO DOCTOR

	<i>Pablo Guerrero Vázquez</i>	173
I.	LA LECTURA DE LA TESIS: UN SALTO AL VACÍO EN EL ÁMBITO PROFESIONAL.....	174
II.	PAN PARA HOY: LOS CONTRATOS POSTDOCTORALES	176
III.	LA CRÓNICA DE UNA MUERTE ANUNCIADA: LA ACREDITACIÓN A PROFESOR AYUDANTE DOCTOR.....	183
IV.	LA LLEGADA A LA ÍTACA DE LA ESTABILIDAD: EL PROFESOR CONTRATADO DOCTOR O EQUIVALENTE ...	191

LA ESTABILIZACIÓN Y EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. UN CANTO HOMÉRICO A LA RESISTENCIA

<i>Alejandro de Pablo Serrano</i>	193
I. INTRODUCCIÓN	194
II. LA ACREDITACIÓN A PROFESOR TITULAR DE LA ANECA. UNA ODISEA, UN GALIMATÍAS Y, HASTA CIERTO PUNTO, UNA MONEDA AL AIRE	195
II.1. Requisitos	195
II.2. Plazo de resolución	201
II.3. Al final: gloria o dolor	203
III. EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA: LA PROMOCIÓN A PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD.....	206
III.1. Universidad Nacional de Educación a Distancia.....	207
III.2. Universidad Rey Juan Carlos.....	208
III.3. Universidad del País Vasco.....	209
III.4. Universidad de Valladolid. Buenos tiempos... ¿hasta cuándo?.....	209
IV. VALORACIÓN FINAL DEL VIAJE: ÍTACA	213
V. BIBLIOGRAFÍA Y TEXTOS NORMATIVOS.....	214

EL PROFESORADO ASOCIADO: ENTRE EL FRAUDE DE LEY Y LA PRECARIEDAD MÁS ABSOLUTA

<i>Miguel Ángel Andrés Llamas</i>	217
I. EL PROFESORADO ASOCIADO: DE LA LEY A LOS HECHOS	218
II. ANATOMÍA DE UN FRAUDE DE LEY SISTEMÁTICO.....	220
III. ‘FALSOS ASOCIADOS’, VERDADERO PRECARIADO	223
IV. ¿QUÉ HACEMOS CON EL PROFESORADO ASOCIADO?	227
V. BIBLIOGRAFÍA	233

CÓMO Y DÓNDE PUBLICAR PARA CONSEGUIR LOS MÉRITOS DE LA ANECA EN LA RAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

<i>Alberto Ramos Alonso</i>	235
I. INTRODUCCIÓN	236
II. EVALUACIÓN DE LAS PUBLICACIONES ACADÉMICAS EN LAS EVALUACIONES DE LAS ANECA.....	237

II.1.	Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (PEP)	237
II.2.	Programa ACADEMIA	238
II.3.	Evaluación de los tramos de investigación.....	241
III.	DONDE LOCALIZAR REVISTAS Y EDITORIALES PARA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE LA ANECA.....	245
III.1.	Journal Citation Reports 2020 (JCR) - Social Sciences Citation Index (SSCI).....	245
III.2.	Scimago Journal Rank	245
III.3.	Sello de calidad de la Fundación Española para la Ciencia y Tecnología.....	246
III.4.	Dialnet Métricas.....	248
III.5.	Scholarly Publishers Indicators	249
III.6.	Sello de Calidad en Edición Académica (CEA-APQ) ANECA-UNE-FECYT	249
IV.	BIBLIOGRAFÍA	250

ABREVIATURAS

- AGE: Administración General del Estado
- ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
- BOCG: Boletín Oficial de las Cortes Generales
- BOE: Boletín Oficial del Estado
- CD: Profesor contratado-doctor
- CE: Constitución Española
- CNIC: Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares
- CRUE: Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas
- CSIC: Centro Superior de Investigaciones Científicas
- DOI: Digital Object Identifier
- EPIF: Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (modificado)
- ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (modificado)
- FECYT: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
- FJI: Federación de Jóvenes Investigadores
- FPI: Sistema de ayudas para la Formación de Personal Investigador, convocado por la Agencia Estatal de Investigación
- FPU: Programa estatal de ayudas para la formación de profesorado universitario
- INICIATIVA: Asociación de Jóvenes Investigadores *Investigación Activa de la Universidad de Valladolid*
- INNOVA: Asociación de Jóvenes Investigadores No Valorados de la Universidad de Salamanca

- JCR: Journal Citation Report
- LCTI: Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (modificada).
- LO: Ley Orgánica
- LOSU: Proyecto de ley Orgánica del Sistema Universitario
- LOU: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (modificada)
- LRU: Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (derogada)
- Num. Rec.: número de recurso
- PAD: Profesor Ayudante Doctor
- PCD: Profesor Contratado Doctor
- PDI: Personal Docente e Investigador
- PEP: Programa de Evaluación del Profesorado para la Contratación
- POP: Periodo de orientación postdoctoral
- PTUN: Profesor Titular de Universidad
- PUP: Profesor de Universidad Privada
- RAE: Real Academia Española
- RD: Real Decreto
- SEIDI: Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación
- SJR: Scimago Journal Rank
- SPI: Scholarly Publishers Indicators
- SSCI: Social Sciences Citation Index
- SSTC: Sentencias del Tribunal Constitucional
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
- TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos
- TFG: Trabajo de fin de grado
- TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social
- TSJ: Tribunal Superior de Justicia
- UA: Universidad de Alicante
- UAH: Universidad de Alcalá de Henares
- UAL: Universidad de Almería
- UAM: Universidad Autónoma de Madrid

UB: Universidad de Barcelona
UC3M: Universidad Carlos III de Madrid
UCA: Universidad de Cádiz
UCLM: Universidad de Castilla-La Mancha
UCM: Universidad Complutense de Madrid
UDG: Universidad de Girona
UGR: Universidad de Granada
UHU: Universidad de Huelva
UIMP: Universidad Internacional Menéndez Pelayo
UJAEN: Universidad de Jaén
UJI: Universidad Jaume I de Castellón
UM: Universidad de Murcia
UNE: Unión de Editoriales Universitarias Españolas
UNED: Universidad Nacional de Educación a Distancia
UNEX: Universidad de Extremadura
UNIA: Universidad Internacional de Andalucía
UNICAN: Universidad de Cantabria
UNILEON: Universidad de León
UNIOVI: Universidad de Oviedo
UNIRIOJA: Universidad de La Rioja
UNIZAR: Universidad de Zaragoza
UPC: Universidad Politécnica de Madrid
UPCT: Universidad Politécnica de Cartagena
UPV/EHU: Universidad del País Vasco
UPV: Universidad del País Vasco
UPVa: Universidad Politécnica de Valencia
URJC: Universidad Rey Juan Carlos I
US: Universidad de Sevilla
USAL: Universidad de Salamanca
USC: Universidad de Santiago de Compostela
UV: Universidad de Valencia
UVA: Universidad de Valladolid

NOTA PRELIMINAR

Este trabajo colectivo es el primero que publica el Proyecto Estatal de Investigación sobre *los límites de la autonomía de las Universidades Públicas* (PID2020-113929GB-100). Ha sido decisión de los IPs del Proyecto que esta contribución fuera coordinada por investigadores jóvenes porque nadie mejor que ellos conocen las luces y las sombras que presenta el actual diseño de la carrera académica.

Han asumido tareas de dirección y coordinación Andrés Dueñas, Miguel Ángel Andrés y Alberto Macho, profesores que han defendido su tesis recientemente o están a punto de hacerlo en distintas áreas jurídicas (constitucional y administrativo). Y en su autoría participan otros jóvenes constitucionalistas de diversas universidades españolas, como son Mar Antonino, Gonzalo Gabriel, Pablo Guerrero, Daniel Jove y Juan Ocón. Pero no solamente colaboran juristas en esta obra. María Díez Garrido, doctora en Periodismo, nos ilustra de la importancia del asociacionismo desde su experiencia en primera persona. Y Alberto Ramos aconseja sobre cómo y dónde publicar desde su especialización en la evaluación de la ciencia. Completa este volumen un trabajo del laboralista Josep Moreno Gené sobre los usos y abusos existentes con algunas figuras contractuales (ayudantes y visitantes).

Los responsables del Proyecto quieren mostrar su más sincera gratitud a los coordinadores y autores del presente libro, que puede ser de utilidad, en primer lugar, para las personas que estén dudando si dedicar su vida a la Universidad. Pero también es un instrumento útil para diagnosticar los problemas y disfunciones existentes en la carrera académica. Y éste es el primer paso para tratar de resolverlas. En este empeño deberían involucrarse el legislador orgánico, las comunidades autónomas y las Univer-

sidades. Pueden avanzarse dos conclusiones: la primera, la necesidad de apostar por un modelo que premie la excelencia investigadora y docente frente a la acumulación de méritos formales y, la segunda, optar por una contratación más estable y sólida que se inicie en la etapa predoctoral y culmine con la incorporación de estos profesores a los cuerpos docentes universitarios. Ojalá esta obra sirva a tales fines.

Valladolid, veinticuatro de mayo de dos mil veintidós.

Francisco Javier Matia Portilla

Luis E. Delgado del Rincón

(Investigadores Principales)

**PRIMERA PARTE: ¿EN QUÉ ESTADO
SE ENCUENTRA LA UNIVERSIDAD
ESPAÑOLA? REFLEXIONES CRÍTICAS
DESDE EL ACTIVISMO**

ALGUNAS CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DOCENTES E INVESTIGADORES EN LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Andrés Iván Dueñas Castrillo*

* Profesor ayudante doctor de Derecho Constitucional en la Universidad de Valladolid.

I. EL LARGO VIAJE DE LA CARRERA INVESTIGADORA

Posiblemente la primera respuesta que cualquier persona ha tenido con el mundo académico cuando decidió que quería dedicarse a ello haya sido la siguiente: “has de tener en cuenta que esta carrera no es fácil y que no hay muchas oportunidades”. Al menos, fue la que me dieron a mí.

Recuerdo perfectamente cuándo decidí dedicarme a la vida académica: fue durante la carrera, quizás en una época muy temprana, en primer curso ya me rondaba en la cabeza la posibilidad de ser profesor universitario y lo decidí finalmente en tercero. En el último año de mi grado en Derecho tomé la decisión de solicitar una beca de colaboración en el Departamento de Derecho Constitucional de mi universidad, que me facilitó realizar con éxito mi primer trabajo de investigación: el TFG. Cuando contacté con uno de los profesores, que luego se ha convertido en uno de mis mayores apoyos en lo que llevo de carrera académica, la respuesta fue esa, algo así como: “valoramos mucho la vocación, pero has de tener claro que este es un camino de largo recorrido en el que es difícil encontrar salidas laborales”.

Pienso sinceramente que esa palabra, vocación, es la que más he escuchado en boca de cualquier profesor e investigador universitario. Los que nos dedicamos a ello tenemos claro que no venimos aquí a ganar un buen sueldo (la precariedad en la primera parte de la vida académica es la regla) o a tener un trabajo que nos genere poca ansiedad. Más bien lo contrario: somos unos bomberos pirómanos a los que nos gusta estar en movimiento y trabajar horas extra no retribuidas, con dificultades, en muchas ocasiones, para labrarnos un futuro personal y poder conciliar lo laboral con lo familiar.

A pesar de todo ello nos embarcamos en este viaje, a la vez tan bonito, que nos une con la universidad. Un trayecto que trata de esbozar esta publicación colectiva desde su etapa más temprana, la elaboración de la tesis, hasta la tan ansiada estabilidad: una plaza de funcionario como profesor titular. Como ya habrá percibido el lector, esta no es una obra al puro estilo científico, sino que las contribuciones de cada uno de los autores tienen más bien un estilo de ensayo, en las que se relatan hechos a través de las propias experiencias personales.

Para un aficionado del Atlético de Madrid, como es mi caso, la carrera académica sería poner en práctica la idea fuerza del *cholismo*: ir partido a partido. Nadie se atrevería a meterse en este mundo si no fuera pensando en lo que viene inmediatamente después, aunque tenga en mente un futuro más a medio o largo plazo. Por eso, como fue mi caso, el primer objetivo fue el de lograr una beca de colaboración. Luego, realizar un buen máster con un perfil orientado a lo académico y aprovechar ese año para ir buscando un tema de tesis, que puedes iniciar en tu trabajo final de máster. Mientras tanto, hay que solicitar alguno de los contratos predoctorales que te dan la oportunidad de dedicarte a ello a tiempo completo (algo casi imposible durante el primer año de doctorado) y, además, cobrando un salario (que en muchas ocasiones se queda corto).

Una vez finalizado el tortuoso camino de la tesis doctoral, con sensaciones parecidas a una montaña rusa, con altos y bajos, en los que a todos se nos pasa por la cabeza tirar la toalla pero muchas veces es el director o directora de tesis quien nos empuja hasta el objetivo final¹, cualquier lector ajeno a la realidad universitaria podría pensar: “por fin esta persona podrá lograr fácilmente encontrar un trabajo, quizás el trabajo de sus sueños, además con un salario digno que le permita quitarse esa ansiedad de encima que lleva arrastrando durante los cuatro o cinco años que ha dedicado a la tesis”. Nada más fuera de la realidad. Lo más seguro es que a quien ha defendido la tesis lo inmediatamente posterior que le toque sea cobrar el paro. Con suerte, quizás esa persona podrá optar a algún contrato de profesor asociado, cobrando entre 300 y 700€ de nómina y compaginándolo con la prestación por desempleo o, con suerte, podrá estar un curso como contratado postdoctoral si defiende la tesis con un año de antelación y la convocatoria de su contrato predoctoral contempla esta posibilidad como un “premio” a la agilidad en la realización de la tesis (objetivo al que sólo se puede llegar trabajando muchas más horas de lo que en su contrato estaba estipulado).

Pero no todo son malas noticias. Puede ser que la persona que haya terminado su tesis tenga buena relación con la diosa Fortuna y sea agraciado

1 Sin lugar a dudas, tener la fortuna de encontrar, como en mi caso, una fantástica directora de tesis doctoral y compañeros y compañeras de Área que te acompañan durante toda la etapa de formación predoctoral es un elemento subjetivo importantísimo en el inicio de la carrera académica.

con que haya caído en un Departamento en el que existen necesidades docentes y se convoque una plaza de profesor ayudante doctor a la que poder optar. Algo complicado si tenemos en cuenta que la edad media de edad los profesores ayudantes doctores es de 40 años y de los contratados doctores de casi 48². Pero, querido lector, aunque lo estés pensando si no tienes ningún familiar cercano a este mundillo, no, no vale con haber leído la tesis para optar a este puesto de trabajo. Uno ha de haber sido acreditado previamente para poder optar a él. Es decir, además de hacer la tesis, se tienen que cumplir una serie de requisitos establecidos por la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o sus homólogas regionales (conocidas como anequitas o anequiñas, dependiendo del origen geográfico del investigador). Efectivamente, durante la etapa como investigadores predoctorales no nos preocupamos únicamente de formarnos como futuros docentes universitarios y de realizar nuestra tesis con un mínimo de calidad, sino que además debemos pensar en que tenemos que escribir un número determinado de artículos, realizar estancias de investigación en el extranjero y participar en no pocos congresos (cuyos costes en ocasiones tenemos que asumir nosotros mismos) para poder optar a tan ansiado puesto de trabajo.

Hablaba de que esa plaza podría ser en el mismo Departamento en el que te has formado, pero esto es algo un tanto difícil. Debemos tener una mirada más amplia y pensar en posibles destinos en los que se hayan convocado estas plazas, muchas veces lejos de nuestras ciudades (donde, por cierto, a veces se nos olvida, tenemos vínculos de amistades, familiares y sentimentales), con suerte dentro de España, pero a veces en el extranjero. Se me olvidaba decirlo al inicio: obviamente, si no te gusta viajar, es mejor olvidarse de entrar en la Universidad.

Pongamos mi caso como ejemplo. Un supuesto en el que he tenido la suerte de estar en el lugar idóneo en el momento indicado (y no sólo, también he conseguido todos los méritos que debía para llegar hasta el punto en el que estoy ahora): terminé mis estudios de grado disfrutando de una beca de colaboración en cuarto curso, realicé el máster que quería con un claro

2 Datos sacados de <https://www.universidades.gob.es/portal/site/universidades/menuitem.78fe777017742d34e0acc310026041a0/?vgnnextoid=514e122d36680710VgnVCM-1000001d04140aRCRD>. Doy las gracias a Juan Ocón por su recomendación de introducir esta estadística y por habérmela facilitado.

perfil investigador, conseguí un contrato predoctoral en mi segundo año de matrícula en el doctorado (antes lo había compatibilizado con un puesto de trabajo externo a la universidad que me permitió comenzar mi andadura en las aulas como profesor asociado –en este caso verdadero asociado, no falso–); terminé la tesis antes de lo previsto, pero como mi convocatoria de contrato predoctoral no contemplaba su conversión en postdoctoral, me fui al paro. Logré encontrar un trabajo rápidamente (a tiempo parcial) y compatibilizarlo con una plaza de profesor asociado durante un año (entre ambos contratos no llegaba a trabajar a tiempo completo y lo compaginaba con mi prestación por desempleo). Mientras tanto, logré la acreditación de la ANECA a profesor ayudante doctor y también de la siguiente categoría, profesor contratado doctor, y se convocó una plaza de mi especialidad en una ciudad cercana a la mía, que logré conseguir. He tenido, por tanto, la suerte de estar tan sólo un año inscrito como demandante de empleo antes de conseguir una plaza de profesor ayudante doctor que garantiza la continuidad en la carrera académica. Algo que no suele ser la regla en la mayoría de los casos.

Ahora estoy jugando el siguiente partido: debo continuar investigando e impartiendo docencia para lograr la acreditación como profesor titular y llegar a tener una plaza de funcionario público. Quizás, con algo de suerte, antes se convocará una plaza como profesor contratado doctor y por fin tendré un contrato indefinido con un salario medianamente digno.

II. ALGUNAS PROBLEMÁTICAS CONCRETAS

La universidad adolece de numerosos problemas, muchos de los cuales, como los relacionados con la situación laboral del personal docente e investigador (en adelante, PDI), se desarrollan en este libro, por lo que no es objeto de este primer capítulo general abordarlos con detalle. Pero sí que merece la pena mencionar alguno como pequeño aperitivo de lo que el lector encontrará en las siguientes páginas.

De manera general, la universidad española tiene pocos funcionarios. Más de la mitad de su PDI es personal contratado laboral y hay el doble de profesores asociados que contratados doctores³. Los salarios no son altos y,

3 Datos y cifras del sistema universitario español 2018-2019, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, 2019, p. 110.

como ya he dicho, existen numerosos problemas de conciliación laboral y personal.

En primer lugar, hay que hablar del colectivo de contratados predoctorales. Como se explicará en el correspondiente capítulo, hubo un gran salto cualitativo cuando se comenzó a considerar como trabajadores y no becarios a las personas que lograban financiación para dedicarse a tiempo completo a su tesis doctoral (aunque aún hoy en día muchas veces la comunidad universitaria se siga refiriendo a ellos de manera errónea como *becarios*). Pero el problema de estas personas es que los contratos son pocos y la competencia es mucha. A no ser que se tenga un expediente brillante y, no únicamente con eso, pertenecer a un proyecto de investigación de referencia y contar un muy buen director de tesis, es casi imposible obtener los contratos predoctorales estatales (programas FPU y FPI). También existen los programas de contratos predoctorales de las Comunidades Autónomas, pero en este caso el problema es que no todas cuentan con ellos. Por ejemplo, alguien que quiera obtener este tipo de modalidad contractual en la Universidad Autónoma de Madrid no contará con las mismas oportunidades que un castellanoleonés, ya que la Comunidad de Madrid no tiene contratos predoctorales propios, mientras que Castilla y León sí. Por último, estarían las convocatorias propias de las universidades, pero, de nuevo, no todas las tienen.

El siguiente problema de las personas que son contratadas predoctorales es su salario. En este caso, se ha dado un gran paso adelante con la aprobación del Real Decreto 103/2019 que regula el Estatuto Personal Investigador Predoctoral en Formación, que ha normado un salario igual para todas las modalidades contractuales predoctorales, con independencia de quién lo financie, que va en aumento a medida que avanzas en la antigüedad en el puesto de trabajo (desde los 15.800€ anuales brutos el primer año hasta los 21.300€ aproximadamente en el cuarto). Pero fue muy costoso que las universidades lo aplicasen de manera correcta, lo que generó en 2019 importantes quejas por los afectados⁴. En cualquier caso, son salarios

4 Por todas, véase <https://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-nueva-asociacion-critica-uva-incumple-salarios-recogidos-estatuto-personal-investigador-20190514105805.html> / <https://www.eldiadevalladolid.com/Noticia/z80fab5c-bb21-c0f5-d7e391e085c025c9/201909/Denuncian-una-bajada-de-sueldos-a-predoctorales-de-la-UVa>

bajos con los que en lugares como Madrid apenas dan para poder alquilar un piso y asumir otros gastos.

Por otro lado, durante esta primera etapa de contrato predoctoral, es recomendable realizar una o varias estancias de investigación en el extranjero de, al menos, tres meses cada una de ellas. Este es uno de los requisitos para lograr la mención internacional en la tesis, que mejorará el currículum de cara a futuros procesos selectivos en nuestra carrera. El problema es que, otra vez, las ayudas económicas para este tipo de movilidad escasean y en ocasiones el doctorando se las ha de financiar con su propio sueldo. Y existe gran incertidumbre sobre ello. El calendario de convocatorias para ayudas de movilidad de muchas universidades no está bien organizado y la mayoría de veces los investigadores (no sólo los predoctorales, también los postdoctorales) han de adelantar el dinero de una estancia de investigación sin saber si en el futuro podrán cobrarlo gracias a que han sido beneficiarios de una estas ayudas. Sucede exactamente lo mismo con la participación en congresos de investigación.

Otros dos problemas importantes en relación con el colectivo de contratados predoctorales es que las universidades no permiten a estos trabajadores solicitar ni cobrar otro tipo de complementos salariales, como los trienios. Este es un claro agravio comparativo si lo comparamos con cualquier otro colectivo de PDI laboral no permanente y podría llegar a vulnerar la igualdad entre empleados públicos laborales y funcionarios que proclama la Directiva 1999/170 CE, del Consejo, de 29 de junio, relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, como sucede en otros ámbitos, a los que haré referencia después.

Como he dicho al inicio de estas páginas, una vez terminada nuestra tesis los contratos predoctorales dejan de estar en vigor. Hasta ahora, estos investigadores no han cobrado la indemnización por finalización de contrato. Parece que este derecho se verá reconocido en la futura modificación de la Ley de la Ciencia, que se está debatiendo en este momento en sede parlamentaria.

Cuando finalizamos el doctorado, el primer paso que se debe dar es solicitar las correspondientes acreditaciones a profesor ayudante doctor y profesor contratado doctor. Cuestión un tanto técnica que se analiza en el capítulo correspondiente, aunque cabe ahora decir que los requisitos

establecidos son muchos y el tiempo para conseguirlos durante la jornada laboral, poco, por lo que nos vemos obligados a realizar muchas horas extra, por supuesto, sin la retribución correspondiente (aunque esto es propio de cualquier profesor universitario, ya se sabe, “sarna con gusto, no pica”). Pero también es importante, en tanto en cuanto esto se consigue y podemos concurrir a una plaza de alguna de estas modalidades contractuales (siempre que exista la correspondiente oferta pública de empleo), buscar otro tipo de contratos, en este caso los postdoctorales. Esta es una modalidad concreta de contrato, que también se analiza con detalle en otro lugar del libro, que tiene como finalidad, de manera general, cumplir con un proyecto de investigación a realizar en dos o tres años, dependiendo de lo establecido en la convocatoria del contrato postdoctoral que uno consiga. El problema es que en ocasiones los requisitos de estas convocatorias son difíciles de conseguir y los salarios nada atractivos. Para muestra, un botón: la convocatoria de los contratos postdoctorales de la Universidad de Valladolid exige, entre otros requisitos, “haber realizado estancias de al menos 12 meses de duración en uno (o varios) centro(s) de I+D diferente(s) al centro donde llevó a cabo su formación doctoral (CIF diferente), de ellos un mínimo de 9 meses, al menos 6 de ellos consecutivos, deberán haberse realizado con posterioridad a la lectura de la tesis doctoral con categoría de investigador/a postdoctoral o equivalente, y un máximo de 3 meses (consecutivos) realizado en los dos últimos cursos del periodo doctoral”, con una retribución de 26.300€ anuales⁵. Una previsión bastante alejada de la realidad si se tiene en cuenta que la mayoría de estancias de investigación son de entre dos y tres meses y, como acabo de comentar, con remuneraciones escasas si se tiene en cuenta que estos contratos persiguen atraer el talento a las universidades.

Como decía al inicio de estas páginas, la manera en la cual uno ya se puede sentir incorporado y con una cierta estabilidad en la universidad es a través de un contrato como profesor ayudante doctor. Pero, de nuevo, los problemas no son pocos. En este caso, principalmente, en relación con el salario y los complementos por investigación y docencia que se deberían cobrar, pero que las universidades no los reconocen.

5 https://sede.uva.es/opencms/opencms/es/Tablones/Tablon_de_Anuncios/INVESTIGACION/DocTablon_4445/Sellado_CONVOCATORIAPOSTDOCTORALUVA2021.pdf

Cuando uno llega a esta etapa, lo normal es que ya haya trabajado en la universidad entre cuatro y cinco años (los correspondientes al contrato predoctoral y, quizás, algún otro año en los que uno hubo de estar como profesor asociado, muchas veces falso). Por tanto, estamos en condiciones de solicitar el cobro de trienios, pero el problema viene con los quinquenios docentes y los sexenios de investigación. Ambos complementos son diferentes a los trienios (que se reconocen de manera automática), ya que están sometidos a una serie de requisitos relacionados con la calidad docente e investigadora. En la inmensa mayoría de universidades estos dos complementos no pueden solicitarse por los profesores ayudantes doctores o, en el mejor de los casos, se pueden solicitar (gracias a los nuevos convenios entre la ANECA y distintas universidades que así lo permiten⁶), pero no cobrar. Y se preguntará el lector, con todo el sentido del mundo: ¿de qué sirve solicitarlos si luego no se cobran? Bien, este es un mérito que da puntos para la acreditación de futuras figuras contractuales, como la de profesor titular. Pero, efectivamente, no tiene mucha lógica que a uno le reconozcan un mérito sin que luego tenga un efecto retributivo. En este sentido, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 10 de noviembre de 2021 ha reconocido el derecho de petición y de cobro de estos complementos para los profesores ayudantes doctores, al entender que se producía un trato desigual entre los contratados laborales permanentes y los laborales temporales, lo que no obedecía, en palabras del Tribunal, a ningún tipo de razón objetiva y además violaba la Directiva 1999/70/CE, a la que acabo de hacer referencia. Esta sentencia constituye un gran avance que, de momento, es de aplicación para todas las universidades públicas de Andalucía pero que marca el camino para su reconocimiento en el resto del Estado.

Los anteriores no son los únicos complementos que el PDI laboral no permanente, como los profesores ayudantes doctores, no cobra. Existen otros dos complementos que no están reflejados en la nómina de estos profesores, en este caso, de algunos lugares, como la Universidad de Valladolid: los complementos autonómicos por labor docente y por labor investigadora.

6 Por todos, véase RESOLUCIÓN de 3 de enero de 2022, del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se ordena la publicación de la encomienda de gestión formalizada por convenio entre el Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y la Universidad de Valladolid, para la evaluación de la actividad investigadora de personal docente e investigador publicada en <https://bocyl.jcyl.es/boletines/2022/01/11/pdf/BOCYL-D-11012022-4.pdf>

Estos son complementos que están reconocidos en el art. 47 del II Convenio Colectivo del personal Laboral Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Castilla y León para el PDI laboral con contrato indefinido. No es este el caso de los profesores ayudantes doctores, que tienen un contrato temporal de un máximo de cinco años. Pero los tribunales han dado la razón a estos trabajadores en varias ocasiones, interpretando, una vez más, y de conformidad de nuevo con la Directiva 1999/70/CE y el art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores (“los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida (...)), que el no cobro de tales complementos supone una vulneración del principio de igualdad entre los trabajadores.

Para que el lector se haga a la idea, un profesor ayudante doctor en la universidad a la que acabo de hacer referencia está dejando de cobrar cada mes lo siguiente: 249,06€ de complementos autonómicos por labor docente e investigadora, que se deberían pagar de manera automática (159,80€ y 89,26€ respectivamente); y si el profesor tuviera méritos suficientes para que se le reconociera un quinquenio y un sexenio, la universidad le estaría dejando de pagar 131,77€ por cada uno de ambos complementos, es decir 263,54€. Por tanto, un profesor de este colectivo puede estar dejando de cobrar hasta 512,06€ cada mes⁷. Un dinero nada despreciable que podría permitir a estas personas tener una vida más tranquila e, incluso, quién sabe, poder pensar en emanciparse de la casa de sus padres o tener un proyecto familiar.

Teniendo en cuenta todo que se ha dicho hasta ahora, es lógico que los jóvenes investigadores hayan decidido constituir asociaciones para defender sus derechos. Esto es algo que también se tratará con detalle más adelante, pero es interesante mencionar el trabajo que realizan plataformas como la Federación de Jóvenes Investigadores Precarios (FJI Precarios), con asociaciones federadas en toda España⁸. Algunas de ellas son INNOVA de la Universidad de Salamanca⁹ o INICIACTIVA de la Universidad de Valla-

7 Datos extraídos del Portal de Transparencia de la UVA: https://transparencia.uva.es/_documentos/Retrib-31-enero.pdf

8 <http://precarios.org/Qui%C3%A9nes+somos>

9 <https://innovausal.wordpress.com/>

dolid¹⁰. Entre sus fines se encuentran la mejora de las condiciones laborales del colectivo de jóvenes profesores e investigadores o el de crear comunidad científica para divulgar los conocimientos adquiridos en la Universidad.

III. EPÍLOGO

Creo que cualquiera que sea personal docente e investigador en la universidad se puede sentir representado por el relato que acabo de hacer. Es cierto que se basa en la experiencia en primera persona de la corta vida académica que llevo hasta ahora –de tan sólo seis años–, pero es el día a día que vivimos los jóvenes –y no tan jóvenes– investigadores.

La intención de este primer capítulo sobre consideraciones generales de la situación del PDI en las universidades públicas españolas era ofrecer al lector una imagen amplia de la realidad universitaria, principalmente de sus primeras etapas. Posiblemente, si ha tenido la paciencia de llegar hasta aquí, el lector ya se habrá percatado de varias evidencias. La primera y más importante: quienes entramos en el mundo académico-universitario lo hacemos porque nos acompaña una gran vocación docente e investigadora, lo que se traduce, en la mayoría de los casos, en una excelente docencia e investigación.

Pero, a la vez, por lo general sufrimos numerosos episodios de ansiedad, como consecuencia de la precariedad e incertidumbre que también nos acompañan en este viaje. Es lógico que muchos investigadores busquen un futuro lejos de nuestras fronteras, atraídos por salarios acordes a sus méritos, lo que conlleva que se acaben aprovechando del esfuerzo económico en la formación de estos profesionales que han hecho las Administraciones Públicas españolas otros países. Es lógico, por tanto, que España no sea capaz de situarse entre los Estados con más y mejor I+D+i¹¹.

En los capítulos siguientes el lector encontrará un análisis exhaustivo de muchos de los problemas aquí planteados, narrados desde la propia experiencia de los profesores que escribimos este libro colectivo.

10 <https://iniciactiva.blogs.uva.es/quienes-somos/>

11 España ha empeorado sus datos y ha pasado de ocupar el puesto 14 en 2020 al 16 en 2021 en el ranking sobre innovación de la Unión Europea. Dato extraído de los informes Regional innovation scoreboard 2020 y 2021 elaborados por la Comisión Europea.

LAS INVITADAS: UNA REFLEXIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD¹

Mar Antonino de la Cámara*

Quítenle el talento para dárselo al que tiene diez, porque a quien tiene, se le dará y tendrá de más, pero al que no tiene, se le quitará aun lo que tiene.

Mateo 25: 14-30, *La parábola de los talentos*

1 Estas reflexiones se han beneficiado de las conversaciones compartidas con buenas colegas de universidad y grandes amigas: del recordatorio de Pilar Serrano Betoret sobre la urgencia y necesidad de conceder un lugar al discurso de género en la universidad (y recuperar así a grandes músicas), de Arantxa Romero González, que supo ver que entre la experiencia propia y la creación que nace de ella es indispensable interponer cierta distancia y de Almudena Pastor, que nunca ha dudado del potencial emancipador de la voz subjetiva en la literatura.

* Investigadora predoctoral en Derecho Constitucional de la Universidad Autónoma de Madrid.

I. INTRODUCCIÓN

Cuando me invitaron a participar en esta obra colectiva me alegré al conocer el título de mi aportación y, a la vez, experimenté cierto recelo. Lo primero es muy fácil de comprender, ¿qué persona con una preocupación directa por la desigualdad entre hombres y mujeres no se sentiría satisfecha de poner orden y dar curso a algunas de sus reflexiones? En las directrices a los autores se nos había indicado que tratáramos de evitar el tono académico y apostáramos por el ensayo, centrándonos en algunas experiencias personales. ¿No era esto ciertamente comprometido para mí? Exponer en el mostrador una ristra de experiencias cercanas y propias, podría generar cierto comprensible rechazo. Podrían tomarse, por ejemplo, por anécdotas insignificantes o críticas sin objetivo en clave de saldo de cuentas. A la vez, vislumbraba con perfecta claridad a mis pares, mostrando, en el mejor de los casos, cierta aburrida disposición hacia quien se lamenta como quien reza un rosario.

No me hizo falta abrir muchos libros sobre igualdad de género en la universidad para percatarme de que el adjetivo preferido para calificar el tema era «sensible», lo que no me sorprendió, dadas las dudas que yo misma padecía respecto al abordaje de este capítulo. Así que otra opción era desobedecer a los coordinadores y, siguiendo el ejemplo de estas publicaciones, presentar un texto plagado de porcentajes y estadísticas, de propuestas normativas dirigidas a eliminar las barreras con que las mujeres topamos en la universidad; en cualquier caso, estas son las propuestas encaminadas a la obtención de la igualdad de oportunidades, que era el tema que se me había encomendado. De este modo, cualquier pensamiento incómodo que pudiera albergar quedaría parapetado tras un montón de datos objetivos, más resistentes al negacionismo machista. Sortear los aspectos personales en el discurso público puede tener sentido y supone una útil estrategia, cómoda y familiar.

Y es verdad que, en el ámbito académico, los aspectos relacionados con el género que desbordan los límites de los macrodatos se mencionan prácticamente nada y seguramente no porque seamos el único sector en el que las desigualdades no existen. La mayoría de las menciones sobre igualdad en el día a día de la universidad atañen a la composición equilibrada en la preparación de un evento, sea como recordatorio para quienes lo preparamos o acompañando la invitación que recibimos para participar en él.

En alguna ocasión, he oído a alguna mujer comentando aisladamente con disgusto o ironía un episodio sexista. Esta queja se produce por lo general en voz baja, en un canal íntimo y privado, en cierta atmósfera de clandestinidad preocupada por no hacerse oír. La experiencia subjetiva ha sido desterrada del ámbito universitario.

Por todo ello, en las páginas que siguen quisiera compartir con el lector, más que mi experiencia personal, la reflexión que ha crecido a su vera y que se pregunta por qué en el ámbito universitario muchas mujeres no hemos salido del armario.

II. ALGUNOS PROBLEMAS DE LA MERITOCRACIA PARA LA PLENA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

En política el discurso de la igualdad intenta manejar las diferencias en la vida pública. En perspectiva constitucional, la igualdad no es más que un criterio de control de estas diferencias. Así, el juez constitucional controla la razonabilidad de las diferencias y determina cuáles de las elegidas por el legislador o la Administración son legítimas y cuáles no. La igualdad en la vida pública no es otra cosa que un criterio.

La igualdad de oportunidades es una, entre otras, de las distintas concepciones acerca de la igualdad. Esta noción de igualdad está dirigida a eliminar las barreras de entrada que afectan discriminatoriamente a un colectivo en el acceso a determinado sistema (funcionarial, empresarial, etc.). Desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, el gran problema de la discriminación es que falsea y distorsiona la correcta aplicación de los principios de mérito y capacidad. En España los principios de mérito y capacidad solo son de obligada aplicación constitucional en los casos de acceso a la función pública (art. 103.3 CE), pero en general forman parte de lo que comúnmente entendemos por igualdad y por justicia. Las apariciones cotidianas de la igualdad de oportunidades no generan polémica, si no es por su ausencia. En España el problema denominado de la «titulitis» nos lo recuerda constantemente: el caso máster de Cifuentes, el «posgrado en Harvard» realizado en Aravaca por Pablo Casado, las sospechas sobre la calidad y autoría de la tesis de Pedro Sánchez y el escándalo sobre la plaza de investigador que ocupaba Íñigo Errejón en la Universidad de Málaga. Estos casos, que han tenido tanto impacto mediático como poca repercu-

sión en la política cotidiana, muestran que socialmente resulta intolerable que se acrediten méritos en falso.

Pero, aunque ampliamente extendida y reputada, esta concepción de la igualdad no ha estado exenta de críticas. Por ejemplo, en 2020 vieron la luz sendos libros de acreditados progresistas del ámbito académico. El profesor de sociología en la Universidad Complutense de Madrid, César Rendueles, y el profesor de Filosofía Política en Harvard, Michael J. Sandel escribieron *Contra la igualdad de oportunidades* y *La tiranía del mérito*, respectivamente. Sandel sostiene una posición que comparto: es capaz de apreciar los encantos de la igualdad de oportunidades y la considera un factor corrector de la injusticia, un principio reparador, pero en ningún caso el ideal al que debemos tender. Ambos autores coinciden en señalar como uno de los principales problemas del mito de la meritocracia la legitimación de las desigualdades fundamentadas en la correspondencia entre esfuerzo y recompensa. Por mi parte, al igual que Scanlon en *Why does inequality matter?* considero inevitable y sano felicitar por el esfuerzo o la perseverancia con que se aborda una labor, pero hay una injustísima falacia en considerar al desprovisto de premio indigno de él. Para quienes somos críticos con la meritocracia aunque se cumplieran todas las exigencias de la igualdad de oportunidades, la sociedad resultante no sería necesariamente justa.

Resulta evidente que si hay un ámbito en el que la meritocracia está destinada a prosperar es el de la universidad. Quisiera distinguir, sin embargo, una concepción fuerte de la meritocracia como ideología, esto es, del mérito como idea de lo bueno y de lo justo, de una concepción más laxa que incorpora el criterio del mérito y la capacidad aplicado como un criterio objetivo para el concurso de determinados puestos, como recoge la Constitución española. Partiendo de esta diferencia, mi pretensión en las páginas que siguen no es cuestionar la pertinencia del mérito como criterio puntual, sino explorar si la meritocracia como ideología es el prisma adecuado para combatir la desigualdad entre hombres y mujeres en la universidad y señalar algunos de sus riesgos.

II.1. Datos sobre igualdad en la universidad y propuestas del proyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)

El Ministerio de Universidades publicó en 2020 el informe *Datos y cifras del sistema universitario español*. Es muy representativo que a medida que aumenta la edad la distribución de los hombres y mujeres se hace más asimétrica a favor de los hombres, siendo especialmente significativo en los grupos de edad de mayores de 50 años. Ello redundaría en la sobrerrepresentación masculina en la categoría de catedrático y análogas: solo el 22% de los catedráticos son mujeres y solo 11 de las 50 universidades públicas están lideradas por mujeres. Respecto de la titularidad, incluso en las ramas más feminizadas como ciencias de la salud se da una tendencia simétrica entre hombres y mujeres o, incluso, mayoría de presencia masculina.

Pero, además, el informe publicado recientemente *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas* muestra otro dato que ha sido acogido con sorpresa. En la universidad existe una brecha salarial del 10,9%, ¿cómo puede producirse este resultado si los sueldos universitarios se encuentran estipulados en función de antigüedad, categoría profesional y complementos salariales? Como señala el informe, la brecha salarial de base se sitúa en un 0,6% y aumenta en la franja de edad de los 30 a los 39 años, que suele coincidir con la primera maternidad. Pero el problema no es la brecha salarial de base, baja en cualquier caso, sino los complementos, donde se sitúa en torno al 16,7%. La diferencia llega en el caso de los complementos específicos (es decir, los que dependen del nivel de la categoría profesional) al 19,4%. En el caso de los sexenios de investigación la brecha se acentúa y alcanza el 25,9%.

Pero los complementos no sólo tienen un efecto retributivo, sino que son causa y consecuencia del progreso de la carrera académica del PDI. De esta manera, según el informe las altas diferencias salariales en los complementos de hombres y mujeres «no sólo reflejan reconocimientos investigadores desiguales, sino también se proyectan hacia el futuro en tanto que representan probabilidades». El informe interpreta que los mecanismos de dicha discriminación apuntan a la existencia de barreras indirectas, culturales y sociales, que dificultan la acumulación de méritos investigadores y docentes evaluables por parte de las mujeres en los inicios de la carrera

académica y docente, y que repercuten en el desarrollo de esta y el acceso a categorías más altas.

En general, se insiste en que el sesgo no es una apreciación subjetiva, sino refrendada por datos como los que se acaban de exponer y la manera de revertir esta situación es a través de los planes de igualdad. Así, por ejemplo, el anteproyecto de Ley de Universidades actual contempla la introducción de una composición equilibrada en los órganos colegiados y en las comisiones de selección y evaluación. En principio, la Ley también permitirá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el cuerpo docente o categoría de que se trate. Esta medida, sin embargo, ha sido controvertida, tanto por mujeres como por hombres, por lo abierto de la noción de idoneidad y las dificultades de su aplicación.

En general adquieren una gran importancia y mayor consenso las medidas de conciliación o la introducción de algunas modificaciones en las baremaciones de la ANECA. Al respecto, la Red Feminista de Derecho Constitucional ha propuesto con relación a la acreditación de la ANECA medidas de acción positiva en los casos de bajas por maternidad y cuidados, o en las situaciones especiales por discapacidad. También ha tenido en cuenta otro tipo de sesgos, como el diferente tratamiento de los temas elegidos por los hombres y por las mujeres, o las mayores dificultades de estas últimas para ser contratadas por empresas u ocupar puestos de responsabilidad en instituciones públicas, lo que afecta, en ocasiones, a su reconocimiento académico.

Otra de las propuestas, esta vez para combatir la infrarrepresentación de las mujeres en el cargo de rectora, es eliminar el requisito de la cátedra que se sustituirá por tres sexenios de investigación, tres quinquenios de docencia y cuatro años de experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal.

Extramuros de la universidad, el Tribunal Constitucional no solo ha tenido en cuenta los aspectos formales de la igualdad de oportunidades, sino que también ha desarrollado una jurisprudencia de conformidad con el art. 9.2 CE que ha permitido al legislador situar a España entre los países más destacados e innovadores en materia de igualdad de género; ahora

bien, como señala Paloma Biglino en una encuesta sobre la igualdad entre hombres y mujeres realizada por la revista *Teoría y Realidad Constitucional*, a pesar de los avances, la igualdad no se ha cumplido y ello es por razón de la mentalidad discriminatoria que sigue operando en amplios sectores de la sociedad. Por eso doy la bienvenida a las medidas de acción positiva en la universidad, pero dudo de los efectos salvíficos que puedan tener por sí solas.

II.2. Insuficiencias del discurso meritocrático

1.1. Uno de los problemas que el discurso meritocrático supone en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres es que tiende a asumirse que las mujeres no son tan buenas, aunque ello sea fruto de una situación injusta. Ello, por un lado, genera una resistencia inicial a modificar los criterios actuales, puesto que se leen en términos de una igualación por lo bajo. Y así, en muchas ocasiones, si estos baremos se modifican se enarbola el discurso de la excelencia como argumento en contra. Por ejemplo, ante la pretensión de suprimir el requisito de catedrático para ocupar el puesto de rector Jorge Sainz, exsecretario general de universidades, plantea la siguiente crítica: «Esto es una muestra más del poco afecto del Gobierno actual por el mérito y la capacidad centrándose exclusivamente en generar medidas basadas en una falsa igualdad que genera incentivos perversos dentro de la carrera universitaria»². Pero, ¿quién decide cuáles son los méritos necesarios a día de hoy como requisito para el acceso a un cargo como el de rector? ¿hasta qué punto es necesario ser hoy en día catedrático para ocupar este puesto? Un vistazo rápido por el sistema de elección y funcionamiento en universidades norteamericanas ayudará a comprender que los méritos académicos no siempre son los más valorados a la hora de elegir a los presidentes de sus universidades (homólogos a los rectores españoles), sino que los criterios se adaptan a las necesidades de la universidad en cada circunstancia, buscándose en algunos momentos una dirección de corte más diplomático y, en otros, una guía de impronta empresarial. Con ello no pretendo sugerir que debemos adoptar el modelo estadounidense, sin duda más parecido a una compañía de negocios, sino solo relativizar

2 Declaración recogida en la noticia que el ABC publicó en 14/05/2021. Disponible en: https://www.abc.es/sociedad/abci-gobierno-quiere-eliminar-requisito-catedratico-para-colocar-mas-rectores-afines-202105110121_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

algunos de los requisitos que damos por hecho hoy en día y revisar su utilidad antes de llevarnos las manos a la cabeza por una supuesta devaluación de la universidad.

Por otro lado, se da por sentado que la meritocracia funciona de manera transparente y objetiva y que las barreras que encuentran las mujeres son eminentemente las que impone el mérito, como, por ejemplo, el número de publicaciones que, por las condiciones (normalmente personales) de las mujeres no siempre resulta posible cumplir. Por eso, algunas propuestas plantean aplicar medidas de acción positiva en las acreditaciones de la ANECA, especialmente en los casos de baja por maternidad o conciliación familiar. En general, la centralidad de la maternidad en el discurso feminista apunta a esta situación en la que las mujeres se enfrentan con dificultades asumidas en el plano de lo personal para competir en igualdad de condiciones en el plano de lo laboral. Pero, aunque esta reivindicación es cierta y justa, situarla como centro del problema puede generar la convicción de que *de hecho* las mujeres son inferiores académicamente y desplaza la importancia que en la universidad tienen los procesos de selección informales, donde operan con facilidad sesgos machistas.

En general las ideas recién criticadas encajan perfectamente con el sustrato ideológico que considera como dos esferas absolutamente autónomas el feminismo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Efectivamente, es fácilmente asumible por todos que existen barreras de entradas para las mujeres, si la idea que late de fondo es que estas barreras son meritocráticas y que las mujeres no son, en general, tan buenas. Esta solución genera buena conciencia por partida doble: de un lado, la satisfacción de reconocerse uno en ese fragmento progresista que se solidariza con las injusticias, aunque no las viva. De otro lado, y mucho más importante, se pone el acento en elementos externos a la universidad (la familia, las preferencias de la empresa privada, etc.) y elude la responsabilidad que cada uno de los miembros (él o ella) de la comunidad universitaria tiene en la toma de decisiones informales recién expuesto. Por último, el discurso meritocrático de la igualdad de oportunidades es ajeno a un elemento indispensable en la consecución de la igualdad: el reconocimiento.

II.3. El reconocimiento en la universidad: un «efecto Mateo» para las mujeres

Con base en una experiencia cotidiana muchas personas en la comunidad universitaria sabemos que hay sesgos que también influyen en las decisiones que sitúan a mujeres y hombres cerca del poder o de posiciones institucionales ventajosas, en las que el reconocimiento y el prestigio son esenciales. Como mostró la socióloga Harriet Zuckerman hace más de 50 años, el reconocimiento llama al reconocimiento. En su tesis doctoral demostró la importancia que tenía en el reconocimiento académico el rol estructural del autor por encima del trabajo en cuestión, en el sentido de que las relaciones producidas en un equipo de trabajo determinaban el nivel de visibilidad posterior de cada uno de sus miembros. Esto terminaba por producir una acumulación de ventajas, ya que los que mayor reputación tenían podían obtener más facilidades para elaborar mejores estudios. Con posterioridad a esta investigación el científico Merton publicó un trabajo donde acuñó el fenómeno descrito como «efecto Mateo». Así, el «efecto Mateo» explica el mecanismo por el que se dispensa mayor reconocimiento a los actores mejor situados, lo que les permite consolidar su ventaja de partida y, a la vez, retroalimenta la dificultad de grupos alternativos para acceder a los mismos recursos. En un golpe de ironía, el trabajo de Merton incorporaba alguna mención a Harriet Zuckerman, su mujer, en las notas a pie de página.

La estratificación del reconocimiento en la universidad en los términos recién expuestos no afecta exclusivamente a las mujeres, pero por su propio funcionamiento el impacto en una desigualdad de partida como la de género es enorme. En este sentido, las medidas encaminadas a promover una composición equilibrada tienen la virtud de romper con esta lógica del éxito, pues en la medida en que las mujeres accedan a puestos de poder podrán generar nuevas ventajas que reproduzcan sus méritos y capacidades. Una forma de socavar este resultado es desautorizar sistemáticamente las medidas de composición equilibrada y a las mujeres que acceden a estos puestos de poder desde, precisamente, una ideología meritocrática.

En primer lugar, existe una sobreabundancia de referencias a las cuotas o medidas de compensación equilibrada en los espacios ocupados tradicionalmente por una mayoría masculina, en el sentido de insinuar que la

razón que justifica la presencia femenina no es otra que las cuotas. Esto quiere decir que desde esos espacios se nos extiende una invitación que debiéramos aprovechar. Y así se lee el fracaso, si se produce: en el plano objetivo supone la constatación de que la composición equilibrada no es aliada del mérito, en el subjetivo se interpreta como una oportunidad desaprovechada.

Todos sabemos que en los mismos procesos muchos de los hombres seleccionados no representan necesariamente el nivel más alto, pero el escrutinio no se aplica de manera tan exigente. Y es normal, también en la convivencia diaria sabemos a quién tenemos en casa, pero difícilmente aprobaríamos de nuestros invitados el mismo comportamiento que de un compañero de piso o de nuestra pareja. En agradecimiento de la oportunidad que nuestros anfitriones nos brindan, deberíamos esforzarnos un poco más para demostrar que la confianza depositada en nosotras no ha sido defraudada.

A nivel discursivo es muy complicado combatir estas ideas. Reivindicar como lema «las mujeres también tienen derecho a ser mediocres» tiene pocos visos de éxito. Por supuesto, hay investigadoras tan brillantes que no me puedo imaginar a ningún par haciendo de menos su trabajo, pero necesariamente son los menos los que sobresalen por encima de la media, sean hombres o mujeres. La igualdad no solo exige que se trate de manera igual a los mejores, sino a todos.

III. SOSPECHOSA DE SER UNA OFENDIDITA

A pesar de todo lo anterior, todavía en muchos ámbitos universitarios apenas se habla con normalidad de los sesgos machistas, de la toma de decisiones informales, de la configuración a veces sexista de los grupos sociales investigadores donde se toman esas decisiones, de los comentarios expresivos de esta idiosincrasia, ¿por qué? ya he vivido varios episodios en la universidad en los que las mujeres hemos intentado compartir ciertas experiencias, siempre en voz baja y en pequeños círculos, como si tal experiencia debiera ser motivo de vergüenza. En alguna ocasión he presenciado intentos por parte de doctorandas cercanas de articular algo así como una respuesta coordinada que nos permitiera obtener mayor visibilidad, credibilidad y reconocimiento, pero de manera hasta cierto punto forzada, precisamente porque adolecían de una falta de comunicación previa, de

compartir las propias experiencias subjetivas y someterlas a contraste y debate. Finalmente, no funcionó.

¿Qué ha ocurrido para que la experiencia subjetiva en materia de igualdad de género no sea valorada entre nosotros? Evidentemente, esta es una pregunta compleja que reclama varios tipos de análisis e investigaciones, pero me gustaría explorar algunas posibilidades.

Quisiera hablar del clima que se respira en la sociedad, de cierta polarización, que ha arribado a la universidad generando bastante confusión. Me refiero en particular a la aparición de los colectivos denominados *woke* o *snowflakes*. Aunque el debate se ha importado desde Estados Unidos, donde el movimiento tiene mucha más fuerza, en España tenemos nuestra propia versión a partir de la noción de ofendidos y, por supuesto, de un término privativo para algunas mujeres feministas, definidas como «nuevas puritanas». El nacimiento del término *woke* se sitúa a finales de los años 30 en Estados Unidos para referirse a la toma de conciencia de los problemas raciales que afectaban al colectivo afroamericano. En la actualidad, se refiere a colectivos de izquierdas activistas, normalmente ligados a reivindicaciones identitarias y que, en virtud de algunas prácticas, sobre todo en las universidades, ha adoptado un cariz negativo. En España ha sido definido por Pantomima Full como aquel que tiene el gatillo fácil para la indignación por lugares comunes o causas minoritarias, clama al cielo, y corre a opinar para recuperar la tranquilidad moral.

En Estados Unidos esto ha provocado varios episodios, uno de ellos, hace ya varios años, fue protagonizado por el expresidente de la RAE, Darío Villanueva que, en los años 80 impartió varios cursos de posgrado en la Universidad de Colorado. Entre ellos, había uno que versaba sobre la novela picaresca española, que incluía la lectura de *El Buscón*. Dos alumnos judíos denunciaron frente al decano la selección de este texto por el contenido antisemita de la obra de Quevedo y, aunque en esta ocasión el decano acudió a la libertad de cátedra para justificar la elección del profesor, con el tiempo las universidades se han mostrado más complacientes con las exigencias de los estudiantes en cuanto al temario, las conferencias y los profesores. En España se han producido algunos casos sonados que forman parte de la denominada cultura de la cancelación. Como ejemplos, el boicot que sufrió el profesor Pablo de Lora en la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona o el último episodio protagonizado por la profesora

Juana Gallego, cuyas alumnas no asistieron a su clase en el máster sobre género y comunicación de la Universidad Autónoma de Barcelona. Esta universidad ha emitido con posterioridad un comunicado afirmando que la ausencia de alumnas no puede ser considerada como censura, sino como desinterés por la materia, pese a que las estudiantes han reconocido públicamente que la decisión está motivada por las posiciones de esta profesora respecto de la debatida cuestión trans (tema sin relación con la clase prevista). Por supuesto, los boicots no siempre son de izquierdas. También en la Universidad Pública Vasca, en Vitoria, se boicoteó una conferencia impartida por José Ramón López de Abetxuko, expreso de ETA, por parte de los familiares de las víctimas y políticos.

En lo que aquí interesa, la expansión del discurso de la censura y de la cultura de la cancelación, genera paradójicamente un efecto desalienamiento también en toda crítica que parte de la subjetividad. La acusación de ofendido pende sobre quien señala y critica, especialmente si es de izquierdas, especialmente si es milenial. Sin embargo, no toda crítica nacida de la experiencia subjetiva tiene que ver con las prácticas recién expuestas. En el escenario *woke*, la experiencia subjetiva se articula sobre un conjunto de experiencias personales, tal vez dolorosas, tal vez injustas, pero que pretenden legitimar de manera inmediata las exigencias de determinados grupos. Parte de la comunidad universitaria no nos sentimos identificados con esta práctica que parece tan lejana de la discusión y la deliberación y pretendemos desmarcarnos de ella. En la universidad española nadie quiere caer en la falacia anecdótica, sustituyendo el dato científico por la experiencia personal ni la fría razón por la distorsión emotiva. Por eso, en la actualidad, la universidad no es el terreno más propicio para reivindicar un acercamiento a los problemas políticos desde lo subjetivo.

IV. ¿POR QUÉ NO HEMOS DE RENUNCIAR A LA VOZ SUBJETIVA?

Pero para el feminismo la experiencia subjetiva es irrenunciable y mientras se debata en términos exclusivamente estadísticos, la universidad se beneficiará de los avances en igualdad de manera lenta e indirecta. La feminista Jo Freeman explica la importancia de hablar a partir de las experiencias subjetivas: «las mujeres se juntaban en pequeños grupos para compartir experiencias, problemas y sentimientos personales. A partir de compartir

en público se dieron cuenta de que lo que se pensaba individual era en realidad común: lo que se pensaba que era un problema personal tenía una causa social y una solución política». Lo mismo ocurre en la academia, especialmente en las recién llegadas que, en unos años de aprendizaje seguramente decisivos, asumimos una serie de pautas como normales sin problematizarlas, supongo que con la esperanza de que las cosas vayan cambiando por pura inercia a lo largo de nuestro periplo académico. Ponerlas en común permite identificarlas como un problema extendido que merece una respuesta articulada. Y, al revés, de no hacerlo, asumimos el riesgo de pensar que una vez firmado el contrato predoctoral la desigualdad no nos acecha hasta concurrir a la siguiente convocatoria. Todo lo contrario, a mi juicio la igualdad queda mucho mejor preservada en los procesos selectivos que en algunos de los usos y costumbres arraigados en el día a día universitario.

Por otro lado, como sostiene Ernesto Laclau, la proliferación de referencias es requisito necesario para la expansión de la lógica de la igualdad. La literatura es el ejemplo perfecto de ello. Las lecturas con las que me formé en la adolescencia fueron seguramente exactas a las de mis pares masculinos, excepto porque en general ellos no habían disfrutado de las Brontë, ni de Austen (de la que durante mis estudios universitarios llegué a oír que era «literatura femenina» de boca de ávidos lectores), menos aún de Louisa May Alcott o de las españolas Elena Fortún o Ana María Matute. Por lo demás, y con algunas notables excepciones, fue un verano no muy lejano cuando me sumergí casi por casualidad en todo un mundo de referentes que había existido todo este tiempo, pero al margen de mi conocimiento y del de mis conocidos. Habían caído por casualidad en mis manos tres libros escritos por mujeres y en cuanto los terminé fui a por más. Las ganas no estaban dirigidas por un repentino rechazo a la literatura universal, la escrita mayoritariamente por varones, ni tampoco me movía un interés intelectual por estar al tanto, en coherencia con mis inquietudes políticas, de las obras principales del siglo XX escritas por mujeres. Mi interés era genuino, porque algo en la narración me resultaba muy familiar y me involucraba de manera directa. Estas narraciones, no solo eran en primera persona, sino que en muchas ocasiones adoptaban el género de la autoficción. En estas obras las mujeres no eran como Madame Bovary, ni como Anna Karenina, ni como Lolita. No me recordaban a los personajes femeninos que había leído en Kundera, Houellebeck, De-

Lillo o Marías. Sin embargo, de una manera muy espontánea, me veía reflejada en varios de sus rasgos de personalidad y me ayudaban a comprender mejor muchas inquietudes propias. Y, por descontado, ampliaban el espectro literario aportando nuevas y variadas poéticas, diversas entre sí, pero en muchas ocasiones coincidentes por cuanto se distanciaban de una escritura menos personal.

No es casualidad que en la literatura escrita por mujeres abunde la primera persona y la autoficción. Sin embargo, esta categoría ha sido denostada y considerada como un género menor, más emotivo, menos universalista, con menos recursos para trascender de la experiencia personal, del discurso emotivo y, en fin, con menos posibilidades de formar parte de la gran fuente que es la literatura para brindar material de reflexión sobre la humanidad. He aquí otra razón por la que se puede decir que la experiencia subjetiva no goza de buena reputación. Y, sin embargo, la primera persona utilizada por muchas de las autoras me ha ayudado a reconstruir una laguna que habría debido ocupar la subjetividad femenina en la literatura, en mi subjetividad. El efecto que la fuerza de la narrativa tiene en la empatía y la influencia de la literatura en nuestra subjetividad ha sido descrita de manera brillante y sugerente por Lydia Hunt en su obra *La invención de los derechos* que atribuye en buena parte el éxito del discurso sobre derechos universales a la expansión de la novela moderna que tuvo lugar a finales del siglo XVIII.

La empatía y los referentes se encuentran, pues, de manera paradigmática en la literatura, pero no son monopolio de la misma y es ya un lugar común hablar de los referentes que las niñas en la educación. Para una niña y adolescente sus primeros referentes son, en realidad, sus profesores. En la educación primaria y secundaria el nivel entre profesores y profesoras y la distribución por materias fue muy equilibrada en mi colegio, recuerdo profesoras de tecnología, matemáticas y física y química y a un gran número de profesores varones en primaria y en ciencias naturales. En cambio, la gran mayoría de mis profesores de licenciatura en la Universidad Complutense de Madrid fueron varones, tanto en Derecho como en Filosofía. En la actualidad, realizo mi tesis doctoral en Derecho constitucional y de conformidad con los datos arrojados en las estadísticas he constatado para este ensayo el bajo número de mujeres que integran el plantel de catedráticas³.

3 He consultado en la página de las siguientes universidades públicas el número de catedráticas

Seguramente la fuerte vinculación entre el Derecho público y el poder político, los puestos y los cargos institucionales son elementos que no han ayudado a promocionar la presencia de la mujer en el pasado.

La presencia de las mujeres en los entornos inmediatos no se exige porque nos resulte muy reconfortante a las restantes. La presencia de mujeres catedráticas no es nunca reconfortante, como no lo es la de los catedráticos, puesto que su nivel de conocimiento resulta imponente, por lo general, a quienes les hemos tomado como modelos. La importancia de la presencia de las mujeres en ámbitos no ocupados tradicionalmente por mujeres reside más bien en el efecto que tienen sobre los estereotipos asumidos también en los distintos sectores del conocimiento.

El Derecho constitucional, por ejemplo, se corresponde en muchos aspectos con el estereotipo atribuido al modelo de inteligencia masculino: racional, abstracto, analítico, etc. En el pasado, y me incluyo, hemos elegido modelos con fuerza, dominio intelectual y capacidades retóricas, encarnados en varones, ignorando las referencias (menores en cantidad y seguramente difíciles de encontrar en un entorno próximo) de mujeres. La ruptura de los estereotipos justifica por sí sola las medidas de compensación equilibrada. Para ello es tan importante que las mujeres accedan a estos sectores, como los hombres a los tradicionalmente ocupados por mujeres. Y no solo ni principalmente porque la finalidad sea la obtención de la simetría, como si de una virtud helenística se tratara, sino, sobre todo, porque la presencia de varones en sectores considerados femeninos rompe también con estereotipos y atribuciones. Esta ruptura no beneficia en exclusiva a los varones involucrados, sino que también aligera el estereotipo con el que cargan las mujeres en otros ámbitos y las benefician a ellas y al resto de la sociedad de manera indirecta. Y como ocurre en la literatura, quienes caemos en estereotipos necesitamos para romperlos de un esfuerzo imaginativo que

de Derecho constitucional en relación con el número de catedráticos: Universidad de Valladolid: 1/ 4, Universidad Autónoma de Madrid: 0/4, Universidad Carlos III de Madrid: 1/5, Universidad de Santiago: 0/1, Universidad de Barcelona: 0/3, Universidad de Cádiz: 0/3, Universidad de Cantabria: sin catedráticos, consta de 4 profesores, todos ellos varones, Universidad de Gerona: 0/1, Universidad de Granada: 1 catedrática de escuela universitaria/6, Universidad de Oviedo: 0/4 y 3/14 docentes, Universidad de Salamanca: 1/1, Universidad Autónoma de Barcelona: 1/3, Universidad de Sevilla: 1/2 y Universidad de Valencia 2/7. Estos datos deben tomarse como meramente orientativos, pues no todas las universidades han actualizado sus páginas web.

se beneficia de la inestimable ayuda de la experiencia y la voz subjetiva del otro.

Pero, además, la presencia de las mujeres tiene la virtud añadida, o podría tenerla, de ayudar a reconstruir la subjetividad y las prácticas que encarna el sujeto ideal *homo academicus*. Ahora bien, esto difícilmente se va a producir si en lugar de poner en común ciertas incomprensiones e incomodidades (en algunos casos se ha llamado diferencias intergeneracionales, supongo que como suavizante) nos mimetizamos y emulamos lo que encontramos como ya dado.

V. SALIR DEL ARMARIO

Por todo lo anterior, lo mejor es que las mujeres salgamos cuanto antes del armario en el ámbito de la universidad. No me estoy refiriendo ahora a construir teoría feminista ni a trabajar todas en los estudios de género de las respectivas disciplinas, faltaba más. Tampoco se trata de forzarse a compartir experiencias personales o de señalar a nadie. Se trata de algo tan sencillo y a la vez tan complejo como la posibilidad de enunciar juicios de valor sobre determinados mecanismos de poder presentes en la convivencia diaria. Es decir, que puedan compartirse sin atisbo de vergüenza las reflexiones construidas a partir de experiencias concretas y no solo los datos que debemos rescatar de los archivos o informes del Ministerio. Y para prevenir cualquier embate de los enemigos de los ofendidos, quiero aclarar que tampoco se trata de derivar de manera inmediata una exigencia a partir de la experiencia personal de cada uno, sino más bien, de sumar las experiencias y tomar luego la distancia correspondiente. Por supuesto, ninguna de estas reflexiones dará la pauta completa sin el ejercicio de compartirse y de todas formas no podrán entenderse como definitivas, pero puestas en perspectiva y en común pueden construirse discursos, reivindicaciones y prácticas justas.

Tomar la palabra no es sinónimo de atacar, ni construir una posición a partir de las experiencias subjetivas es sinónimo de victimizarse. La feminista afroamericana Belle Hooks explica en su obra *Teoría feminista: de los márgenes al centro* cómo la idea de solidaridad entre las mujeres blancas se articuló en torno a la idea de victimización y cómo esta idea no fue fecunda para las mujeres negras que no podían permitirse verse como víctimas. De este modo, el feminismo afroamericano se articuló

sobre la base de la fortaleza de las mujeres y de sus recursos compartidos. Esta articulación no habría sido posible a partir del estudio de estadísticas y fueron precisamente las distintas experiencias de los dos grupos de mujeres lo que dio lugar a reivindicaciones también distintas. Todo ello nos enseña una importante lección. No es la universidad un ámbito para mostrarse victimista ni desagradecido. Muchos de nosotros hemos experimentado una vocación temprana que se remite a nuestros estudios universitarios y, por tanto, vaya por descontada la admiración que nos impulsó a integrarnos en esta institución. Pero no por ello ha de aceptarse todo.

Por último, permitir que se desacredite esta fuente de información y crítica, la fuente subjetiva, es resignarse a abandonar el mecanismo más interesante de igualdad: la persuasión en vez del enfrentamiento. Lejos de crispas los ánimos, la persuasión consiste en mostrar, informar y razonar para convencer. El feminismo involucra también a los varones y, como he mencionado arriba, la experiencia subjetiva es necesaria para poder generar un sistema de valores conjunto en vez de la mera adición de las mujeres a un sistema ya cerrado que no ha contado con sus intereses.

En conclusión, creo que sería bueno que se abandonase el pensamiento único de la igualdad de oportunidades y que nos preocupáramos también por los valores promovidos en la universidad y los términos en que desempeñamos esta igualdad de oportunidades. Nos corresponde hablar de la universidad y de sus prácticas menos virtuosas por derecho propio. Si este ejercicio provocase riesgos de juicios inmoderados o excesos vengativos o interesados podría decirse, como para todo lo demás, que la palabra es un gran material para moldear excesos. No se me ocurre mejor manera de fortalecer un argumento o de debilitarlo, si así se quiere, que someterlo a debate. Por lo mismo, todos deberíamos dar la bienvenida también a la reflexión nacida de la experiencia subjetiva. Por muchas normas que existan relativas a la supresión de las barreras de entrada, si se tiende a homogeneizar un modelo social que no ha contado con nosotras, siempre harán falta herramientas para asegurar nuestra participación y, en ese sentido, seguiremos siendo las invitadas.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- BIGLINO, P. (2019). Encuesta sobre la igualdad entre hombres y mujeres. *Teoría y Realidad Constitucional*, 43, 15-99. <https://doi.org/10.5944/trc.43.2019>.
- FREEMAN, J. (2000). *The Politics of Women's Liberation*. Universe.
- HOOKS, B. (2020). *Teoría feminista de los márgenes al centro*. Traficantes de Sueños.
- HUNT, L. (2009). *La invención de los derechos*. Tusquets.
- LACLAU, E., BUTLER, J. (1999). Los usos de la igualdad. *Debate Feminista*, 19, 115-139.
- LIJTMAER, L. (2019). *Ofendidos*. Anagrama.
- MASSÓ, M., GOLÍAS, M., NOGUEIRA, J. (2021). *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas*. El Ministerio de Universidades; CRUE Universidades; ANECA.
- Ministerio de Universidades (2020). *Datos y cifras del sistema universitario español: Publicación 2019-2020*. Gobierno de España.
- RENDUELES, C. (2020). *Contra la igualdad de oportunidades: Un panfleto igualitarista*. Seix Barral.
- SANDEL, M.J. (2020). *La tiranía del mérito*. Penguin Random House.
- SCANLON, T.M. (2018). *Why does inequality matter?* Oxford University Press.
- VILLANUEVA, D. (2021). *Morderse la lengua*. Planeta.

LA IMPORTANCIA DEL ASOCIACIONISMO ENTRE LOS JÓVENES INVESTIGADORES. UN ANÁLISIS DE SU LABOR DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA

María Díez-Garrido*

* Profesora ayudante doctora de Periodismo de la Universidad de Valladolid.

I. INTRODUCCIÓN

Las asociaciones de jóvenes investigadores han logrado en las dos últimas décadas mejorar las precarias condiciones de este colectivo con sus numerosas campañas. Así, los contratados predoctorales ya no son becarios ante la ley y, además, cuentan con un estatuto que define los derechos y obligaciones del personal investigador en formación. Estas organizaciones se han encargado de exigir al Gobierno que invierta un 3% del PIB en investigación y han visibilizado las difíciles situaciones en las que trabajan. Sin embargo, ante sus continuas reivindicaciones, las asociaciones de investigadores cuentan con diversas complicaciones para ser reconocidas en las universidades públicas.

La dificultad de los jóvenes investigadores para encontrar representación en las instituciones académicas encuentra una de las primeras barreras en la propia definición de «jóvenes investigadores». Este concepto no solo se refiere a la edad de estos trabajadores, sino también a su situación de inestabilidad en la carrera universitaria. Por tanto, se entiende por jóvenes investigadores a aquellas personas que se encuentran entre la fase inicial de su carrera investigadora y quienes están tratando de lograr la estabilidad laboral. Entre los jóvenes investigadores, podemos encontrar a estudiantes de máster de investigación, estudiantes de doctorado con o sin contrato predoctoral, investigadores postdoctorales, profesores asociados de universidad, así como profesores ayudantes doctores, entre otros.

La diversidad de figuras que componen este colectivo ha dificultado su formalización como asociaciones dentro de las universidades. No obstante, han realizado diversas campañas para la mejora de su situación laboral. En este capítulo, se explorará el origen de estas asociaciones, se explicarán sus principales logros y se abordarán las necesidades para alcanzar sus objetivos.

II. INICIOS DEL ASOCIACIONISMO DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES EN ESPAÑA. LA FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES

Las organizaciones de jóvenes investigadores han colisionado con diversas barreras a la hora de consolidarse como asociaciones dentro de las universidades públicas españolas. La mayor parte de las instituciones académicas contemplan la creación de asociaciones estudiantiles con el objetivo de

favorecer la participación del alumnado en la toma de decisiones. Como ejemplo, el Reglamento de las asociaciones estudiantiles de la Universidad de Valladolid recoge que el objetivo de estas entidades consiste en que «sirvan de complemento a la formación académica y estimulen la cooperación, el trabajo solidario, la creatividad, la cultura de la paz, etc.».

Así, los reglamentos de las diferentes universidades se ciñen a la representación de los estudiantes en estas asociaciones, no al resto de miembros de la comunidad universitaria. Sin embargo, el colectivo de los jóvenes investigadores no solo está compuesto por estudiantes –de máster o doctorado–, como se señalaba anteriormente, sino también por personas que trabajan como profesores asociados y contratados postdoctorales, entre otros. La mayor parte de reglamentos universitarios no incluyen todo este tipo de figuras para su representación en asociaciones universitarias. El mencionado Reglamento de la Universidad de Valladolid, por ejemplo, exige que las asociaciones estén constituidas por al menos con 25 socios que deben ser alumnos de primer, segundo ciclo, grado o máster en dicha institución.

No obstante, hay universidades que ofrecen menos dificultades, como la Universidad Rey Juan Carlos, cuyo Reglamento de asociaciones de estudiantes exige que diez estudiantes matriculados en la universidad firmen la solicitud, un número considerablemente más bajo que en la Universidad de Valladolid. La Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), por su parte, ni siquiera incluye la creación de asociaciones en su Reglamento de representantes de estudiantes.

Estos inconvenientes impuestos a los jóvenes investigadores a la hora de constituirse como asociaciones dentro de las universidades han provocado que hayan optado por dos opciones: consolidarse como asociaciones estudiantiles, aunque estén compuestas de miembros de otro tipo también, y constituirse solamente en los registros de asociaciones de las diferentes comunidades autónomas españolas. Cabe destacar que los empleados de las universidades tienen representantes sindicales, pero el colectivo de jóvenes investigadores no solo lo componen personas empleadas por las instituciones académicas, también estudiantes de segundo y tercer ciclo. Por ello, resulta necesario crear organizaciones donde se puedan incluir figuras diversas.

Una de las primeras asociaciones de jóvenes universitarios que vio la luz en España fue INNOVA Salamanca (Asociación de Jóvenes Investigadores

No Valorados de la Universidad de Salamanca). Esta organización nació en 1998 con el objetivo de aglutinar a jóvenes investigadores de la Universidad de Salamanca. Está formada como asociación cultural de la USAL, precisamente por las dificultades para constituirse como asociación estudiantil, ya que solo pueden pertenecer como tal las legalmente constituidas y registradas ante la Junta de Castilla y León.

Estas dificultades para constituirse chocan con la labor que realizan las asociaciones de jóvenes investigadores, que han trabajado por los intereses de un colectivo muy amplio dentro de las universidades públicas españolas, con apenas representación en los órganos de gobierno.

INNOVA Salamanca ha servido como ejemplo para investigadores jóvenes de toda España. Concretamente, en Castilla y León se constituyó en 2019 la asociación INICIACTIVA (Investigación Activa de la Universidad de Valladolid) y, posteriormente, la Asociación de Investigadores/as en Formación de la Universidad de León (AIF-ULe). Estas tres organizaciones han colaborado en diversas ocasiones en los últimos dos años, como se abordará en los siguientes apartados. INICIACTIVA surgió tras la movilización de los investigadores en formación de la Universidad de Valladolid para que esta institución hiciera efectiva la aplicación del Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador predoctoral en Formación (EPIF), que implicaba una subida de salario para los contratados predoctorales. Tras el éxito de estas reivindicaciones, los jóvenes continuaron con diferentes campañas relacionadas con sus derechos, así como con otras actividades de divulgación científica.

Pero las asociaciones de jóvenes investigadores no solo negocian con sus propias universidades o con los gobiernos autonómicos, sino que también ha sido preciso comunicarse a nivel nacional con ministerios para defender los intereses del colectivo. Con este objetivo, se fundó la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI/ Precarios) en el año 2000, que actualmente agrupa a diez asociaciones de jóvenes investigadores. La FJI ha actuado como interlocutor de los jóvenes investigadores ante diferentes instituciones públicas y ha convocado concentraciones en defensa de este colectivo.

La FJI ha ayudado a visibilizar algunos de los problemas más graves de la precarización de la carrera universitaria, especialmente en la fase ini-

cial, con su presencia en medios de comunicación y en redes sociales. Se pueden encontrar decenas de ejemplos en la hemeroteca de los medios de comunicación. En 2013, el periódico *El País* ya recogió en una información el contenido de la Carta por la Ciencia. En 2017, el diario digital *Público* difundió las reivindicaciones de la Marcha mundial por la Ciencia (Grodira, 2017). *El País* también publicó en 2018 una noticia sobre la negociación del EPIF (Mediavilla, 2018) y, posteriormente, respecto a la lucha con las universidades por lograr su aplicación (Silió, 2018). Recientemente, *ABC* ha informado sobre la figura de *tenure-track* (Biosca, 2021) de la nueva Ley de Ciencia y *Europa Press* (2021) acerca de la petición de la Federación de aumentar la estabilización de plazas universitarias. Estos son algunos de los numerosos ejemplos de la presencia de la FJI/Precarios en los medios, que se une a su intensa actividad en Twitter, donde acumulan 11.200 seguidores, y Facebook, con 17.400 *me gusta* (dato correspondiente al mes de noviembre de 2021).

En un decálogo publicado en su página web¹, la FJI/Precarios resume algunas de sus líneas de trabajo. Una de las principales reivindicaciones vigentes es que el presupuesto invertido en I+D+i se ajuste a las directrices europeas de inversión pública del 3% del PIB, que actualmente se aleja de la realidad². Además, piden que se establezca una planificación y un calendario que se cumpla en las convocatorias de financiación de proyectos de investigación y de recursos humanos. La FJI/Precarios es también partidaria de crear programas de divulgación científica que acerquen la investigación a la ciudadanía. Asimismo, cuentan con otras reivindicaciones más amplias, como la eliminación de períodos sin derechos laborales ni remuneración en la carrera investigadora, la evaluación objetiva y transparencia de las convocatorias que favorezcan los principios de igualdad en el acceso al empleo, entre otros.

1 Disponible en: <http://precarios.org/Qui%C3%A9nes+somos>

2 En el año 2000, los miembros de la Unión Europea acordaron en una cumbre celebrada en Lisboa una estrategia para mejorar la situación de la inversión en I+D+i. Estos se comprometieron a que la inversión en ciencia tendría que alcanzar el 3% del PIB en la siguiente década (EU, 2000). Esto, sin embargo, no ocurrió, de modo que en el plan Europa 2020 se marcaron el mismo objetivo, pues la inversión media europea en I+D+i se encontraba por debajo del 2% (EU, 2010). Al no cumplirse este objetivo tampoco, lo volvieron a proponer en el proyecto Horizonte Europa, con el objetivo de alcanzarlo en el año 2027 (EU, 2019).

La FJI/Precarios, a su vez, pertenece a Eurodoc, que es la federación europea que representa a los jóvenes investigadores en la Unión Europea. Curiosamente, Eurodoc se fundó en España, concretamente en Girona en el año 2002. Un año antes, las organizaciones nacionales de jóvenes investigadores se reunieron en una conferencia organizada por el Consejo de la Unión Europea en Suecia. Allí se dieron cuenta de que era necesario agruparse para luchar por los derechos del colectivo a escala europea. Está establecida como una organización sin ánimo de lucro bajo la legislación de Bélgica, según sus estatutos. Como en el caso de la FJI/Precarios, su intención es defender los intereses de los jóvenes investigadores, representarlos y organizar actividades divulgativas, si bien a nivel europeo:

Eurodoc perseguirá los siguientes objetivos:

(a) Representar a los doctorandos y a los investigadores noveles investigadores noveles a nivel europeo en materia de formación, investigación y desarrollo profesional de sus carreras.

(b) Promover la calidad de los programas de doctorado y los estándares de la actividad investigadora en Europa.

(c) Promover la circulación de información sobre temas relacionados con los jóvenes investigadores, organizar eventos, participar en debates y ayudar a la elaboración de políticas sobre educación superior e investigación en Europa.

(d) Establecer y promover la cooperación entre las asociaciones nacionales que representan a los doctorandos y a los jóvenes investigadores en Europa. Eurodoc no interferirá en las competencias de sus organizaciones miembros organizaciones miembros en lo que respecta a todos los asuntos y cuestiones nacionales (Estatutos de Eurodoc, 2015: 2).

Entre 2008 y 2009, Eurodoc realizó una encuesta (Eurodoc Survey), cuyas conclusiones trataban de reflejar la situación real de los más de 7.500 estudiantes de doctorado de doce países europeos (Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Noruega, Países Bajos, Portugal y Suecia). Según este estudio, una gran parte de los investigadores en formación trabaja en sus proyectos sin disponibilidad de una subvención concreta. La financiación no resulta adecuada y los trabajos son excesivamente temporales. Además, debido al límite temporal también en los estudios de doctorado, son un colectivo expuesto a mucha presión. Todo ello retrasa los planes de los investigadores jóvenes de formar una familia y estabilizarse laboralmente.

La encuesta de Eurodoc también mostró que este colectivo dedica gran parte de su tiempo a tareas administrativas, docencia e incluso a plani-

ficar futuros proyectos de investigación. Además, la formación de los investigadores en formación resulta insuficiente en cuestiones como la ética o la transferencia del conocimiento. Si bien los resultados de la encuesta Eurodoc tienen más de una década, las reivindicaciones de las principales asociaciones de investigación siguen siendo las mismas. Por ello, resulta necesario que encuestas similares se repitan a lo largo del tiempo para analizar la situación actual.

III. LAS LUCHAS DE LOS JÓVENES INVESTIGADORES

En las últimas décadas, las universidades españolas han sufrido una gran crisis y han adquirido lógicas de la empresa privada que han precarizado la situación laboral de sus empleados (Marugán Pintos y Cruces Aguilera, 2013), especialmente en las fases iniciales de la carrera investigadora, donde destaca la inestabilidad del empleo y la difícil estabilización. Estas condiciones afectan fundamentalmente a los jóvenes, y especialmente a las mujeres, según los mismos autores. Todo ello ha provocado una gran competencia y una tendencia al individualismo.

Estas personas están en un periodo de su trayectoria profesional en la que socialmente se ha asumido que tienen que formarse y aceptar unas condiciones laborales degradadas, con el objetivo futuro de tener una mejor situación laboral y un empleo estable (Marugán Pintos y Cruces Aguilera, 2013: 28).

En este contexto de precariedad, las asociaciones de investigadores han tratado de ir cerrando algunas de las brechas abiertas. Uno de los logros más conocidos en este sentido fue la conversión de las becas predoctorales en contratos predoctorales. Desde la aprobación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, comenzó la transición de becarios a contratados. Su situación jurídica cambió a un 2+2, con dos años de beca y dos de contrato. En este punto, destaca la acción de la asociación INNOVA Salamanca por terminar con la denominación de «beca predoctoral». Tras negociar con la Junta de Castilla y León, lograron que convocaran contratos predoctorales de cuatro años desde la convocatoria de 2008. «INNOVA sentó el precedente para el cambio, que en el resto de España ocurrió en el año 2012», destacan en su página web.

La FJI/Precarios lanzó una campaña, titulada «No + Becas x Trabajo» para que el personal investigador en formación disfrutara de contratos la-

borales, en la cual colaboraron con sindicatos y agentes sociales. La FJI/ Precarios protestó ante los organismos que utilizaban convocatorias de becas para cubrir puestos de trabajo (Europa Press, 2010). Finalmente, la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación instauró la figura de contratado predoctoral y obligó a las convocatorias de ayudas para el personal investigador en formación a adaptarse a ello.

Fue precisamente en estos años cuando España atravesó una severa crisis económica, que provocó recortes en diversos sectores, entre los que se encuentra la investigación (Manghesi et al., 2013). En 2013 tuvieron lugar diversas protestas, convocadas en más de 20 ciudades por el colectivo Carta por la Ciencia, en las que rechazaban los recortes. Ya entonces se comenzó a exigir un pacto de Estado para una inversión estable en I+D+i (RTVE, 2013). Este colectivo estaba compuesto por la FJI, junto con la Confederación de Sociedades Científicas de España (COSCE), la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas (CRUE), la plataforma Investigación Digna, CC.OO. y UGT, que se unieron para elaborar un documento de protesta. El colectivo Carta por la Ciencia logró el consenso de todos los grupos de la oposición en el momento, que firmaron este documento (Aunión, 2013).

El cambio a una economía basada en el conocimiento, que puede llevar décadas en conseguirse, no debe medirse en legislaturas y requiere un acuerdo de Estado que lo blinde de ciclos económicos y políticos. Es una cuestión de Estado y debería considerarse una prioridad (Carta por la Ciencia, 2013: 5).

La crisis económica marcó en gran medida la agenda de las asociaciones de jóvenes investigadores, cuya actividad ha servido para alcanzar nuevos derechos, junto a diversos agentes sociales.

IV. APRENDIZAJE DE LOS ÚLTIMOS AÑOS: DEL ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN DE 2019 A LA PANDEMIA

El Estatuto del Personal Investigador en Formación es uno de los proyectos por los que las asociaciones de jóvenes investigadores más han trabajado en los últimos años. Su reforma tenía que haberse producido en el año 2013 (Mediavilla, 2018), pero se terminó aprobando en 2019. Uno de los detonantes fue una polémica entre los contratados predoctorales en el año 2017, por la que un cambio sin aviso en sus contratos (Bernardo, 2017) dejó

a muchos de ellos sin tarjeta sanitaria en caso de viajar al extranjero. A partir de ahí, comenzaron a trabajar en colaboración con organizaciones sindicales por la aprobación del nuevo EPIF. Uno de los objetivos principales del colectivo era la mejora del salario, muy desigual en unas convocatorias y en otras, especialmente en algunos territorios. Asimismo, se quiso poner un límite a las horas de docencia que los contratados predoctorales podían impartir, para evitar que se sustituya al profesorado universitario de esta manera.

En marzo de 2019 vio la luz el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Una de las principales novedades del EPIF fue que se fijó un salario mínimo para todos los contratos predoctorales, en función del Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado. La otra gran novedad del EPIF consistió en que los investigadores en formación pueden colaborar en tareas docentes de su departamento, con un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato y de 60 horas anuales³.

El EPIF entró en vigor el 16 de marzo de 2019, sin embargo, fue ignorado por numerosas universidades españolas y Organismos Públicos de Investigación (Sánchez Caballero, 2019), que se negaron a aplicar la subida salarial fijada. Cabe destacar que la carga del gasto de esta subida salarial no está contemplada en el Estatuto, sino que directamente depende de las universidades y centros de investigación, de modo que supone un coste adicional que estos no tenían previsto.

La FJI/Precarios denunció que el EPIF no facilitaba el cumplimiento de la subida salarial, pues cargaba el gasto a las universidades, gracias a lo expuesto en la disposición final cuarta: «La aplicación de este real decreto no supondrá incremento del gasto público». Asimismo, la Federación criticó que el Estatuto había ignorado a los contratados postdoctorales, pues se centró únicamente en los derechos de los investigadores predoctorales. Estos siguen actualmente sin un estatuto.

3 Un capítulo de este libro profundizará en los contenidos y la negociación del EPIF.

Comenzó así una campaña por parte de los contratados predoctorales con sus respectivas universidades para que estas aplicasen el salario mínimo marcado por el EPIF, que se dio en colaboración con las diversas asociaciones, con la FJI/Precarios, así como con las organizaciones sindicales. Los investigadores jóvenes de toda España se coordinaron, principalmente a través de Internet, para conocer el avance de la situación en las distintas instituciones académicas.

En la Universidad de Valladolid, la asociación INICIACTIVA realizó diversos comunicados de prensa y organizó una concentración para solicitar a la UVa que subiera el sueldo a los contratados predoctorales. Esta subida salarial se aplicó seis meses después de la aprobación del EPIF. Sin embargo, se dio un hecho llamativo: la Universidad de Valladolid entendió que no solo se imponía un salario mínimo, sino también máximo, de modo que redujo el sueldo a los contratados predoctorales de convocatorias FPU, cuyos salarios ya estaban por encima de lo que fijaba el EPIF. Estos hechos fueron denunciados por INICIACTIVA en medios de comunicación (Europa Press, 2019) y, finalmente, la UVa aplicó correctamente el Estatuto.

Las protestas de las asociaciones no cesaron tras la aprobación del EPIF, sino que siguieron trabajando por la mejora de la situación de la investigación en España. La FJI/Precarios y a la asociación INNOVA Salamanca convocaron una Marcha por la Ciencia en el mes de octubre de 2019 con el objetivo de visibilizar algunos de los problemas del sistema científico español, a saber: la irregularidad de las convocatorias públicas de investigación, las dificultades burocráticas, los bajos salarios, la insuficiente oferta de contratación postdoctoral, los «feroces» criterios de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), la complicada estabilización del personal investigador y, especialmente, la escasa inversión en I+D+i, que afecta a todo lo anterior.

Esta Marcha reclamó la aprobación de un Pacto Nacional por la Ciencia para asegurar que la inversión en ciencia suponga al menos el 2% del PIB en España. En la convocatoria de esta marcha también crearon una propuesta en la web de peticiones Change.org, que logró más de 100.000 apoyos⁴:

4 Disponible en: <https://www.change.org/p/ministerio-de-ciencia-esp%C3%B1a-se-queda-atr%C3%A1s-cumplan-ya-su-promesa-y-destinen-a-la-ciencia-el-2-del-pib-cienciagob-astro-duque>

El impasse político se traduce en una inacción que no hace sino agravar la situación. Los programas electorales son muy fáciles de escribir, sobre todo si no piensan cumplirse. Las cuatro formaciones políticas mayoritarias prometieron y prometerán en esta nueva campaña entre un 2 y un 3% del PIB para la ciencia. Nos conformamos con alcanzar ese 2% al final de la próxima legislatura, frente a 3% de Austria y Alemania o el 2,1% en que se sitúa la media de la Unión Europea. Les pedimos que sean coherentes y firmen un pacto para asegurar una inversión que se supone que todos apoyan, de modo que el futuro y el desarrollo de este país puedan quedar garantizados (Manifiesto de la Marcha por la Ciencia, 2019).

Tras la celebración de la Marcha, a la acudió medio millar de investigadores de toda España (Mediavilla, 2019), representantes de diversos grupos políticos (PSOE, PP, Ciudadanos, Podemos, Izquierda Unida, Más País y Recortes Cero) firmaron el manifiesto y se comprometieron así a realizar un Pacto Nacional por la Ciencia. En 2021, el Ministerio de Ciencia publicó su Pacto por la Ciencia y la Innovación, si bien en él solamente se comprometieron a «que la financiación pública en I+D+I, excluyendo partidas financieras, aumente regularmente de forma que alcance el 1,25% del PIB en 2030, lo que supondrá llegar al 0,75% antes de 2024».

Poco tiempo después de la celebración de la Marcha por la Ciencia, en marzo de 2020, la pandemia mundial del coronavirus condujo a la aprobación del estado de alarma y el confinamiento obligatorio a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. La actividad de miles de investigadores en España quedó paralizada tras su aprobación, de modo que las asociaciones de investigadores jóvenes se coordinaron para solicitar a las entidades convocantes de sus contratos de investigación que estos fueran prorrogados.

Precisamente a esto se hizo referencia en el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, aprobado dos semanas después del primer estado de alarma. En la disposición adicional decimotercera, se permitió la prórroga de los contratos de duración determinada con cargo a la financiación procedente de convocatorias de ayudas de recursos humanos realizadas por agentes de financiación del Sistema Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación, bajo cualquier modalidad laboral y en el marco de la Ley 14/2011, de 12 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación cuando restase un año o menos para la

finalización de los correspondientes contratos de trabajo. Esta prolongación de los contratos podría durar hasta tres meses adicionales al tiempo de duración del estado de alarma y sus prórrogas.

Casi un año después, se aprobó la Ley 2/2021 de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Esta permitió también prorrogar los contratos de investigación que terminasen entre el 2 de abril de 2021 y el 1 de abril de 2023, de forma que no se discriminara a investigadores de otras convocatorias, a quienes les había afectado igualmente la pandemia.

Las asociaciones de jóvenes investigadores se coordinaron de nuevo para solicitar a las entidades convocantes que prorrogasen sus contratos, algo que se logró en muchas de ellas, pero no en otras. Castilla y León es una muestra de todo ello, pues la Universidades de Valladolid, Salamanca y León acordaron la prórroga de los contratos de sus convocatorias propias. Sin embargo, la Junta de Castilla y León no hizo lo correspondiente. Esta situación fue denunciada por las asociaciones de investigadores de Castilla y León, junto a investigadores de la Universidad de Burgos. Durante meses, hicieron una fuerte campaña en los medios de comunicación para visibilizar el problema. El caso llegó incluso al Pleno de las Cortes de Castilla y León celebrado el 8 de junio de 2021, en el que el procurador socialista Fernando Pablos denunció la situación y exigió la prolongación de los contratos, aunque fue rechazada. Finalmente, fueron las universidades anteriormente mencionadas las que financiaron las prórrogas de los contratos de la Junta que finalizaban en julio 2021, cosa que no sucedió en la Universidad de Burgos.

V. CONCLUSIONES

Las labores que se acaban de mencionar han demostrado que el trabajo voluntario de las asociaciones de jóvenes investigadores ha servido para mejorar sus condiciones de trabajo y para dar a conocer la situación del sistema investigador español. Se concluye, por tanto, que las asociaciones de investigadores realizan una labor beneficiosa para todo el sistema investigador público español. Por un lado, las asociaciones han ayudado a visibilizar la situación de la investigación en España, a través de concentraciones, comunicados de prensa y diversas actividades divulgativas.

En este sentido, la comunicación resulta un instrumento determinante para que las instituciones públicas apliquen las principales demandas de los jóvenes investigadores. Se ha comprobado que la aparición en medios de comunicación de las denuncias de este colectivo ha acelerado el cumplimiento de sus intereses.

Por otro lado, estas organizaciones también han negociado, junto a sindicatos, partidos políticos e instituciones académicas, medidas para la mejora del sistema. Así, se han encargado de negociar el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación, de reclamar un Pacto Nacional por la Ciencia y de exigir las prórrogas de los contratos de investigación con el estallido de la crisis sanitaria, entre otros. Todo ello ha mejorado las condiciones laborales de cientos de jóvenes investigadores en España, que a menudo se ven perjudicados por su precariedad y por la inestabilidad de la inversión en ciencia en España.

Las universidades deben dar más facilidades para que las asociaciones de jóvenes investigadores se constituyan en el marco de estas instituciones. Han de ser conscientes de lo diverso que es el colectivo de jóvenes investigadores, que en ocasiones no pueden cumplir con los requisitos para consolidarse como asociaciones estudiantiles, ya que gran parte de sus miembros ya no forman parte de dicho colectivo, sino que ya son investigadores postdoctorales, doctores asociados o profesores ayudantes doctores, entre otras figuras. Ante el valor de estas asociaciones de jóvenes investigadores y la capacidad que tienen para colaborar con las universidades públicas en la toma de decisiones, resulta necesario que estas puedan formalizarse en estas instituciones académicas.

Las asociaciones de jóvenes investigadores han dado a conocer la situación de este colectivo, que se encuentra sumido en una situación precaria e inestable. Es necesario, por tanto, que los representantes políticos de las diferentes administraciones que gestionan la investigación escuchen sus demandas y las tengan en cuenta para la mejora del sistema científico español.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ATES, G., HOLLANDER, K., KOLTSCHEVA, N., KRSTUC, S., PARADA, F., & RESEARCHERS, E. C. of D. C. and J. (2011). *Eu-*

rodoc Survey I: the First Eurodoc Survey on Doctoral Candidates in Twelve European Countries.

- AUNIÓN, J. (2013). La oposición se une al Colectivo Carta por la Ciencia contra los recortes en I+D. *El País*. Disponible en: https://elpais.com/sociedad/2013/12/19/actualidad/1387467830_917196.html
- BERNARDO, A. (2017). Abusivo, arbitrario y sin aviso: así se hizo el cambio de los contratos predoctorales. *Hipertextual*. Disponible en: <https://hipertextual.com/2017/02/contratos-predocorales-cambio-codigo>
- BIOSCA, P. (2019). ¿Qué es el ‘tenure-track’ de la nueva Ley de Ciencia y por qué no convence a los científicos? *ABC*. Disponible en: https://www.abc.es/ciencia/abci-tenure-track-nueva-ley-ciencia-y-no-convence-cientificos-202103270146_noticia.html
- CAMAZÓN, A. (2021). La Universidad de Burgos es la única de Castilla y León que no prorrogará los contratos de sus investigadores predoctorales. *Eldiario.es* Disponible en: https://www.eldiario.es/castilla-y-leon/provincias/burgos/universidad-burgos-unica-castilla-leon-no-prorrogara-contratos-investigadores-predocorales_1_8115914.html
- El País (2013). Carta por la Ciencia pide recuperar en 2016 al gasto en I+D de 2009. *El País*. Disponible en: https://elpais.com/sociedad/2013/09/16/actualidad/1379349633_166658.html
- Eurodoc (2015) Statute of the European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers. Disponible en: <http://www.eurodoc.net/sites/default/files/attachments/2017/127/statutes15-en.pdf>
- Europa Press (2010) Trabajo detecta fraude a la Seguridad Social en becas de investigación por valor de casi dos millones de euros. *ABC*. Disponible en: https://www.abc.es/economia/abci-trabajo-detecta-fraude-seguridad-social-becas-investigacion-valor-casi-millones-euros-201001260300-1133329429909_noticia.html

- Europa Press (2019). Inicialmente crítica que la UVA baje el sueldo “sin previo aviso” a los predoctorales con financiación del Ministerio. *Eurodoc*. Disponible en: <https://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-inicialmente-critica-uva-baje-sueldo-previo-aviso-predoctorales-financiacion-ministerio-20190927190303.html>
- Europa Press (2021) FJI-Precarios exigen aumentar al 30% la reserva de plazas de estabilización en universidades para investigadores. *Europa Press*. Disponible en: <https://www.europapress.es/ciencia/noticia-fji-precarios-exigen-aumentar-30-reserva-plazas-estabilizacion-universidades-investigadores-20210923143704.html>
- European Commission (2010) Estrategia Europa 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
- European Commission (2019) Horizonte Europa. Disponible en: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en
- European Committee of the regions (2000) The Lisbon Strategy in short. Disponible en: <https://portal.cor.europa.eu/europe2020/Profiles/Pages/TheLisbonStrategyinshort.aspx>
- Federación de Jóvenes Investigadores (2019). De la protesta al pacto de Estado. Disponible en: <http://precarios.org/article364-DE-LA-PROTESTA-AL-PACTO-DE-ESTADO>
- Federación de Jóvenes Investigadores (2019). Manifiesto #EnMarcha 19O Marcha x la Ciencia. Disponible en: <http://precarios.org/article363-MANIFIESTO-EnMarcha19O-Marcha-x-la-Ciencia>
- GRODIRA, F. (2017) Miles de investigadores reivindican la ciencia en las calles. *Público*. Disponible en: <https://www.publico.es/sociedad/marcha-mundial-ciencia-miles-investigadores.html>

- MANGHESI, A., MUÑOZ, T. y ROZAS, D. (2013) El 27S la comunidad científica estrena marea. *Diagonal*. Disponible en: <https://www.diagonalperiodico.net/saberes/19978-27s-la-comunidad-cientifica-estrena-marea.html>
- MARUGÁN PINTOS, B., y CRUCES AGUILERA, J. (2013). Fragmentación y precariedad en la Universidad. *Sociología del Trabajo, Nueva Época*, 78, 10-34.
- MEDIAVILLA, D. (2018). Los investigadores del futuro negocian para salir de la precariedad. *El País*. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2018/03/20/ciencia/1521569264_184529.html
- MEDIAVILLA, D. (2019). Medio millar de personas marcha por la ciencia en Madrid. *El País*. Disponible en: https://elpais.com/elpais/2019/10/19/ciencia/1571489101_912942.html
- Ministerio de Ciencia e Innovación (2021). Pacto por la Ciencia y la Innovación. Disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/Estrategias-y-Planes/Estrategias/Pacto-por-la-Ciencia-y-la-Innovacion.html>
- RTVE (2013) Científicos de 20 ciudades se movilizan para denunciar “el desprecio” a la investigación. *RTVE*. Disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20130614/cientificos-veinte-ciudades-se-movilizan-para-denunciar-desprecio-id/688482.shtml>
- Salamanca 24 horas (2020). Los jóvenes investigadores de Castilla y León piden a la Junta prorrogar los contratos. *Salamanca24horas.com*. Disponible en: https://www.salamanca24horas.com/universidad/jovenes-investigadores-castilla-leon-piden-junta-prorrogar-contratos_1961235_102.html
- SÁNCHEZ CABALLERO, D. (2019). Los jóvenes investigadores denuncian que un artículo incluido ‘in extremis’ en su estatuto sirve para no revisar sus sueldos. *Eldiario.es*. Disponible en: https://www.eldiario.es/sociedad/predocorales-contratos-formacion_1_1551166.html
- SILIÓ, E. (2018) Los investigadores precarios estallan porque no llega el salario pactado. *El País*. Disponible en: https://elpais.com/sociedad/2019/06/07/actualidad/1559932701_225395.html

SEGUNDA PARTE: LAS DIFICULTADES EN EL INICIO DE LA CARRERA INVESTIGADORA

LAS DIFERENTES OPCIONES ESTATALES DE LA FINANCIACIÓN DEL DOCTORADO

Daniel Jove Villares*

* Profesor contratado interino de sustitución de Derecho Constitucional de la Universidade da Coruña.

I. INTRODUCCIÓN

La realización del doctorado es una apuesta con un alto grado de incertidumbre y riesgo. Sin embargo, mientras la elaboración de la tesis termina por ser una experiencia gratificante (crear y aprender produce, casi por defecto, una agradable sensación de satisfacción personal, por más que pueda generar –y lo hace– importantes dosis de estrés), la solicitud, consecución y gestión de un contrato predoctoral es una fuente constante de frustraciones e inseguridades, acompañada de algunos momentos de calma y breves lapsos de alegría y satisfacción.

Con todo, tanto la realización del doctorado, como la consecución de un contrato predoctoral, tienen ciertas notas comunes. En ambas, se requieren ingentes dosis de paciencia, preparación y, por qué no decirlo, un punto de fortuna. No todo depende del mérito y las capacidades del doctorando/a. Asumir la existencia de ese factor de indeterminación, identificar y trabajar en aquellos aspectos que sí dependen de uno mismo es una forma bastante saludable de afrontar esta etapa.

Como a Roma, a la consecución de un contrato predoctoral se puede llegar por diversas vías. En este capítulo, se abordarán, exclusivamente, las ayudas predoctorales de carácter estatal y financiación pública¹. En concreto, se verán los contratos predoctorales que traen causa de las “Ayudas para la formación de profesorado universitario” (FPU) y las “Ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores” (FPI). Estas son las dos grandes vías de financiación estatal mediante las que los doctorandos podrán lograr cierta estabilidad económica, acumular experiencia docente y, además, añadir un mérito relevante al currículum –cuestión no menor en tiempos de ANECA²–.

1 También existen algunas posibilidades de financiación privada de la etapa predoctoral que vale la pena considerar, por ofrecer interesantes condiciones laborales; por ejemplo, las becas de la Fundación “la Caixa”, <https://fundacionlacaixa.org/es/becas-programas>.

2 La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) es un organismo autónomo adscrito en la actualidad al Ministerio de Universidades que mediante el ejercicio de funciones de evaluación, certificación y acreditación de las universidades y del profesorado persigue contribuir a la mejora del sistema de educación superior. Pueden consultarse las diferentes funciones que realiza, así como hacer un seguimiento de las mismas a través de su web: <http://www.aneca.es/ANECA> (consultado el 10 de mayo de 2022).

II. CONTRATOS PREDOCTORALES ESTATALES. CARACTERÍSTICAS, CONVERGENCIAS Y DIVERGENCIAS

II.1. Características comunes

Las ayudas FPU y FPI tienen menos en común de lo que pudiera parecer. Con todo, comparten algunos elementos. Ambas exigen de un proceso de concurrencia competitiva para la consecución de un contrato predoctoral y, que merced al EPIF³, tienen unas condiciones comunes en lo relativo a su duración (4 años, en principio), salario o número máximo de horas de docencia que pueden impartir sus beneficiarios (180 horas). Desde el punto de vista de su solicitud, tienen como única característica compartida el que las dos se pueden pedir sin necesidad de estar matriculados en un programa de doctorado. Finalmente, el otro elemento que tienen en común es el rol de los centros de adscripción, auténticos responsables de la gestión administrativa y de la concreción específica de las condiciones en las que se desarrollará el contrato. A partir de ahí, cada ayuda tiene sus singularidades.

II.2. Los contratos FPU

II.2.1. El proceso de selección

Para la consecución de un contrato predoctoral FPU es preciso concurrir a las Ayudas para la formación de profesorado universitario que convoca el Ministerio (Nota al pie con los cambios de nombre). Estas, se logran mediante la participación en un proceso de concurrencia competitiva de carácter nacional. Las 885 ayudas⁴ se distribuyen por áreas de conocimiento, consecuentemente, los candidatos no optan a 1 ayuda de esas 885,

3 Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Vid. capítulo de esta obra: “La negociación en el nuevo EPIF. Análisis crítico”.

4 En la convocatoria de 2021, en años anteriores han sido en torno a 850, si bien hace una década el número de ayudas rondaba las 950

sino que competirán por alguna de las ayudas correspondientes a su área de especialización⁵.

El proceso de selección para la obtención de alguno de los precitados contratos FPU tiene dos fases. En la primera, se valora, exclusivamente, la nota media ponderada del candidato/a⁶. En esta fase, se seleccionará un máximo de 3 solicitudes por ayuda convocada, siempre que los candidatos superen los requisitos académicos (titulación y número de créditos (240)) y de nota media (la convocatoria suele prever una nota mínima de corte). Esto quiere decir que, para la segunda fase, habrá tres potenciales candidatos por cada plaza ofertada. En lo relativo al peso sobre el cómputo global, la puntuación obtenida en esta primera etapa supone hasta 40 puntos de un total de 100.

Si se supera la primera fase, el/la solicitante deberá presentar la documentación exigida para la segunda. En la segunda etapa, el candidato pierde cierto protagonismo en detrimento de la persona que dirige la tesis y del grupo de investigación en el que se integrará. No obstante, el currículum vitae de la persona candidata (artículos, congresos, premios académicos) permite sumar hasta 20 puntos, lo que, sumados a los 40 de la primera fase, hacen que, de los 100 puntos que se pueden obtener, 60 dependan, directamente, de la persona que opta al contrato. Por su parte, el currículum vitae de quien dirige la tesis y su capacidad formativa representan 25 puntos (15 el currículum y 10 respecto de los méritos formativos). Además, el historial científico-técnico del grupo en el que se integraría el doctorando (se consideran los últimos cinco años) puede otorgar hasta 10 puntos. Finalmente, el plan de investigación, la solidez del proyecto y el objeto de

5 Así, por situar los dos extremos, en el caso de transferencia tecnológica, en la convocatoria de 2021, los solicitantes solo pueden optar a 1 de las 4 ayudas disponibles, sin embargo, para aquellos que se presenten por la rama de biomedicina, podrán optar a una 1 de las 125 ayudas (si bien la proporción de candidatos hacen que, al final, las ratios sean muy similares). La distribución de ayudas por áreas de conocimiento se realiza con posterioridad a la presentación de las candidaturas en la primera fase, y se publica una resolución con la distribución por áreas de conocimiento. Vr. gr.: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:8f24f9c7-bd7a-4bdd-8121-46249c164fa0/resolucion-distribucion-de-las-ayudas-fpu21.pdf> (consultado el 10 de mayo de 2022).

6 Para la obtención de la nota media ponderada se consideran tanto la nota del grado como la del máster y se ponderan en función de los créditos. Asimismo, se toma en consideración tanto la nota media del título en la universidad del candidato como la media del Estado.

la tesis, representan, solamente, 5 puntos. Debe señalarse que la valoración de estas variables y méritos la realiza una Comisión Técnica designada por la ANECA.

Como puede constatarse, el proceso de concesión de las FPU está bastante reglado y busca ser lo más aséptico posible, al establecer como criterio de selección méritos objetivos tanto de las personas candidatas, como de quienes dirigen la tesis o acogerán en su grupo de investigación al doctorando/a.

Sin embargo, este proceso adolece de un problema que se repite convocatoria tras convocatoria: los (eternos) plazos de resolución de cada fase. Situación que se agrava, más si cabe, en el caso de las candidaturas de la lista de reserva que, tras el proceso de aceptación, pasan a ser beneficiarios de las ayudas porque alguna de las personas seleccionadas haya renunciado. En esos supuestos, los tiempos pueden irse más allá del año y medio, lo que redundará en una incertidumbre y perjuicio evidente para quienes hayan solicitado estas ayudas.

II.2.2. Docencia: formación y colaboración en tareas docentes

Además de la realización de la tesis, los contratos predoctorales FPU, como su propio nombre indica, hacen especial hincapié en la preparación de los doctorandos para la impartición de la docencia. En congruencia con este noble cometido, llevan aparejado un deber de formación docente de las beneficiarias de la ayuda. Infortunadamente, no se prevé una descripción detallada ni del número de horas, ni de los contenidos que debe incluir esa formación. Esto genera ciertas disparidades aplicativas, pues si bien algunas universidades tienen programas específicos de formación docente para los contratados predoctorales, con un número de horas de formación determinado, otras, sencillamente, ofrecen cursos abiertos, quedando en manos del contratado predoctoral el decidir cuándo y cómo realizar esa formación e, incluso, si hacerla o no.

En lo referente a la colaboración en tareas docentes, desde el EPIF está acotado a un máximo de 180 horas⁷, no pudiendo superar las 60 horas

7 Antes del EPIF, algunas convocatorias de ayudas predoctorales, tanto FPU como FPI, permitían 240 horas de docencia.

anuales (por curso académico). En las ayudas FPU, se dispone que el contratado predoctoral impartirá, como mínimo, 90 horas durante la duración de la ayuda, lo que sin duda supone una garantía para el beneficiario, pues se asegura que, pase lo que pase, terminará la tesis con alguna docencia, lo que resultará determinante para poder lograr una rápida acreditación.

En cuanto al modo en que se materializará esa colaboración docente, lo cierto es que la dinámica depende no ya de cada universidad, sino de cada área/departamento. En principio, la convocatoria de las ayudas plantea que las actividades docentes “se realizarán bajo la tutela y apoyo de uno o varios docentes” del centro de adscripción. En la práctica, ese tutelaje no suele llegar al aula. Los contratados predoctorales suelen impartir en solitario la parte de docencia que les hayan asignado, si bien es cierto que, en ningún caso, como responsables únicos de la asignatura.

Por lo que respecta al tipo de docencia, en principio, y salvo circunstancias excepcionales, habrá de ser docencia de grado. No se dice nada respecto de la posibilidad de dirigir trabajos de fin de grado.

II.2.3. La Transición de la etapa predoctoral al periodo de orientación postdoctoral

Los beneficiarios de una ayuda predoctoral FPU tendrán la posibilidad de transformar el último año de contrato predoctoral en un contrato posdoctoral. Para ello, deberán haber defendido su tesis con antelación al inicio de ese último año de contrato, lo que supone, en última instancia, haber terminado la tesis en dos años y medio o como mucho, dos años y nueve meses, pues las gestiones burocráticas vinculadas al depósito y defensa, suelen precisar de, como mínimo un par o tres de meses (informes de evaluadores externos, exposición pública, aprobación de la propuesta de tribunal por la escuela de doctorado...). Además de haber defendido antes de comenzar ese último año de contrato, se deben cumplir las exigencias en materia docente, esto es, se deben haber impartido, al menos, las 90 horas mínimas que exige la convocatoria FPU.

Por si las exigencias formales no fuesen suficientes, lo cierto es que esta transición, al menos en la convocatoria de 2021 no está garantizada. Esto es así por dos razones, en primer lugar porque solo se han previsto 117 ayudas para contratos posdoctorales, por lo que podría darse la situación

de que no hubiese suficientes ayudas para todos aquellos que reuniesen las condiciones para transformar su contrato. El segundo de los obstáculos trae causa de una muy pobre técnica legislativa, y es que, a diferencia de lo que ocurre en la convocatoria de las ayudas FPI, en la convocatoria de las ayudas FPU no se incluye la obligación de las entidades beneficiarias de formalizar el contrato posdoctoral. Esta regulación es inaceptable, pues convierte en potestativo lo que debería ser un derecho de quien ha logrado defender la tesis en menos de 3 años. Confiemos en que esta situación se corrija en futuras convocatorias.

En caso de lograr transicionar de “predoc” a “posdoc”, las personas beneficiarias podrán disfrutar de una estancia formativa en un centro extranjero. La ventaja de esta estancia es que cuenta con una partida de financiación asegurada, no debiendo procederse a un proceso competitivo para su obtención. Como contrapartida, su duración habrá de ser de entre dos y tres meses, no permitiéndose, por tanto, traslados temporales de seis meses. Además, esta estancia estará condicionada por las que se hayan realizado durante la etapa predoctoral, pues en el acumulado de los cuatro años no pueden superarse los doce meses de ausencia del centro de adscripción.

II.2.4. Otros factores a considerar: estancias y carga burocrática

Los contratados FPU pueden concurrir a las convocatorias de ayudas para precios públicos de las matrículas, en este caso, más allá de cumplimentar la solicitud, su consecución está prácticamente asegurada. No ocurre lo mismo con las ayudas complementarias de movilidad destinadas a los beneficiarios del programa FPU. En este caso, se trata de una convocatoria con menos plazas que solicitantes⁸. Si bien es cierto que, en general, conseguir al menos una a lo largo de todo el contrato predoctoral debería ser factible, no deja de exigir el tener que superar otro proceso competitivo de resultado incierto, con la tensión adicional que ello genera, pues no olvidemos que de ello puede depender la realización de una estancia (con las exigencias logísticas y estrés que supone su preparación). Además, como ya

8 Para un análisis más detallado de las ayudas para estancias, tanto para los contratados FPU como para los FPI, vid. el capítulo de esta obra: “Las (pocas) ayudas para la asistencia a congresos y estancias de investigación”.

se ha apuntado, no podrán superarse los doce meses en los cuatro años de duración de la ayuda.

Finalmente, debe indicarse que las personas beneficiarias de un contrato FPU habrán de cumplimentar un informe anual de seguimiento, así como presentar el informe final una vez defendida la tesis o finalizado el contrato.

II.3. Los contratos FPI

II.3.1. El proceso de selección

El proceso de selección que lleva a la contratación de los investigadores predoctorales FPI diverge sustancialmente del de los contratados FPU. Mientras en los primeros se valora a los candidatos, la adecuación de su proyecto y la capacidad formativa de la persona que le dirigirá la tesis y del grupo de investigación, en el caso de las ayudas FPI, se busca seleccionar a la persona adecuada para cada proyecto de I+D+i que ha solicitado la contratación de un investigador predoctoral.

Debido a esta diferente finalidad, la selección de beneficiarios sigue unos criterios diferentes. Las personas que concurren a esta convocatoria solo podrán presentar una solicitud, referida a un único proyecto del listado general de proyectos que “ofertan” un contrato predoctoral. Los candidatos habrán de presentar un currículum vitae, así como los diferentes certificados que acrediten su formación y su expediente académico.

En cuanto a los criterios de evaluación, la convocatoria de 2021 establece los siguientes:

- Trayectoria académica o profesional de la persona candidata (hasta 50 puntos). Este criterio, a su vez, se subdivide en dos: aportaciones científico-técnicas (hasta 45 puntos) y movilidad e internacionalización (hasta 5 puntos). En este apartado se consideran cuestiones como el expediente académico, los trabajos publicados, los premios recibidos, etc.
- Adecuación de la persona candidata a las actividades de investigación a desarrollar (hasta 50 puntos). En este apartado “se valorará la adecuación de la persona candidata al programa, proyecto, o actividades

de investigación a desarrollar en función de su formación y experiencia previas”⁹.

En estas ayudas, si bien formalmente es la comisión de evaluación la que emite un informe en el que se explicita el resultado, lo cierto es que la decisión de fondo la adoptan los investigadores/as principales de los proyectos. A ellos corresponde la realización de la evaluación científico-técnica de las solicitudes adscritas a sus proyectos y elaborar los informes que servirán de base para la decisión formal definitiva. Hay, por tanto, un mayor margen de discrecionalidad en la decisión.

En cuanto a las exigencias o requisitos mínimos por parte de las personas que concurren a este proceso, se exige que logren sumar, al menos, setenta y cinco de los cien puntos de los que consta el baremo, sin mayores precisiones. Desde el punto de vista práctico, esto supone que el expediente académico no tiene un peso tan decisivo en estas ayudas, pues, se toman en consideración otras muchas variables, pues, en última instancia, se trata de seleccionar a la persona más adecuada para las necesidades de cada proyecto.

II.3.2. Colaboración en tareas docentes

En lo relativo al apartado docente, la convocatoria de ayudas FPI es mucho menos precisa, limitándose a fijar el máximo de horas de colaboración en tareas docentes (180) y las horas máximas a impartir por curso académico (60). No establece previsiones en materia de formación docente, ni exige que los contratados predoctorales FPI deban impartir un mínimo de horas. Tampoco establece limitaciones en cuanto a si la docencia ha de impartirse en grado o también puede abarcar a los masters. En este caso, la indeterminación y el silencio pueden ser un arma de doble filo, pues podrían permitir maximizar las posibilidades o hacer jurídicamente aceptable un escenario en el que el investigador FPI terminase su etapa predoctoral sin haber impartido ni una sola hora de docencia.

9 Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada, correspondiente al año 2021, de las ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores contemplada en el Subprograma Estatal de Formación del Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023, p. 40.

II.3.3. La transición de la etapa predoctoral al periodo de orientación postdoctoral

La transición de la etapa predoctoral al periodo posdoctoral es algo más dulce y viable en el caso de las ayudas FPI. En estas, es necesario haber defendido la tesis antes del inicio del mes 43 de la ayuda, lo que proporciona un margen mayor que los tres años de las FPU. Esta etapa posdoctoral tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de un año, sin que pueda superarse, en total, los cuatro años de duración de la ayuda. Sin embargo, aunque sea solo de seis meses, contar con ese período de transición con un contrato posdoctoral es muchísimo mejor opción que irse al paro por haber defendido la tesis a los 42 meses de contrato FPU.

II.3.4. Otros factores a considerar: estancias y carga burocrática

En lo relativo a las estancias, no se establecen limitaciones temporales respecto al número o duración de las mismas. Además, la consecución de un contrato FPI lleva aparejada, sin necesidad de superar un proceso competitivo adicional, una ayuda para estancias de 6860€ (en la convocatoria de 2021). Cantidad que se puede destinar a diversas estancias, tanto en la etapa predoctoral como durante el periodo posdoctoral.

Desde el punto de vista burocrático, las personas beneficiarias de una ayuda FPI han de presentar un informe intermedio y un informe final.

II.4. Comparaciones ¿odiosas?

Una vez explicitadas las condiciones generales de una y otra ayuda, parece razonable concluir que, en términos generales, los contratos FPI tienen ciertos alicientes que los hacen más apetecibles: mayor tiempo para la transición hacia un contrato posdoctoral (43 meses vs 36), mayores garantías de financiación para estancias predoctorales (reserva de cantidad fija vs concurso entre beneficiarios FPU); menos informes (uno intermedio y uno final vs un informe anual más el informe final) y un proceso de selección en el que lo relevante es el currículum de la persona candidata y la afinidad con el proyecto.

Además, el investigador FPI, por la propia naturaleza de su ayuda, va a contar con una participación en un proyecto de I+D+i, algo que el investigador predoctoral FPU no tiene garantizado (puede terminarse la etapa

predoctoral con un contrato predoctoral sin haber tenido ocasión de poder participar en un proyecto de I+D+i, doy fe de ello).

Por su parte, las ayudas FPU tienen como elemento positivo el que prestan una mayor atención al apartado de la formación docente y, sobre todo, garantizan que el contratado predoctoral vaya a poder impartir, como mínimo, 90 horas de docencia, algo que, con las ayudas FPI no tiene por qué ocurrir necesariamente, aunque en muchos casos lo haga. En términos generales, la convocatoria de las FPU es más taxativa en cuanto a las posibilidades de impartir docencia en máster, mientras que la de las FPI, al ser más indeterminada, facilita que este tipo de opciones puedan llegar a materializarse. No obstante, las diferencias que pudieran llegar a plantearse desde el punto de vista docente, acostumbran a ser enjuagadas por los centros de adscripción, que terminan implementando una política general para todos sus contratados predoctorales, tanto en lo relativo a formación docente como respecto de las posibilidades de impartir docencia en títulos de máster.

Finalmente, desde un punto de vista académico, las ayudas FPU tienen dos ventajas. La primera, es la mayor libertad de las personas que concurren a ellas para elegir el tema de su tesis, pues no están condicionadas por las líneas del proyecto de I+D+i. La segunda ventaja es que, al menos *prima facie*, las personas candidatas saben quién va a ser la persona que les dirigirá la tesis, lo que facilita que puedan ir trabajando y avanzando, mientras que, en las ayudas FPI, la asignación de director o directora se produce una vez se ha resuelto la convocatoria. Con todo, y siendo honestos, no puede obviarse que, en buena parte de los casos, cuando se solicita un contrato predoctoral FPI por parte de un proyecto, se tiene a un candidato o candidata en mente al que se conoce y, por lo tanto, esa relación y trabajo previo puede existir.

III. TAREAS PENDIENTES

Si bien el EPIF ha corregido muchos de los desajustes y diferencias aplicativas que rodeaban a las convocatorias predoctorales, lo cierto es que los contratos predoctorales siguen aquejados de ciertos males: unos plazos de resolución indeterminados, las diferencias en cuanto a las tareas que los contratados predoctorales pueden asumir y el vacío post-tesis.

No cabe duda de que, si se quiere que los procesos sean asépticos y justos, es preciso que las evaluaciones de las candidaturas se realicen con la debida calma y cuidado. No obstante, el número de solicitantes no varía tanto de una convocatoria a otra, y llevamos suficientes años de experiencia en la tramitación de estas ayudas como para ser capaces de establecer un calendario de resolución que sea realista y que realmente se cumpla.

Las dilaciones en la resolución de las convocatorias resultan especialmente gravosas en las fases iniciales, pues sitúan a los doctorandos en una tesitura difícil, al tener que decidir si inician el doctorado sin tener un contrato, confiando que la resolución de las ayudas les traiga buenas noticias, o esperan a tener una respuesta antes de lanzarse definitivamente a la realización de la tesis. Esta clase de impases resultan muy perjudiciales, y pueden provocar un efecto desaliento en potenciales doctorandos que, ante el nivel de incertidumbre inicial, y con unas perspectivas a largo plazo no excesivamente halagüeñas, quizá prefieran desistir y dedicar sus esfuerzos, tiempo y conocimientos a tareas que les permitan navegar por aguas menos turbulentas.

A pesar de que las convocatorias fijan las condiciones de prestación, desde el punto de vista de las tareas docentes que los contratados predoctorales pueden asumir se siguen observando algunas diferencias. Así, no todos los contratados predoctorales imparten el mismo tipo de docencia, algunos asumen tanto docencia magistral como clases interactivas y de grupos reducidos. Adicionalmente, algunas universidades vedan la posibilidad de que los contratados predoctorales puedan impartir docencia en titulaciones de postgrado oficiales, mientras que otras lo permiten. Algo similar ocurre con la posibilidad de dirigir trabajos de fin de grado (TFG): en algunas no es una opción, mientras que en otras se puede llevar a efecto sin que, aparentemente, surjan problemas al respecto.

Estas divergencias en cuanto a las labores docentes que puede asumir un contratado predoctoral tienen como consecuencia que la posición de los contratos predoctorales al finalizar la tesis no va a depender, en exclusiva de lo que hayan realizado durante esa etapa, sino, también, de lo que les han dejado hacer. En última instancia, no puede obviarse que tanto la docencia en masters, como la dirección de TFG, suelen ser méritos mejor valorados que la docencia en grado, tanto en las acreditaciones como en los concursos para plazas.

Con todo, la gran cuenta pendiente de la etapa predoctoral es la gestión de su finalización. Sintetizando, el investigador predoctoral tiene dos escenarios posibles. Opción 1. Dedicar los cuatro años de contrato predoctoral a la realización de la tesis y a preparar los méritos necesarios para acreditarse cuanto antes. En ese caso, una vez defienda la tesis (si lo hace antes de terminar los cuatro años, pero dentro de ese último año, o entre los meses 43 y 48 en el caso de la FPI) se irá al paro. A donde también se irá en caso de que termine la tesis y no haya defendido (aunque la vaya a defender pronto, pues no siempre es posible ajustar los plazos de depósito y defensa para que coincida justo con el fin del contrato). Opción 2. Que consiga defender la tesis antes del inicio del cuarto año de contrato (FPU) o de los 43 meses (FPI) y pueda transformar ese último año en un contrato posdoctoral.

Sin duda, la opción 2 tiene importantes ventajas. En primer lugar, supone contar con un año para tratar de optar/preparar la solicitud a alguna de las diferentes opciones que se abren una vez defendida la tesis¹⁰. Además, el salario será un poco más elevado, lo que siempre es una variable a considerar. En este sentido, esta parece una opción razonable para tratar de evitar el vacío post-tesis al que aboca la opción 1 y, sobre todo, para eludir el descorazonador efecto que produce que la recompensa por terminar la tesis sea engrosar las listas del paro.

Con todo, la opción 2 presenta algunos problemas de viabilidad. El primero, es que no siempre resulta factible defender la tesis en tres años (FPU). A veces, las investigaciones se complican, no se obtienen los resultados esperados y el tema desborda las previsiones iniciales (eso sin contar los problemas personales y profesionales que puedan surgir). El segundo de los hándicaps de esta opción conecta con la necesidad de acreditarse para continuar la carrera académica (salvo que vayas a dedicarte en exclusiva a la investigación). Superar la acreditación exige la realización de otras tareas más allá de la realización de la tesis: participar en congresos, publicar artículos y capítulos de libro, tomar parte en proyectos de investigación... Si terminar una tesis en tres años es complejo, se vuelve una tarea titánica el pretender que, en ese espacio de tiempo, además, se acumulen los méritos necesarios para solicitar la acreditación con expectativas razonables

10 Vid. capítulo de esta obra: “El primer paso: contratos posdoctorales y acreditaciones para PAYUD y contratado doctor”.

de obtenerla (no digo que sea imposible, pero el número de casos es muy reducido).

Consecuentemente, parte de la etapa posdoctoral se dedicará a terminar de redondear el currículum para cumplir con los parámetros fijados por la ANECA o sus hermanas autonómicas, lo que, sumado al tiempo que estos organismos tardan en resolver (de 3 a 6 meses en el caso de la ANECA, dependiendo de la comisión¹¹) hacen que, al final, exista un riesgo real de terminar ese año posdoctoral sin tener una acreditación con la que poder continuar la carrera académica. Por lo tanto, si bien las opciones son mejores, pues está abierta la alternativa de concursar en otras ayudas posdoctorales, sigue sin ser una solución que sirva en todos los casos.

En este sentido, parecería más razonable incluir un año posdoctoral para todos aquellos que defiendan antes de la finalización del contrato. En parte, la FPI ya lo hace, planteando un escenario menos acuciante para los investigadores predoctorales. Sin embargo, teniendo en cuenta las variables que han de considerarse a la hora de hacer el depósito y la defensa, proporcionaría mayor certeza el que la etapa posdoctoral de un año se activase para cualquier defensa de tesis que se realizase antes de la finalización de la ayuda predoctoral. De este modo, se cubriría siempre el tiempo necesario desde la finalización de la tesis hasta conseguir la acreditación y, además, se reduciría sustancialmente el número de contratados predoctorales cuya recompensa por alcanzar el grado de doctor/a es la cola del paro.

IV. LO QUE NO SE DICE, PERO DEBERÍA. DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS PARA ESTUDIANTES (Y FUTUROS ESTUDIANTES) DE DOCTORADO

La consecución de un contrato predoctoral es una especie de yincana que, en ocasiones, pareciera estar diseñada para hacer realidad aquella advertencia que presidía la entrada del Infierno imaginado por Dante¹². Culmi-

11 Vid. Informes de resultados de los programas PEP y ACADEMIA de la ANECA. Pueden consultarse en: <http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-de-profesorado/PEP/Informes-de-resultados>, (consultado el 10 de mayo de 2022).

12 “Lasciate ogni speranza, voi ch’intrate” (Abandonad toda esperanza, vosotros que entráis), en el noveno verso del Canto Tercero de la Divina Comedia de Dante Alighieri.

nar con éxito ese periplo requiere de cierto nivel de preparación previa, un punto de fortuna y mucho esfuerzo y paciencia.

Hasta este punto, he intentado ser lo más fiel posible a la realidad objetiva que ha de afrontar toda persona que decida abordar la realización del doctorado. Sin embargo, en este tema, como en otros muchos de la carrera académica, tengo la impresión de que los fríos datos no terminan de ofrecer toda la información que es necesario conocer. Por este motivo, y tratando de proporcionar una imagen más fiel a la realidad de esta etapa, propongo este decálogo de buenas prácticas y recomendaciones a quienes están comenzando su periplo académico, o pretendan emprenderlo en los próximos meses¹³.

DECÁLOGO:

1. La información es poder

a. Conócete a ti mismo

A lo largo de la tesis uno se va conociendo a sí mismo, sus límites y capacidades. Organizarse, publicar, realizar estancias en el extranjero o lidiar con la burocracia de las universidades y los ministerios, termina por forjar cierto carácter y por curtirnos frente a las adversidades y los reveses. Sin embargo, en los compases iniciales de la etapa predoctoral no siempre se cuenta con ese nivel de resiliencia. Precisamente por ello, es importante que, desde el primer momento, seamos realistas y, sin minusvalorarnos, conozcamos cuál es nuestra situación de partida. Debemos asumir que, aunque no sea la mejor medida de la valía de una persona, las ayudas estatales que nos permitirán obtener un contrato predoctoral son competitivas y se conceden conforme a una serie de criterios y variables predeterminadas.

Por lo tanto, es positivo que, desde el primer momento, tengamos claras las opciones que nuestro expediente académico nos abre (y las que nos cierra). Asimismo, han de considerarse otros factores, como el currículum de la persona que pretendemos que nos dirija la tesis, el del grupo de investi-

13 Como cláusula de descargo, debo advertir que no todo los puntos del decálogo van a servir en todos los casos, tómense pues a beneficio de inventario.

gación al que nos incorporaríamos o los recursos disponibles para poder desarrollar nuestra investigación con cierta seguridad y certeza.

Además de las variables académicas, no debemos obviar otras, como nuestra disponibilidad para desplazarnos, ya sea para hacer estancias o para realizar la etapa predoctoral en otra ciudad, o el contar con medios económicos que nos den un cierto margen para el caso de que la resolución de las convocatorias se alargue y comencemos la tesis sin tener contrato.

b. Conoce las condiciones y tomarás mejores decisiones

Infórmate de todas las convocatorias de ayudas predoctorales y disecionales. En epígrafes previos se ofrece una imagen global de las ayudas estatales, pero siempre cabe la posibilidad de que, justo ese año, haya algún tipo de modificación en las condiciones generales que tradicionalmente se venían ofreciendo. No hay que dar nada por seguro, ni renunciar antes de empezar. Aunque sea para descartarla, lee detenidamente cualquier convocatoria a la que pueda interesarte concurrir. Si tienes alguna duda acerca de las exigencias o de la interpretación de alguna disposición, pregunta (suele habilitarse un correo para resolución de dudas). Es fundamental saber las condiciones exactas de cada proceso, pues eso te permitirá planificar los siguientes pasos con la debida calma y precisión.

2. Planificación

En general, las ayudas predoctorales suelen convocarse en torno a las mismas fechas todos los años (octubre-noviembre). Teniendo esto en mente, trata de anticiparte y estar preparado/a (escribe un artículo o, más asequible, presenta una comunicación en un congreso).

Una vez ha sido publicada la convocatoria, tendrás una certeza, la fecha de finalización del primer plazo de presentación de documentación. A ese debes llegar a tiempo. No lo dejes para el último día, pues, a veces, la plataforma falla, o no guarda algún dato y hay que volver a empezar; mejor evitar sustos. A partir de ahí, se abre el abismo de la indeterminación, pues los plazos de resolución suelen alargarse mucho más de lo deseable y admisible.

Por otra parte, es importante recordar que se puede concurrir a las ayudas predoctorales sin necesidad de estar matriculado en un programa de doctorado. Dados los tiempos de resolución, realizar la solicitud el año que estás cursando el máster siempre vale la pena. Si obtienes alguna de las preciadas ayudas, podrás comenzar el doctorado contando con un contrato predoctoral. Si no lo consigues, habrás tenido una experiencia que te permitirá prepararte mejor para futuras convocatorias y, en el caso de la FPU, un informe con los motivos por los que no la has conseguido, con lo que podrás comenzar a trabajar en aquellas acciones que te permitan incrementar tus posibilidades.

3. Economiza esfuerzos, sé flexible, pero ten líneas rojas

Concurrir a las diversas convocatorias predoctorales (estatales, autonómicas y de las diferentes universidades) requiere la presentación de currículos, planes de investigación y cronogramas de trabajo. Es un trabajo tedioso, especialmente porque cada convocatoria tiene sus particularidades y porque en algunas se solicita encajar el plan de investigación con unas líneas temáticas concretas.

Ante ese panorama, y para no verse abrumados por la ingente cantidad de documentación que hay que presentar en cualquiera de los procesos selectivos, es conveniente ser organizados. En primer lugar, determina a qué convocatorias quieres y puedes presentarte (recuerda que hay convocatorias que establecen causas objetivas de exclusión). En segundo lugar, trata de economizar esfuerzos y elabora un plan de investigación *sólido, pero que tenga flexibilidad suficiente para poder adaptarlo a las exigencias específicas de las diversas convocatorias*. De este modo, habrá un núcleo estable que no tendrás que preparar de cero para cada convocatoria.

Tener cierta flexibilidad y capacidad para reajustar los planes es fundamental en las etapas iniciales del doctorado. Esa capacidad adaptativa te permitirá maximizar tus posibilidades al acomodar mejor tu propuesta a los lineamientos específicos de cada convocatoria. Con todo, la obtención de un contrato es importante, pero no renuncies a todo. Fíjate unas líneas rojas, delinea el espacio en que te sentirías cómodo/a. Es importante tener claro qué se quiere *y qué no*. Solo así podrás decidir si los cambios que tengas que hacer justifican el precio a pagar.

4. Paciencia infinita

La paciencia, a veces la resignación, van a ser necesarias en tus relaciones con el Ministerio que convoca las ayudas y con el centro de adscripción que te contrata. Una vez presentada la documentación, has de asumir que, a partir de ese momento, estás en manos de un gigante que tiene sus ritmos y sus procesos. Así, verás como los plazos de resolución se extienden en el tiempo de manera incomprensible, que recibes solicitudes de documentación que no entenderás a qué se deben y, lo peor de todo, no siempre encontrarás respuestas satisfactorias a por qué se produce esa situación. Esas eventualidades pondrán a prueba tu paciencia y tu capacidad de resistencia. A pesar de las circunstancias, trata de no caer en la desesperación.

5. No estás solo, no estás sola

Aunque a veces puedas tener esa impresión, en esta etapa no estás solo. Hay muchas redes de apoyo a las que puedes acudir a solventar dudas, buscar consejo e información o, incluso, canalizar tus reivindicaciones para tratar de mejorar la situación de todos los “predocs”. En este sentido, y por empezar por lo más próximo, los compañeros y compañeras del programa del doctorado y las asociaciones de estudiantes constituyen una excelente primera línea de apoyo, tanto para compartir experiencias, como para ayudarte a solventar dudas respecto de trámites que, acaso, ellos hayan hecho previamente. Además, en el caso de las asociaciones de investigadores¹⁴, te permitirán hacer llegar tus reivindicaciones a los órganos rectores de tu universidad, lo que nunca viene mal, especialmente cuando se trate de incumplimientos de lo reconocido en el EPIF o la implantación de medidas que contribuyan a la creación de una carrera científica estable y previsible.

Junto a las opciones de proximidad, no puede dejar de referenciarse las invaluable comunidades online¹⁵ que, con las redes sociales como medio aglutinador, han permitido canalizar reivindicaciones, resolver dudas y

14 Vid. capítulo de esta obra: “La importancia del asociacionismo entre los jóvenes investigadores”.

15 En twitter: FPU investiga @FPUinvestiga; FPIs en lucha @FPIs_Lucha o la Federación de Jóvenes precarios <http://precarios.org/Qui%C3%A9nes+somos>.

hasta hacer llegar propuestas a los representantes políticos¹⁶. En el ágora virtual encontrarás un lugar en el que compartir experiencias, mantenerte informada y construir un espacio de diálogo que redunde en beneficio de todos y todas.

Por su parte, los centros de adscripción, se encuentran en una posición intermedia, a veces son los que, con sus exigencias y sus modos de interpretar y aplicar la normativa, te generarán problemas. Pero, en otras ocasiones, pueden resultar de gran ayuda a la hora de preparar una solicitud o gestionar un determinado trámite. No hay certezas con respecto a lo que te vayas a encontrar, pero son una opción que vale la pena explorar.

6. Si consigues uno de estos contratos, no te relajes

Supongamos que has conseguido un contrato predoctoral. ¡Enhorabuena! Has logrado alcanzar cierta estabilidad durante los próximos cuatro años. Esto, sin duda, te ayudará a realizar la tesis con cierta tranquilidad laboral y económica. No obstante, no olvides que el contrato conlleva ciertas obligaciones (realizar los informes pertinentes o impartir docencia, con lo que deberás preparar las clases y compaginarlo con la elaboración de la tesis). Además de esas exigencias *básicas*, es conveniente que sigas pendiente de otras convocatorias. Por ejemplo, si quieres realizar alguna estancia, deberías estar pendiente y preparar la documentación necesaria para solicitar las diferentes ayudas que se convocan para tal fin¹⁷.

Por otra parte, no dejes de planificar y de medir los tiempos y tu situación. Valora si estás en condiciones de defender la tesis en tres años (o en 43 meses) y, consecuentemente, convertir el cuarto año en un contrato posdoctoral. También puede ocurrir que, en tu situación, sea mejor agotar los cuatro *años como* contratado predoctoral. Esta es una decisión puramente personal, no pueden establecerse reglas. Has de ser tú quien decida qué es lo que más te conviene en atención a tus circunstancias. Con todo, toma muy en consideración lo que te aconseje quien te dirija la tesis.

16 Ejemplo de reivindicaciones conjuntas tanto de los contratados predoctorales FPU como de los FPI: <https://www.fpuinvestiga.org/qui%C3%A9nes-somos/dec%C3%A1logo>, (consultado el 10 de mayo de 2022).

17 Vid. el capítulo de esta obra: “Las (pocas) ayudas para la asistencia a congresos y estancias de investigación”.

Finalmente, no olvides que, si quieres hacer carrera universitaria, vas a necesitar acreditarte (salvo que optes por dedicarte en exclusiva a la investigación). Por ende, es bueno que vayas empezando a trabajar en los méritos que necesitarás. En la medida de lo posible, y siempre que la realización de la tesis te lo permita, trata de realizar algunas publicaciones, de asistir a congresos y presentar comunicaciones.

7. Ahorra

Sé que se aleja de lo académico, pero, si tu situación personal te lo permite, intenta ahorrar. Tener ciertas reservas económicas te dará tranquilidad y margen de maniobra, y esto es fundamental, pues durante la etapa predoctoral pueden darse situaciones en las que te veas en la tesitura de tener que adelantar dinero, por ejemplo para realizar una estancia. Por otra parte, al final de la tesis, surgen ciertos gastos relevantes que hay que considerar (tasas para la defensa y para la expedición del título, impresión de ejemplares, la comida del tribunal...). Por si estas no fuesen razones suficientes, recuerda que, en el caso de que hayas tenido que agotar los cuatro años como contratado/a predoctoral, esto implica que defender la tesis te va a llevar, al menos inicialmente, al paro. Es cierto que tendrás derecho a una prestación por desempleo, pero mejor contar con un cierto colchón que te proporcione tranquilidad en esos momentos de incertidumbre.

8. Si no consigues uno de estos contratos, no te desesperees ni saques conclusiones precipitadas

Si no consigues uno de estos contratos, no desesperees, es bastante normal. Trata de aprovechar las valoraciones y críticas, mejora los aspectos que esté en tu mano mejorar y vuélvelo a intentar. Si, a pesar de todo, finalmente no lo logras, no saques conclusiones precipitadas. Estas convocatorias no son una medida de tu valía o potencial como investigador o investigadora.

9. No te olvides de la tesis

Puede parecer ocioso recordar lo obvio, pero durante la etapa predoctoral se plantean tantas opciones (congresos, artículos, capítulos de libro...) que existe un riesgo real de que te olvides de la tesis o, más preocupante, que prefieras “huir” de ella volcando tus energías en otros proyectos. Es muy

positivo, necesario incluso, que hagas otras tareas, pero nunca pierdas de vista el cometido principal de esta etapa: terminar la tesis.

10. No te olvides de ti mismo

No te olvides de ti mismo. Por encima de todo y antes que cualquiera de los puntos anteriores, cuídate. Tu salud física y mental es lo más importante, sin ella lo demás no va a funcionar.

LA CONTRATACIÓN PREDOCTORAL POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

Gonzalo Gabriel Carranza*

* Investigador Postdoctoral del Área de Derecho Constitucional del Departamento de Derecho Público del Estado, Universidad Carlos III de Madrid. Correo electrónico: gonzalogabriel.carranza@uc3m.es

I. ALGUNAS ACLARACIONES METODOLÓGICAS

La mayoría de las Comunidades Autónomas y de las Universidades públicas españolas (que no todas) convocan anualmente contratos predoctorales para la formación de personal docente e investigador. El objetivo de este capítulo es analizar este tipo de contratación, dando cuenta de sus principales características, algunas comunes, algunas ciertamente peculiares. Pero también persigue poner sobre la mesa las grandes diferencias que existen entre una convocatoria y otra que llevan, en definitiva, a que las condiciones contractuales (algunas, esenciales para subsistir o para progresar en la carrera) varíen según la latitud en la que se celebre el contrato.

Antes de comenzar el análisis resulta necesario hacer algunas aclaraciones metodológicas para ayudar al/a la lector/a a entender ciertas premisas desde las que parte esta investigación.

Este estudio se circunscribe a la contratación predoctoral llevada a cabo por las Comunidades Autónomas o por las Universidades públicas españolas para el curso 2021/2022. Se analizaron las convocatorias (cuando existieron) de las 17 Comunidades Autónomas y de las 50 Universidades públicas de España. El recorte temporal se ha limitado a aquellas cuya apertura tuvo lugar en el primer semestre natural del año 2021, en las que se preveía la incorporación de los/las investigadores/as en formación a partir del mes de septiembre del mismo año. Cabe destacar que solo se han analizado convocatorias generales, esto es, convocatorias abiertas a todas las disciplinas: quedan a un lado, así, aquellas convocatorias limitadas a la contratación predoctoral para un proyecto específico o restringidas a un número determinado (y muchas veces reducido) de contratos para una rama científica en particular.

En primer lugar, se recabó el material objeto de estudio, es decir, las convocatorias en sí, asunto que he de destacar, no fue del todo sencillo. Al contrario de lo que podría pensarse, nos situamos ante un escenario donde la fragmentación de la información y la complejidad para su acceso son características comunes. La mayoría de las webs de las Consejerías autonómicas y de las Universidades mismas no son de fácil acceso y hay que hacerse de suma paciencia para dar con una convocatoria específica, sorteando numerosos hipervínculos para llegar a la información que inicialmente se pretendía buscar. Esta labor de investigación a campo traviesa ha llevado

su tiempo y no ha faltado oportunidad en la que, ante la imposibilidad de acceso a la información, se ha tenido que consultar a fuentes directas, esto es, a personas que han gozado de algún tipo de vinculación precontractual en determinado punto del país, para corroborar si la laguna advertida era o no tal¹. Me gustaría, sin embargo, excusar cualquier error material o inadvertencia de mi parte que el/la lector/a pueda advertir, yerro que no tiene intencionalidad alguna y que justifico humildemente en este mar de convocatorias difícil de navegar.

En segundo lugar, una vez recabado el *corpus* sobre el que se asienta esta investigación se pasó al siguiente paso, consistente en la lectura y análisis de cada convocatoria. La lectura sirvió para rellenar una tabla elaborada por el autor en la que se estudian distintas variables de los contratos, de clara utilidad para el análisis que se ofrece. La opción por estas variables o categorías se ha basado, por un lado, en distintas dimensiones que guardan como núcleo común la realidad del personal investigador en formación: como persona que debe cobrar una nómina justa y adecuada a sus tareas de investigación y docencia para poder vivir (o subsistir, según el cristal con que se mire); y como sujeto que debe correr una maratón en la cual la consecución de méritos resulta esencial para no quedar, en un futuro, fuera de juego. Por otro lado, se atendieron aspectos estructurales del sistema universitario, analizando distintas variables como cuotas o complementos ligados al contrato principal.

Resta decir, para cerrar este apartado, que el estudio realizado ha tomado como patrón de comparación y de nivelación general al Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación (en adelante, EPIF). Esto ha servido para advertir si las convocatorias autonómicas o universitarias son o no conformes con el marco jurídico estatal, que define una serie de mínimos que pretenden dar uniformidad a la contratación predoctoral en España.

1 Nobleza obliga, mi especial agradecimiento a las personas que gentilmente se han tomado su tiempo para confirmar o refutar mis suposiciones, en especial, en relación con las Comunidades Autónomas de Galicia (Daniel Jove Villares), Extremadura (Gabriel Moreno González), La Rioja (Juan de la Cruz Ocón García) y Principado de Asturias (Gustavo Manuel Díaz González, Patricia García Majado y Thiago Santos Rocha).

II. LA CONTRATACIÓN PREDOCTORAL POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

A nivel general, resulta importante destacar que no todas las Comunidades Autónomas han convocado contratos predoctorales para el curso 2021/2022: la Comunidad de Extremadura no tiene tradición en impulsar este tipo de contratación; la Comunidad de Madrid no lo hizo en este curso; y la Comunidad de La Rioja solamente convocó contratos predoctorales orientados al sector empresarial.

II.1. Número de plazas convocadas

Comunidad Autónoma	Número de plazas
Andalucía	150
Aragón	Entre 10 y 15 ²
Principado de Asturias	70
<i>Illes Balears</i>	12
Islas Canarias	60
Cantabria	13
Castilla y León	90
Castilla-La Mancha	30
Cataluña	97
<i>Comunitat Valenciana</i>	125
Extremadura	No convoca
Galicia	102
Madrid	No convoca
Región de Murcia	22
Comunidad Foral de Navarra	11
País Vasco	107
La Rioja	No convoca

Fuente: elaboración propia

2 Según disponibilidad presupuestaria (artículo Primero.2 de la ORDEN CUS/803/2021, de 8 de julio, por la que se convocan subvenciones destinadas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación para el período 2021-2025).

II.2. Cuota de discapacidad

Nada dice el EPIF respecto de la obligación de establecer este tipo de medidas de acción positivas, adoptadas proactivamente por algunas Comunidades Autónomas. Así, ciertas convocatorias señalan específicamente que un número determinado de plazas quedarán reservadas a personas con discapacidad igual o superior al 33%. Es el caso de Andalucía, que reserva 2 contratos del total de 150 que convoca; de Castilla-La Mancha, que reserva el 5% de los 30 contratos convocados (1,5 contratos); de Cataluña, que reserva el 2% de los 97 contratos convocados (1,94 contratos); o de Galicia, que reserva 3 plazas de las 102 convocadas en el ámbito de las Universidades del SUG (Sistema Universitario Gallego) a personas con discapacidad y 1 plaza en el ámbito de las demás entidades que contratan personal investigador predoctoral.

II.3. Duración del contrato y dedicación

Salvo el caso de Cataluña y de la Comunidad Foral de Navarra, cuyos contratos tienen una duración de 3 años, la duración de la contratación prevista en las convocatorias de las demás Comunidades Autónomas es relativamente uniforme: 4 años. Además, en todas las convocatorias queda bien claro que la dedicación será a tiempo completo. Lo apuntado se amolda a lo previsto en el art. 6.1 del EPIF: «La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años, y tendrá dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia».

Mención aparte merecen aquellas Comunidades Autónomas que no se limitaron a copiar y pegar en sus convocatorias la primera oración del art. 6.1. Es que la tercera oración de este primer apartado señala que «[n]o obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad (...)». La relación contractual 4+2 se prevé específicamente en las convocatorias de las siguientes Comunidades Autónomas: Aragón, *Illes Balears*, Islas Canarias, Castilla-La Mancha, Región de Murcia y País Vasco. Entiendo que este precepto, por su especial trascendencia para alcanzar la igualdad e integración al mundo académico de un sector claramente pre-

terido, resulta no obstante aplicable a todas las Comunidades si contratan a una persona con discapacidad³.

II.4. Retribuciones

Para partir, resulta oportuno señalar que el art. 7 del EPIF establece las retribuciones que deberán recibir los contratados predoctorales⁴. Esto se traduce en los siguientes montos mínimos: primer y segundo año, 16246€; tercer año, 17406€; cuarto año, 21758€⁵.

En este punto se advierte cierta diferencia entre las distintas convocatorias, que podrían agruparse en tres categorías. Algunas han optado por remitir la retribución salarial a lo dispuesto en el art. 7 del EPIF, reproduciéndolo palabra por palabra (Cataluña, por ejemplo); otras han elegido señalar montos específicos, señalando la vinculación con el EPIF (la mayoría); otras, finalmente, han optado por indicar una suma determinada, sin mención a la cláusula de mejora salarial que resulta implícita de la interpretación del segundo apartado de dicho precepto.

Como se señalaba, fuera del caso catalán que corresponde a la primera categoría, la mayoría de las Comunidades Autónomas señalan una retribución “mínima” aplicable a cada año del contrato. Esto se puede dividir, a su vez, en dos subcategorías:

3 Sin embargo, soy consciente de que el idealismo académico se enfrenta en este escenario a la particular forma en que las Consejerías interpretan el EPIF: no es de extrañar que alguna de ellas recelara la extensión del contrato por dos años más, por aducir que la convocatoria no lo establece de forma expresa.

4 El precepto señala lo siguiente: «1. La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para las categorías equivalentes en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 2. Para el establecimiento de las retribuciones anteriores se tomará como referencia mínima la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado».

5 Montos mínimos aproximados, tras las actualizaciones dispuestas en las leyes presupuestarias a las cantidades señaladas en el Convenio único del personal laboral de la AGE.

- Aquellas Comunidades Autónomas que señalan solo dos montos. Aragón: 25.920€ los primeros tres años y 27.710€ el último; Castilla-La Mancha: 25.034€ los primeros tres años e igual suma el cuarto año si no se solicita periodo de orientación postdoctoral (POP), o distinto si hay periodo postdoctoral solicitado y concedido; *Comunitat Valenciana*: 22.198€ los primeros tres años y 27.300€ el último; y Galicia: 24.000€ los primeros tres años y 29.000€ el último.
- Aquellas Comunidades Autónomas que señalan tres montos. *Illes Balears*: 21.528€ los dos primeros años; 23.040€ el tercero; y 28.800€ el cuarto; Islas Canarias: 16.127€ los dos primeros años; 17.279€ el tercero; y 21.599€ el cuarto; Cantabria: 16.450€ los dos primeros años; 17.625€ el tercero; y 22.032€ el cuarto; Castilla y León: 21.000€ los dos primeros años; 21.300€ el tercero; y 28000€ el cuarto; y País Vasco: 21.000€ los dos primeros años; 22.323€ el tercero; y 27.903€ el cuarto.

Por último, en la tercera categoría se incluyen aquellas Comunidades Autónomas en las que se establece un monto fijo anual, que se dividirá en doce o catorce pagas, según la convocatoria (Andalucía, 22.719€; Asturias, 29.712€; Región de Murcia, 24.000€), o un monto fijo mensual a abonar en 14 pagas (Comunidad Foral de Navarra, 1.275€).

Como se aprecia, el EPIF ha actuado nivelando montos mínimos en todas las Comunidades Autónomas: ninguna queda por debajo de las cantidades resultantes de aplicar el art. 7 del RD 103/2019. En algunas se aprecia, incluso, que los montos superan el umbral de mínimos dispuesto por tal precepto.

II.5. Posibilidad de solicitar un periodo de orientación postdoctoral

En este apartado pueden dividirse las convocatorias en dos grupos bien definidos: las que sí permiten solicitar un POP (Andalucía, Asturias, *Illes Balears*, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, *Comunitat Valenciana*, Galicia y Región de Murcia) y las que no lo admiten como alternativa (Aragón, Islas Canarias, Cataluña, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco). Por regla general, el POP puede solicitarse en aquellos contratos de cuatro años de duración, antes de comenzar el último año, y siempre y

cuando la tesis sea leída a lo largo del tercero. Esta es la razón que lleva a que Comunidades como Cataluña o Foral de Navarra no lo contemplen.

Cabe recordar que el POP no está previsto en el EPIF, pero se ha extendido como una opción por la que muchas Comunidades Autónomas y Universidades han optado para que el contrato no finalice el día de la lectura de la tesis doctoral, sino que agote los máximos previstos inicialmente, sobre todo cuando la contratación prevista es de cuatro años⁶.

Me gustaría destacar algunos detalles de las convocatorias cuya lectura entre líneas da cuenta de por qué se contempla este periodo. En Andalucía, por ejemplo, se dice que el objetivo que persigue la contratación postdoctoral (inmediata a la predoctoral) es “incentivar la realización de las tesis doctorales en el período óptimo de tres años, tal como se establece en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas de doctorado”. En Castilla y León se contempla como una alternativa de concesión directa, ya que “[e]l beneficiario que obtenga el título de doctor a lo largo del tercer año de la ayuda, contado a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la resolución de esta convocatoria, accederá, salvo renuncia expresa, a un nuevo contrato para la orientación postdoctoral por el tiempo restante, siempre que medie la conformidad de la Entidad”. Dicha convocatoria señala, además, que “[e]n este periodo se realizarán tareas de investigación destinadas a consolidar su especialización”. La Comunidad Autónoma de Galicia configura esta “ayuda” como un “contrato de capacitación para la formación postdoctoral” y la Región de Murcia, para finalizar, entiende que este POP está “destinado a obtener resultados de la tesis doctoral”.

En cuanto a la retribución de los contratos postdoctorales, ha de decirse que es variable. Por un lado, algunas Comunidades establecen un monto fijo distinto (mejor, por lo general) al de la contratación predoctoral: 27.263€ en el caso de Andalucía; 30.000€ en Castilla y León; 28.800€ en la *Comunitat Valenciana*; 30.000€ en Galicia; o 29.230€ en la Región de Murcia. Por otro, algunas Comunidades establecen el mismo monto que en el contrato pre-

6 El art. 9 del EPIF es tajante al señalar que «[l]a consecución del título universitario oficial de Doctorado pondrá fin a la etapa de formación del personal investigador predoctoral en formación y a partir de ese momento dará comienzo la etapa postdoctoral. La obtención del título de Doctorado extinguirá el contrato predoctoral, aunque no se hubiera agotado la duración máxima del mismo. A estos efectos se considera que se ha obtenido el título de Doctorado en la fecha del acto de defensa y aprobación de la tesis doctoral».

doctoral: Principado de Asturias (29.712€); *Illes Balears* (28.800€, tomando como referencia el último año del contrato); o Cantabria (22.032€, también tomando como referencia el último año del contrato).

El caso de Castilla-La Mancha merece mención aparte porque toma para el POP una figura contractual de difícil encaje si se la analiza bajo el prisma de las disposiciones establecidas en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y en el Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (sobre todo, claro está, de mantenerse esta previsión en futuras convocatorias). En la convocatoria del curso 2021/2022 se establece que el contrato será de 12 meses, mediante un contrato de obra y servicio. El objetivo es que dos terceras partes del tiempo de duración del POP (8 meses) esté destinado a un programa de movilidad internacional, que podrá incrementarse hasta la totalidad de la contratación en casos debidamente justificados. El contrato está dotado con una cuantía total anual de 29.371€ y cuenta con una dotación económica complementaria de entre 1.000€ y 2.500€ destinada a cubrir gastos de desplazamiento durante la realización de la estancia internacional.

II.6. Nota media de acceso

La mayoría de las convocatorias establecen una nota media mínima que ha de superarse para que la candidatura supere la admisibilidad. Esta nota es sumamente variable de Comunidad a Comunidad. Así, algunas señalan una nota media común (Aragón e Islas Canarias: 6; Principado de Asturias, Cantabria, y Castilla y León: 6,5); otras establecen una división según ramas, con cierta variación entre una y otra (Andalucía⁷, *Comunitat Valenciana*⁸, Galicia⁹,

7 Ciencias sociales y jurídicas: 7,5; Ingeniería y Arquitectura: 7,0; Artes y Humanidades: 7,5; Ciencias de la Salud: 7,5; y Ciencias: 7,0.

8 Ciencias Sociales y Jurídicas: 8,00; Ingeniería y Arquitectura: 7,53; Artes y Humanidades: 8,17; Ciencias de la Salud: 8,00; y Ciencias: 7,98

9 Contar en el expediente académico con una nota media igual o superior a 7, o a 6 para las titulaciones de la rama de Ingeniería y Arquitectura.

Región de Murcia¹⁰, Foral de Navarra¹¹ o País Vasco¹²); y otras no señalan nota media alguna (*Illes Balears*, Castilla-La Mancha, Cataluña).

II.7. Financiación para estancias de investigación

En este apartado se contemplan tan solo aquellas convocatorias que establecen en el mismo texto las condiciones para el goce de estancias de investigación, destinadas a complementar la formación de los contratados predoctorales para obtener la mención internacional en el doctorado. No se contemplan, en consecuencia, aquellos casos en los que existe una convocatoria específica, aparte de la general, para financiar este tipo de estancias. El mismo criterio se sigue en el análisis de las Universidades.

Un importante número de Comunidades Autónomas no contemplan financiación para estancias: Aragón, Principado de Asturias, *Illes Balears*, Islas Canarias, Castilla y León, Cataluña y Comunidad Foral de Navarra. Frente a estas siete Comunidades, otras seis sí que la tienen en cuenta: Andalucía, Cantabria, *Comunitat Valenciana*, Galicia, Región de Murcia y País Vasco. Castilla-La Mancha es un caso especial, en el que la internacionalización solo está contemplada para el POP, como se analizó en el punto II.5.

10 Contar con una nota mínima en el expediente académico de primer y segundo ciclo, grado, diplomatura o estudios cursados igual o superior (excluida la nota del máster) a 7 en el caso de solicitudes referidas a áreas de Ingenierías o Arquitectura, y de 8 en lo referente a las restantes áreas.

11 Artes y Humanidades 7,41; Ciencias 7,12; Ciencias de la Salud 7,46; CC Sociales y Jurídicas 7,26; e Ingenierías y Arquitectura 6,83.

12 En el caso del País Vasco se establecen diferentes notas medias según áreas específicas: 6 puntos para concurrir a las áreas 10 (Tecnologías Mecánicas y de la Producción), 11 (Ingenierías de la Comunicación, Computación y Electrónica) y 12 (Arquitectura, Ingeniería Civil, Construcción y Urbanismo); 6,5 puntos para concurrir a las áreas 1 (Ciencias de la tierra), 2 (Física y Ciencias del espacio), 3 (Matemáticas), 8 (Biología Vegetal y Animal, Ecología, Medioambiente), 9 (Ciencia y Tecnología de Alimentos. Agricultura, Ganadería y Pesca), 13 (Ciencias de la Educación. Psicología), 15 (Derecho) y 16 (Economía); 7 puntos para concurrir a las áreas 4 (Química), 5 (Biología Fundamental y de Sistemas), 6 (Biomedicina), 7 (Medicina Clínica y Epidemiología), 14 (Ciencias Sociales), 17 (Filología y Filosofía) y 18 (Historia y Arte); y 6,5 puntos para concurrir a las áreas de Investigación Específica.

En cuanto a los meses de estancias financiados varían de una Comunidad a otra: Andalucía, hasta tres meses; Cantabria, una estancia de un mínimo de un mes; *Comunitat* Valenciana, de tres a nueve meses; Galicia, tres meses; Región de Murcia, cuatro meses como máximo; y País Vasco, hasta tres meses.

II.8. Financiación (o gratuidad) de la tutela doctoral

No todas las Comunidades Autónomas reconocen expresamente en sus convocatorias la gratuidad de la matrícula de doctorado o una ayuda complementaria destinada a solventarla¹³. Cabe recordar que en este apartado no hay un estándar de mínimos establecido por el EPIF, por lo que se abre nuevamente el abanico de posibilidades y reconocimiento a cada punto del Estado.

Andalucía, *Illes Balears*, Cantabria, Cataluña, Galicia, Región de Murcia y la Comunidad Foral de Navarra contemplan expresamente en la convocatoria de los contratos predoctorales la gratuidad de la matrícula o una ayuda complementaria para costearla. Aragón, Principado de Asturias, Islas Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, *Comunitat* Valenciana y País Vasco, por su parte, no contemplan este tipo de ayudas.

II.9. Docencia

Si se considera a la etapa predoctoral como de inicio de la carrera docente e investigadora (como ocurre en la práctica totalidad de los casos) un mérito esencial de cara a la acreditación por la ANECA en las tres primeras figuras (Profesor/a Ayudante Doctor/a, Profesor/a Contratado/a Doctor/a y Profesor/a de Universidad Privada) es sumar un buen número de horas de clase o, como me gusta llamarles: “horas de vuelo”.

El art. 4.2 del EPIF trata de establecer un estándar común al señalar que «[e]l personal investigador predoctoral en formación podrá colaborar en

13 En este apartado, al igual que en la categoría “Financiación para estancias de investigación”, solo se contemplan las convocatorias que incluyen expresamente la gratuidad de la matrícula en sus bases. Nada obsta, sin embargo (y al igual que ocurre, por ejemplo, con las estancias de investigación), que la propia Comunidad Autónoma contemple una ayuda específica para este supuesto. Del mismo modo, podría darse el caso de que la Comunidad Autónoma no contemplase este tipo de ayuda, pero sí lo hiciera la propia Universidad.

tareas docentes sin que suponga una merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración hasta un máximo de 180 horas durante la extensión total del contrato predoctoral, y sin que en ningún caso se puedan superar las 60 horas anuales».

La mayoría de las Comunidades Autónomas ciñen sus convocatorias a lo señalado por el EPIF: Aragón, Principado de Asturias, *Illes Balears*, Cantabria, Castilla-La Mancha¹⁴, Galicia o País Vasco. Las Comunidades de Cataluña y Foral de Navarra establecen solo el máximo anual de 60 horas, ya que sus contratos son de tres años y no superarían el máximo permitido por el EPIF. La Comunidad de las Islas Canarias presenta la peculiaridad de no señalar un máximo de horas a lo largo de la duración del contrato, sino solo anual (60x4=240), pudiendo en consecuencia llegar a superarse el umbral permitido por el EPIF de 180 horas. Por último, la Comunidad de Castilla y León, la *Comunitat Valenciana* y la Región de Murcia nada dicen al respecto. En este caso, entiendo, ha de aplicarse plenamente el EPIF.

II.10. Cofinanciación de los contratos

La mayoría de las Comunidades Autónomas utilizan sus fondos propios para financiar estos contratos: Andalucía, Aragón, Principado de Asturias, *Illes Balears*, Cantabria, Cataluña, Galicia, Comunidad Foral de Navarra y el País Vasco. Otras Comunidades cofinancian los contratos con dinero proveniente del Fondo Social Europeo: Islas Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha y la *Comunitat Valenciana*. La Región de Murcia es el caso especial de esta categoría: los contratos destinados a doctorados industriales están cofinanciados por empresas del sector con un mínimo del 30%, lo que equivale a 6.540€ los dos primeros años y a 6.876€ los últimos dos.

14 Esta Comunidad, además del máximo de horas por año y en total por contrato, establece que los contratados predoctorales habrán de impartir como mínimo 90 horas de clase en el período de duración total del contrato.

III. LA CONTRATACIÓN PREDOCTORAL POR LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESPAÑOLAS

Para este análisis se consultaron las convocatorias predoctorales de las 47 Universidades públicas españolas de oferta académica presencial, la de la UNED y las de las dos Universidades de régimen especial (UIMP-UNIA). Al igual que con las Comunidades Autónomas, he de adelantar que no todas las Universidades convocaron contratos predoctorales para el curso 2021/2022¹⁵.

III.1. Número de plazas

Las plazas convocadas por las Universidades públicas en el curso 2021/2022 han sido las siguientes:

Universidad	Número de plazas
Universidad Autónoma de Barcelona	No convoca
Universidad Autónoma de Madrid	32
Universidad Carlos III de Madrid	31
Universidad Complutense de Madrid	77
Universidad de A Coruña	No convoca
Universidad de Alcalá	59 ¹⁶
Universidad de Alicante	15
Universidad de Almería	16
Universidad de Barcelona	32
Universidad de Burgos	No convoca
Universidad de Cádiz	5
Universidad de Cantabria	13
Universidad de Castilla-La Mancha	30
Universidad de Córdoba	No convoca
Universidad de Extremadura	7
Universidad de Girona	12
Universidad de Granada	13

15 14 de las 50 Universidades (el 28%), no han convocado contratos predoctorales en este curso, frente a 36 (72%) que sí lo han hecho.

16 16 plazas en convocatoria FPU propia y 43 en convocatoria FPI.

Universidad	Número de plazas
Universidad de Huelva	3
Universidad de Jaén	7
Universidad de La Laguna	No convoca
Universidad de La Rioja	10
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	7
Universidad de León	12
Universidad de Lleida	No convoca
Universidad de Málaga	7
Universidad de Murcia	20
Universidad de Oviedo	138
Universidad de Salamanca	25
Universidad de Santiago de Compostela	22
Universidad de Sevilla	20
Universidad de Valladolid	41
Universidad de Vigo	No convoca
Universidad de Zaragoza	5
Universidad del País Vasco	65
Universidad Internacional de Andalucía	No convoca
Universidad Internacional Menéndez Pelayo	No convoca
Universidad Miguel Hernández de Elche	No convoca
Universidad Internacional de Educación a Distancia	15
Universidad Pablo de Olavide	No convoca
Universidad Politécnica de Cartagena	7
Universidad Politécnica de Cataluña	20
Universidad Politécnica de Madrid	40
Universidad Politécnica de Valencia	30
Universidad Pompeu Fabra	No convoca
Universidad Pública de Navarra	15
Universidad Rey Juan Carlos	14
Universidad Rovira i Virgili	No convoca
Universidad de las Islas Baleares	No convoca
Universidad de Valencia	20
Universidad Jaume I de Castellón	15

Fuente: elaboración propia.

III.2. Cuota especial

Un reducido número de Universidades contemplan en sus convocatorias lo que denomino una “cuota especial” de contratos que quedan al margen de los convocados a nivel general¹⁷:

- UCM: reserva cuatro plazas para candidatos cuya tesis doctoral esté dirigida por un director de la UCM y un codirector de la Universidad de Harvard (Turno: Real Colegio Complutense en Harvard)¹⁸.
- UNICAN: reserva una plaza para estudios de las mujeres y de género.
- UNIRIOJA: reserva una plaza para Artes y Humanidades, una para Ciencias, una para Ciencias Sociales y Jurídicas, y una para Ingeniería y Arquitectura.
- UVA: una plaza (modalidad RyC) estará vinculada al investigador Ramón y Cajal de la última convocatoria que se ha incorporado a la Universidad; cuatro plazas (modalidad BEAGAL) estarán vinculadas a los contratos Beatriz Galindo Senior y Junior conseguidos en la última convocatoria, o que hubieran quedado vacantes en la convocatoria predoctoral anterior; y cinco plazas (modalidad SENUVA) estarán vinculadas a los contratos de investigadores e investigadoras postdoctorales Senior (convocatoria 2019) de la UVA.
- UPV/EHU: divide plazas según modalidad. Fuera de la general, establece la Modalidad II (tesis doctorales en euskera); la Modalidad III (cotutela UPV/EHU con Universidad de Burdeos); y la Modalidad IV (cotutela UPV/EHU con *Université de Pau et des Pays de l'Adour*).

III.3. Cuota de discapacidad

Tan solo el 18% del total de Universidades (9) reservan plazas a personas con discapacidad igual o superior al 33%. Este monto se eleva al 25% si se

17 En la categoría general incluyo a los contratos reservados a personas con discapacidad.

18 De estos cuatro contratos se asigna uno para cada una de las siguientes áreas: CC. de la Salud, CC. Experimentales, Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas.

toman en cuenta solo las 36 Universidades que convocan plazas predoctorales:

- UAM: 1 plaza adicional a las 32 convocadas;
- UCM: 5 de las 77 convocadas;
- UAL: solo considera preferente a las personas con discapacidad en caso de igualdad de méritos;
- UB: 1 contrato de los 32 convocados;
- UCLM: el 5% de los 30 contratos convocados (1,5);
- US: el 5% de los 20 contratos convocados (1);
- UVA: el 7% de las 41 plazas convocadas (3);
- UPM: 1 contrato, siempre que se encuentre entre los 40 mejores expedientes académicos en la primera fase de evaluación;
- UJI: 1 contrato de los 15 convocados.

III.4. Distribución por centros

8 de las 50 Universidades (16%, 22,2% si se toman solo las 36 Universidades que convocan contratos) establecen en la convocatoria una distribución inicial de plazas según centros o ramas de conocimiento: UAM, UAH, UDG, UHU, UJAEN, UNIRIOJA, US y UVA.

III.5. Duración del contrato y dedicación

Todas las convocatorias establecen la dedicación a tiempo completo del personal. En cuanto a la duración del contrato se advierten las siguientes categorías:

- 1 año: UNEX y UNIOVI;
- 3 años: UDG, UGR, UHU, USC, UNIZAR y UPCT;

- 4 años: UAH, UA, UCA, UNICAN, UCLM, UNILEON, US, UVA, UPC, UPM, UNAVARRA, URJC y UJI;
- 4 años más 2 cuando la persona tenga una discapacidad: UAM, UC3M, UCM, UAL, UB, UJAEN, UNIRIOJA, ULPGC, UM, USAL, UPV/EHU, UNED, UPVa, UV.

Como se advierte, los casos de la UNEX y de la UNIOVI son bien particulares. Los de la UNEX son contratos sumamente precarios limitados a una convocatoria. Las de la UNIOVI son plazas anuales a las que han de concurrir los/as candidatos/as todos los años que dure su matrícula doctoral. Esto implica que deben enviar toda la documentación y volver a ser evaluados positivamente por anualidades, sin garantía alguna de conseguir financiación para todo el periodo que dure la tesis doctoral. En ocasiones esto lleva a que, entre el cese de un contrato y el comienzo del próximo, si la resolución se demora, el personal quede sin nómina algunos meses. Esta característica lleva a relativizar en gran medida el alto número de contratos que se convocan (138). Si bien en ninguno de los casos (UNEX-UNIOVI) se vulnera el EPIF¹⁹, lo cierto es que resultan situaciones atípicas, de precariedad más que evidente, que puede hacer que el doctorado de una persona penda de un hilo por falta de financiación.

III.6. Retribuciones

En este apartado se categorizan las Universidades de la siguiente manera:

- Salario equivalente al señalado en el EPIF: UAM, UC3M, UCM, UAH, UA, UAL, UB, UNIJAEN, UM, UNIOVI, USC, US, UNIZAR, UPV/EHU, UNED, UPC, URJC, UV, UVA.
- Retribución estipulada específicamente en la convocatoria: UCA (21.780€ los dos primeros años, 23.335€ el tercero, y 29.169€ el cuarto); UNICAN (16.450€ los dos primeros años, 17.625 el tercero, y 22.032 el cuarto); UCLM (25.034€ los tres primeros años, monto especial POP para el cuarto año); UNEX (20.714€ anuales); UDG (1.370€ brutos mensuales para los dos primeros años y 1.468€ mensuales para el ter-

19 El art. 6.1 señala que «[l]a duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años (...)»

cero, en 12 pagas); UGR (16.392€ los dos primeros años y 17.563€ el tercer año); UNIRIOJA (1.188€ brutos los dos primeros años, 1.273€ el tercero y 1.591€ el cuarto, en 14 pagas); ULPGC (16.392€ los dos primeros años, 17.563€ el tercer año y 21.953€ el cuarto); UNILEON y USAL (1.188€ los dos primeros años, 1.273€ el tercero y 1.591€ el cuarto); UPCT (11.000€ por año); UPM (16.395€ los dos primeros años, 17.565€ el tercero y 21.955€ el cuarto); UPVa (16.638€ los dos primeros años, 17.827€ el tercero y 22.284€ el cuarto); UNAVARRA (1.170€ los dos primeros años; 1.254€ el tercero y 1.568€ el cuarto, en 14 pagas); y UJI (16.245€ los dos primeros años, 17.406€ el tercero y 21.758€ el cuarto).

Aquí, a diferencia de lo que ocurre en los contratos convocados por las Comunidades Autónomas, sí que se aprecia algún caso, el de la UPCT, con montos muy por debajo de lo señalado en el EPIF e, incluso, del salario mínimo interprofesional.

III.7. Posibilidad de solicitar un periodo de orientación postdoctoral

La posibilidad de solicitar POP está contemplada tan solo en las siguientes Universidades: UCM, UAL, UB, UCA, UNICAN, UCLM²⁰, UNIJAEN, UNIRIOJA, ULPGC, USAL, US, UVA, UNED, URJC. Esto implica que solo el 28% del total de Universidades contemplan el POP, cifra que se eleva al 38,8% si solo se toma en consideración aquellas que convocan contratos predoctorales.

En cuanto a las condiciones de esta extensión contractual, resultan similares a las señaladas en el apartado II.5., siendo los montos a percibir, por lo general, superiores a los de la etapa predoctoral.

III.8. Nota media de acceso

La mayoría de las Universidades no ponen una barrera mínima de acceso al contrato. Algunas establecen una tabla de notas medias mínimas o señalan un parámetro general y otro particular para titulaciones de inge-

20 Con condiciones prácticamente iguales a las señaladas en la convocatoria de la Comunidad Autónoma.

nierías: UAM, UAH, UAL, UGR y ULPGC. La UB, UNICAN, UNILEON y USAL establecen una nota media mínima de 6,5 a nivel general y la UNIZAR, de 6.

III.9. Financiación para estancias de investigación

Pocas Universidades garantizan en la convocatoria la financiación para hacer estancias de investigación en otros centros. En esta categoría se incluyen la UAM (2 estancias de 2 a 3 meses cada una); UA (1 estancia de entre 2 y 3 meses); UNICAN (como mínimo 1 mes); UGR (se garantizan las mismas estancias que las de los contratos FPI del Ministerio de Ciencia e Innovación); UNILEON (1 de tres meses); US (hasta 3 estancias, con un mínimo de 2 y un máximo de 4 meses cada una); UNIZAR (por un tiempo máximo de 4 meses por año y un total de 9 meses a lo largo de todo el contrato); UPM (1 de 3 meses); UV (1 de 2 a 4 meses).

III.10. Financiación (o gratuidad) de la tutela doctoral

En las siguientes Universidades no se contempla la gratuidad de la matrícula o la ayuda complementaria en la convocatoria: UAM, UAL, UB, UC, UCLM, UNEX, UGR, UHU, UNIJAEN, UNILEON, UNIOVI, USAL, USC, UVA, UNIZAR, UPV/EHU, UPM, UPVa, UNAVARRA, URJC y UV. Las siguientes Universidades, por el contrario, sí lo prevén: UC3M, UCM, UAH, UA, UNICAN, UDG, UNIRIOJA, ULPGC, UM, US, UNED, UPCT, UPC y UJI.

III.11. Docencia

En este apartado se respeta, por lo general, el EPIF, que establece que la docencia será de 60 horas anuales y que podrá impartirse como máximo 180 horas en todo el contrato. Frente a la regla, hay algunos casos peculiares, como la UB (mínimo de 120 horas en todo el contrato, hasta un máximo de 180); la UCLM (mínimo de 90 horas en todo el contrato, hasta un máximo de 180); la UCA (en POP no pueden superarse las 80 horas); y la UNEX (máximo de 30 horas prácticas tuteladas).

III.12. Cofinanciación de los contratos

La cofinanciación (cuando se contempla) es, por lo general, privada. El dinero es aportado por el Banco Santander en las convocatorias de la UCM, UB, UDG, UNILEON, UNIOVI, USAL, USC, UVA, UPCT, UPM y ULPGC (en este caso, Banco Santander y Ministerio de Ciencia e Innovación). La UCLM, por su parte, cofinancia los contratos con el Fondo Social Europeo.

IV. ACUMULACIÓN DE PLAZAS Y REFLEJO TERRITORIAL

A continuación, se ofrece una última tabla en la que se refleja el número total de plazas ofertadas por Comunidad Autónoma en el curso 2021/2022:

Comunidad Autónoma	CCAA	Universidades	TOTAL
Andalucía	150	71	221
Aragón	10-15	5	20-25
Principado de Asturias	70	138	208
<i>Illes Balears</i>	12	0	12
Islas Canarias	60	7	67
Cantabria	13	13	26
Castilla y León	90	78	168
Castilla-La Mancha	30	30	60
Cataluña	97	64	161
<i>Comunitat Valenciana</i>	125	80	205
Extremadura	0	7	7
Galicia	102	22	124
Madrid	0	253	253
Región de Murcia	22	27	49
Comunidad Foral de Navarra	11	16	27
País Vasco	107	65	172
La Rioja	0	10	10
TOTAL	899-905	886	1790-1795

Fuente: elaboración propia.

V. CONCLUSIONES

Una persona con vocación docente e investigadora que viva en las *Illes Balears*, La Rioja, Aragón o Extremadura no tiene en modo alguno las mismas oportunidades de acceso a una plaza de contratado predoctoral que otra que viva en Madrid, Andalucía, Valencia o el País Vasco. La primera conclusión (parcial) a la que se puede llegar tras el análisis expuesto es que se advierte una notable diferencia en la distribución territorial de los contratos predoctorales, con su correspondiente impacto para la consecución de la excelencia del sistema universitario en determinadas regiones. Y digo conclusión parcial porque para contrastar estos datos y confirmar esta idea sería necesario contar con información prácticamente imposible de conseguir: la cantidad de plazas de doctorado de nuevo ingreso de todos los programas doctorales ofrecidos por cada Universidad en el curso académico 2021/2022, dato que debería luego ser agrupado por Comunidades Autónomas.

Como se ha visto, el EPIF ha servido como un nivelador normativo que va poco a poco permeando en las convocatorias de plazas predoctorales. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer para que las Comunidades y Universidades respeten las condiciones de mínimos que se establecen en el RD 103/2019, de 1 de marzo, en especial, a nivel de duración de los contratos, sobre todo a la luz del ingente número de actividades que se deben realizar en la etapa predoctoral para poder llegar a tener un curriculum mínimamente competitivo de cara a las primeras acreditaciones y la primera plaza laboral de profesorado doctor. Las diferencias entre Comunidades y Universidades son, en ocasiones, motivo suficiente de escándalo.

Si bien en materia salarial la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas y Universidades respetan los montos mínimos establecidos por el EPIF (e, incluso, algunas lo superan), lo cierto es que se ha detectado que la Universidad Politécnica de Cartagena aún está pagando por debajo del monto establecido reglamentariamente e, incluso, por debajo del salario mínimo interprofesional. Pero con independencia de este supuesto, que es una clara excepción a la regla, hay que celebrar que el EPIF haya servido para nivelar un mínimo común en todo el país.

Se advierten, también, desigualdades patentes en las convocatorias, que dificultan la posibilidad de conseguir méritos de cara a las acreditaciones

antes apuntadas. Quizá debería modificarse el EPIF para tratar de nivelar para arriba, por ejemplo, en materia de estancias de investigación que promuevan la internacionalización y la posibilidad de conseguir, en condiciones de igualdad, la mención internacional del doctorado. Asimismo, en materia de contratación postdoctoral directa hasta agotar el plazo máximo del contrato predoctoral inicial o, incluso, con un plazo extra que sirva de puente para acreditarse y participar en un concurso de plaza de Ayudante Doctor. Todas estas propuestas, sin embargo, conllevan aumento del gasto, por lo que la discusión que se dé debe ser seria.

Para cerrar, creo que el Ministerio de Universidades debería impulsar una página web en la que centralice la información de convocatorias predoctorales por Comunidades Autónomas y Universidades. La dispersión denunciada al inicio de este trabajo no responde a un mero reclamo académico: basta ponerse en los zapatos de quien quiere financiar su doctorado para darse cuenta de que una herramienta de este tipo, bien estructurada, serviría para hacer más sencilla la primera ubicación en el espacio de estas personas. No nos debemos olvidar que muchas y muchos pasamos por esa situación. De título competencial se dispone; lo que falta, quizá, es la voluntad de hacerlo.

LA NEGOCIACIÓN EN EL NUEVO ESTATUTO DEL PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN. ANÁLISIS CRÍTICO

Juan Ocón García*

* Profesor contratado interino de Derecho Constitucional en la Universidad de La Rioja. Representante del personal investigador en formación en las reuniones celebradas con la Secretaria de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación durante la negociación del EPIF en 2017 y 2018.

I. LOS ANTECEDENTES Y LA CHISPA ADECUADA

El Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, *por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación* vino a desarrollar el contrato predoctoral introducido en nuestro ordenamiento por el art. 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI). Se trata de la culminación del proceso de laboralización de los tradicionalmente denominados becarios de investigación, integrados ahora en la categoría, de *nomen* más elegante pero no mucho menos precaria, del «personal investigador predoctoral en formación».

La realización de estudios de doctorado encontró posibilidades de financiación, desde al menos los años sesenta del siglo pasado, en las habituales convocatorias de becas de iniciación a la investigación o de «Formación del Profesorado Universitario», aunque su concesión no siempre estaba expresamente vinculada a la etapa predoctoral¹. Sea como fuere, la situación jurídica de estos becarios, de carácter no laboral, venía únicamente determinada por las normas específicas de cada convocatoria, sin que existiera una regulación legal o reglamentaria de carácter general.

Esta situación de dispersión normativa fue parcialmente resuelta por el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, *por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación*. Establece una serie de derechos y obligaciones para los beneficiarios de programas inscritos en el registro de becas de investigación, siendo la principal novedad la asimilación de estos becarios a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, con exclusión, no obstante, de la protección por desempleo. Hablamos de solución parcial por la limitación de su ámbito subjetivo de aplicación respecto de la etapa predoctoral, ya que la norma considera becarios a estos efectos tan solo a aquellos que hubieran obtenido el reconocimiento de la suficiencia investigadora.

1 Véase, por ejemplo, la Resolución del Patronato de Protección Escolar por la que se anuncia convocatoria número 24 para la adjudicación, en concurso público de méritos, de becas de iniciación a la investigación (BOE 272, de 14 de noviembre de 1961) o la Resolución de la Comisaría General de Protección Escolar y Asistencia Social por la que se convoca concurso público de méritos para adjudicar becas de Iniciación a la Investigación y Formación del Profesorado universitario (BOE 140, de 12 de junio de 1965).

La aprobación del Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, *por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación*, estableció una laboralización a medias a través del conocido sistema 2+2. Esta norma vinculaba expresamente la categoría de personal investigador en formación al desarrollo de estudios oficiales de doctorado, abarcando toda la etapa predoctoral a través de dos situaciones jurídicas distintas: dos años de beca, con similar protección social a la establecida en el decreto de 2003, y dos años de relación laboral mediante la modalidad de contrato de trabajo en prácticas del entonces vigente art. 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La culminación de este proceso llegó con la aprobación de la Ley de la Ciencia en el año 2011. En su diseño de la carrera investigadora establece una tríada de modalidades contractuales en sus arts. 20 a 23². En lo que aquí interesa, y dejando por tanto a un lado el contrato de acceso y el contrato de investigador distinguido, el art. 21 establece la regulación básica del contrato predoctoral, un contrato de duración determinada (entre uno y cuatro años) y dedicación a tiempo completo, vinculado a la realización de una tesis doctoral³. Se trata de una figura ciertamente similar a la de Ayudante prevista en el art. 49 de la Ley Orgánica de Universidades (LOU), pero que permite su contratación en organismos distintos de universidades (*vid.* art. 20.2 y Disposición adicional primera LCTI) y que resulta más beneficiosa para el empleador por cuanto establece una reducción del 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (Disposición adicional decimoctava LCTI).

La principal novedad del contrato predoctoral regulado en la Ley de la Ciencia es que culmina la completa laboralización de esta figura, incorporando al fin las previsiones de la Recomendación de la Comisión de 11 de

2 El Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación ha incorporado una nueva modalidad contractual en el art. 23 bis de la Ley de la Ciencia: el contrato de actividades científico-técnicas.

3 Aunque el contrato predoctoral se vincula estrictamente a la etapa predoctoral, es de habitual previsión en diversas convocatorias la posibilidad de extender el contrato durante un “periodo de orientación postdoctoral”. El Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en tramitación parlamentaria al tiempo de redactar estas líneas, pretende incorporar esta previsión en el art. 21 de la Ley de la Ciencia. El texto del proyecto puede consultarse en el BOCG, Congreso de los Diputados, núm. 92-1, de 25 de febrero de 2022.

marzo de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores.

La regulación del artículo 21 estaba, no obstante, necesitada de desarrollo reglamentario, principalmente en lo relativo a la retribución, establecida de acuerdo a unos porcentajes progresivos (56% los dos primeros años, 60 el tercero y 75 el cuarto) respecto «del salario fijado para las *categorías equivalentes* en los convenios colectivos de su ámbito de aplicación» (art. 21.d) LCTI). La indefinición de esa categoría equivalente necesitaba ser determinada. A estos efectos, la Disposición adicional segunda contenía un encargo al ejecutivo para la aprobación de un estatuto del personal investigador en formación que sustituyese al de 2006. Sin embargo, tal encargo no se cumplió en el plazo de dos años allí previsto.

Ante la demora en la aprobación de un nuevo EPIF, la Orden ECD/1619/2013, de 4 de septiembre, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, estableció como «categoría equivalente» para el Plan Estatal de Investigación 2013-2016 la figura de Ayudante del art. 49 LOU, tomando como referencia a efectos retributivos la tabla salarial recogida en el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador laboral de la Universidad Nacional de Educación a Distancia. La aplicación de los porcentajes establecidos en la ley de la ciencia a la tabla salarial de referencia arrojaba unas retribuciones inferiores a las establecidas por las convocatorias de becas y contratos del sistema 2+2⁴. Por ello, la Orden citada dispuso el incremento de la retribución resultante hasta su equiparación a la establecida en la convocatoria FPU de 2012, fijándose en la convocatoria de 2013 –primera en que el nuevo contrato predoctoral resultaba de aplicación– una retribución de 1.025 euros mensuales para los dos primeros años de contrato y de 1.173 euros mensuales para el tercero y cuarto año, incrementándose en dos pagas extraordinarias cada año.

Con esta solución, de vocación necesariamente provisional, el nuevo contrato predoctoral se fue aplicando sin excesivos problemas, más allá de las

4 La convocatoria FPU del año 2012, última del sistema 2+2, establecía una ayuda mensual de 1.142 euros para el periodo de beca (12 pagas) y de 1.173 euros para el periodo de contrato (14 pagas). La aplicación de la retribución progresiva a la tabla salarial de referencia arrojaba un salario de 852 euros mensuales durante los dos primeros años del contrato predoctoral, 912 durante el tercero y 1.141 durante el último año.

constantes y justificadas críticas a una mísera retribución en atención a los requisitos de formación exigidos a los candidatos. Pero todo arde si le aplicas la chispa adecuada, y la chispa en este caso fue una cuestión burocrática relacionada con la codificación de contratos de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El contrato predoctoral se configura en la Ley de la Ciencia como una modalidad contractual específica, separándose de la opción, acogida en el EPIF de 2006, de contratar al personal investigador en formación por medio de alguna de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores (el contrato en prácticas en el sistema 2+2). Sin embargo, la Tesorería General de Seguridad Social no contaba con una clave específica para los contratos predoctorales en su sistema de normalización por códigos, siendo identificados en un primer momento con la clave correspondiente a los contratos por obra o servicio (401). En marzo de 2016, la TGSS modifica este encuadramiento a solicitud de la Conferencia de Rectores (CRUE), asignando a los contratos predoctorales, de manera retroactiva, la clave de los contratos en prácticas (420)⁵. Aunque este cambio no modificaba el régimen jurídico del contrato al tratarse de una cuestión de organización administrativa, algunos investigadores predoctorales sufrieron como consecuencia práctica la denegación de la tarjeta sanitaria europea. El cambio fue advertido en agosto de 2016 en el foro de la web de la Federación de Jóvenes Investigadores y a partir de febrero de 2017 el tema comenzó a generar cierta atención mediática y la consecuente movilización de sindicatos y de asambleas de colectivos de investigadores predoctorales de universidades y centros de investigación.

La solución se tomó con cierta agilidad. El 2 de marzo de 2017 la CRUE emitió un comunicado solicitando la «supresión temporal» del cambio de código, anunciando el Ministerio de Empleo y Seguridad Social el día siguiente el retorno al código 401. Sin embargo, se aprovechó la movilización generada para recordar al Gobierno la necesidad de cumplir con el encargo no atendido, seis años después, de elaborar un nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación. Unos meses más tarde comenzarían las negociaciones para elaborar el EPIF hoy vigente.

5 Véase Boletín Noticias Red 01/2016, de 15 de febrero de 2016, de la Tesorería General de la Seguridad Social.

II. EL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL EPIF DE 2019

Debo comenzar este apartado apelando a la clemencia del lector por los errores, imprecisiones o lagunas que pudiera contener. Mi participación en el proceso de negociación del EPIF tuvo cierta intensidad únicamente en sus primeras fases y estuvo condicionada por el escaso tiempo a disposición de quien realiza una tesis doctoral. En aquel momento no era consciente de que aquello que estaba haciendo reclamaría mi atención en el futuro, por lo que no cumplimenté bitácora alguna ni archivé con la diligencia debida los documentos que en su momento manejé. La tarea de documentación necesaria para afrontar este encargo me ha exigido realizar un trabajo de investigación epistolar sobre mi propia correspondencia electrónica que, aun con cierto éxito, ha resultado inevitablemente incompleta.

Con estos mimbres daré cuenta, en primer lugar, de los avatares del proceso de negociación, sujetándome, siempre que sea posible, a su ordenación cronológica, y a continuación me detendré en algunos aspectos que resultaron especialmente controvertidos. No pretendo en este trabajo, ni seguramente esté capacitado para ello, realizar un análisis jurídico-laboral del contenido del EPIF⁶, sino simplemente plasmar mi experiencia personal en el proceso de negociación de la norma.

II.1. La negociación del EPIF

En los primeros meses de 2017, con ocasión del aludido cambio de código, se generó una importante actividad de asambleas de investigadores predoctorales de universidades y centros de investigación que, junto a plataformas como la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI) o Ciencia con Futuro, dirigieron sus esfuerzos a reivindicar la elaboración de un nuevo Estatuto que albergase, al menos, algunas de sus reclamaciones. La CRUE, en el referido comunicado de 2 de marzo, propuso «la convocatoria urgente de una Comisión Mixta integrada por representantes de las universidades, de los organismos públicos de investigación, de los jóvenes investigadores, de los agentes sociales y de los Ministerios implicados, con el objetivo de diseñar las mejores condiciones para el desarrollo de la carrera investigadora». El 14 de marzo de 2017 el Congreso de los Diputados aprobó una moción

6 El lector puede acudir para tal fin a trabajos como los de Moreno Gené (2021) o Requena Montes (2019).

en la que, entre otras cuestiones, instaba al Gobierno a “dar pleno desarrollo a las previsiones en materia de personal de investigación establecidas por la Ley 14/2011” debiendo para ello elaborar un nuevo EPIF que tuviese en cuenta “la ‘relación laboral específica’ que tienen los investigadores predoctorales con los diferentes centros de investigación”⁷.

El guante fue recogido por la titular de la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación (SEIDI), quien, a través de una carta fechada el 21 de marzo y dirigida a los «Investigadores Predoctorales», anunciaba su intención de «hacer una nueva redacción del Estatuto de Personal Investigador en Formación (EPIF) que será negociada con los representantes de los trabajadores (sindicatos) como determinan las normas de negociación colectiva» y se mostraba dispuesta a mantener «tantas reuniones como sean necesarias con vosotros como investigadores predoctorales, tanto para la redacción del EPIF como para determinar las condiciones del contrato predoctoral que estarán basadas en lo que marca la Ley 14/2011 de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación». Llegado el momento, sin embargo, las reuniones fueron menos de las necesarias y la opinión de los predoctorales escasamente relevante.

Ante la previsible inminencia de las reuniones anunciadas, las asambleas comenzaron a organizarse y a planificar su estrategia de negociación. En los últimos días de marzo de 2017, la Asamblea Dignidad Predoctoral de la Universidad Autónoma de Madrid comenzó a elaborar un borrador de Estatuto que compartió, en forma de documento colaborativo, con otros colectivos de investigadores predoctorales. Recibido en la Plataforma de la Defensa de la Dignidad Investigadora de la Universidad de La Rioja, nos pusimos a trabajar en él. Nuestra propuesta, que tuvo una buena acogida, fue la de renunciar a redactar un texto articulado que sirviese como borrador del EPIF y trasladar simplemente nuestras reivindicaciones, dejando su redacción a quien correspondiese.

De este modo, el 3 de mayo se enviaron a la SEIDI las propuestas negociadas entre las distintas plataformas y asambleas de universidades y centros de investigación que, entre otras cuestiones, recogían la creación de una clave específica para los contratos predoctorales en el sistema de TGSS, el reconocimiento del derecho a la obtención de la tarjeta sanitaria europea y

7 Vid. BOCG, Congreso de los Diputados, núm. 128, de 23 de marzo de 2017.

a una indemnización por finalización de contrato, el establecimiento de un mínimo salarial, común a todas las convocatorias, y la garantía del aprovechamiento máximo de la duración del contrato (cuatro años).

El 27 de julio se celebró un primer encuentro con la Secretaria de Estado de Investigación, la Directora de la Agencia Estatal de Investigación, personal técnico de los Ministerios de Economía y Educación y el entonces Secretario Ejecutivo de la Sectorial de I+D+I de CRUE, al que acudimos varios representantes de los investigadores predoctorales de FJI, CSIC, CNIC y las universidades Autónoma de Madrid, Granada y La Rioja. En esa primera reunión se nos presentó el primer borrador del Estatuto del Personal Investigador en Formación. Al día siguiente, la SEIDI mantendría una reunión similar con los sindicatos.

La versión inicial resultó decepcionante. Una buena parte de la norma, como es habitual en normas de desarrollo reglamentario, era meramente reiterativa de las previsiones de la Ley de la Ciencia y, de aquellos aspectos que resultaban novedosos, solo se aceptaba la propuesta relativa a la creación de una clave específica para los contratos predoctorales, pero incluyendo a continuación que debía contemplar «su carácter formativo». Determinados aspectos se regulaban de manera frontalmente opuesta a la posición manifestada por los afectados. Fue, desde luego, una eficaz estrategia negociadora: la distancia en las posiciones de partida les permitiría ir cediendo en algunos detalles, haciéndonos creer que lográbamos pequeñas victorias que usarían de pretexto para mantenerse firmes en aquellas cuestiones que, a la postre, eran las más importantes.

El borrador contenía diversas alusiones a la naturaleza formativa del contrato predoctoral, declaraba la supletoriedad del art. 11 ET relativo a los contratos formativos y establecía explícitamente que «no se reconoce ninguna indemnización aparejada a la terminación [del contrato]». También limitaba la colaboración docente del personal investigador en formación a 40 horas anuales y, a efectos retributivos, adoptaba el criterio de la titulación exigida para determinar la categoría equivalente sobre la que aplicar los porcentajes reductores de la Ley de la Ciencia: aquella categoría del convenio colectivo de aplicación que exigiera el título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Graduado Universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS. Sobre estos aspectos, debatidos durante toda la negociación, volveremos en el último apartado.

Las propuestas que, a modo de enmiendas, elaboramos sobre el texto inicial fueron debatidas en las reuniones convocadas el 16 de noviembre de 2017. También en este caso SEIDI convocó dos reuniones separadas, una con representantes de investigadores predoctorales y otra con sindicatos. En esta ocasión acudí a la segunda, al haberme cedido uno de sus asientos en la reunión uno de los sindicatos convocados (CSIF), pese a que no manteníamos relación previa alguna. Además de la fijación de las horas de docencia, que fluctuaría durante todo el proceso, las principales cuestiones discutidas en la reunión fueron las siguientes:

- La vinculación del contrato predoctoral con los contratos formativos

Durante el sistema 2+2, el EPIF de 2006 se remitía para los dos años de contrato a una de las modalidades que, bajo la rúbrica “Contratos formativos”, regulaba el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores: el contrato de trabajo en prácticas. La Ley de la Ciencia, sin embargo, diseñó el contrato predoctoral como una nueva modalidad contractual, sin vinculación alguna, ni en el articulado ni en el Preámbulo, a los contratos formativos del art. 11 ET. La aplicación al contrato predoctoral de la clave codificadora de los contratos formativos era precisamente la razón que nos había llevado hasta allí. Considerábamos, por tanto, que debía desaparecer toda referencia a la naturaleza formativa del contrato predoctoral, así como la explícita declaración de supletoriedad del art. 11 ET. En relación con lo anterior, exigimos igualmente la eliminación del borrador de la exclusión de la indemnización por fin de contrato.

- La suspensión del cómputo de la duración del contrato por cambio de director de tesis

El borrador original del EPIF preveía la posibilidad de mantener el contrato en un proyecto o con un director de tesis diferente en casos de incumplimiento por parte del empleador. El tiempo dedicado en realizar tales cambios supondría un perjuicio para el investigador predoctoral, que se vería abocado a interrumpir su actividad investigadora mientras transcurría su contrato, de duración determinada. Por ello, propusimos que, junto a los supuestos ya previstos de suspensión por incapacidad temporal, se incluyera la suspensión del cómputo del contrato durante el plazo en que el cambio de proyecto y/o director se llevaba a efecto.

Estas dos propuestas fueron aceptadas por SEIDI. Las de carácter retributivo no corrieron la misma suerte.

– La determinación de la categoría equivalente

Según se dijo, el borrador original establecía como equivalente a efectos salariales la categoría del convenio colectivo de aplicación que exigiera el título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Graduado Universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS. En el ámbito universitario ello suponía aplicar los porcentajes reductores previstos en el art. 21.d) de la Ley de la Ciencia a la categoría de Ayudante. Considerábamos, sin embargo, que las similitudes entre el contrato predoctoral y la categoría de Ayudante eran tan evidentes que no era posible justificar las reducciones salariales previstas. A estos efectos, propusimos establecer como categoría equivalente la de Ayudante Doctor.

Se rechazó de plano esta posibilidad. No obstante, se mostraron en disposición de analizar la propuesta de uno de los sindicatos (Comisiones Obreras) consistente en establecer una retribución mínima para todas las anualidades, cantidad que se correspondía con el 75% de la categoría equivalente: 16.422 euros brutos anuales. Se trataba de una propuesta positiva, dado que suponía un aumento salarial de algunos contratados predoctorales cuyas convocatorias determinaban un salario igual al SMI, pero no engendraba ninguna novedad, pues consistía simplemente en establecer en el EPIF el criterio fijado por la Orden del Ministerio de Educación de 2013, a la que nos hemos referido *supra*, y que había venido siendo aplicado por las convocatorias de ayudas nacionales FPI y FPU desde entonces. Un criterio que, en última instancia, trataba simplemente de evitar la incongruencia y el sonrojo que suponía que un flamante contratado predoctoral cobrara menos, por aplicación de los porcentajes sobre una categoría erróneamente establecida como equivalente, que los anteriores precarios becarios de investigación.

El 4 de diciembre de 2017 se nos envió la nueva versión del borrador que recogía los acuerdos logrados en la reunión (eliminación de las referencias a los contratos formativos y de la exclusión de la indemnización e introducción de la suspensión por cambio de director). También incorporaba la propuesta de CCOO sobre la retribución, renunciando a establecer la categoría equivalente y fijando simplemente una retribución anual mínima que sería revisada con el Índice de Precios al Consumo.

Sin mediar nuevas reuniones, recibimos un nuevo borrador el 29 de enero de 2018. Además de volver a modificar el límite de horas de colaboración docente, reintroducía la regulación de las retribuciones de la versión inicial. No obtuvimos ninguna explicación, por lo que dedujimos que los cambios se habían originado en el seno interno del Gobierno. Sí nos fijaban un plazo, de poco más de una semana, para enviar nuestras propuestas de modificación a la nueva versión.

Las propuestas que elaboré reiteraban las remitidas a la primera versión y que habían sido rechazadas (básicamente respecto de la colaboración docente y las retribuciones), además de incorporar alguna modificación de redacción para su mejora técnica. También en este momento sugerí una reestructuración formal del borrador. La versión inicial contaba únicamente con cuatro artículos dedicados respectivamente al objeto, ámbito de aplicación, contrato predoctoral y derechos y obligaciones, los dos últimos excesivamente largos. Propuse una distribución en tres títulos y trece artículos que tuvo buena acogida y que se mantendría, casi sin modificaciones (los títulos se cambiaron por capítulos en la última revisión), hasta la versión finalmente aprobada.

Una vez enviadas las propuestas, finalizó mi participación en la primera línea de la negociación.

Los días 12 y 13 de abril se convocaron nuevas reuniones con asambleas y sindicatos, con la explícita pretensión de la SEIDI de que fuesen las últimas. En ellas se trabajó sobre una nueva versión que, además de otras cuestiones de menor importancia, volvía a modificar la regulación de las retribuciones. El nuevo borrador preveía un doble criterio. Por un lado, fijaba como equivalente la categoría correspondiente al Grupo 1 de la tabla salarial del convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado, lo que suponía una ligera mejora salarial respecto a la opción anterior. Por otro lado, establecía, en Disposición transitoria, un salario mínimo de 16.422 euros anuales, lo que hubiera tenido incidencia en los dos primeros años de contrato, en los que la aplicación del 56% al salario de referencia arrojaba una cuantía inferior. Los acuerdos alcanzados se plasmaron en nuevo documento que, con vocación de definitivo, nos remitieron el 16 de abril de 2018.

El texto, con ligeros cambios, fue sometido a consulta pública entre los días 22 de mayo y 5 de junio, y a audiencia e información pública del 3 al 21 de

septiembre de 2018, recibiendo 67 alegaciones⁸. En la Memoria de análisis de Impacto Normativo se señalaba, en consonancia con los cambios introducidos en materia salarial, que la norma “afecta a los presupuestos de la Administración del Estado” y que “implica incremento del gasto”.

El 17 de enero de 2019 el proyecto se somete a la consideración del Consejo de Estado, cuyas conclusiones se plasman en el Dictamen 41/2019, de 28 de febrero de 2019⁹.

En el texto remitido al Consejo de Estado se introdujeron algunos cambios respecto del sometido a audiencia pública, como la introducción de un nuevo apartado en el artículo relativo a las retribuciones que permitía computar el salario anual al periodo total del contrato (art. 7.3). Llama especialmente la atención la incorporación de una nueva disposición final que, bajo la rúbrica “Gasto público”, disponía que “la aplicación de este Real Decreto no supondrá incremento del gasto público”. Asimismo, en la memoria de análisis de impacto normativo finalmente remitida al Consejo de Estado –con anterioridad se había enviado una versión diferente que fue retirada– se afirma que “desde el punto de vista presupuestario y para este ejercicio, el presente proyecto de Real Decreto no tiene impacto presupuestario, dado que se siguen manteniendo las condiciones retributivas vigentes hasta la fecha y que ya se vienen abonando en las nóminas de los distintos organismos”.

Esta afirmación solo resultaría entendible si la nueva regulación salarial afectase únicamente a los contratos predoctorales celebrados a partir de su entrada en vigor, pero la norma no introducía ninguna disposición transitoria al respecto, por lo que aquellos casos en que se produjese un incremento salarial debían ser presupuestariamente atendidos¹⁰.

8 Durante este periodo se produjo un cambio de Gobierno. Las competencias de ciencia, residenciadas hasta entonces en la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación, dependiente del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, se asumen en la estructura orgánica del nuevo Gobierno por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

9 Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=CE-D-2019-41>

10 Esta cuestión es abordada por los profesores Molina Navarrete y Ballester Laguna (2019) en el dictamen elaborado a solicitud de CRUE sobre los efectos temporales del EPI.

El Dictamen advirtió de la vaguedad de la memoria económica que, a su juicio, “debería haber introducido un estudio económico más prolijo”. Sin embargo, no encontró reparos para su elevación al Consejo de Ministros.

El 15 de marzo se publicó el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. El texto finalmente aprobado no estaba exento de sorpresas, ya que había desaparecido la Disposición transitoria que, tanto en los borradores negociados como en el texto sometido a audiencia e información pública, establecía un salario anual mínimo. Se trata de un extraño suceso de modificación normativa en el camino que media entre Moncloa y la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado ya que, en la nota informativa publicada por el servicio de prensa de Moncloa tras la aprobación del EPIF en el Consejo de Ministros de 1 de marzo se afirmaba que “entre las principales novedades que introducirá el EPIF destaca el aumento del salario mínimo, que se establece en 16.422 euros anuales”¹¹.

II.2. Aspectos especialmente controvertidos

II.2.1. La limitación de tareas docentes

La limitación del tiempo dedicado a tareas docentes ha sido un aspecto de habitual regulación en el caso de los investigadores predoctorales¹². Las convocatorias de ayudas nacionales anteriores a la aprobación del EPIF (FPU y FPI de 2018) limitaban la actividad docente de sus beneficiarios a un máximo de 60 horas anuales, pero se trataba de una materia de necesaria atención en el EPIF para evitar una posible dispersión de criterios en futuras convocatorias.

La negociación de este aspecto estuvo condicionada por la pluralidad de posiciones de los agentes implicados. Entre las propias asambleas de pre-

11 <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2019/refc20190301.aspx>

12 Ya la Resolución de la Comisaría General de Protección Escolar y Asistencia Social por la que se convoca concurso público de méritos para adjudicar becas de Iniciación a la Investigación y Formación del Profesorado universitario, de 26 de mayo de 1965, disponía en su art. 16.b) que “los becarios que desarrollen su labor en Universidades habrán de prestar servicio como ayudantes de clases prácticas o en tareas similares, que podrán ocupar hasta la tercera parte del tiempo de trabajo”.

doctorales había diversidad de opiniones: aquellos orientados a la carrera académica se mostraban favorables a un límite más alto que permitiese sumar horas de docencia de cara a una futurible acreditación; los preocupados por su tarea más inmediata preferían que las tareas docentes no desvirtuasen el tiempo disponible para dedicar a su tesis. Los sindicatos no mostraron una especial preocupación por la determinación del límite, sino porque la docencia asignada a los predoctorales no ocasionara una disminución de la carga docente de los departamentos que implicase tener que prescindir de otros trabajadores¹³. Por su parte, la CRUE se mostró favorable a mantener el límite de 240 horas que había venido estableciéndose en las convocatorias estatales.

El borrador inicial situaba el límite en 40 anuales y 120 durante la duración total del contrato. La propuesta negociada por las asambleas de predoctorales y que mantuvimos durante toda la negociación consistía en ampliar ese límite a 60/180 horas. Entendíamos que las 60 horas anuales eran más adaptables a las asignaturas estándar (6 ECTS), mientras que el establecimiento de un límite máximo (180 horas), inferior al resultado de multiplicar el límite anual por la duración total del contrato, impedía que la carga docente perjudicara el desarrollo de la tesis. Esta propuesta fue aceptada por la SEIDI en la reunión de noviembre de 2017, pero en la versión del borrador recibida en enero de 2018 el límite máximo se situaba en 240 horas, manteniéndose así en las sucesivas versiones, incluida la publicada durante el trámite de audiencia e información pública. Sin embargo, en el proyecto remitido al Consejo de Estado, se tornaría a la opción 60/180, siendo esta la finalmente aprobada (art. 4.2 EPIF)¹⁴.

13 Esta preocupación es el origen del inciso “sin que suponga una merma de la carga docente del departamento que asigne la colaboración” del art. 4.2 EPIF.

14 CRUE mostró su preocupación por esta limitación, al considerar que podía “suponer una traba para la acreditación a las figuras de profesorado universitario de este colectivo, generando incertidumbre en el mismo y pudiendo ocasionar una interrupción en su carrera académica”, por lo que instaban a “a los responsables ministeriales, de ANECA y demás agencias de calidad, a que se modifiquen los criterios de acreditación a las figuras de profesorado laboral, considerando la actividad docente de 180 horas de los contratados FPU y FPI como suficiente en el apartado de docencia en el proceso de acreditación”. Informe de CRUE sobre el Estatuto de Personal Investigador en Formación, disponible en: <https://www.um.es/documents/963573/12101039/Informe+de+Crue+sobre+el+Estatuto+de+Personal+Investigador+en+Formaci%C3%B3n/1f4f8b04-7b6d-4810-af9e-d528a2d466fb>

La ausencia de reglas intertemporales en el EPIF ocasionó confusión sobre la aplicación de tal limitación, en el sentido de determinar si resultaba inmediatamente exigible o solo debía atenderse para la planificación docente del curso posterior a su entrada en vigor (2019/2020). Tanto la nota informativa de 22 de marzo de 2019 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades como el informe de los profesores Molina Navarrete y Ballester Laguna (2019, p. 20) se decantaban por la segunda opción.

II.2.2. La retribución

La principal cuestión a abordar en el nuevo EPIF se hallaba en los aspectos retributivos, por cuanto el art. 21 LCTI hacía referencia a una categoría equivalente que era preciso determinar.

El criterio adoptado en las primeras versiones, que establecían la categoría salarial de referencia en función de la titulación exigida, volvía a transitar, para el ámbito universitario, la solución alcanzada en la Orden ECD/1619/2013, consistente en aplicar los porcentajes de la Ley de la Ciencia sobre los salarios establecidos para los Ayudantes.

Nos opusimos frontalmente a esta posibilidad al considerar que las evidentes y profundas similitudes entre los contratados predoctorales (art. 21 LCTI) y los ayudantes (art. 49 LOU) impedían hallar justificación razonable alguna para aplicar a los primeros las reducciones previstas en la Ley de la Ciencia sobre el salario de los segundos (Moreno Gené, 2006, p. 100). No podían justificarse apelando a la formación recibida por los contratados predoctorales, pues esa formación también la reciben los ayudantes (“la finalidad principal del contrato será la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas”, dice el art. 49.b) LOU). Ambas modalidades contractuales tienen como destinatarios a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado, y el objeto principal de ambos contratos es completar la formación investigadora, y en su caso docente, de sus destinatarios. Se trata de contratos de duración determinada y con dedicación a tiempo completo, y en ambos casos la posibilidad de colaborar en tareas docentes está limitada.

Por estas razones defendimos que la categoría equivalente sobre la que aplicar los porcentajes salariales debía ser, en el ámbito universitario, la de ayudante doctor (art. 50 LOU), un criterio que ya había sido propuesto

doctrinalmente (Nogueira Ferreiro, 2016). De este modo se tomaría como categoría equivalente aquella que es inmediatamente superior a la que posee un investigador predoctoral en formación y a la cual aspira, pudiéndose justificar las reducciones salariales en la ausencia de la titulación exigida para aquella categoría, y su progresividad (56, 60, 75%) en la cada vez mayor proximidad a la consecución de dicha titulación.

Se trataba en realidad de afrontar un problema que ya había surgido con ocasión del sistema 2+2, pues el salario de los dos años de contrato en prácticas se determinaba en el Estatuto de los Trabajadores estableciendo unos porcentajes mínimos del 60 y 75% del salario “para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo”. Para dar respuesta al problema de definir ese puesto de trabajo equivalente se llevaron a cabo dos soluciones: bien equiparar salarialmente a los investigadores predoctorales con los ayudantes, reconociéndoles el 100% de su retribución en atención a las similitudes entre ambas figuras; bien aplicar los porcentajes sobre la retribución fijada por convenio para la figura de ayudante doctor (Moreno Gené, 2006 y Gámez Jiménez, 2009).

En todo caso, nuestra propuesta fue rechazada, admitiendo a cambio incorporar un salario mínimo (superior al resultante de aplicar el 56% sobre el salario de referencia) que desapareció sorpresivamente en el último momento. Además, y ante los previsibles problemas que podían generarse allí donde no existiese convenio colectivo o categoría equivalente aplicable, se optó finalmente por establecer una referencia mínima general acudiendo al convenio del personal laboral de la AGE.

La materia retributiva fue, sin duda, la más conflictiva durante la negociación del EPIF y siguió generando problemas tras su aprobación.

Por un lado, por la aludida aparición en la versión definitiva de un nuevo apartado tercero en el artículo 7¹⁵, que admitía dos interpretaciones. La primera y más plausible, defendida por los profesores Molina Navarrete y Ballester Laguna (2019, p. 4), posibilitaría que las Universidades calculasen “las retribuciones mínimas totales del contrato predoctoral (las correspondientes a los cuatro años) de una sola vez, aplicando los porcentajes que

15 “La aplicación de la cantidad anual resultante se podrá también computar al periodo total del contrato predoctoral de cuatro años”.

correspondan al salario vigente en el Convenio Único, sin atender eventuales revalorizaciones posteriores que experimentara dicho Convenio”. La segunda, asumida por el Ministerio de Ciencia en su nota informativa de 22 de marzo de 2019, permitiría, una vez sumadas las retribuciones correspondientes a cada año y dividiéndolas por el número de años del contrato, «prorratear la cuantía que percibirán, lo que habilita a los contratados cobrar todos los años idéntica retribución». Sea como fuere, este apartado fue anulado por el Tribunal Supremo en Sentencia de 3 de junio de 2020, por vulnerar el procedimiento de elaboración al no haberse sometido a consulta y audiencia pública¹⁶.

Por otro lado, el incremento salarial ocasionado por la determinación de una nueva categoría de referencia entraba en directa contradicción con la disposición final incorporada en la última versión que afirmaba la ausencia de incremento de gasto público. Ello generó notables resistencias de las universidades y centros de investigación, que cuestionaban la inmediata aplicación de la nueva regulación salarial a los contratos firmados con anterioridad. CRUE solicitó un Dictamen sobre tal extremo a los profesores Molina Navarrete y Ballester Laguna (2019, p. 20), concluyendo que “los salarios devengados a partir del día 16 de marzo de 2019 de todos los contratos pre-doctorales, presentes y futuros, deberían ser actualizados, pese a las profundas contradicciones que derivan de la deficiente regulación, a la garantía salarial profesional mínima”.

III. BREVES CONSIDERACIONES FINALES

La aprobación del EPIF puede valorarse globalmente como positiva, si atendemos a que cumple, aun con casi ocho años de retraso, un mandato de necesaria observancia.

También pueden considerarse positivas, al menos en parte y a la luz de las sucesivas propuestas, tanto la regulación de los límites docentes como la solución retributiva finalmente adoptada. La primera, por cuanto consigue, según mi opinión, un adecuado equilibrio entre los requisitos formativos y

16 Pese a la anulación del apartado 3 del art. 7 EPIF parece que algunas convocatorias autonómicas o universitarias de contratos predoctorales lo siguen aplicando en la interpretación de los profesores Molina y Ballester, como puede apreciarse en el capítulo de este mismo libro del profesor Carranza “La contratación predoctoral por las Comunidades Autónomas y las Universidades públicas españolas”.

curriculares y la debida atención a las tareas de investigación objeto principal del contrato. La segunda, en tanto que ha supuesto un notable incremento salarial para la mayoría de los investigadores predoctorales, principalmente durante el tercer y cuarto año de contrato. No obstante, valorada en sus estrictos términos, no deja de alumbrar una situación de escasa congruencia, pues establece, para trabajadores que poseen títulos de Licenciatura o Grado, con calificaciones medias destacadas y que han superado un concurso de méritos de elevada competencia, salarios un 44, 40 o 25% inferiores a las cuantías establecidas para trabajadores con la misma titulación.

Esta regulación salarial, junto con otros aspectos como la reducción de la cuota empresarial de la Seguridad Social o la ausencia de una indemnización por fin de contrato, hacían presagiar la desaparición de una figura de idéntico objeto, pero más costosa para el empleador, como es la de Ayudante. Una realidad que se evidencia en las convocatorias de PDI laboral de los últimos años y que parece encaminada a formalizarse en la proyectada Ley Orgánica del Sistema Universitario.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- GÁMEZ JIMÉNEZ, J.M. (2009). El Estatuto del Personal Investigador en Formación: fines y medios. *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 101, 113-156.
- MOLINA NAVARRETE, C. y BALLESTER LAGUNA, F. (2019). *Dictamen jurídico sobre los efectos temporales de los artículos 4 (tiempo de colaboración en tareas docentes) y 7 (salario mínimo garantizado) del nuevo Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación.*
- MORENO GENÉ, J. (2006). El nuevo Estatuto del Personal Investigador en Formación: la combinación de beca de investigación y contratación laboral. *Estudios Financieros*, 277, 37-104.
- MORENO GENÉ, J. (2021). El estatuto del personal Investigador predoctoral en formación: cuestiones conflictivas actuales. *Documentación Laboral*, 123, 99-125.
- NOGUEIRA FERREIRO, L. (2016). El nuevo régimen jurídico de la relación laboral de los investigadores en España tras la Ley de la

Ciencia: ¿una solución a falta de personal cualificado? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23, 124-149.

- REQUENA MONTES, O. (2019). Aproximación crítica al estatuto del personal investigador predoctoral en formación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 53.

USOS Y ABUSOS DEL RECURSO A LAS FIGURAS DE PROFESORES AYUDANTES Y VISITANTES POR PARTE DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Josep Moreno Gené *

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Lleida. El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab), Ref. 2017 SGR 1572.

I. EL RECURSO IRREGULAR POR PARTE DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS A LAS DIFERENTES FIGURAS TEMPORALES DE PROFESORADO UNIVERSITARIO

En los últimos años, los tribunales laborales están llevando a cabo un lento pero inexorable proceso de verificación y validación del recurso a las diferentes modalidades de contratación temporal del profesorado por parte de las universidades públicas, en el que son objeto de examen no únicamente el cumplimiento de los requisitos formales previstos para la formalización de cada concreta modalidad contractual, sino también, de un modo muy especial, el cumplimiento de los fines e intereses propios asignados a las mismas. A tal efecto, no se considera suficiente con que los contratos formalizados con el profesorado universitario cumplan con los correspondientes requisitos formales, sino que es necesario que satisfagan, además, los fines y la finalidad específica perseguidos por cada modalidad contractual que, en último término, justifican su naturaleza temporal.

En este contexto, los tribunales laborales han venido declarando con más habitualidad de la que cabría esperar el carácter fraudulento de las contrataciones temporales de profesores universitarios efectuadas por las universidades públicas, especialmente de los profesores asociados de universidad, en base a que dichas contrataciones no cumplen con los fines y finalidades específicas que les son propias. Aun siendo la figura de los profesores asociados la que de manera más habitual viene siendo empleada de manera fraudulenta por parte de las universidades públicas y que, por ello, ha recibido la mayor atención mediática y reproche social, no es la única, sino que también otras figuras de profesorado universitario han sido y están siendo utilizadas de un modo desviado por parte de las universidades públicas. Entre estas figuras cabe destacar las de los ayudantes y profesores ayudantes doctores de universidad y la de los profesores visitantes. Siendo la figura de los profesores asociados objeto de un capítulo específico de esta monografía, nos centraremos en este comentario en las otras figuras de profesorado universitario indicadas.

Por lo que respecta a la contratación fraudulenta de profesores ayudantes de universidad, encontramos, entre otras, diferentes sentencias del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, TSJ) de Castilla y León, que han considerado fraudulenta la contratación de estos profesores universitarios.

A tal efecto, las sentencias de 1 y de 15 de marzo, de 26 de abril y de 28 de mayo de 2018 (núms. rec. 99/2018, 120/2018, 456/2018 y 480/2018, respectivamente), al abordar la contratación de varios profesores universitarios que habían sido contratados inicialmente mediante diferentes contratos administrativos de ayudantes y de asociados, sujetos a la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (en adelante LRU) y, posteriormente, mediante un contrato laboral de ayudante de universidad sujeto a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU), consideraron que durante toda la sucesión contractual los referidos profesores habían asumido “de manera autónoma y libre, la enseñanza de las diferentes asignaturas que les fueran encomendadas en atención a la carga lectiva concreta de cada curso académico”. De ello, las citadas resoluciones judiciales concluyen que cada profesor, durante ese lapso temporal “ha cubierto necesidades ordinarias y estructurales de la docencia universitaria, sin que haya quedado acreditado que se hayan cumplido los particulares fines que por exigencia legal han de ir anudados a cada una de las particulares modalidades contractuales escogidas por la Universidad de Valladolid, pues ni consta que la actora desarrollara más actividad laboral que la docente; ni resulta admisible que quien ostenta la condición de doctor se mantenga en la modalidad de profesor ayudante, modalidad contractual destinada a completar la formación teórico-práctica de quien se encuentra en el proceso de elaboración y defensa de la tesis doctoral”.

Como no podía ser de otro modo, a partir de estas consideraciones las referidas resoluciones judiciales del TSJ de Castilla y León concluyen que en estos supuestos debe apreciarse concurrencia de fraude en la contratación de dichos profesores y, por tanto, cabe declarar la improcedencia de los despidos operados en su momento por la universidad.

Por lo que respecta al recurso irregular a la figura del profesor ayudante doctor, cabe destacar la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, STS) de 1 de julio de 2020 (núm. rec. 3427/2018) que se muestra especialmente estricta con los posibles usos desviados o irregulares de la figura de los profesores ayudantes doctores de universidad, al conocer de un supuesto en que nos encontramos ante la contratación de un profesor universitario por parte de la Universidad de Málaga durante aproximadamente 35 años, mediante la formalización de diferentes contratos de naturaleza ad-

ministrativa primero y laboral después, siendo el último de estos contratos el de profesor ayudante doctor.

Pues bien, el Tribunal Supremo concluye que no parece que en el supuesto enjuiciado se haya cumplido dicha función formativa del contrato de profesor ayudante doctor, ni en su vertiente docente ni investigadora, en la medida en que durante todo el extenso período de contratación, el profesor ha venido realizando una misma actividad docente, y sin que la Universidad haya podido acreditar en qué términos se producía el complemento o incremento de la formación investigadora del profesor contratado propios de la modalidad contractual de profesor ayudante doctor.

Bajo esta premisas, el Tribunal Supremo dictamina que en los supuestos en los que con la contratación de un profesor ayudante doctor no se da cumplimiento a la finalidad formativa pretendida con esta modalidad contractual, nos encontramos ante una contratación fraudulenta, que comporta la transformación del contrato de trabajo formalizado en un contrato indefinido, de forma que la posterior extinción empresarial llevada a cabo por la universidad debe ser calificada como un despido improcedente.

Finalmente, por lo que respecta al recurso fraudulento al contrato de profesor visitante, cabe destacar, entre otras, la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017 (núm. rec. 881/2017), que tras exponer el régimen jurídico del contrato de profesor visitante lo contrapone a la contratación del profesor en cuestión llevada a cabo por la Universidad Complutense de Madrid, constatando que “antes de su contratación laboral temporal como profesor visitante el actor prestó servicios, al menos durante cinco años seguidos, por cuenta de la universidad recurrente como profesor ayudante doctor, de modo que el requisito según el cual los visitantes han de ser “profesores (...) de reconocido prestigio de otras universidades (...) tanto españoles como extranjeros” de ninguna manera concurre en su caso, pues siempre prestó servicios docentes para la Universidad Complutense de Madrid”. Una vez efectuado este análisis, el TSJ de Madrid concluye, una vez más, que la contratación del referido profesor como visitante se ha efectuado en fraude de ley y, en consecuencia, la extinción del contrato decidida por la universidad debe ser calificada como un despido improcedente.

A criterio del tribunal, la solución no puede ser otra, no en vano, únicamente si los profesores contratados a través de esta modalidad contractual

cumplen con la condición de ser profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, podrán cumplir con la finalidad de esta modalidad contractual, consistente en que los mismos desarrollen tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone, lo cual, en última instancia, justifica el carácter temporal de esta modalidad contractual.

II. LA INELUDIBLE EXIGENCIA JURÍDICA DE DAR CUMPLIMIENTO A LA FINALIDAD PERSEGUIDA POR LAS DIFERENTES FIGURAS TEMPORALES DE PROFESORADO UNIVERSITARIO

Como ya puso de manifiesto en la pionera STS de 1 de junio de 2017 (núm. rec. 2890/2015), el punto de partida al que debe acudir para enjuiciar la adecuación a la normativa laboral de cualquier contrato de trabajo suscrito con un profesor universitario y, en consecuencia, del contrato formalizado con ayudantes, profesores ayudantes doctores y profesores visitantes, es la constatación de que “tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas la regla general es la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido salvo que expresamente se pacte su duración temporal, lo que sólo podrá hacerse en los supuestos de contratación temporal previstos por la ley”. De conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo, esta regla general del carácter indefinido de las relaciones laborales también rige en el ámbito universitario, en el que la forma normal de prestación de servicios en cuanto a su duración es la relación indefinida, ya sea funcionarial, a través de los distintos cuerpos docentes, o laboral, mediante la figura ordinaria del profesor contratado doctor.

Sin embargo, al tiempo que el Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas, incluidas las universidades, la regla general es la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido, también recuerda que ello no impide que la Administración en su condición de empresario laboral puede recurrir tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal. Para este segundo supuesto se

recuerda, asimismo, que los supuestos en los que resulta admisible la contratación temporal son los mismos y en las mismas condiciones que los previstos en la legislación laboral común, salvo norma específica que ampare la posibilidad de acudir a otro tipo de contratos temporales o de modalidades contractuales diferentes y específicas. Esto último es precisamente lo que sucede en el ámbito universitario en el que el legislador ha previsto una serie de figuras contractuales *ad hoc* que, debido a las características propias del trabajo a desempeñar, así como por las singulares condiciones de esta relación laboral, no pueden subsumirse en las figuras previstas en la legislación laboral general o común. En otros términos, el Alto Tribunal pone de manifiesto que, en el ámbito universitario, las posibilidades de vinculación temporal del profesorado pasan, además de por determinados contratos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, por el recurso a las modalidades específicamente universitarias previstas en la normativa propia de esta actividad.

Admitiéndose el recurso a la contratación temporal de su profesorado por parte de las universidades públicas, tal y como pone de manifiesto la STS de 22 de junio de 2017 (núm. rec. 3047/2015), la misma debe respetar en todo caso la legislación laboral y, en particular, lo dispuesto en el art. 15 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). En consecuencia, la causa de temporalidad debe aparecer debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la universidad recurriendo a la contratación temporal de profesores universitarios.

A partir de estas premisas, el recurso a las modalidades contractuales específicamente universitarias requiere, en todo caso, del cumplimiento de las previsiones legales previstas para cada una de ellas. En consecuencia, como repetidamente ha señalado el Tribunal Supremo, “las modalidades contractuales específicas de este ámbito docente (...) únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los períodos y para las necesidades previstas legalmente; no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma” (STS de 1 de junio de 2017 –núm. rec. 2890/2015–).

Bajo estas premisas, si no se utilizan adecuadamente por la universidad las modalidades contractuales temporales específicas del ámbito universitario, ya sea porque no se cumple con los requisitos exigidos en cada caso o porque no se satisfacen los fines e intereses pretendidos con dicha contratación, lo que realmente está sucediendo es que se está contratando a un profesor universitario para desarrollar actividades permanentes de la universidad, normalmente docentes, aunque en ocasiones, también investigadoras, las cuales deberían cubrirse mediante profesorado permanente, ya sea funcionario o laboral. A tal efecto, como pone de manifiesto la STS de 15 de febrero de 2018 (núm. rec. 1089/2016), “en el marco de la docencia universitaria, las modalidades de contratación laboral tienen un sistema y régimen jurídico propio, que deberá ser respetado y que, precisamente, por ello, será su incumplimiento el que permita declarar en tales casos la existencia de utilización fraudulenta de cada una de las modalidades en cuestión”.

Por el contrario, si las modalidades contractuales temporales específicas del ámbito universitario empleadas para contratar al profesor se ajustan a lo previsto por la ley, aunque las actividades a desarrollar por el profesor contratado sean permanentes de la universidad, la justificación de la temporalidad de la contratación vendrá dada por la satisfacción de los fines e intereses de indudable naturaleza temporal que se pretenden alcanzar con cada una de estas modalidades contractuales.

La adopción de este criterio posibilita que, al mismo tiempo que se admite el recurso a las diferentes modalidades contractuales temporales de profesorado universitario, lo cual puede resultar muy útil para alcanzar diferentes fines legítimos de las universidades y de la función docente e investigadora que en las mismas se desarrolla, se ponga coto a los usos desviados o bastardos de estas figuras para conseguir otros fines menos legítimos, como puede ser la no cobertura de plazas de profesorado permanente, retrasar la consolidación profesional del profesorado en formación, incorporar profesorado por vías ajenas a la carrera universitaria diseñada en la LOU, etcétera.

Esta doctrina del Tribunal Supremo, a su vez, es la que mejor se ajusta a la normativa comunitaria –Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada– y a la ambigua interpretación

que de la misma lleva a cabo la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante STJUE) de 13 de marzo de 2014 que, si bien va referida específicamente a la contratación de profesores asociados de universidad, puede extenderse a las restantes figuras temporales de profesorado universitario. A tal efecto, el criterio que acuña el TJUE para determinar en qué supuestos la contratación temporal y las sucesivas renovaciones de un profesor universitario responden a una razón objetiva, atendiendo a necesidades provisionales, y en qué supuestos dicha figura se utiliza de forma abusiva para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, se apoya en la constatación en cada supuesto de las características que definen la figura del profesor asociado y la docencia impartida por el mismo, a saber, que la contratación de dicha modalidad de profesorado se encuentre justificada “por la necesidad de confiar a especialistas de reconocida competencia que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas, para que éstos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional”.

III. BUENOS USOS SÍ, PERO ABUSOS NO, EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Es desde la perspectiva que se acaba de exponer desde la cual debe analizarse la validez de las diferentes contrataciones temporales de profesorado universitario efectuadas por las universidades públicas y, en particular, de acuerdo con el objeto de este comentario, la contratación laboral de los ayudantes, profesores ayudantes doctores y profesores visitantes de universidad, de modo que dicho examen no debe centrarse exclusivamente en el análisis del cumplimiento de los requisitos formales exigidos para la celebración de cada una de estas modalidades contractuales, sino muy especialmente, en la plena satisfacción de la finalidad perseguida con cada una de estas figuras de profesorado universitario. En otros términos, debe analizarse si cada contratación temporal de un profesor universitario efectuada por una universidad pública cumple o no con los fines e intereses previstos por la normativa universitaria para cada una de las modalidades contractuales indicadas.

Este es el mismo tratamiento que los tribunales laborales han venido dispensado a la figura de los profesores asociados de universidad, no en vano, a la hora de abordar la validez o no de la contratación de estos profesores se acude al análisis del adecuado cumplimiento de los requisitos y los fines e intereses que se pretenden alcanzar mediante esta figura de profesorado. En concreto, para el caso de los profesores asociados se establece que estos fines e intereses no pueden ser otros que la voluntad de tender un puente entre la universidad, en especial la docencia y la investigación que en la misma se realiza y el mundo profesional que se desenvuelve de forma preferente fuera de la misma –SSTS de 1 y de 22 de junio de 2017 (núms. rec. 2890/2015 y 3047/2015, respectivamente), de 15 de febrero de 2018 (núm. rec. 1089/2016), de 28 de enero de 2019 (núm. rec. 1193/2017) y de 16 de julio de 2020 (núm. rec. 2232/2018)–.

En este contexto, no cabe duda que resulta fundamental conocer cuál es la finalidad prevista específicamente para las figuras de los ayudantes, profesores ayudantes doctores y profesores visitantes, que legitima por sí misma el carácter temporal de cada una de estas modalidades contractuales y cuyo incumplimiento, por el contrario, da lugar a un uso fraudulento de las mismas. Veamos, pues, muy brevemente cuáles son estas finalidades específicas.

La figura del ayudante constituye el primer paso de la carrera universitaria, ya que normalmente va a suponer la primera contratación laboral de aquellos que pretenden dedicarse a la actividad universitaria en su doble vertiente docente e investigadora, tras el paso ineludible por el “disfrute” de alguna ayuda de investigación predoctoral. En consecuencia, este primer estadio de la carrera del profesor universitario tiene como finalidad básica la obtención de la necesaria formación docente e investigadora del ayudante, que ineludiblemente debe traducirse en la elaboración y defensa de la tesis doctoral.

Esta finalidad ha sido reconocida de forma expresa por el Tribunal Supremo que, en su sentencia de 1 de junio de 2017, al describir los fines e intereses pretendidos con cada una de las modalidades contractuales específicas del ámbito universitario, mantiene que los correspondientes a la figura de los ayudantes no es otra que favorecer la formación y promoción del profesorado universitario. En parecidos términos, la STS de 15 de febrero de 2018 (núm. rec. 1089/2016) al identificar las finalidades de esta modalidad

contractual, afirma que el “Ayudante” será contratado entre quienes sean admitidos en los estudios de doctorado y su contratación tiene por finalidad la de completar la formación docente e investigadora de aquellos, pudiendo colaborar en tareas docentes prácticas con un máximo de horas.

Siendo el objeto de esta modalidad contractual la elaboración y defensa de la tesis doctoral, la formalización de la misma con quienes estuvieren en posesión del título de doctor, constituiría un supuesto de fraude de ley, al haberse acudido a una modalidad contractual que no está prevista para doctores. Esta es precisamente la solución dispensada por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 7 de marzo de 2018 (núm. rec. 2257/2017), en la cual, se indica que “la contratación como ayudante está prevista legalmente para doctorandos y si la recurrente ya es doctora se está acudiendo a una modalidad contractual que no es para el supuesto legalmente previsto”. Asimismo, en dicha resolución se mantiene que “la finalidad del contrato de profesora ayudante es, según el citado art. 49 LOU, completar la formación docente e investigadora de dichas personas y esa finalidad no se cumplía en el momento de la contratación porque ya era doctora y, por tanto, no se trataba de completar la formación en los términos previstos en la Ley”.

Cabe tener en cuenta, además, que en la regulación actual de esta figura en la LOU, de forma coherente con el primer eslabón de la carrera universitaria que la misma supone, se amplía y complementa la finalidad de formación investigadora de los ayudantes con la finalidad de formación docente de los mismos, no en vano, es de prever que a la finalización de esta contratación como ayudante, el mismo pase a ocupar una plaza, ahora ya sí de profesor universitario y, en consecuencia, tenga también entre sus obligaciones las tareas docentes. Como consecuencia de esta doble finalidad formativa de la figura de los ayudantes se permite que los mismos puedan colaborar en tareas docentes, si bien, con la voluntad de preservar la finalidad formativa de esta figura, esta colaboración docente se ha limitado a tareas docentes de índole práctico y hasta un máximo de 60 horas anuales, con lo que se intenta evitar que se utilice a los ayudantes como un elemento importante de sostén de la docencia regular de las materias impartidas en las respectivas titulaciones.

A partir de esta previsión, cualquier asignación a los ayudantes de tareas docentes que vayan más allá de las permitidas por la LOU constituye un

incumplimiento laboral que puede ser pertinentemente corregido y sancionado por los tribunales. A tal efecto, el análisis de diferentes resoluciones judiciales dictadas sobre esta cuestión –STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (núm. rec. 837/2013), STSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (núm. rec. 713/2014), STSJ de Andalucía (Sevilla) de 1 de octubre de 2015 (núm. rec. 2062/2014) y STSJ de Madrid de 28 de marzo de 2018 (núm. rec. 527/2017)– permite identificar diferentes abusos en la asignación de tareas docentes a los ayudantes: a) La asignación de un número de créditos (horas de docencia) anuales que supera el máximo legal, apartándose así de una mera “colaboración” que no interfiera en la formación del ayudante; b) El incumplimiento de la exigencia de que las tareas docentes encomendadas sean de índole práctica, entendiendo por tal el desarrollo de competencias de carácter práctico y accesorio de las teóricas; y, c) La asunción de la responsabilidad en solitario de la docencia y evaluación de las asignaturas impartidas.

Una vez constatados estos incumplimientos, el efecto que se deriva de los mismos no puede ser otro que la aplicación de las reglas sobre fraude de ley del art. 15.3 ET y, en consecuencia, la conversión de los contratos de ayudantes en indefinidos.

Por lo que respecta a los profesores ayudantes doctores, de conformidad con el diseño de la carrera laboral del profesorado universitario introducida por la LOU, se configuran como el segundo eslabón de la misma, tras el paso por la figura de ayudante.

De conformidad con ello, la contratación de los profesores ayudantes doctores tiene por objeto el desarrollo de tareas docentes y de investigación, como así se recoge también de forma expresa en la normativa autonómica y en la negociación colectiva. En este punto, parece que una vez finalizada la formación inicial del futuro profesor mediante la ayudantía, adquieren mayor relevancia sus funciones o tareas docentes, pese a lo cual esta figura contractual sigue conservando un importante componente formativo. En definitiva, bajo esta modalidad contractual se pretende el perfeccionamiento y la consolidación de la capacidad investigadora y docente del doctor reciente.

En esta dirección se ha pronunciado de forma contundente el Tribunal Supremo en su sentencia de 1 de junio de 2017, que al describir los fi-

nes e intereses pretendidos con cada una de las modalidades contractuales específicas del ámbito universitario mantiene que los correspondientes a la figura de los profesores ayudantes doctores no son otros que favorecer la formación y promoción del profesorado universitario. A tal efecto, al analizar esta resolución judicial una contratación a través de la figura de profesor lector de la normativa catalana, equivalente a la figura de profesor ayudante doctor de la LOU, recuerda que nos encontramos ante una figura contractual de carácter temporal que en la normativa catalana se prevé con el objeto de desarrollar labores docentes y de investigación en la fase inicial de la carrera académica del profesor de universidad, de lo que deduce que junto a la labor docente desarrollada por el profesor debe producirse su participación en actividades dirigidas, precisamente, a completar la formación docente e investigadora del mismo. A partir de esta configuración del contrato de profesor ayudante doctor/lector, el Tribunal Supremo mantiene que de no cumplirse en absoluto con esta finalidad formativa complementaria asociada a esta modalidad contractual, nos encontraríamos ante un uso inadecuado de la misma.

En esta misma línea, la STS de 15 de febrero de 2018 (núm. rec. 1089/2016), al efectuar el mismo ejercicio de identificar las finalidades de las principales modalidades contractuales específicas del ámbito universitario previstas en la normativa universitaria, indica que el “Profesor Ayudante Doctor”, debe ostentar la condición de doctor y la finalidad del contrato es la de desempeñar tareas de docencia y de investigación.

Finalmente, también la STS de 1 de julio de 2020 (núm. rec. 3427/2018), al abordar la finalidad específica de la figura del profesor ayudante doctor, concluye que dicha modalidad contractual tiene como objeto el desarrollo de labores docentes y de investigación en la fase inicial de la carrera académica del contratado, lo que implica que, “junto a la labor docente, debe producirse una participación en actividades dirigidas, precisamente, a completar la formación docente e investigadora del profesor”.

Esta finalidad formativa de la figura del profesor ayudante doctor justifica, precisamente, que en aquellos supuestos en que no se cumple con este teórico objetivo del complemento e incremento de la formación investigadora del profesor contratado, sino que nos encontramos ante mera sucesión de contrataciones, sin variación ni en el contenido de la actividad ni en la capacitación y competencias del trabajador, los tribunales laborales ha-

yan dictaminado que nos encontramos ante una contratación realizada en fraude de ley (por todas, STS de 1 de julio de 2020 –núm. rec. 3427/2018–).

Precisamente, por tener la figura del profesor ayudante doctor una finalidad formativa, la misma se encuentra sujeta a una duración máxima, que se considera la necesaria para completar este proceso de formación y promoción, de manera que, si se excede de dicho plazo máximo, también se ha considerado que la relación laboral se transforma en indefinida (STSJ de Madrid de 26 de mayo de 2020 –núm. rec. 68/2020–).

Finalmente y ya al margen de la carrera universitaria diseñada por la LOU, se encuentra la figura de los profesores visitantes, que deben ser contratados entre profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros y cuya finalidad no es otra que la de desarrollar tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad.

Es precisamente la condición de profesores o investigadores “de reconocido prestigio” de “otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros”, lo que justifica que su contratación temporal por parte de una universidad tenga por finalidad que los citados profesores o investigadores, a través de las tareas docentes e investigadoras que desarrollen, aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone. De conformidad con esta configuración de los profesores visitantes, los mismos se perfilan como el mejor instrumento para la consecución del objetivo de internacionalización de la universidad, mediante la contratación de investigadores extranjeros, así como también, como un medio útil para fomentar la movilidad del profesorado entre las diferentes universidades nacionales.

En consecuencia, únicamente si los profesores contratados a través de esta modalidad contractual cumplen con la condición de ser profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, podrán cumplir con la finalidad de esta modalidad contractual, consistente en que los mismos desarrollen tareas docentes o investigadoras a través de las que se aporten los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone, lo cual, en última instancia, justifica el carácter temporal

de esta modalidad contractual. En esta dirección, la STS de 1 de junio de 2017 (núm. rec. 2890/2015) ya fija como fines o intereses perseguidos con la figura del profesor visitante “la captación de talento nacional y extranjero” y la STS de 15 de febrero de 2018 (núm. rec. 1089/2016) pone de manifiesto que los contratos de “Profesor Visitante” tienen por finalidad el desarrollo de tareas docentes a través de las cuales puedan aportar sus conocimientos y experiencia profesional.

A partir de esta configuración de la figura del profesor visitante, cuando no se cumplen los presupuestos que legitiman este tipo de contratación se estaría desvirtuando la esencia de esta modalidad contractual. Pues bien, esto es precisamente lo que ocurre en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Madrid de 1 de diciembre de 2017 (núm. rec. 881/2017), puesto que, como constata la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, “el requisito según el cual los visitantes han de ser “profesores (...) de otras universidades (...) tanto españoles como extranjeros” de ninguna manera concurre en su caso, pues siempre prestó servicios docentes para la Universidad Complutense de Madrid”. En la misma dirección, la STSJ de Madrid de 21 de septiembre de 2018 (núm. rec. 242/2018) califica como irregular la contratación de una profesora visitante, tanto por el incumplimiento de los requisitos exigidos para ocupar esta figura de profesorado –la profesora no procedía de otra universidad–, como por la sucesiva contratación temporal de la misma mediante diferentes figuras de profesorado para desarrollar actividades ordinarias y permanentes de la universidad.

Igual conclusión parecía intuirse en la STSJ de Cataluña de 13 de abril de 2012 (núm. rec. 3035/2011), si bien, en la misma ello no era objeto del litigio. A tal efecto, se indicaba que “respecto al contrato suscrito (...) como profesor visitante, una vez extinguido su contrato como profesor colaborador, extinción que se recalca que lo fue por cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria aplicable, se podría entender que lo fue en fraude de ley, ya que este tipo de contrato, tal como bien expresa el recurrente en su escrito de recurso, está pensado para profesores e investigadores de otras universidades, condición que no tiene al provenir precisamente de la propia Universidad (...)”.

Ya sí de un modo expreso, la STSJ de Cataluña de 8 de marzo de 2019 (núm. rec. 84/2019), al abordar la contratación de una profesora, primero como ayudante y, después, como profesora visitante, concluye que al no

acreditarse la causa de temporalidad y constar que la actividad de la profesora cubría necesidades permanentes de la universidad, concluye que los contratos suscritos resultan fraudulentos de conformidad con lo establecido por el art. 15.3 ET. La STSJ de Cataluña de 7 de octubre de 2019 (núm. rec. 3741/2019) va incluso más allá y reconoce a dos profesores contratados fraudulentamente como visitantes, además de la condición de indefinidos no fijos, el derecho a percibir la retribución correspondiente a la figura de profesor lector, por considerar que las funciones que realizaban eran equivalentes a esta categoría.

En definitiva, cabe remarcar que, si bien el recurso a las diferentes modalidades contractuales temporales de profesorado universitario, en particular, a la figura de los ayudantes, profesores ayudantes doctores y profesores visitantes, puede resultar muy útil para alcanzar diferentes fines legítimos de las universidades y de la función docente que en las mismas se desarrolla, en este caso, la adecuada formación y especialización del profesorado universitario o la captación del talento nacional y extranjero, por el contrario, no resultan de recibo los usos desviados de estas figuras para conseguir otras finalidades totalmente ilegítimas, como puede ser la no cobertura de plazas de profesorado permanente que han quedado vacantes para ahorrar costes de personal, sustituir a profesores de los cuerpos docentes o contratados permanentes en régimen laboral, retrasar la consolidación profesional del profesorado en formación, incorporar profesorado por vías ajenas a la carrera universitaria diseñada en la LOU, etcétera. En estos supuestos queda claro que de ningún modo se cumplen los fines e intereses atribuidos por la normativa universitaria a la concreta modalidad contractual de profesorado universitario empleada y, por tanto, se produce un uso fraudulento de la misma, cuyo efecto no puede ser otro que la conversión de la relación laboral en indefinida.

Y ello es así, incluso, cuando con el uso irregular de estas figuras temporales de profesorado universitario se pretendan alcanzar objetivos que, en no pocas ocasiones, podríamos considerar como loables, como sería el caso, por ejemplo, de favorecer la permanencia de estos profesores contratados en la universidad y que los mismos puedan proseguir de este modo con su carrera universitaria. Estos objetivos no pueden alcanzarse retorciendo las diferentes figuras de profesorado universitario existentes, sino que deben ser abordados desde la previsión de una auténtica política universitaria de profesorado que ponga fin, de una vez por todas, a la inaceptable pre-

cariedad laboral definidora en la actualidad de la profesión de profesor universitario.

Para concluir, podemos preguntarnos qué aporta la proyectada reforma de la LOU en la ineludible necesidad de garantizar los usos adecuados y erradicar los abusos de las diferentes figuras temporales de profesorado universitario y, en particular, de los ayudantes, profesores ayudantes doctores y profesores visitantes. En este punto, el panorama resulta un tanto decepcionante, puesto que el anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (en adelante, LOSU) no contempla mecanismos dirigidos específicamente a potenciar la finalidad propia de estas figuras de profesorado ni pone coto a los usos fraudulentos de las mismas, sin perjuicio de que algunas modificaciones del régimen jurídico de estas figuras puedan contribuir indirectamente a la consecución de estos objetivos.

Por lo que respecta a la figura de los ayudantes de universidad, la LOSU procede a eliminar de la carrera universitaria la figura de los ayudantes. Es cierto que el recurso a esta figura se había visto *de facto* muy reducido en los últimos años, en favor de empleo del contrato predoctoral, a través del que se canalizan las múltiples y variadas ayudas predoctorales existentes en la actualidad, dirigidas a financiar la elaboración y defensa de la tesis doctoral, y que resulta mucho más económico para las universidades. Pero con la LOSU, la eliminación de la figura de los ayudantes se torna definitiva, con la mayor precarización del inicio de la carrera investigadora que ello supone. Ahora bien, con la supresión de esta figura, también se evita que con la combinación del contrato predoctoral y la ayudantía la fase predoctoral se alargue en demasía, puesto que podía transitarse cuatro años a través del contrato predoctoral y, en el caso de no haberse concluido con la tesis doctoral en este periodo, hasta cinco años más como ayudante de universidad, desvirtuándose el carácter formativo de esta última modalidad contractual, al adquirir cada vez mayor preeminencia las tareas docentes frente a las meramente investigadoras.

Más problemas plantea la nueva regulación de la figura de los profesores ayudantes doctores a la hora de garantizar la finalidad formativa de esta modalidad contractual. En primer lugar, a la tradicional finalidad del contrato de desarrollar tareas docentes y de investigación, a las que ahora se refiere la LOSU como “desarrollar las capacidades docentes y de investigación”, se añaden ahora de forma expresa “la transferencia de

conocimiento y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad”. Resulta cuanto menos discutible que en una figura de profesorado que debería tener un claro componente formativo incorpore tareas de transferencia de conocimiento y desempeño de funciones de gobierno de la universidad, que deberían ser más propias del profesorado permanente de la universidad que ya ha concluido su periodo formativo.

Tampoco parece muy acorde con el carácter formativo de esta figura de profesorado la ampliación de la duración de este contrato hasta un máximo de seis años, uno más de los cinco previstos hasta el momento. No cabe duda que la suma de cuatro años de contrato predoctoral más seis años de contrato de profesor ayudante doctor, suponen un periodo excesivamente extenso del periodo formativo de los profesores universitarios, que parece responder más que a una finalidad formativa, a la voluntad de alargar lo máximo posible la contratación temporal de este colectivo ya plenamente capacitado, antes de que pueda alcanzar una cierta estabilidad laboral. Recuérdesse que, actualmente, la suma de la duración del contrato de ayudante y del contrato de profesor ayudante doctor no puede exceder de ocho años.

Por el contrario, sí que debe contribuir a favorecer la función formativa de la figura de los profesores ayudantes doctores la previsión de un máximo de dedicación a las tareas docentes de este colectivo, que la LOSU fija en 180 horas por curso académico, de forma que resulte compatible con el desarrollo de tareas de investigación para atender a los requerimientos para su futura acreditación. Más allá de que el máximo de 180 horas por curso académico aún puede parecer excesivo, atendiendo a la finalidad formativa de esta modalidad contractual, no cabe duda que dicha previsión debe contribuir a que la actividad docente de los profesores ayudantes doctores no absorba toda su dedicación y les impida o, cuanto menos, dificulte su dedicación a la actividad investigadora que debe ser prioritaria en esta fase todavía formativa de la carrera universitaria. Asimismo, la evaluación prevista ahora por la LOSU a los tres años de vigencia del contrato, debe permitir valorar el progreso y calidad de la actividad desarrollada por estos profesores, de cara a alcanzar los méritos necesarios requeridos para obtener las acreditaciones que les permita concursar a una plaza de profesorado permanente y, por tanto, para evaluar si se está cumpliendo la finalidad última de esta figura de profesorado.

Mayores controles se introducen, finalmente, en relación con los profesores visitantes que, sin lugar a dudas, deberán contribuir a reforzar la finalidad perseguida mediante esta figura, es decir, la de atracción de talento. A tal efecto, tras mantener la previsión de que mediante esta modalidad contractual se podrán contratar docentes e investigadores de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, se prevé que los mismos deban contribuir “significativamente al desempeño del departamento o facultad”. Esta finalidad se refuerza, además, con la previsión de que el docente o investigador contratado como visitante “haya sobresalido especialmente” en las tareas docentes, investigadoras o de transferencia del conocimiento y de innovación que vaya a desarrollar. No cabe duda que con estas previsiones se garantiza la función de atraer talento a las universidades que se persigue con esta figura de profesorado. Además, con la misma finalidad de garantizar esta finalidad, se prevé que el contrato de visitante tendrá una duración máxima de un año, improrrogable y no renovable.

Además, la LOSU incorpora la nueva figura del profesor distinguido con la que también se pretende atraer talento a las universidades españolas, puesto que con la misma se persigue la contratación de docentes e investigadores, tanto españoles como extranjeros, que estén desarrollando su carrera académica e investigadora en el extranjero, y cuya excelencia científica, tecnológica, humanística o artística sea reconocida internacionalmente.

La finalidad de este contrato será la de desarrollar tareas docentes y/o investigadoras, así como, en su caso, de transferencia de conocimiento, de innovación, de dirección de grupos, centros de investigación y programas científicos y tecnológicos singulares. Con la voluntad de que puedan cumplir con éxito con estos objetivos se prevé una dedicación máxima a tareas docentes que se fija en 180 horas por curso académico.

La duración de esta modalidad contractual se fija en un mínimo de un año y un máximo de tres, pudiendo prorrogarse o renovarse por un año adicional, siempre y cuando la duración total no exceda los cuatro años.

En todo caso, habrá que ver si estas nuevas y viejas figuras de profesorado universitario serán utilizadas en el futuro de forma adecuada o si, como viene siendo habitual en la universidad española, se acabará haciendo un uso perverso de las mismas. ¡El tiempo lo dirá!

IV. BIBLIOGRAFÍA

- BAYLOS GRAU, A. (2008). El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007. *Revista de Derecho Social*, 44, 37-72.
- BAYLOS GRAU, A. (2020). El trabajo universitario como terreno de disputa entre la precariedad y el itinerario formativo permanente. *Revista de Derecho Social*, 91, 7-13.
- DEL REY GUANTER S. y MARTÍNEZ FONS, D. (2005). El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria”. *Relaciones Laborales*, 2, 469-522.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2004). Una nueva e inaudita “relación laboral especial”: el régimen de contratación del personal docente e investigador tras la LOU”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 257-258, 71-122.
- MORENO GENÉ, J. (2017). El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 46, 154-199.
- MORENO GENÉ, J. (2017). Los efectos jurídico-laborales de la contratación irregular de los profesores asociados de universidad. *Revista de Información Laboral*, 11, 123-151.
- MORENO GENÉ, J. (2018). Ayudantes de universidad: ¿contrato formativo o de inserción profesional: a propósito de la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018. *IUSlabor*, 3, 232-262.
- MORENO GENÉ, J. (2018). Los profesores Asociados “permanentes” de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral. Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018. *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 143, 265-297.

- MORENO GENÉ, J. (2018). Tras los “falsos profesores asociados” lo no menos “falsos profesores visitantes”: suma y sigue en la contratación irregular del profesorado universitario”. *IUSlabor*, 2, 308-329.
- MORENO GENÉ, J. (2019). Un nuevo paso en la delimitación de la figura de los profesores asociados de universidad (STS de 28 de enero de 2019). *Revista de Derecho Social*, 86, 185-206.
- MORENO GENÉ, J. (2020). A vueltas con la contratación irregular del profesorado universitario: el turno de los profesores ayudantes doctores de universidad. Comentario de la STS de 1 de julio de 2020. *Revista de Derecho Social*, 91, 233-258.
- PEDRAJAS MORENO, A. (2004). Las irregularidades de la contratación laboral temporal del profesorado universitario ¿indefinición contra su ley habilitante? En Caro Muñoz, A.I. y Valle Pascual, J.M. (Coords.). *Jornadas sobre el Profesorado Universitario Laboral*. Burgos: Universidad de Burgos, 79-88.
- RIVERA SÁNCHEZ, J.R. (2006). Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades. En Ballester Laguna, F. (Coord.). *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*. Madrid: Innap Investiga, 25-72.
- SOLÍS PRIETO, C. (2016). El exceso de docencia asignada a los ayudantes como obstáculo para su formación y promoción profesional: estudio de su tratamiento en vía jurisdiccional. En CHOCRÓN GIRÁLDEZ A.M. (Dir.): *Calidad, docencia universitaria y encuestas: “Bologna a Coste Cero”*. AMLA, 167-172.

LAS (POCAS) AYUDAS PARA LA ASISTENCIA A CONGRESOS Y ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN EN LA ETAPA PREDOCTORAL

Alberto Macho Carro*

* Investigador predoctoral en Derecho Constitucional de la Universidad de Valladolid.

I. LA TRASCENDENCIA DE LA ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN Y LA ASISTENCIA A CONGRESOS CIENTÍFICOS EN LOS INICIOS DE LA CARRERA INVESTIGADORA

La realización de estancias de investigación y la asistencia a congresos científicos constituyen hitos imprescindibles en el desarrollo de cualquier carrera académica. Al fin y al cabo, la labor de un profesor universitario no consiste solo en formar futuros profesionales, sino que del gremio se espera también que, paso a paso, vaya empujando las fronteras del conocimiento a través de su actividad investigadora. Y, aunque buena parte de los saberes necesarios para ello pueden adquirirse a través de agradables y solitarias horas de estudio, o de trabajo en el laboratorio, los recursos de cada universidad son limitados. Por ello, de vez en cuando conviene desplazarse a los centros de investigación más punteros en el ámbito de especialidad de cada cual, para así poder acceder, siquiera sea temporalmente, a mayores y mejores medios técnicos. Por su parte, la puesta en común de lo aprendido, sobre todo si va acompañada de la discusión entre colegas, resulta esencial en ese proceso de aprendizaje, ya que esto permite testar la solidez de cada desarrollo científico, así como mantenerse al corriente del estado actual de cada disciplina.

Estas razones justifican que congresos y estancias se hayan convertido en copos esenciales de la bola de nieve que todo aspirante a docente universitario debe ir engrosando desde el inicio de su carrera. Así, lo habitual en cualquier programa de doctorado es que, para obtener la mención europea y/o internacional, los investigadores deban realizar alguna estancia en el extranjero de, al menos, tres meses de duración. Por otro lado, entre las actividades formativas que se vienen exigiendo para poder depositar la tesis doctoral, tanto congresos como estancias gozan de un lugar privilegiado. Pero es sobre todo en los procesos oficiales de acreditación, ineludibles para poder concurrir a cualquiera de las plazas de profesor que ofertan las universidades, cuando estas actividades se revelan esenciales. Así lo demuestran los principios y orientaciones para la aplicación de los criterios del Programa de Evaluación de Profesorado (PEP) de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

En el caso de las estancias, los propios baremos publicados por la ANECA en relación con las acreditaciones de Profesor Ayudante Doctor (PAD) especifican que las estancias de investigación son especialmente importantes, por

dos motivos fundamentales. Primero, porque permiten que la tesis doctoral reciba la mención internacional. Algo relevante, pues una tesis sin mención es requisito *sine qua non* para la obtención de esta acreditación, pero por sí misma no puntúa en el proceso. Segundo, porque el valor global de las estancias de investigación en el apartado relativo a la evaluación de la «formación académica, experiencia docente y profesional» es equivalente al de la experiencia docente. Efectivamente, de los 35 puntos que pueden obtenerse en este apartado, nueve corresponden a la experiencia docente¹, y otros nueve a las estancias de carácter investigador y/o formativo en otros centros². Además, entre los méritos vinculados a la formación académica, que se valoran hasta un máximo de doce puntos, la mención de doctorado europeo o internacional ocupa un lugar destacado³. Y, como ya se ha visto, para obtener esta mención es requisito imprescindible haber realizado una estancia de investigación en el extranjero de, al menos, tres meses de duración. En definitiva, las estancias, directa o indirectamente, representan en torno a un diez por ciento de la puntuación total que puede obtenerse en el proceso de evaluación para la consecución de la “primera acreditación”. Una cifra nada desdeñable si tenemos en cuenta que, para lograr la evaluación positiva, la condición es conseguir un mínimo total de 55 puntos sobre 100 como suma de todos los apartados⁴.

-
- 1 En este apartado se valora la amplitud, la intensidad, los ciclos y el tipo de la docencia en su ámbito disciplinar universitario, en enseñanzas regladas y no regladas. Se tienen en cuenta las evaluaciones que sobre la calidad de su docencia aporte el solicitante, así como la participación en proyectos de innovación docente, y en planes y equipos de trabajo relacionados con el Espacio Europeo de Educación Superior. Del mismo modo se considera la elaboración de material docente y las publicaciones relacionadas con la docencia. Se valora también la participación en cursos, seminarios y congresos específicamente orientados a la formación teórico-práctica para la actividad docente. En las áreas clínicas del campo de Ciencias de la Salud, se valora como mérito relevante la posesión del título de especialista.
 - 2 Se valoran las estancias pre y postdoctorales de carácter investigador y/o de formación atendiendo a su duración (con carácter orientativo se considera una duración mínima de 3 meses, no necesariamente continuados; las estancias por periodos inferiores a 2 semanas no serán tomadas en consideración), a la calidad del programa y de la institución receptora.
 - 3 Se valora la calificación de la tesis, la mención de doctorado europeo y la mención de calidad del programa de doctorado, así como las becas pre y postdoctorales obtenidas en convocatorias competitivas, atendiendo a la calidad del programa y de la institución receptora. Se tiene en cuenta la adecuación de su titulación al campo científico solicitado y la posesión de más de un título. Se consideran también los cursos y seminarios de especialización realizados dentro de su ámbito disciplinar.
 - 4 De acuerdo con la disposición primera de la Resolución de la Dirección de la ANECA por

Por otro lado, algo similar ocurre en el proceso de acreditación con la participación en congresos, conferencias, seminarios u otros tipos de reuniones de relevancia científica. Así, dentro de los 60 puntos que pueden obtenerse dentro del apartado «experiencia investigadora», las contribuciones presentadas en este tipo de eventos se evalúan también hasta un máximo de nueve puntos⁵. Es decir, lo mismo que las estancias.



Fuente: ANECA

la que se hacen públicos los criterios y principios de equidad e igualdad de oportunidades en las evaluaciones del profesorado universitario y personal investigador, aprobada el 1 de diciembre de 2020, «se eximirá a las personas con discapacidad muy grave de aportar los méritos de estancias en el extranjero, otorgándoseles la máxima puntuación asignada en cada caso a dicho mérito. Se eximirá a las personas con discapacidad grave de aportar el 75% de los méritos de estancias en el extranjero, otorgándoseles el 75% de la puntuación asignada en cada caso a dicho mérito. El 25% restante, podrá obtenerlo por otros méritos que saturen los méritos valorables en cada apartado. Se eximirá a las personas con discapacidad moderada de aportar el 50% de los méritos de estancias en el extranjero, otorgándoseles el 50% de la puntuación asignada en cada caso a dicho mérito. El 50% restante, podrá obtenerlo por otros méritos que saturen los valorables en cada apartado».

- En la valoración de este apartado únicamente se tendrán en consideración aquellos congresos y conferencias que cuenten con procedimientos selectivos en la admisión de las ponencias y trabajos, ya se trate de convocatorias generales o de reuniones especializadas. Se valora el carácter internacional y nacional, el tipo de participación (ponencia invitada, ponencia, comunicaciones orales o pósters, participación en su organización o en el comité científico) y otros aspectos significativos dentro del área temática.

En definitiva, un joven doctor o una joven doctora que quiera ingresar como docente en la Universidad pública española difícilmente puede prescindir de la realización de estancias de investigación y de la participación en congresos científicos. De lo contrario, estarían renunciando a, aproximadamente, un 20% de los puntos para conseguir la tan ansiada acreditación a Profesor Ayudante Doctor. Por no hablar de lo más importante: estarían prescindiendo de una parte esencial y sumamente enriquecedora de su formación. En otras palabras, estas actividades se revelan imprescindibles para poder iniciar una carrera académica, debiendo desarrollarse durante el periodo de formación doctoral. Ahora bien, ¿pueden los jóvenes investigadores permitírselo? ¿Cuánto puede costar realizar una estancia o asistir a un congreso? Si estamos hablando de requisitos prácticamente obligatorios, ¿existe un sistema de ayudas que posibilite o, al menos, facilite su realización? Y, sobre todo, ¿garantiza dicho sistema la igualdad de oportunidades en lo que, a la larga, no es sino el acceso a una vertiente de la función pública? A tratar de responder estas preguntas se dedican los siguientes epígrafes de este trabajo.

II. EL COSTE ECONÓMICO DE LOS CONGRESOS Y LAS ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN

Conviene iniciar este apartado advirtiendo de que los costes económicos que la participación en congresos científicos y la realización de estancias de investigación pueden suponer para un doctorando serán muy distintos en función de diversos factores. Por ello, y aunque trataré de ofrecer un panorama lo más objetivo posible, aquí hablaré desde mi experiencia personal y de lo que a mi alrededor resulta habitual, procurando dejar de lado dulcificaciones injustificadas y exageraciones victimistas.

En primer lugar, para asistir a un congreso lo normal es tener que pagar una cuota de inscripción que puede oscilar entre los 80 y los 500 euros⁶, aunque no es raro que esta suma varíe dependiendo de la categoría académica a la que se pertenezca, en cuyo caso los doctorandos suelen gozar de algún tipo de descuento. Por otro lado, es evidente que no es lo mismo asistir a un congreso en la localidad en la que se reside que hacerlo en el extranjero, pues los costes de desplazamiento y alojamiento serán muy

6 <https://www.investigacionyciencia.es/blogs/psicologia-y-neurociencia/105/posts/los-congresos-cientificos-17215>

diferentes. Es cierto que, por la pandemia de Covid-19, algunos congresos han pasado a celebrarse de forma virtual. Y es probable que esta modalidad coexista en el futuro con la presencialidad. No obstante, la asistencia física parece volver a ser la norma en el momento en que se escriben estas líneas, afortunadamente. De esta manera, dependiendo del tipo de congreso y de su localización, el coste de participar en estos eventos podrá variar enormemente. Habrá algunas pocas ocasiones en las que la participación resulte prácticamente gratuita, y otras muchas en las que el desembolso supere con creces la mitad de una nómina predoctoral. Puede ocurrir, también sea dicho, que el investigador forme parte de algún grupo o proyecto de investigación bien financiado que asuma parte de los gastos. Aunque esto no siempre es así, ni mucho menos.

A diferencia de lo que acaba de apuntarse en relación con los congresos, en el caso de las estancias de investigación un nivel considerable de gasto está asegurado, por varios motivos. En primer lugar, porque la propia naturaleza de esta actividad supone desplazarse fuera del lugar de residencia. Y, como se ha visto, lo normal será hacerlo por un periodo mínimo de tres meses. Se trata del tiempo suficiente para necesitar un alojamiento de cierta duración, pero no para que el investigador abandone su residencia habitual. Por lo tanto, lo más común es que durante estos meses se tenga que hacer frente al pago de dos viviendas. Obviamente, el desembolso que esto pueda suponer dependerá enormemente del destino que se escoja para la estancia, que la mayor parte de las veces se realizará en el extranjero. En cualquier caso, resulta habitual la realización de estancias en grandes capitales con mercados de vivienda altamente tensionados, pues es en estas ciudades donde suelen encontrarse las universidades más atractivas. Además, cuando esto no es así y los centros de investigación se encuentran en localidades más pequeñas, la confluencia de investigadores y estudiantes igualmente tiende a encarecer los precios de la vivienda.

A los costes de alojamiento habrá que añadir siempre los de desplazamiento, que normalmente oscilarán entre unos pocos cientos de euros y el millar, aunque esta cantidad puede superarse fácilmente cuando las estancias se realicen en otros continentes. Algo que no es del todo infrecuente. Por último, conviene señalar que, aunque no es lo más habitual, existen destinos especialmente interesantes para muchos investigadores donde la realización de una estancia conlleva necesariamente el pago de una matrícula.

Es el caso de las universidades británicas, donde un mes de estancia puede oscilar entre las 400 y 800 libras en función de la disciplina⁷.

En definitiva, no resulta exagerado afirmar que, durante el tiempo de la estancia, los costes de la misma suelen consumir todos los ingresos de los investigadores predoctorales, o incluso algo más. Por lo tanto, parece evidente que, sin algún sistema de ayudas complementario, la mayor parte de la gente que quiera hacer carrera académica (y, en principio, esté capacitada para ello) no podrá satisfacer un requisito esencial para iniciarla. Veamos entonces qué modalidades de estas ayudas existen, cómo se financian, y si resultan o no operativas.

III. LAS AYUDAS PARA LA ASISTENCIA A CONGRESOS Y ESTANCIAS Y SU OPERATIVIDAD

Los organismos públicos que convocan y financian contratos predoctorales –y que ya han sido objeto de estudio en capítulos previos de esta obra colectiva– parecen ser conscientes desde hace tiempo de la necesidad de facilitar también, en alguna medida, la realización de estancias de investigación durante el periodo de desarrollo de la tesis doctoral, así como la participación de los beneficiarios de aquellos contratos en congresos científicos. Al fin y al cabo, no hacerlo supondría posibilitar una formación incompleta para los jóvenes doctores, dificultando incluso su eventual incorporación a la docencia universitaria. De este modo, es bastante habitual que las convocatorias de contratos predoctorales vengán acompañadas por otras complementarias de ayudas económicas para la realización de estancias y la asistencia a congresos. Incluso, las mejor diseñadas incluyen ya una partida finalista al efecto para todos sus beneficiarios.

Un caso paradigmático de lo primero lo representa el programa estatal de ayudas para la formación de profesorado universitario (FPU). En efecto, la convocatoria anual de estos contratos para la realización de tesis doctorales financiados por el Ministerio de Universidades suele venir acompañada de una convocatoria de ayudas de movilidad para facilitar la realización de estancias breves en centros extranjeros o españoles que, de acuerdo con su propio articulado, «favorezcan una mejora en la formación de los bene-

7 <https://www.studentsupport.manchester.ac.uk/finances/tuition-fees/fee-amounts/visiting-student-fees/>

ficiarios de las ayudas a la FPU»⁸. A tal efecto, las ayudas contribuyen a financiar los gastos de alojamiento, manutención y desplazamiento asociados a estas estancias. Ahora bien, la configuración de estas ayudas no está exenta de problemas.

Con carácter general, los beneficiarios de contratos FPU deberán haber estado un mínimo de nueve meses contratados en régimen predoctoral antes de poder solicitar estas ayudas. Una exigencia razonable, pues no tiene mucho sentido realizar una estancia de investigación en el primer año de doctorado, siendo lo más habitual su desarrollo durante las últimas dos anualidades del contrato. Por este motivo, las convocatorias de contratos y ayudas de estancia no van exactamente a la par. Es decir, que quienes hayan conseguido un contrato FPU en un determinado año no concurrirán a una convocatoria de ayudas complementarias de estancia hasta, como mínimo, el año siguiente.

El principal problema de que, a mi juicio, adolecen estas ayudas es que a las mismas ha de accederse en régimen de concurrencia competitiva, pues su número resulta siempre inferior al de potenciales beneficiarios. Así, mientras que en los años 2019 y 2020 se convocaron 850 contratos FPU, incrementándose la cifra hasta 885 en 2021, el número de ayudas de estancia en 2020, 2021 y 2022 fue de 550 en cada convocatoria (más 30 ayudas para traslados temporales). Es decir, que lo habitual es que haya un déficit de unas 300 ayudas por convocatoria. Además, con los criterios establecidos en las mismas nada impide que una persona pueda disfrutar de esta prestación en más de una ocasión, mientras que otros no podrán hacerlo nunca, pues todo se basa en un concurso de méritos⁹.

8 Ministerio de Universidades, Orden de 23 de noviembre de 2021 por la que se convocan ayudas complementarias destinadas a beneficiarios de ayudas de Formación del Profesorado Universitario del Subprograma Estatal de Formación en I+D+i. Art. (15.1).

9 De acuerdo con los criterios de selección establecidos en la convocatoria de 2022 (art. 21.2), «La evaluación de solicitudes se efectuará en régimen de concurrencia competitiva dentro del área ANEP en la que se encuentren encuadradas, pudiendo ser valoradas hasta un máximo de 100 puntos de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Impacto en la formación, empleabilidad o trayectoria académica y profesional del candidato/a, hasta 40 puntos, valorándose en este apartado:
 - Estado de desarrollo de la tesis (publicaciones, comunicaciones a congresos y otros resultados que se hayan obtenido hasta la fecha y en los que figure el doctorando como autor). 20 puntos.

A priori, pudiera parecer que nada hay que objetar a un sistema de asignación de recursos públicos en función del mérito y la capacidad. Sin embargo, conviene tener presente que los únicos que pueden solicitar estas ayudas de estancia son los beneficiarios de contratos FPU. Es decir, personas que ya han participado en el que seguramente sea el sistema público de asignación de contratos predoctorales más exigente de nuestro país. Sus expedientes académicos suelen incluir notas medias sobresalientes, la valía de sus directores o directoras de tesis ha quedado debidamente acreditada y, por supuesto, sus proyectos de investigación han tenido que superar un cuidadoso proceso de selección. Por este motivo, unido al hecho de que las estancias de investigación en el extranjero durante el doctorado constituyen un requisito prácticamente obligatorio para poder iniciarse en la carrera académica, creo que una ayuda que garantice su realización debería estar asegurada para todos los investigadores. Por ejemplo, en lugar de un sistema de ayudas complementario, la propia convocatoria de contratos predoctorales podría llevar incorporada una partida para estancias y congresos garantizada para todos sus beneficiarios. Algo que no resulta novedoso, sino que ya ocurre en otras convocatorias de ayudas nacionales para la formación de doctores.

En efecto, el sistema de ayudas para la Formación de Personal Investigador (FPI), convocado por la Agencia Estatal de Investigación, no solo se

-
- Relación del proyecto a realizar durante la estancia con el contenido y con los objetivos de la tesis doctoral. 10 puntos.
 - Plan de trabajo propuesto durante la estancia con relación al estado actual del proyecto de tesis. 10 puntos.
 - b) Historial científico-técnico del equipo de investigación en el que se integre el candidato/a, hasta 20 puntos. En este apartado se valorará:
 - Contribuciones del grupo de investigación de destino correspondientes a los últimos cinco años (publicaciones, patentes y/o proyectos de investigación del grupo de investigación de destino). 10 puntos.
 - Relación de la actividad investigadora del grupo de destino con el contenido de la tesis doctoral y con el proyecto a realizar. 10 puntos.
 - c) Interés científico y viabilidad del proyecto y duración de la estancia solicitada, máximo 40 puntos. En este apartado se valorará:
 - Relación de la duración de la estancia con el estado actual de desarrollo de la tesis doctoral. 10 puntos.
 - Adecuación de su duración con el proyecto a realizar durante la estancia. 20 puntos.
 - Interés de la estancia y su duración con la mejora de la formación predoctoral del beneficiario de la ayuda. 10 puntos».

diferencia de las ayudas FPU en la adscripción de sus contratos predoctorales a proyectos financiados por el Plan Nacional de I+D+I, sino también porque, entre otras cosas, sus beneficiarios gozan de «una ayuda adicional para cubrir gastos derivados de la realización de estancias en centros de I+D y de la matrícula en las enseñanzas de doctorado»¹⁰. En concreto, estas ayudas adicionales serán de 6.860 euros por cada persona contratada¹¹, lo que garantiza que todos los que disfruten de estos contratos tengan la posibilidad de realizar una estancia en el extranjero durante su periodo de formación doctoral.

Por su parte, como se explica en el capítulo X de esta misma obra, de las 14 convocatorias autonómicas de contratos predoctorales, la mitad contemplan financiación específica para la realización de estancias de investigación¹². Al igual que lo hacen las convocatorias de unas pocas universidades públicas¹³. Sin embargo, lo más común entre las universidades es el modelo FPU, es decir, la adición de una convocatoria de ayudas de estancia a la de contratos predoctorales propios. Así, por ejemplo, la Universidad de Barcelona, aunque en su convocatoria de contratos predoctorales propios incorpora una base relativa a las ayudas de estancias formativas relacionadas con la obtención de la mención internacional del título de doctor, en la

10 Artículo 7.2. de la Resolución de la Presidencia de la Agencia Estatal de Investigación por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada, correspondiente al año 2021, de las ayudas para contratos predoctorales para la formación de doctores contemplada en el Subprograma Estatal de Formación del Programa Estatal para Desarrollar, Atraer y Retener Talento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

11 Ídem., art. 7.3.

12 Lo que varía es el tiempo de estancia que se financia: «Andalucía, hasta tres meses; Cantabria, una estancia de un mínimo de un mes; Comunitat Valenciana, de tres a nueve meses; Galicia, tres meses; Región de Murcia, cuatro meses como máximo; y País Vasco, hasta tres meses». Vid, Capítulo X.

13 «UAM (2 estancias de 2 a 3 meses cada una); UA (1 estancia de entre 2 y 3 meses); UNICAN (como mínimo 1 mes); UGR (se garantizan las mismas estancias que las de los contratos FPI del Ministerio de Ciencia e Innovación); UNILEON (1 de tres meses); US (hasta 3 estancias, con un mínimo de 2 y un máximo de 4 meses cada una); UNIZAR (por un tiempo máximo de 4 meses por año y un total de 9 meses a lo largo de todo el contrato); UPM (1 de 3 meses); UV (1 de 2 a 4 meses)». Ídem., p. 11.

misma establece que, «para disfrutar de la ayuda, será necesario participar en la convocatoria que se publique para esa finalidad»¹⁴.

En cualquier caso, no es raro que la asignación de las ayudas de estancia que ofertan muchas universidades resulte más equitativa que la del Ministerio de Universidades. Por poner un ejemplo, las ayudas para la realización de estancias breves en el desarrollo de tesis doctorales convocadas por la Universidad de Valladolid también se adjudican en régimen de concurrencia competitiva. Sin embargo, los méritos de los candidatos (incluyendo el proyecto de investigación a desarrollar durante la estancia y la relevancia del investigador o investigadora receptores) únicamente constituyen un 66% de la puntuación máxima que resulta posible obtener. El 33% restante, 50 puntos de hasta 150, se atribuyen automáticamente «a las personas candidatas que no hayan disfrutado de esta ayuda o ayuda equivalente con anterioridad»¹⁵.

En el caso de las ayudas convocadas por la Universidad Rey Juan Carlos, su carácter aún más finalista hace que los criterios de selección estén diseñados para alcanzar al máximo número de potenciales beneficiarios. En efecto, esta universidad convoca ayudas no ya para la realización de estancias, sino, más específicamente, «para la realización de tesis encaminadas a la obtención de la mención de “doctor internacional”». De esta forma, en la base quinta de su convocatoria de 2022 se establece que, «no podrá solicitarse la ayuda por quienes ya cuenten con estancias previas en centros extranjeros que cumplan los requisitos para optar a la mención de doctor internacional».

Sea como fuere, parece que la importancia de garantizar *a todos los contratados predoctorales* la posibilidad de realizar al menos una estancia de investigación de un mínimo de tres meses de duración va calando entre las entidades convocantes. Así, dentro de las líneas de actuación en materia de personal docente e investigador de la Universidad de Valladolid para 2022, se dispone que, para cada uno de los hasta 60 contratos predoctorales que

14 Resolución de 20 de diciembre de 2021, por la que se hace pública la convocatoria del programa de contratación de investigadores predoctorales de la Universidad de Barcelona (PREDOCS-UB), 2021. Anexo I, base quinta.

15 Convocatoria 2022 de ayudas para estancias breves en el desarrollo de tesis doctorales de la Universidad de Valladolid. Base undécima, apartado. 1.a).

se ofertarán en dicha anualidad, se incluirá «una ayuda de movilidad para estancias de investigación o asistencia a congresos de hasta 7.000 euros, como ya hace el Ministerio para las convocatorias de contratos predoctorales FPI y FPU [se trata de un error, pues ya se ha visto que solo las FPI incorporan una ayuda de estas características]»¹⁶.

Por si fuera poco, con este modelo no solo se promueve que todos los investigadores predoctorales puedan satisfacer un requisito esencial para iniciar su carrera académica, sino que además se solventan algunos de los tradicionales problemas que plantean las convocatorias específicas para ayudas de estancia. En particular, el relativo a la incertidumbre sobre la propia percepción de estas becas. Y es que lo más habitual es que los doctorandos tengan que planear sus estancias sin saber si finalmente resultarán beneficiarios de estas prestaciones, pues las mismas suelen cubrir periodos en el extranjero dentro de un año natural, pero, lejos de convocarse con antelación suficiente, tienden a aparecer avanzado el mismo y aun tardan meses en resolverse. Por lo tanto, no es raro que quienes realicen sus estancias en los primeros meses del año regresen de las mismas sin saber todavía si lograrán el reembolso de algunos de los gastos en los que han incurrido. Una disfunción que quedaría solventada con una partida garantizada para todos los investigadores predoctorales.

Para concluir, conviene siquiera mencionar la participación del sector privado en la financiación de estancias de investigación predoctorales. Esto suele producirse por dos vías. En primer lugar, porque varias empresas privadas cofinancian las ayudas ofertadas por determinadas universidades públicas. Es el caso, por ejemplo, de las ayudas de estancia de la Universidad de Barcelona o de la Universidad Politécnica de Madrid, cofinanciadas por el Banco Santander; o de las ayudas de la Universidad de A Coruña, cofinanciadas por Inditex. Cuando esto ocurre, las becas para estancias suelen estar considerablemente mejor dotadas. Sin embargo, la existencia de estos convenios solo se da en determinados lugares y, a veces, no perduran en el tiempo, por lo que no conviene contar con ese plus en la financiación. En segundo lugar, existen también diversas instituciones privadas que directamente financian estancias en el extranjero para los doc-

16 Acuerdos del Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid de 25 de febrero de 2022. Líneas de actuación en materia de personal docente e investigador de la Universidad de Valladolid para 2022, p. 5.

torandos. Es el caso, por ejemplo, de algunas de las fundaciones integradas en el Consejo de Fundaciones por la Ciencia impulsado por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT).

Por lo que se refiere a las ayudas para la asistencia a congresos científicos, lo cierto es que la situación es más precaria y desigual que en el caso de las estancias. Quizá porque se parte de la concepción equivocada de que la participación en los mismos no resulta excesivamente onerosa, de que todo el mundo cuenta con el respaldo financiero de algún proyecto o grupo de investigación o, simplemente, porque se piensa que los doctorandos siempre podrán permitirse el lujo de correr con los gastos de asistir a algún congreso de su propio bolsillo. Sin embargo, aunque participar en un congreso no suele resultar tan caro como realizar una estancia de investigación, lo cierto es que, si se pretende iniciar o prosperar en la carrera académica, no basta con asistir a uno o dos encuentros científicos, sino que más bien hay que hacerlo un par de veces todos los años. Por ello resulta llamativo lo poco extendidas que están las becas para la asistencia a este tipo de encuentros.

En el caso de los contratos FPU del Ministerio de Universidades, no existen ayudas específicas para la participación en congresos científicos. Algo sumamente chocante si se tiene en cuenta que este programa constituye la «joya de la corona» del sistema público español de formación de profesorado universitario, habiendo sido durante años el espejo donde se miraban los modelos de contratación predoctoral instituidos por algunas Comunidades Autónomas y por diversas universidades públicas. Por el contrario, han sido estas últimas las que se han situada a la vanguardia en la configuración de este tipo de ayudas. Así, la Universidad de Valladolid convoca cada año ayudas para la asistencia a cursos, congresos y jornadas relevantes para el desarrollo de tesis doctorales dentro del programa de movilidad de los doctorandos y doctorandas. Se trata de becas para facilitar la asistencia a estos eventos, así como para promover la participación activa en congresos científicos. Su cuantía máxima variará en función del lugar de celebración del evento¹⁷, y entre los gastos que pueden cubrirse están la

17 Para la convocatoria de 2022:

- a) España y Portugal: hasta 300 €.
- b) Resto de Europa: hasta 600 €
- c) Resto del mundo: hasta 1.200 €.

inscripción (también en congresos y jornadas que se vayan a realizar de forma telemática), el alojamiento y el desplazamiento (con los límites que establece el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio). Para garantizar la máxima distribución de las prestaciones entre los doctorandos de la Universidad, la convocatoria establece que «las personas beneficiarias de estas ayudas no podrán disfrutar de una ayuda para estancias breves en el desarrollo de tesis doctorales» de las convocadas en la misma anualidad (base cuarta, apartado. 3).

Otras universidades como la Rey Juan Carlos, en lugar de tener convocatorias de ayudas para la asistencia a congresos específicas para sus doctorandos, únicamente ofrecen ayudas a la asistencia a congresos científicos y movilidad *para el personal docente e investigador de la universidad*. De este modo, quedan fuera de la posibilidad de solicitar estas prestaciones aquellos doctorandos que no cuenten con un contrato predoctoral o algún otro tipo de vinculación laboral con la universidad. Eso sí, estas ayudas no podrán solicitarse en caso de disponibilidad de fondos de investigación propios, algo que a mi juicio resulta razonable.

Para concluir, existen universidades que, si bien no ofrecen ayudas propias para la participación en congresos a sus doctorandos, se encuentran insertas en algún tipo de red o programa que sí las contempla. Es el caso de la Universidad de Barcelona, que forma parte de la Red Vives de Universidades (*Xarxa Vives d'Universitats*), una asociación sin ánimo de lucro que representa y coordina la acción conjunta de 22 universidades de los territorios de habla catalana. Dentro de esta red se ha instituido el programa DRAC, integrado por un conjunto de becas para asistir y participar en cursos, seminarios o congresos y para realizar estancias de investigación en otras universidades participantes. En concreto, la modalidad «DRAC Formación Avanzada»¹⁸ ofrece a los estudiantes de doctorado de estas universidades un máximo de 420 euros destinados a cubrir los gastos de alojamiento e inscripción en congresos, pero no los de manutención.

Como puede apreciarse, de forma similar a lo que ocurre con las estancias de investigación, la participación en congresos será más fácil para unos doctorandos que para otros en función del lugar en que desarrollen sus tesis doctorales, pues la divergencia entre los sistemas de ayuda es inmensa, por

18 <https://www.vives.org/programes/mobilitat-ajuts-drac/#DracFormacioAvancada>

no hablar de que en casi ninguno de ellos está garantizada su percepción. De esta manera, al igual que en el caso anterior, considero que buena parte de los problemas que se plantean en relación con estas ayudas podrían solucionarse si todas las entidades convocantes de contratos predoctorales reservasen a cada beneficiario una partida finalista que también pudiera usarse para cubrir algunos de los gastos vinculados a la participación en congresos y otros tipos de encuentros científicos que, como se ha visto, resultan esenciales en el curso de toda carrera académica.

IV. CONCLUSIONES

La realización de al menos una estancia de investigación de un mínimo de tres meses en el extranjero constituye casi una obligación para cualquiera que esté desarrollando una tesis doctoral y tenga intención de dedicarse después a la docencia universitaria. Lo mismo ocurre con la participación en congresos, seminarios o jornadas de carácter científico, que también constituyen méritos trascendentales de cara a obtener las oportunas acreditaciones para poder concurrir a las plazas de profesor universitario. Por estos motivos, parece razonable que toda persona que haya obtenido un contrato predoctoral de alguna de las múltiples instituciones públicas que los ofrecen tenga garantizados los medios económicos para desarrollar un mínimo imprescindible de estas actividades. Sin embargo, la realidad dista mucho de ser así.

En la mayor parte de los casos, los investigadores predoctorales de una determinada entidad pueden concurrir a convocatorias adicionales de ayudas para la realización de estancias en el extranjero. Sin embargo, ni esto es siempre así, ni cuando lo es los criterios de esas convocatorias garantizan que todos los investigadores puedan acceder al menos una vez a estas prestaciones. Únicamente los contratados FPI, los predoctorales de siete Comunidades Autónomas y los de unas pocas universidades públicas tienen garantizada la financiación de alguna estancia. De este modo, en función del lugar donde se desarrollen los estudios de doctorado, las oportunidades de los investigadores de realizar estancias en el extranjero serán radicalmente distintas. Y lo mismo ocurre, o incluso aún peor, sucede en el caso de los congresos científicos. Apenas hay entidades que ofrezcan ayudas para financiar los gastos derivados de la participación en estos encuentros. Por ello, allí donde existen los doctorandos gozan de mayores posibilidades para prosperar en su carrera académica.

Ante este panorama, lo más adecuado sería que todas las entidades oferentes de contratos predoctorales incluyesen en sus convocatorias partidas finalistas destinadas a la financiación de estancias y congresos para que todos sus beneficiarios tengan garantizada la posibilidad de realizar o participar en estas actividades y satisfacer así algunos de los requisitos esenciales para poder iniciar una carrera académica con posibilidades de éxito.

**TERCERA PARTE: EL TORTUOSO CAMINO
HACIA LA ESTABILIDAD ACADÉMICA
(Y ECONÓMICA)**

EL PRIMER PASO: CONTRATOS POSTDOCTORALES Y ACREDITACIONES PARA PROFESOR AYUDANTE DOCTOR Y CONTRATADO DOCTOR

Pablo Guerrero Vázquez*

* Profesor ayudante doctor de Derecho Constitucional de la Universidad de Zaragoza.

I. LA LECTURA DE LA TESIS: UN SALTO AL VACÍO EN EL ÁMBITO PROFESIONAL

El director de esta obra, el profesor, y amigo, Dueñas Castrillo, ha animado a sus autores a dejar a un lado en estas páginas, o al menos a intentarlo, el frío y gris tono académico. La materia sobre la que se escribe, por ser de una proximidad incuestionable para todos nosotros, incita a que, sin caer en la autobiografía, la redacción se aproxime más al ensayo que al trabajo estrictamente científico –en la peor de sus acepciones–. Por ello, he tratado de no aburrir aquí con extensas citas doctrinales, jurisprudenciales o normativas; aunque también he intentado que ello no comportase una pérdida de rigor. Solo el lector podrá concluir si alcancé tal propósito. De no ser así, sirva este primer párrafo como cláusula de descargo, pues no es una empresa sencilla acercarse con una objetividad absoluta a lo que a uno afecta de una forma tan directa.

Quizás no sea una mala idea comenzar este trabajo con la cita, puede que ya algo manoseada, de aquellos versos de Manrique en los que el poeta se resignaba al constatar que, al menos a su parecer, “cualquier tiempo pasado fue mejor”. Y es que, en lo que respecta a la carrera académica, existe una visión muy generalizada, entre los doctorandos y recientes doctores, de que la proyección profesional que la misma ofrece es sustancialmente de peor calidad a la que ofrecía hace ya alguna década. Muy posiblemente, años ha, el sistema no era perfecto, pero en un momento en el que el número de tesis doctorales defendidas era sustancialmente menor al presente, y la creación de nuevas Universidades brindaba inéditas oportunidades de trabajo, la consolidación profesional, *a priori*, parecía menos difícil.

El 18 de octubre de 2018, exactamente dos meses antes de que defendiese mi tesis doctoral, aparecía en el diario El Confidencial un artículo, firmado por Héctor G. Barnés¹, sobre las tradicionales comidas que tienen lugar tras el solemne acto de defensa de la tesis doctoral. No puede ser más oportuno traer a colación este artículo, pues es precisamente en dicho instante, en el que el reciente doctor, junto con su director, miembros del tribunal, y quizás su pareja o algún familiar, recorre los metros que separan la Facul-

1 “Si quieres ser doctor, tienes que invitar”: el negocio de las comilonas de tesis, El Confidencial, 18-10-2018. Disponible en: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2018-10-18/comida-tesis-invitation-tribunal-universidad_1631734/

tad del restaurante, donde debe arrancar esta tercera y última parte de la presente obra colectiva.

Barnés, en el artículo antedicho, denuncia una tradición a sus ojos anacrónica, por continuar desarrollándose en un contexto radicalmente diferente a aquél en el que nació; pues el “rito”, apunta el autor, puede no tener mucho sentido en un contexto de acentuada precarización del profesorado. No somos pocos, imagino, quienes compartimos buena parte del análisis; pero en mi opinión, antes de terminar con el síntoma, que en este caso serían la servilleta y el mantel, lo preocupante es la enfermedad, a saber, la situación de precariedad en la que queda el reciente doctor en cuanto se apagan las luces del salón en el que ha sido defendido su trabajo de investigación. La comida es una experiencia enriquecedora cuya pérdida, en términos globales, puede restar más que sumar al nuevo doctor. El problema es que, en el momento en el que el *maître* se acerca a la mesa cuenta en mano, a nuestro joven doctor, si disfruta de un contrato predoctoral, tan solo le resta una nómina por cobrar antes de quedar en desempleo². De hecho, no es infrecuente que, en los últimos compases del doctorado, cuando irremediamente el doctorando empieza a tomar conciencia del futuro precario más inmediato, éste decida “estirar” su contrato predoctoral por motivos en absoluto académicos, sino puramente económicos. Una treta comprensible en términos micro, generalizada y, generalmente, bien vista.

El camino iniciado cuatro años atrás, con la firma del primer contrato predoctoral, termina en un número altísimo de los casos en la cola del servicio público de empleo. En un momento en el que un porcentaje sustancial de los compañeros de promoción se encuentran integrados en el mundo laboral³, la práctica totalidad de aquellos que deciden realizar un doctorado

2 Desde el año 2019, en el caso de las ayudas estatales para la Formación del Profesorado Universitario (FPU), la convocatoria viene recogiendo la posibilidad de prorrogar un año el contrato predoctoral, tras la obtención del título de doctor, cuando se estén desempeñando funciones docentes (Resolución de 16 de octubre de 2019 de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación y sucesivas). En el ámbito autonómico, sin embargo, esta posibilidad no está todavía generalizada (v. gr. En Aragón, Orden CUS/803/2021, de 8 de julio, por la que se convocan subvenciones destinadas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación para el periodo 2021-2025). Sobre este particular, véase, en esta misma obra, los capítulos firmados por G. Carranza y D. Jove.

3 De quienes terminaron, o terminamos, los estudios de segundo ciclo en el curso académico 2013/2014, casi un 90% estaban integrados en el mercado laboral en 2019 según la Encuesta

con el propósito de dedicarse profesionalmente a la enseñanza superior, están en el paro. Una circunstancia con la que pocos cuentan, o restan importancia, en el momento de matricularse en el programa de doctorado, al solicitar –y obtener, con un expediente sobresaliente en la mayor parte de las ocasiones– un contrato, que no beca, predoctoral.

Antes de entrar en materia, debe hacerse una pequeña precisión. Este capítulo se enmarca en un proyecto de investigación sobre autonomía universitaria y, por ello, el mismo se orienta al estudio de la carrera profesional en el ámbito de la Universidad. Se deja al margen, consecuentemente, la carrera profesional en los organismos de investigación ajenos a la Universidad.

II. PAN PARA HOY: LOS CONTRATOS POSTDOCTORALES

Tras la lectura de la tesis, y ya debidamente inscrito nuestro joven doctor como demandante de empleo, dan comienzo unos meses muy poco gratificantes desde un punto de vista intelectual: el grueso del esfuerzo realizado por el reciente doctor debe orientarse a la búsqueda activa de trabajo. Como sabemos, nuestro joven doctor no percibe una prestación por desempleo, y de no encontrar trabajo quedará sin ingresos durante un lapso temporal relativamente amplio. Además, es probable que durante los años de “predoc”, en los que se ha recibido una remuneración discreta, nuestro joven doctor no haya logrado ahorrar parte de su salario para mantenerse durante los meses posteriores a la lectura de la tesis. Si nuestro protagonista no encuentra otra fuente de ingresos, hasta que vuelva a percibir un salario transcurrirán, como mínimo, siete u ocho meses (cuatro o cinco para ¿acreditarse?⁴ como Profesor Ayudante Doctor y unos tres meses de proceso selectivo cuando concurra a una plaza de tal categoría): pero el alquiler, posiblemente de un piso compartido, deberá abonarlo religiosamente a principio de cada mes.

de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios elaborada por el Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259948984778&p=%5C&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

4 Este es, al menos, el sistema vigente en el momento de redactarse estas líneas, aunque es previsible su inminente reforma, en los términos expuestos en el próximo apartado.

No es sencillo, en todo caso, que los tiempos encajen como el engranaje de un reloj suizo. En primer lugar, no es infrecuente que el joven investigador deba completar su currículum para afrontar con garantías la evaluación positiva como ayudante-doctor (PAD, en adelante) por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, en adelante). Es decir, no siempre es recomendable presentar a la ANECA los papeles para la acreditación como PAD al día siguiente de defender la tesis doctoral. Por otro lado, muy difícilmente se publica una oferta de plaza de dicha categoría al día siguiente de ser notificada la evaluación positiva por parte de la antedicha agencia. Y, menos frecuente todavía, es ganar dicha plaza.

Este es el motivo por el que, tras la lectura de la tesis, resulta recomendable buscar una fuente de ingresos relacionada con el ámbito académico. De este modo, el joven doctor puede complementar más fácilmente su currículum y, en primer lugar, tendrá mayores garantías en el proceso acreditativo como PAD y, en segundo, será más competitivo en los procesos selectivos a los que se concurra una vez obtenida la acreditación. Estas fuentes de ingresos son, fundamentalmente, cuatro; y entre ellas destaca especialmente una: los contratos postdoctorales.

El contrato postdoctoral permite al joven doctor vincularse profesionalmente a una Universidad, o centro de investigación, durante un periodo de tiempo más o menos amplio, pero siempre definido. Es decir, se trata, ante todo, de un contrato de naturaleza temporal y, como tal, su formalización no hace sino demorar la consolidación de un proyecto vital estable. Estos contratos no están como norma general mal retribuidos –pudiendo llegar a doblar el salario que percibe un profesor ayudante-doctor⁵–, aunque el incentivo económico no suele compensar su falta de atractivo en el medio y largo plazo, al no garantizar habitualmente ningún tipo de consolidación profesional. “Pan para hoy y precariedad para mañana” sería un titular con cierto gancho que podría encabezar un artículo periodístico sobre este particular. Si bien, ese “pan para hoy” también plantea alguna duda, pues por tratarse en buena parte de las ocasiones de contratos de carácter for-

5 V. gr. Resolución de 15 de marzo de 2021 de la Subsecretaría de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, por la que se convoca el proceso selectivo para la cobertura de dos plazas de personal “García Pelayo”.

mativo, los derechos laborales de los que disfrutaban los jóvenes doctores que los formalizan no son tan sólidos como deberían⁶.

No son pocas las instituciones y centros, públicos y privados, nacionales e internacionales, que ofertan este tipo de contratos. En todo caso, en estas líneas tan solo nos vamos a detener en dos convocatorias públicas de carácter estatal: las Ramón y Cajal y las Juan de la Cierva⁷. Unas ayudas que, en los términos que veremos, han tratado de mitigar los dos principales problemas apuntados en el apartado anterior: problemas para la consolidación profesional y debilidad de los derechos laborales reconocidos durante el periodo de disfrute de la beca.

Estas dos modalidades de contrato postdoctoral han sido reformadas reciente, y profundamente, en 2021⁸; siendo dos los cambios que parece relevante destacar. En primer lugar, resulta llamativa la mayor dotación económica destinada a estos programas de “postdoc”. En efecto, el mon-

6 “Uno de los contratos de investigación con más prestigio lleva a las científicas a renunciar al permiso de lactancia”, *El Diario*, 10-5-2018. Disponible en: https://www.eldiario.es/aragon/politica/juan-cierva-investigadores-ministerio-economia_1_2131588.html

7 Se dejan a un lado las ayudas para contratos Torres Quevedo, por no tener carácter generalista, al estar vinculados al ámbito industrial. Sirva en todo caso esta nota para dar cuenta de su existencia. También se dejan a un lado una convocatoria de ayudas de carácter europeo, como las Marie Curie (Marie Skłodowska-Curie Actions), o de carácter subcentral, como las Beatriu de Pinós en Cataluña –aunque el sistema ha comenzado a generalizarse en otras Comunidades Autónomas–. Por último, razones de espacio obligan a dejar fuera de este estudio las ayudas, de reciente creación, Margarita Salas y María Zambrano, cuya convocatoria corresponde a cada Universidad y no está todavía acreditada su consolidación en el tiempo (Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español). En todo caso, sí que conviene denunciar, en lo que respecta a estas últimas ayudas, que las Universidades no han sido todo lo diligentes que deberían a la hora de convocar estas ayudas, cometiendo, en ocasiones, algunos excesos. Cfr. “Científicos denuncian que algunas universidades están ofreciendo becas a jóvenes doctores en lugar de contratos”, *El Economista*, 16-07-2021. Disponible en: <https://www.economista.es/ecoaula/noticias/11327046/07/21/Cientificos-denuncian-que-algunas-universidades-estan-ofreciendo-becas-a-jovenes-doctores-en-lugar-de-contratos.html>

8 Orden CIN/1478/2021, de 27 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de las ayudas Ramón y Cajal y de las ayudas Juan de la Cierva-formación, del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación para el periodo 2021-2023, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y por la que se aprueba la convocatoria de tramitación anticipada correspondiente al año 2021.

tante percibido por el programa de recuperación europeo *Next Generation EU* ha permitido, por un lado, incrementar el número de becas ofertadas y, por otro, aumentar el importe percibido en última instancia como retribución por parte del investigador. La segunda modificación de interés es de carácter organizativo, pues desde el año 2021 se clarifica el sistema de becas postdoctorales estatales. Desde su última convocatoria, el sistema se construye sobre dos pilares: las ayudas Juan de la Cierva Formación y las ayudas Ramón y Cajal. Las primeras cuentan con una duración de dos años y con un sueldo neto mínimo, en doce pagas, de unos 1.700 euros. Los derechos laborales de los que disfruta su beneficiario, pese a su carácter formativo, se han visto reforzados en las últimas convocatorias –incluyendo, por ejemplo, la posibilidad de concentrar la lactancia–.

En todo caso, el disfrute de estas ayudas, muy competitivas y cuya consecución acredita un excelente perfil investigador, no comporta la consolidación profesional de quien las disfruta. Transcurridos dos años, es decir, cuando el joven doctor acaba de cumplir, aproximadamente, los 29⁹, éste vuelve a quedar fuera del sistema. Y fuera del sistema, rozando la treintena, hace mucho frío, porque el proyecto vital del joven investigador lleva congelado mucho más tiempo que el del resto de sus compañeros de promoción –pese a contar con un expediente académico, en la mayor parte de las ocasiones, intachable: es decir, pese a haber hecho todo lo que se esperaba de él, o de ella–. Una circunstancia que puede acarrear serios problemas de salud mental por motivos tan evidentes que no merece la pena ahora detenerse a subrayar¹⁰.

Para alcanzar la estabilización profesional en el ámbito investigador, por la vía de los contratos predoctorales, es necesario desbloquear una pantalla más: tras la etapa de formación postdoctoral, debe superarse la “etapa de preconsolidación investigadora”. Dejando a un lado que, para muchos, estamos ante un ejemplo, uno más, de neolengua orwelliana para esconder el elefante en la habitación (la precarización de la investigación), hay que decir que las ayudas Ramón y Cajal vienen a cubrir esta nueva fase de la

9 Finalización del grado a los 22, realización de un máster de un año para acceder al programa de doctorado, cuatro años de doctorado y dos de postdoc.

10 “El coste mental de la carrera investigadora”, El Salto, 7-10-2019. Disponible en: <https://www.elsaltdiario.com/paradoja-jevons-ciencia-poder/el-coste-mental-de-la-carrera-investigadora>

carrera investigadora. La duración de las Ramón y Cajal es de cinco años, divididas en dos fases (de dos y tres años, respectivamente), viéndose la retribución incrementada sustancialmente en la segunda (un mínimo de 2.500 euros netos, en doce pagas). Este contrato, además, carece ya de carácter formativo, lo cual es muy relevante en lo que respecta a los derechos laborales de los que disfruta el ya no tan joven investigador¹¹. Por último, y es lo más relevante, en lo que respecta a la consolidación profesional, la obtención de una ayuda Ramón y Cajal facilita, pero no garantiza, aquella. La facilita porque, en virtud de lo dispuesto cada año por la Ley de Presupuestos Generales del Estado¹², las Universidades están obligadas a destinar, como mínimo, un quince por ciento de las plazas ofertadas a la incorporación, en la categoría para la que esté acreditado, al personal investigador doctor que dentro del Programa Ramón y Cajal haya obtenido el conocido como certificado I3¹³. Sin embargo, no es obligatorio para la universidad –aunque recibe una subvención por ello– consolidar a dicho personal, que, si bien es poco probable, puede quedarse de nuevo fuera del sistema una vez finalizada su Ramón y Cajal. De hecho, en los últimos años, esta situación no ha sido por completo infrecuente¹⁴; y solo cabe esperar que el maná europeo –en forma de fondos extraordinarios– permita enervar a futuro esta tendencia.

La obtención de un contrato predoctoral, como forma de consolidar una trayectoria académica, no es un camino de rosas. Pero es, con todo, la primera opción en la mayor parte de las ocasiones para los jóvenes doctores. Ello provoca, precisamente, que el acceso a los contratos que se acaban de

11 Sobre este particular, resulta de interés la STSJ del País Vasco de 22 de octubre de 2019, y el comentario que de la misma realiza el profesor Moreno Gené. Moreno Gené, J. (2021). “El contrato de acceso al sistema de ciencia, tecnología e investigación: la equivalencia retributiva como derecho básico del investigador doctor contratado. A propósito de la STSJ del País Vasco de 22 de octubre de 2019”, *Iuslabor*, 1, 21 págs.

12 Para el presupuesto en curso en el momento de redactarse estas líneas, artículo 20.3 I) de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales.

13 Sobre dicho certificado, cfr. Resolución de 2 de diciembre de 2021, de la Secretaría General de Universidades, por la que se fija el procedimiento para la expedición de las certificaciones I3 a efectos de lo establecido en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

14 “Los Ramón y Cajal se alzan contra la precariedad”, *La Verdad*, 5-11-2018. Disponible en: <https://www.laverdad.es/ababol/ciencia/ramon-cajal-alzan-20181103010946-ntvo.html>

exponer sea extremadamente competitivo. Y, en consecuencia, que no sea infrecuente fracasar en estos procesos selectivos. Por ello, junto a la figura de los contratos postdoctorales, tal y como se adelantaba, existen otras tres posibilidades que pueden ser tenidas en cuenta igualmente, bien en el caso de que no se logre la obtención de un contrato postdoctoral, o bien como primera opción.

En el primer grupo se encuentra la posibilidad de que el joven doctor, tras formalizar un contrato de trabajo con una entidad ajena a la Universidad, concorra a una plaza de profesor Asociado. Debe evidenciarse que, si la carga de trabajo exigida por el empleador no universitario no es elevada, o incluso es inexistente, estamos ante la figura del “falso asociado”: un subterfugio tan controvertido como extendido que, por esta última razón, parece obligatorio su mención en este apartado.

Pese a que la figura del profesor asociado nace con la finalidad de que el alumnado reciba magisterio de profesionales con experiencia (art. 53 LOU), la misma ha terminado por convertirse, en muchas ocasiones, y a costa de la precariedad de los jóvenes doctores, en una forma alternativa de dar comienzo a la carrera académica. La Universidad, y quien la financia –en un porcentaje muy elevado, los gobiernos autonómicos– son los grandes beneficiados de una lógica, perversa, que permite cubrir la carga docente a un coste económico sustancialmente inferior al propio de otras alternativas. El joven doctor, por el contrario, queda en una posición difícil: cuanto mayor sea la carga de trabajo en la actividad no universitaria, menor tiempo podrá dedicar a la consolidación de su currículum. Por el contrario, cuanto menor sea esta carga de trabajo, y más reducida sea en consecuencia la retribución percibida, es más probable que el joven doctor quede desvalido: sobre todo si no cuenta con una red familiar de apoyo. Sonroja recordar que cuatrocientos o quinientos euros al mes, menos la cuota de autónomos o de algún colegio profesional en muchos casos, son irrisorios para llevar una vida autónoma en cualquier ciudad española. Nuestro joven doctor permanecerá en esta situación, en todo caso, hasta que pueda obtener la acreditación de PAD, una universidad convoque una plaza de tal categoría y el falso asociado esté en condiciones de disputarla. Cuestión no siempre sencilla, pues la dedicación extra-universitaria, conforme se prolonga en el tiempo, suele desembocar en una actividad investigadora descuidada¹⁵.

15 Sobre el particular, véase la contribución de M. Á. Andrés Llamas a esta misma obra colectiva.

Como alternativas en pie de igualdad a los contratos postdoctorales, cabe destacar, en primer lugar, la consolidación académica en la universidad privada y, en segundo, el concurso –allí donde existen– a plazas de profesor interino a tiempo completo, en una universidad pública.

Para ser docente en una universidad privada se exige, nada más, y nada menos, que la superación del proceso selectivo fijado por dicha entidad. La exigencia de tal proceso será mayor, evidentemente, cuanto mayor sea el prestigio de la universidad contratante; pero el íter profesional que se abre para el joven doctor a partir de ese momento, en términos de proyección y estabilidad, depende asimismo de la reputación de dicha institución. En todo caso, sí que se debe subrayar que, en el ámbito privado, no es infrecuente la firma de un contrato “de prueba” –con diferente cobertura jurídica–, previo a otro de mayor duración. La firma de estos contratos no exige acreditación alguna; si bien, transcurrido el plazo del último, la continuidad en la institución queda supeditada al haber obtenido la acreditación como profesor de universidad privada –similar, en términos de exigencia, a la acreditación de profesor contratado doctor–. Por último, se debe tener presente que la lógica por la que se rige la relación entre el profesor y la institución privada es una lógica de mercado, con sus luces y sombras, que el joven doctor debe en todo caso conocer y ponderar.

Por otro lado, los Gobiernos de algunas Comunidades Autónomas han comenzado a impulsar una serie de figuras que, pese a presentar notables diferencias entre ellas, permiten edulcorar el tránsito desde el doctorado hasta el primer eslabón en la carrera universitaria: el contrato de profesor ayudante-doctor. Se trata de plazas de naturaleza interina (profesor con contrato de interinidad, en el caso aragonés; profesor contratado interino, en el gallego, etc...), pero que vienen a cubrir necesidades estructurales de las áreas: las mismas no tiene que venir provocadas, necesariamente, por bajas o excedencias. Estas plazas divergen en múltiples aspectos (retribución, carga docente, etc...)¹⁶ pero cuentan con un denominador común: a todas ellas cabe concurrir sin haber obtenido el título de doctor. De hecho,

16 En este sentido, cabe destacar el contrato de interinidad ofrecido en Aragón, que equipara desde un punto de vista retributivo y de carga docente al profesor con contrato de interinidad al profesor ayudante-doctor. Resolución de 26 de abril de 2021, de la Universidad de Zaragoza, por la que se convoca concurso público para la contratación de profesores con contrato de interinidad. Curso 2021/2022.

lo óptimo es concursar a dicha plaza con anterioridad a la finalización del contrato predoctoral, siempre que se cuente con méritos suficientes, a los efectos de evitar quedar en desempleo tras la lectura de la tesis¹⁷.

Una vez obtenido el título de doctor, el profesor interino cuenta con un horizonte temporal razonable para hacerse con la acreditación de PAD, y concursar, desde su plaza de interino, a una de PAD. Una vez solicitada la transformación, en todo caso, el joven doctor debe de presentarse a un nuevo concurso público que, como en los grandes despachos o consultoras, sigue la lógica “*up or out*”: si gana la plaza, prosigue su carrera investigadora; pero si la pierde, queda de nuevo fuera del sistema. Un modelo que pone el acento en el combate de la presunta endogamia universitaria a costa de la precarización de los jóvenes doctores. Sobre las dificultades que entraña navegar entre el Escila de la endogamia y el Caribdis de la precarización se tendrá ocasión de volver en el próximo apartado. Veamos, por ello, cuál es el siguiente paso a dar por nuestro joven doctor. Un paso que, posiblemente, sea dado parcialmente en falso a los efectos de este trabajo, al menos si se atiende al inminente cambio normativo que va a sufrir la figura que se pasa a exponer: el ayudante-doctor.

III. LA CRÓNICA DE UNA MUERTE ANUNCIADA: LA ACREDITACIÓN A PROFESOR AYUDANTE-DOCTOR

Una vez obtenido el título de doctor, quienes tienen el propósito de realizar una carrera universitaria deben de solicitar, sin pausa, y con relativa prisa si no se cuenta con la cobertura de un contrato postdoctoral o sucedáneo, la acreditación a profesor ayudante-doctor. Este es el sistema en vigor en el momento de redactarse estas líneas (febrero-marzo de 2022), aunque es más que previsible su desaparición en los próximos meses. En efecto, el Consejo de Ministros de 31 de agosto de 2021 daba luz verde al anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU); una propuesta legislativa que, sin revolucionar el modelo en vigor, sí que contempla cambios sustanciales. En lo que aquí interesa, el futuro modelo contempla la supresión de la acreditación para la figura de ayudante-doctor, aunque no la figura en sí, que perdura, aunque modificada en los términos que veremos.

17 Esta figura, con todo, puede resultar controvertida desde el punto de vista de calidad de la docencia cuando a la misma concurre un no doctor que no está en proceso de elaborar la tesis doctoral.

La aprobación definitiva del proyecto de ley –que deberá, en todo caso, remitirse al Parlamento– se ha demorado como consecuencia del cambio en la titularidad del ministerio de universidades acaecida en diciembre de 2021. El nuevo ministro, Joan Subirats, ha querido darse un tiempo para “hacer suya” la reforma¹⁸ y renegociar con los agentes implicados aquellos aspectos más controvertidos. No obstante, la supresión de la acreditación de ayudante-doctor parece no encontrarse entre ellos, por lo que todo apunta a que la norma, cuando finalmente se apruebe, mantendrá este cambio. En todo caso, conviene dar cuenta en este trabajo tanto del modelo en vigor como del que previsiblemente regirá en el futuro.

Hoy en día, la acreditación a ayudante-doctor es un requisito ineludible para concurrir a una plaza de tal categoría. La misma se solicita, exclusivamente de forma telemática¹⁹, ante la ANECA, en el marco de su programa PEP (Programa de Evaluación del Profesorado), que evalúa “las actividades docentes e investigadoras, y la formación académica [...], para el acceso a las figuras de profesor universitario contratado” (profesor ayudante-doctor, profesor contratado-doctor y profesor de universidad privada). Debe advertirse que el proceso a seguir para cumplimentar el formulario habilitado en la Sede Electrónica del Ministerio es tedioso, por lo que es recomendable ir subiendo los méritos a la aplicación conforme los mismos se van realizando –es decir, durante la realización del doctorado–.

El programa de evaluación se mantiene abierto todo el año, de modo que la instancia puede presentarse en cualquier momento. El plazo de resolución máximo es de seis meses, en virtud de lo dispuesto por el artículo 15.6 RD 1312/2007, de 5 de octubre. Si bien, el plazo medio de resolución se encuentra, hoy en día, en torno a los cuatro meses, según estima la propia Agencia. El joven doctor debe tener en consideración, en cualquier caso, que, si la evaluación es negativa, no cabe la presentación de una nueva

18 Subirats se da hasta el otoño para pactar la reforma universitaria, *Diario Sur*, 12-1-2022. Disponible en: <https://www.diariosur.es/sociedad/educacion/subirats-otono-pactar-20220112133219-ntrc.html>

19 Orden CNU/1117/2018, de 8 de octubre, por la que se establece la obligatoriedad de utilizar medios electrónicos para la presentación de solicitudes, las comunicaciones y las notificaciones en el procedimiento para la obtención de la evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación y su certificación, a los efectos de contratación de personal docente e investigador universitario.

solicitud hasta que transcurran seis meses desde la notificación del informe (art. 4.4 RD 1052/2002, de 11 de octubre).

Los criterios que emplea la ANECA para evaluar los currículums de los candidatos son públicos, y debe haberse dado cuenta de los mismos en el BOE, mediante resolución del Director General de Universidades. El desarrollo de estos criterios, y su aplicación, está recogido por un documento orientativo, elaborado por la propia Agencia, disponible en su página web y titulado “Principios y orientaciones sobre los criterios de evaluación”. En dicho documento es especialmente interesante la tabla orientativa de puntuaciones máximas, que permite ponderar a los candidatos las posibilidades de éxito que tendrá su solicitud. No obstante, se debe subrayar que la misma carece del grado de concreción que sería deseable, siendo lo más efectivo, por prosaico que parezca, analizar el currículum de otros compañeros evaluados positivamente de forma reciente.

Una vez obtenida la evaluación positiva por parte de la ANECA, el joven doctor está en condiciones de concurrir a una plaza de tal categoría, ofertada por cualquier universidad pública española. Igualmente, también podrán concurrir a dicha plaza quienes hayan obtenido la acreditación a la misma por alguna agencia evaluadora subcentral, si bien con dicha acreditación tan solo cabe participar en procesos selectivos ofertados por Universidades radicadas en la Comunidad Autónoma correspondiente. Aunque sobre este particular no podemos detenernos²⁰, sí que queremos hacer tres apuntes al respecto.

En primer lugar, hay que subrayar que no en todas Comunidades Autónomas, incluso si en las mismas ha sido creada una agencia evaluadora, ésta tiene atribuidas competencias sobre la evaluación del profesorado –pueden asumir, tan solo, la evaluación de los sexenios autonómicos, como es el caso aragonés–. En segundo lugar, debe desterrarse la idea de que la evaluación por parte de las agencias evaluadoras subcentrales es más benévola, desde la perspectiva del joven doctor, que la realizada por la ANECA. De hecho, no es infrecuente que las agencias subcentrales compartan evaluadores con la agencia nacional. La principal ventaja de soli-

20 Para profundizar sobre el particular, cfr. Galán González, A., González Galán, M. Á. y Rodríguez-Patrón Rodríguez, P., “La evaluación del profesorado universitario en España. Sistema nacional y divergencias territoriales”, *Revista de educación*, 2014, 336, pp. 136-164.

citar la acreditación pertinente ante la agencia autonómica es, a lo sumo, una cuestión de tiempo, pues una carga de trabajo más reducida puede permitir una evaluación más ágil²¹. Por último, hay que subrayar que, en algunas Comunidades Autónomas, la figura del profesor ayudante-doctor ha sido reemplazada por otras –profesor lector en Cataluña²²; profesor adjunto en el País Vasco–: pero a estas plazas es habitual poder presentarse si se cuenta con la acreditación de ayudante-doctor: de forma directa –porque así lo reconoce la convocatoria– o indirecta –habilitándose un proceso de convalidación²³.

Las convocatorias de plazas para PAD son convocadas por parte de las universidades españolas, al menos hasta la fecha, con cuentagotas y sin una periodicidad preestablecida. Por motivos económicos, no es infrecuente que las Universidades prefieran cubrir sus necesidades de docencia con profesorado asociado. Cuando las plazas de PAD se convocan, aparecen publicadas en el boletín oficial autonómico. Y, como norma general, la prueba de acceso a las mismas consiste en un concurso de méritos. Indudablemente, también cabe que la convocatoria se materialice en unos términos similares a los que caracterizan el acceso a plazas superiores (prueba oral), pero no es lo habitual. Los criterios de valoración para resolver los concursos son públicos, estando fijados de forma previa a la convocatoria por el órgano competente –que no es el mismo en cada Universidad, aunque el baremo siempre tiene carácter público–. Adicionalmente, cabe el establecimiento por parte de la Comisión de selección de criterios específicos o auxiliares de valoración, atendiendo a las características de la plaza. En este sentido, por ejemplo, no es infrecuente la aprobación de un factor corrector que permita evitar que méritos no relacionados con el área de conocimiento a la que se concurre sean valorados en los mismos términos que aquellos que sí lo están. La igualdad no puede entenderse, en efecto,

21 No obstante, los procesos de evaluación autonómicos no están permanentemente abiertos, como ocurre a nivel nacional. De forma que, para aprovecharse de esta vía preferente, es necesario tener un golpe de suerte: el proceso subcentral debe de estar abierto en el momento en el que interesa cursar la solicitud.

22 Artículo 49 Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña.

23 La acreditación para profesor lector es otorgada por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), que abre dos procesos evaluadores al año: en torno a marzo/abril y septiembre/octubre. En el caso vasco, tan solo se abre un plazo al año de evaluación: en 2022, se habilitó el mes de febrero para la presentación de solicitudes a Univasq.

como la identidad de valoración de cualquier mérito, sino tan solo respecto de aquellos que son semejantes.

Una parte no desdeñable de la opinión pública²⁴ ve en la aprobación de estos criterios auxiliares, así como en la aplicación al caso concreto del resto de criterios de valoración, una manifestación de la presunta endogamia universitaria. Una apreciación, creemos, que en líneas generales es desafortunada y que, precisamente por ello, merece la pena pararse a rebatir o, al menos, a matizar. La generalización de este mantra, el de la endogamia, daña severamente la reputación de nuestro sistema de educación superior. Y lo hace, además, de forma injustificada en la mayoría de las ocasiones.

Las Universidades públicas, como cualquier administración, actúan sujetas al principio de legalidad. El cumplimiento escrupuloso del procedimiento es la regla, y su inobservancia la excepción. Y para aquellos supuestos en los que, patológicamente, una comisión evaluadora actúa de forma arbitraria, la jurisdicción contencioso-administrativa preserva a través de un procedimiento abreviado el escrupuloso respeto de los principios de mérito y capacidad. La voluntad de buena parte de los doctorandos de querer continuar su trayectoria profesional en aquella Universidad en la que se pusieron el responde, tan solo, al propósito de querer consolidar un proyecto vital –que va más allá de lo estrictamente profesional– en la localidad en la que tienen o han comenzado a echar sus raíces. La conciliación de la vida personal y profesional, tan en boga, exige estabilidad en el emplazamiento donde se desempeña la actividad laboral. Y la movilidad, tan necesaria por enriquecedora, puede alcanzarse a través de otros cauces, como las estancias, que hoy en día son ya un requisito ineludible en la mayoría de programas de doctorado. Tan necesario es, como se hace, respetar los principios de mérito y capacidad en la selección del profesorado, como dejar de sembrar la duda sobre la capacidad y mérito de aquellos doctores que son contratados por la Universidad en la que se doctoraron. Si hoy en día la Universidad española tiene problemas, estos no tienen su origen en que un doctorando con vocación académica desee formalizar su proyecto vital, después de cuatro años de doctorado y ya próximos a la treintena,

24 En muchas ocasiones con el propósito de desprestigiar el sector público, cfr. Hierro, L. Á., “A vueltas con el sambenito de la endogamia universitaria”, *Público*, 4-9-2021. Disponible en: <https://blogs.publico.es/otrasmiradas/51847/a-vueltas-con-el-sambenito-de-la-endogamia-universitaria/>

en la ciudad donde está radicada dicha Universidad. De hecho, poco se habla de las oportunidades que está perdiendo la Academia de reclutar a magníficos doctores que no están dispuestos a sacrificar su vida personal para acceder a la carrera universitaria. No cabe duda del altísimo precio que conlleva, finalizada la veintena, iniciar un carrusel de contratos temporales alejado del lugar donde uno ha comenzado a construir una vida.

A las convocatorias de plazas de PAD pueden presentarse, hoy en día, todos los acreditados a tal figura por la ANECA –o ente equivalente autonómico–²⁵. Y es precisamente este requisito previo, e ineludible para poder concurrir, el que garantiza que todos los aspirantes partan de un nivel mínimo determinado. Con ello, si quedase alguna duda, se evita por completo que las Universidades públicas contraten a personal que no está capacitado ni para la docencia, ni para la investigación, en detrimento de otros que sí lo están. Por este motivo, valoramos negativamente la propuesta de reforma que contempla la LOSU, de suprimir la acreditación a PAD, conservando la figura contractual. Pese a que, con ello, la reforma se asemeja al sistema vigente en otros países de nuestro entorno, como Italia²⁶ o Alemania²⁷, la supresión de la acreditación a PAD puede dar más artillería a quienes ven nepotismo en los procesos de contratación del profesorado universitario²⁸.

La plaza como PAD es un contrato de trabajo a tiempo completo y de carácter temporal –por un mínimo de un año, y un máximo de cinco–.

25 Todos, salvo aquellos que ya hayan ocupado un puesto de PAD, o de Ayudante, en cualquier universidad española, por un plazo superior a 8 años (art. 50 Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; todavía en vigor en el momento de redactarse este trabajo).

26 Con base en el artículo 22 Legge 30 dicembre 2010, n. 240 no es necesaria acreditación alguna para el acceso a una plaza de Assegnista di ricerca, tan solo la superación de un concurso que comporta, generalmente, la evaluación del currículum y la superación de una entrevista personal.

27 En el sistema alemán, desde hace dos décadas, es posible acceder a una plaza de Junior Professor sin obtener habilitación alguna. Sobre el sistema de habilitación anterior, muy diferente en todo caso al sistema de acreditación español, cfr. Moreu Carbonell, E. “La reforma universitaria en Alemania. La nueva carrera docente y la supresión de la habilitación como requisito de acceso a las cátedras”, *Revista de Administración Pública*, 2001, 156, pp. 503-540.

28 La nueva figura de PAD está prevista que tenga una duración máxima de seis años, dividida en dos tramos de tres –debiendo superarse una evaluación al finalizar el primero–.

La retribución es, dejando al margen los complementos articulados por algunas CCAA, discreta: en torno a 1.500 euros netos en catorce pagas. Cuando se ocupa una figura de PAD no se cobran, necesariamente, quinquenios de docencia y sexenios de investigación. Su cobro, en última instancia, depende de que así esté previsto por la regulación autonómica y por el convenio colectivo aplicable (art. 48.6 LOU). La STS 1111/2020, de 10 de diciembre, y la STSJ de Madrid 5291/2020, de 28 de abril, han establecido, respectivamente, el derecho al personal investigador temporal a que se le reconozca, cuando corresponda, los méritos docentes (quinquenios) y de investigación (sexenios): pero tal reconocimiento no comporta, necesariamente, el cobro del mismo. De hecho, en algunas Universidades, tras estas sentencias, los complementos salariales vinculados al reconocimiento de estos méritos continúan sin abonarse por motivos financieros²⁹. No obstante, y si bien el Tribunal Supremo no ha tenido todavía ocasión de pronunciarse sobre este particular, comienzan a publicarse sentencias de Tribunales Superiores de Justicia (STSJ de Andalucía, de 10 de noviembre de 2021) que sí que establecen la obligatoriedad de que el reconocimiento del mérito tenga un impacto retributivo.

En todo caso, y es algo especialmente relevante en lo que respecta a los sexenios, es necesario estar contratado por una Universidad para poder solicitar el reconocimiento de estos méritos, no bastando el simple hecho de estar acreditado: una limitación que, posiblemente, convendría remover una vez que se ha aceptado que el reconocimiento del mérito no tiene impacto retributivo necesariamente³⁰.

El desempeño como PAD es tedioso, pues debe compatibilizarse una elevada carga docente –240 horas anuales³¹, que se reducirán a 180 de salir

29 En todo caso, es recomendable que los PAD soliciten el reconocimiento de los sexenios en cuanto venza el último año a evaluar, pues la evaluación se realiza con base en los criterios vigentes en el momento de la solicitud –que son, como norma general, cada vez más exigentes–.

30 Hoy en día, los sexenios han dejado de ser –solamente– un complemento retributivo para pasar a ser un indicio de la calidad del desempeño de los investigadores.

31 No podemos dejar de subrayar los problemas que plantea el actual sistema, que prevé una paulatina reducción de la carga docente conforme se avanza en la carrera universitaria: cuando es más importante la adquisición de conocimientos a través de la investigación –es decir, al inicio de la carrera–, se carga a los jóvenes profesores con más horas lectivas. Y cuando se tiene un mayor conocimiento y una visión omnicompreensiva del área de cono-

adelante la reforma de esta figura³²– con la preparación en un horizonte temporal medio de la siguiente acreditación: la de profesor contratado doctor (CD)³³. Obtenida dicha acreditación, el cada vez menos joven profesor puede solicitar la transformación de la plaza que ocupa como PAD en otra de CD –de carácter indefinido, y mejor retribuida–. En los últimos años, caracterizados por severas restricciones presupuestarias en el sector público en general, y en el ámbito universitario en particular, las Universidades han obligado a agotar el contrato de PAD para poder solicitar la transformación de la plaza; con independencia, evidentemente, de que la acreditación a CD se lograra con anterioridad. Es decir, las Universidades se han aprovechado de un sistema que permite retribuir como PAD un desempeño de mejor calidad. Solo la progresiva mejora de la situación presupuestaria ha permitido, en fechas recientes, comenzar a corregir esta situación.

En último lugar, se debe precisar que la solicitud de la transformación no comporta la adquisición de la plaza como CD. Dicha plaza vuelve a someterse a un concurso público, en los términos en los que veremos en el próximo apartado. Se repite la lógica de “*up or out*” ya apuntada al final del apartado anterior. En nuestro sistema no basta con estar capacitado objetivamente para desempeñar una plaza de CD, sino que se debe volver a ser mejor que el resto de aspirantes. Una diferencia, desde luego no menor, con la figura anglosajona del tenure-track –que el sistema universitario catalán ha copiado en el nombre, pero no en el fondo–.

cimiento –es decir, al final de la carrera– se descarga al profesor consolidado de tiempo de pizarra.

32 A futuro, es posible que los PAD estén obligados a realizar cursos pedagógicos, como los profesores de colegio o instituto, que hoy no son ofertados por todas las Universidades y carecen, en todo caso, de carácter obligatorio. Cfr. Los nuevos profesores de universidad recibirán un curso inicial para aprender a enseñar, El País, 24-2-2022, Disponible en: <https://elpais.com/educacion/universidad/2022-02-23/los-nuevos-profesores-de-universidad-recibiran-un-curso-para-aprender-a-ensenar.html>

33 Cuando los años de doctorado han sido productivos, al menos en algunos campos de conocimiento, como las ciencias jurídicas, no es infrecuente solicitar y obtener de forma simultánea las acreditaciones para PAD y CD.

IV. LA LLEGADA A LA ÍTACA DE LA ESTABILIDAD: EL PROFESOR CONTRATADO-DOCTOR... O EQUIVALENTE

El acceso a un contrato como contratado doctor exige, con base en el artículo 52 LOU, la evaluación positiva para tal figura por parte de la ANECA –o del órgano de evaluación externo autonómico–. En el caso de la ANECA, la plataforma a través de la que se solicita es la ya mencionada plataforma PEP; es decir, la solicitud se sustancia a través de la misma aplicación que la empleada para acreditarse como PAD. Desde un punto de vista práctico, cursar la solicitud para acreditarse como CD es menos tedioso que para PAD, pues buena parte de los méritos alegados quedaron guardados en el proceso anterior. El plazo en el que la ANECA suele resolver las solicitudes, de nuevo, se sitúa en torno a los cuatro meses, siendo seis el plazo máximo para hacerlo. Y al igual que ocurría también para la figura de PAD, si la evaluación es negativa, no cabe la presentación de una nueva solicitud hasta que transcurran seis meses desde la notificación del informe.

Una vez obtenida la acreditación de CD, el proceso selectivo que debe superarse para acceder a una plaza de tal categoría presenta un patrón común en todas las universidades: no basta con realizar un mero concurso de méritos, sino que es preciso realizar una prueba, de carácter oral, en la que el candidato presenta ante la comisión evaluadora su currículum y expone, igualmente, su programa docente (objetivos, contenidos, metodología, criterios de evaluación, bibliografía...) y sus líneas de investigación futuras. Además, en ocasiones, los candidatos también deben defender ante dicha comisión una lección del programa presentado. El tiempo reglado para la sustanciación de la prueba varía mucho de unas Universidades a otras (v.gr., 30 minutos de exposición y 90 de debate en la Universidad Autónoma de Madrid frente a dos pruebas, una de 60 minutos de exposición y 3 horas de debate y otra de hasta tres horas, en el caso de la Universidad de Zaragoza). Si bien, en aquellas Universidades que está prevista una duración muy prolongada de la prueba no es frecuente agotar el tiempo preestablecido.

De superarse con éxito el concurso, nuestro ya cano doctor divisa la costa de Ítaca; y se dirige al negociado de personal docente e investigador de –ahora sí– “su” Universidad, para formalizar el primer contrato indefi-

nido de su trayectoria profesional. La retribución mejora sustancialmente respecto a la percibida como PAD (puede verse incrementada en más de un 25%, por asumir la misma carga docente) y, en esta figura, es más frecuente que la Universidad retribuya los quinquenios y sexenios reconocidos: aunque, tal y como se apuntaba respecto a la figura de PAD, el abono de estos complementos depende de la normativa autonómica y del convenio colectivo de aplicación –con los matices introducidos en el apartado anterior, en punto a la STSA de 10 de noviembre de 2021–. En aquellas Universidades en las que el profesorado CD no cobra quinquenios y sexenios, ésta es posiblemente la principal diferencia desde un punto de vista práctico que existe entre esta figura y la siguiente en la carrera universitaria: el profesor titular (PTUN). Desde una perspectiva menos mundana, la principal diferencia entre el CD y el PTUN es la naturaleza de la relación que vincula al profesor con su Universidad: laboral (indefinido y tiempo completo) en el primer caso, y funcional en el segundo.

Precisamente por ello, este último epígrafe solo puede concluir apuntando que, en el proyecto de ley de reforma universitaria que se maneja al cerrar este capítulo, se persigue difuminar la barrera entre los profesores titulares y los “contratados doctores”. Una figura esta última que, como tal, desaparecería, para pasar a estar regulada íntegramente por parte de las CCAA. De este modo, posiblemente en fechas próximas la carrera universitaria española pase a tener, tan solo, tres escalones: ayudante-doctor (acceso sin acreditación), titular o equivalente figura autonómica y catedrático. Solo el tiempo dirá si, de aprobarse finalmente la reforma, dicho cambio normativo termina por favorecer la consolidación de los PAD –por favorecer su paso a una figura indefinida– o, por el contrario, es solo una forma de dificultar el acceso a la función pública en el ámbito universitario y reducir a la mínima expresión el número de PTUN. En todo caso, lo que procede ahora es estudiar cómo nuestro profesor, ya CD, accede a la función pública. A ello se dedica el próximo capítulo de esta obra colectiva.

LA ESTABILIZACIÓN Y EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA. UN CANTO HOMÉRICO A LA RESISTENCIA

Alejandro L. de Pablo Serrano*

* Profesor Ayudante Doctor de Derecho Penal (titular acredit.) de la Universidad de Valladolid. Miembro del Grupo de Investigación Reconocida “Derecho de familia y derechos humanos”, dirigido por la Prof^a. Dra. Guilarte Martín-Calero (Universidad de Valladolid) y del miembro de Grupo de Investigación en Ciencias Penales y Criminológicas, dirigido por la Prof^a. Dra. Del-Carpio-Delgado (Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla).

I. INTRODUCCIÓN

Permítame el lector empezar estas páginas con una reflexión inicial: el paso definitivo a la estabilización y a la función pública no es sino la continuación de la larga, compleja, agotadora y llena de obstáculos carrera académica o universitaria. Es cierto que en mi caso el acceso a la función pública puede resultar mucho más sencillo de lo que nunca imaginé y, desde luego, más sencillo de lo que padecieron otros compañeros míos de generaciones anteriores. Pero esa suerte debe matizarse.

En primer lugar, porque uno llega al acceso a los cuerpos docentes universitarios con una mochila cargada de piedras en forma de cansancio, dificultades burocráticas, permanente escasez presupuestaria y dependencia absoluta de decisiones que nada tienen que ver con su esfuerzo, empeño y merecimiento; si mi acceso en los próximos meses a una plaza de profesor titular se consuma sin especiales dificultades, no puede decirse lo mismo de mis etapas previas: hasta los 32 años nunca firmé un contrato de más de un año de duración, hasta esa edad nunca obtuve unos ingresos mensuales netos superiores a 1300 euros y hasta los 35/36 años he ingresado 1500 euros netos al mes. Creo, por lo que he conversado y conocido, que las generaciones anteriores no vivieron semejante precariedad en las primeras etapas, en modo alguno. Y me alegro sinceramente de que no lo padecieran. Advertido lo anterior, no me corresponde a mí, sino a otros autores de este libro colectivo, relatar las miserias propias de los primeros pasos de la carrera académica, aunque son muchas y a uno le hacían pensar si acertó con su decisión y si no había otras formas de vivir y ser feliz fuera de los muros de la Universidad.

En segundo lugar, como mostraré más adelante, es cierto que soplan buenos aires en la Universidad de Valladolid en los últimos años, pero me preocupa que sean solo eso, vientos, que a veces soplan a favor y prontamente en contra. No hay, me temo, una decidida política de Estado para el rejuvenecimiento del personal universitario y para la dignificación de la profesión, sino que hay buena coyuntura. Y las coyunturas son siempre estacionales.

La estabilización del joven profesor universitario a través de la figura de profesor titular de Universidad, si se me permite la licencia poética y salvando las distancias, es una *epopeya griega*. Tanto si uno se identifica con la valerosa defensa de los troyanos frente al impulso de los argivos dirigidos por el gran Aquiles, “de pies ligeros”, como si se sitúa junto a los griegos irredentos en

su afán de tomar Troya frente al heroico Héctor, es posible ver la estabilización en la carrera académica como una guerra de largo alcance y como un regreso a Ítaca plagado de dificultades y contratiempos. El joven profesor universitario que aspira a una estabilización que conseguirá más cerca de los 40 años (y ahí podrá afrontar sus proyectos vitales con garantías), puede sentirse Aquiles en *La Ilíada* u *Odiseo* en el poema homónimo. Al fin y al cabo, nuestras vidas no son tan originales porque Homero ya las narró hace veintiocho siglos. No solo hay una similitud entre el esfuerzo y sacrificio del profesor universitario y de los guerreros, sino que también hay otro paralelismo: nuestro esfuerzo no nos dará por sí solo la victoria en la batalla, sino que como los aqueos y los troyanos, estamos sometidos al cruel y caprichoso criterio de los Dioses del Olimpo, esto es, de las autoridades académicas. Les rogamos, les invocamos en nuestra mente y les votamos en sucesivos procesos electorales a modo de sacrificios de cabezas de ganado para conseguir su beneplácito. Pero ellos deciden en sus Consejos de Ministros y en los Consejos de Gobierno, como si fueran los grandes banquetes olímpicos en que Zeus escuchaba a sus esposas, hijos e hijas y decidía a favor de quién haría soplar los vientos de la guerra (Bóreas, Céfito, Noto y Euro).

Cada paso, cada fase de este complejo proceso requiere que el solicitante se arme de paciencia, calma y que no desista, sino que resista. Cada paso del solicitante es uno de los cantos (capítulos) de las epopeyas griegas en que Héctor, Patroclo, Aquiles, Telémaco y Odiseo superaban adversidades o caían en la batalla. Dividiré la travesía hacia la estabilización académica en dos fases, siguiendo un criterio cronológico: en primer lugar, la acreditación a profesor titular de Universidad (en lo sucesivo, PTUN; apartado 2); y, en segundo lugar, conseguida la acreditación, la promoción a esa plaza dentro de la Universidad a partir de las posiciones inferiores de profesor ayudante doctor (PAD, en adelante) o profesor contratado doctor (PCD, en lo sucesivo; apartado 3).

II. LA ACREDITACIÓN A PROFESOR TITULAR DE LA ANECA. UNA ODISEA, UN GALIMATÍAS Y, HASTA CIERTO PUNTO, UNA MONEDA AL AIRE

II.1. Requisitos

La obtención de la evaluación positiva para la figura de profesor titular resulta de un complejo sistema de valoración por parte de la Comisión correspon-

diente de la ANECA, que aquí no podemos explicar detenidamente. Pero permítame el lector que haga una presentación panorámica de esos requisitos para que pueda hacerse una idea del sistema farragoso que tenemos en vigor y sume esta cuestión al abanico de dificultades que hay alrededor del ansiado momento de obtención de la plaza de profesor titular de Universidad.

El art. 57 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades¹ dispone que “El acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el artículo 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación nacional que, valorando los méritos y competencias de los aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario”. Y añade que “el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades, regulará el procedimiento de acreditación”. Dicho procedimiento se desarrolló por el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios². En su Anexo II se disponen cinco categorías de méritos que el candidato debe cumplir en la medida más alta posible para optimizar sus posibilidades de obtener la evaluación positiva de la ANECA:

- actividad investigadora: publicaciones científicas, creaciones artísticas profesionales, congresos, conferencias, seminarios, tesis doctorales dirigidas, estancias de investigación, proyectos de investigación y becas de movilidad.
- actividad docente: amplitud, diversidad, intensidad, responsabilidad, ciclos, tipo de docencia universitaria, tesis doctorales dirigidas, proyectos docentes, materiales docentes, evaluaciones docentes.
- formación académica: becas y contratos posdoctorales, calificación de la tesis doctoral.
- transferencia de conocimiento y experiencia profesional: contratos de transferencia al amparo del art. 83 LOU, patentes, transferencias al sector productivo.

1 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515> (última consulta: 09/04/2022)

2 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/05/29/415/dof/spa/pdf> (última consulta: 01/04/2022)

- experiencia en gestión y administración educativa, científica y tecnológica: desempeño de cargos unipersonales de responsabilidad en la gestión universitaria recogidos en los estatutos de las universidades, o que hayan sido asimilados a ellos; o en organismos públicos de investigación.

Para cada una de estas categorías, la evaluación de la Comisión arroja un resultado, una calificación: A, excepcional; B, bueno; C, compensable; D, insuficiente; E, circunstancia especial³. El Olimpo de la evaluación de la ANECA está reservado para quienes obtienen A en actividad docente y actividad investigadora; no obstante, quienes acudimos a la ANECA y no tenemos tan altas aspiraciones, nos conformamos, como simples mortales y profesores universitarios, con lograr la calificación B en ambas categorías, porque en tal caso, se consigue la gloria de la acreditación. Con esa calificación mínima, ya no es necesario valorar ni evaluar las otras tres categorías (formación académica, transferencia y gestión). Estas sí pueden entrar en juego para compensar ciertas deficiencias de docencia e investigación si en ellas no se hubiera logrado la letra B; es decir, son categorías compensatorias. Es aquí donde se complica el procedimiento que hasta ahora podía parecer sencillo: ¿qué notas se necesita obtener en formación académica, transferencia y gestión para compensar una calificación baja, inferior a B, obtenida en docencia o investigación? Esta tabla puede ayudar algo aclararlo:

	Investigación	Docencia	Transf.	Gestión	Formación
Calificación mínima	B	B			
Calificación mínima	A	C, E			B
Calificación mínima	B	C	B		B
Calificación mínima	B	C		B	B
Calificación mínima	C	B	A		B

3 Como señala el Real Decreto, “El nivel E solo es válido para la acreditación cuando un solicitante haya desarrollado su carrera principalmente en una institución no universitaria o en una universidad no española donde el cómputo y los instrumentos de medición de la calidad de la actividad docente resulten difíciles de trasladar al sistema español.”

La tabla refleja que hay una preferencia por la investigación para obtener la acreditación de profesor titular, en la medida en que solo hay una posibilidad de compensar una investigación inferior a B con la combinación de una A en transferencia de resultados y una B en formación académica; por el contrario, una calificación C en docencia admite varias combinaciones de compensación para obtener el resultado final de la evaluación positiva. C en docencia (siempre que se tenga al menos B en investigación) puede compensarse de tres formas: (a) con la excelencia en investigación y B en formación académica; (b) si en investigación se obtiene B, con B en transferencia y en formación; (c) nuevamente B en investigación, junto a B en gestión. Estas diversas combinaciones reflejan cierta conexión entre investigación y transferencia de resultados, de tal forma que una categoría puede compensar a la otra, y entre docencia y gestión (toda vez que, puede entenderse, haber ocupado cargos de gestión unipersonal conlleva en cualquier Universidad una liberación de carga docente que explica que, pasado el tiempo, se hayan impartido menos horas de docencia de las que el candidato hubiera dado de haber tenido su carga docente al máximo sin descuentos por cargos de gestión).

Explicado lo anterior (categorías, tipos de calificaciones y calificación mínima necesaria para lograr la evaluación positiva), descendemos al segundo nivel: la valoración de cada una de las categorías. Aquí es donde el casuismo se multiplica por mil. Si en el título de este apartado hablo de “galimatías” es por este segundo tramo. A partir de los criterios orientativos para todas las Comisiones y todas las ramas⁴, cada Comisión publica los criterios desglosados que seguirá en cada rama de conocimiento. Quizá aquí podría parecer que hay objetividad y claridad en el mecanismo de evaluación; nada más lejos de la realidad: cuando se leen los méritos valorables en cada una de las 5 grandes categorías, se observa que hay una orientación general, pero no hay criterios claros y definitivos. No pretendo con ello criticar a la ANECA, porque comprendo que difícilmente puede hacerse mejor. Sencillamente pretendo transmitir al lector la incertidumbre que acompaña al candidato a acreditarse durante todo el proceso, desde que inicia los trámites telemáticos en la plataforma virtual hasta el día

4 ANECA. Criterios generales para la aplicación de criterios: <http://www.aneca.es/content/download/15228/187653/file/ORIENTACIONES%20GENERALES%20PARA%20LA%20APLICACION%20DE%20LOS%20CRITERIOS%20ACADEMIA.pdf> (última consulta: 08/04/2022).

previo a recibir el resultado de la evaluación, porque a menos que esté convencido de cumplir los requisitos (en caso de tener un currículum excelente), siempre hay dudas. En el largo tiempo de espera, al que luego me referiré, yo he atravesado todas las fases posibles: confianza en obtener un buen resultado, dudas y temores por el paso de los meses sin tener ninguna novedad, tristeza y angustia por creer que quizá pedí la evaluación demasiado temprano sin los requisitos mínimos. Cuando parece que la toma de Troya está cercana, de pronto, tu confianza se quiebra por cualquier momento, los troyanos se rearmen, reciben la bendición de los Dioses, y vuelven con fuerza las dudas.

En ese segundo nivel o escalón de valoración, el sistema de evaluación (y la propia plataforma) distingue entre méritos obligatorios (que deben alcanzarse en investigación y docencia y son considerados suficientes para obtener una calificación A o B), méritos complementarios de la actividad docente e investigadora (que deben tenerse en cuenta para completar los méritos obligatorios cuando estos no alcancen el número y calidad de las contribuciones determinadas por la Comisión de evaluación y se opte a una letra A o B) y méritos compensatorios (que servirán para compensar insuficiencias en la actividad docente e investigadora –calificación C– y se reparten entre las conocidas categorías de transferencia/actividad profesional, gestión y formación).

Pondré un ejemplo de cómo se combinan los criterios que estamos desglosando ahora de 5 categorías de evaluación, 5 letras de calificación y 3 categorías de méritos.

En el campo de Derecho⁵, la Comisión establece que para alcanzar la calificación A en Investigación será necesario acreditar la totalidad de los méritos obligatorios requeridos, que son: 3 monografías, 10 capítulos de libros y 10 artículos. Quien lo tenga merece mi felicitación porque solicitar la acreditación a profesor titular de Universidad en la década de los treinta años, como puede ser la regla general, y contar ya con tres monografías distintas y de calidad, es elogiable y escaso. La otra posibilidad para obtener A en Investigación es tener al menos el 80% de los méritos obligatorios más 10 méritos complementarios en, al menos, 4 categorías de

5 ANECA. Criterios para Ciencias Sociales y Jurídicas. http://www.aneca.es/content/download/15232/187693/file/Criterios%20Academia%202020_ssj_corregido.pdf

estas: a) Artículos, libros y capítulos de libro adicionales a los presentados como méritos obligatorios; b) Dirección de tesis doctorales con resultados en forma de publicaciones; c) Participación destacada en congresos o jornadas, internacionales o nacionales, con indicios objetivos de calidad, en actividades no vinculadas a la institución académica del solicitante; d) Autoría preferiblemente única de al menos 6 comunicaciones en congresos; e) al menos 2 sexenios de investigación; f) IP de al menos 1 proyecto de convocatoria competitiva o del Plan Nacional de I +D+ i; g) Miembro a tiempo completo del equipo investigador de proyectos internacionales, del Plan Nacional o equivalentes autonómicos de al menos 2 años de duración; h) Pertenecer a un grupo de investigación consolidado y competitivo; i) Miembro de equipo investigador de contratos de investigación con indicios objetivos de calidad; j) Estancias predoctorales y postdoctorales de movilidad en centros de prestigio de al menos 6 meses de modo continuado o dos estancias de 3 meses consecutivos; k) Pertenencia a Consejos Editoriales o de Redacción de, al menos, 1 colección de libros incluida en posiciones preferentes; l) Miembro de tribunales o comités de tesis doctorales o plazas estables de profesores en centros nacionales o internacionales relevantes; m) actividad regular de evaluación en revistas; n) Premios.

Para alcanzar B se observa una aligeración de los méritos requeridos. La Comisión de Derecho exige acreditar la totalidad de los méritos obligatorios requeridos: 2 monografías, 6 capítulos de libro y 6 artículos. La calificación de B también podrá obtenerse acreditando al menos el 80% de los méritos obligatorios más 6 méritos complementarios encuadrables en al menos 3 de las categorías anteriores.

No vamos a detenernos más en especificar los criterios para obtener las diversas calificaciones dentro de cada una de las 5 categorías, pero piense el lector que cuando el solicitante se enfrenta a la decisión de concurrir o no a este proceso, sí tiene que analizar bien sus posibilidades. No incurro en una broma ni en una caricaturización si digo que es preciso hacer una tabla donde ir sumando los méritos que uno tiene, de forma ordenada, y cotejar con las orientaciones que publica la Comisión (de Derecho o la que corresponda) para ir sabiendo, mérito a mérito, categoría a categoría, si se tiene lo suficiente o si no se alcanza el nivel. A ese trabajo pormenorizado de suma de méritos hay que añadir la incertidumbre aparejada a muchos de los requisitos de que estamos hablando: artículos de revista *de calidad*, participación en congresos *con indicios de calidad*, actividad evaluadora en

consejos editoriales de libros de *posiciones preferentes* ... Como antes decía, no quiero reprochar a la ANECA indeterminación en los criterios que el solicitante debe acreditar, porque francamente poco más se puede hacer teniendo en cuenta la diversidad de ramas de conocimiento y lo distinta que es la actividad investigadora en cada una de ellas. Es más, tengo conocimiento de que el grado de objetividad que se ha alcanzado en la actualidad en estos procesos de acreditación es algo desconocido si se compara con tiempos anteriores. Lo que pretendo, por el contrario, es que el lector empatice con el candidato: salvo que se tenga un currículo excelente, uno no tiene certeza de cómo terminará esta odisea en que se ha embarcado, que le llevará tiempo y en la que luchará contra los monstruos de la mente. Salvo en casos de gran seguridad, en los demás, al menos en mi caso, las posibilidades de obtener la acreditación y mi confianza en el proceso eran alrededor de un 70%; es decir, en cierto modo, uno empieza el proceso de solicitud de la acreditación como quien tira una moneda al aire y espera que salga cara o cruz.

II.2. Plazo de resolución

Hasta ahora, he procurado ser moderado y comprensivo con el proceder de la ANECA en lo relativo a la indeterminación de los criterios de valoración, que se presta a pocos cambios. Pero cuando hay que hablar del plazo de resolución de la ANECA de las solicitudes de evaluación que enviamos los aspirantes, no hay otra opción que ser inclemente, porque resulta a todas luces vergonzoso y cruel. Según lo dispuesto en el RD 1312/2007 en la redacción dada por el RD 415/2015, el plazo de resolución será de 6 meses desde la fecha de registro en ANECA. La propia ANECA, con una sencillez y discreción que roza la desfachatez, dice entre la maraña de datos de sus documentos de preguntas y respuestas: “En estos momentos, debido al elevado número de solicitudes recibidas este plazo se dilata”. Y tanto que se dilata: quien escribe estas líneas envió su solicitud de evaluación el 29 de julio de 2020 y recibió la notificación en la carpeta ciudadana el 25 de octubre de 2021. Comencé el proceso con 33 años y lo concluí con 35 años. No pretende hacer sombra a Odiseo en su regreso porque semejante honor es solo de los semidioses, pero desde luego que mi viaje también ha sido intenso, tanto como para una hacer una versión contemporánea del poema de Homero. Casi 15 meses, más de un año de espera. 1 año y tres meses. El tiempo que la ANECA tardó en resolver mi expediente no fue algo excepcional, sino que se situaba exactamente en el promedio por aquellos

tiempos de segunda mitad del año 2021, según el “Informe de Resultados 2020”⁶, que marcaba 14,7 meses de plazo de resolución de la Comisión de Derecho frente a, por ejemplo, los 5,7 meses de plazo de la Comisión de Ingeniería química, de los materiales y del medio natural.

Es cierto que los solicitantes que enviamos las peticiones de evaluación a finales de 2019 y en la primera mitad de 2020 hemos padecido los peores récords de la ANECA en la resolución de las solicitudes de evaluación. Ni antes ni después los tiempos han sido tan desesperantes y decepcionantes. Pero tampoco es una excusa decir que nunca había sucedido algo así: desde luego no lo es para quien lo sufre. Durante esos 15 meses de media de espera a muchos jóvenes profesores se les han escapado procesos de promoción; habrán retrasado o suspendido decisiones vitales a la espera de saber si el proceso iría bien o mal; habrán modificado decisiones profesionales de participar o abandonar determinadas iniciativas porque desconocían el resultado. Como ya dije antes cuando señalaba críticamente el escaso sueldo en las figuras, sobre todo, de ayudante doctor en la Universidad de Valladolid, y también de contratado doctor, ahora con el plazo de resolución de la ANECA vuelve a emerger la misma falta de tacto, de respeto institucional, de empatía hacia el profesor. El mensaje que se desprende cuando esperas que la ANECA haga su trabajo en el tiempo que marca la norma y que ellos mismos asumen, es: “lo sentimos, tienes que esperar y dejar en un limbo tus planes, proyectos y expectativas, porque estamos saturados y no damos abasto”. Cuando el solicitante, como yo hacía, envía mails a la ANECA para interesarse por los avances del proceso, para pedir explicaciones de por qué la Comisión de Derecho tarda tres veces más tiempo que algunas Comisiones, recibe un parco e insensible: “ante el aumento de solicitudes, estamos superando los plazos de resolución previstos. La ANECA sigue trabajando resolviendo las peticiones por orden de llegada. Lo sentimos. Saludos cordiales”; el clásico de la Administración pública española, que de mito pasa a ser sangrante realidad: “venga usted mañana”.

La extensión casi *in aeternum* de los plazos de resolución le provoca a uno desesperanza, miedo, tristeza, tensión, ansiedad. Y todo ello está rodeado de profunda injusticia porque cuando la Comisión, por ejemplo, comienza

6 http://www.aneca.es/content/download/15854/194326/file/resultados_PEP_ACADEMIA_210413.pdf, página 6 (última consulta: 11/04/2022).

a evaluar mi solicitud 10 meses después de enviarla, obviamente el currículum que ellos tienen en sus manos no es, en modo alguno, el real al tiempo de valoración. En 10 y 12 meses cualquier candidato razonablemente trabajador ha podido publicar tres artículos de investigación en revistas de cierto impacto, cuatro o cinco capítulos de libros, habrá participado en cinco o más congresos donde habrá presentado ponencias y comunicaciones, además de haber impartido otras doscientas horas de clases posdoctorales. Todos estos méritos son claves para obtener una resolución favorable y multiplicarían las posibilidades de lograrlo, pero como la ANECA tarda infinitamente en resolver, no tiene en cuenta esos datos, sino que sigue trabajando con el currículum que el candidato le envió hace 10 meses.

Querido lector, si algún día usted se encuentra en esta situación, seguro que la ANECA le dice que es posible actualizar su currículum e incluir nuevos méritos. No se deje engañar. Estimado Dante, “abandona toda esperanza”. En su “Guía de ayuda”⁷, la vía que ofrece la ANECA es peor que la angustia de esperar a que pasen los meses y que resuelvan conforme al primer currículum que mandó: la ANECA propone desistir de la primera solicitud, entrar en el currículum e incorporar los nuevos méritos y enviar de nuevo esa solicitud, que empezará desde entonces su vía crucis de tramitación. Sinceramente, creo que solo si el mérito logrado a lo largo de los meses de espera y que no consta en el currículum enviado con la primera solicitud fuese una monografía o un artículo de primer nivel publicado en alguna revista extranjera JCR, yo no me arriesgaría a desistir de la primera solicitud y volver a enfrentarme a la agotadora e insufrible espera (como la infeliz Penélope que ruega por el regreso de Odiseo mientras la cortejan todos los hombres).

II.3. Al final: gloria o dolor

Quince meses después recibí la notificación en la carpeta ciudadana y era positiva. Cuando por fin lees esa noticia, olvidas de un plumazo todo el sufrimiento previo, las dudas y, en ocasiones, la pesimista certeza de que la resolución sería negativa y habría que empezar de nuevo el proceso: mejorar el currículum y emprender de nuevo la empresa de someterse al cruel criterio de la ANECA. La satisfacción es inmensa cuando pasada la excita-

7 http://www.aneca.es/content/download/15631/191946/file/210317_academia_guiadeayuda.pdf (última consulta: 11/04/2022)

ción inicial, eres consciente que todo el trabajo realizado sin descanso antes y después de la Tesis Doctoral, en los últimos diez años, ha merecido la pena y encuentras recompensa para muchos desvelos, para muchos planes y proyectos vitales que dejaste aparcados para otro momento porque había que trabajar y conseguir méritos para la acreditación... Es más, echando la mirada atrás, ni siquiera sé si ha merecido la pena, aunque la tragedia haya terminado bien, porque el trabajo es una fuente de vida, pero no es la vida y quizá esos proyectos e ilusiones vitales siempre fueron más importantes que la promoción laboral, pero, al menos, encuentras alguna explicación y te reconforta. No obstante, con la acreditación no ha concluido el periplo: comienza otra fase, una que ya no está en tu mano: la dotación de la plaza de profesor titular en la Universidad y la convocatoria de la oposición.

En caso de recibir notificación de una resolución negativa (no definitiva, sino provisional), se abren dos posibilidades para el solicitante. Por un lado, podría no conformarse con esa evaluación. En este caso, la Guía de Ayuda de la ANECA dispone que el solicitante cuenta con 10 días para que decida si dirige “al presidente de la Comisión las alegaciones que estime pertinentes, que deberán ser valoradas por la Comisión. A la vista de las alegaciones presentadas, la Comisión de Acreditación emitirá una resolución final que podrá ser favorable o desfavorable”: si la resolución es desfavorable, el solicitante no podrá iniciar el proceso de solicitud hasta que transcurran dieciocho meses a contar desde que se presentó la solicitud⁸. Aun cabe la opción de que el solicitante no esté de acuerdo con esa resolución de la Comisión de Alegaciones, en cuyo caso puede recurrir por vía administrativa ante la Comisión de Reclamaciones del Consejo de Universidades, cuya resolución ya sí pone fin a la vía administrativa y abre la posibilidad de recurrir ante la jurisdicción contencioso-administrativa⁹. La otra posibilidad, una vez recibida la previa evaluación negativa,

8 Lo único positivo de los eternos plazos de resolución de la ANECA que venimos comentando es que, en caso de negativa la resolución definitiva, prácticamente el plazo de sanción de dieciocho meses habría transcurrido cuando concluye la ANECA su tiempo de valoración (recordamos: una media de quince meses), por lo que pocos meses después el solicitante puede intentarlo de nuevo.

9 Sobre las posibilidades de éxito por vía jurisdiccional ante una evaluación negativa, véase Guillén Navarro, N. A. (2022). Análisis jurídico y estado actual de los procesos de acreditación a catedrático/a y profesor/a titular de universidad. *Revista de Administración Pública*,

es aceptarla y comenzar el proceso nuevamente. La sanción de no volver a intentar el proceso de solicitud que existe para las resoluciones definitivas, no se aplica en estos casos.

No puedo ponerme en la piel de quienes después de esa espera de 15 meses, reciben una resolución negativa. Tiene que ser verdaderamente duro y desesperante¹⁰. No tanto por no conseguirlo, aunque también por ello. Si en mi caso hubiera recibido una resolución negativa, creo que lo hubiera aceptado con tristeza, pero con normalidad: uno siempre puede mejorar su currículum, presentar más méritos. Cuando páginas atrás decía que solicitar la acreditación era una moneda al aire, era precisamente porque no estás seguro de si lo conseguirás o no, y en caso negativo, debes ser calmado y maduro para aceptarlo. Espero que yo me hubiera comportado así en ese caso. Lo verdaderamente doloroso es que recibas la notificación de resolución negativa ...después de quince indignantes meses de espera en los que, en ocasiones, tuviste la ilusión y la esperanza de que al final habría buenas noticias. El ser humano vive de ilusiones. Es natural que, aunque asumas que puede salir mal, por dentro crezca en ti, mes a mes, mientras sigues trabajando sin pausa (aunque ese nuevo esfuerzo ya no está computado en el currículum que la ANECA examina), la esperanza de que la resolución será positiva. Si al menos esa respuesta negativa llegara a los seis meses, el golpe emocional sería sin duda más leve porque tu cabeza no llevaría quince meses pensando e imaginando un final feliz. Pero la ANECA ha alimentado irresponsablemente tus esperanzas. Urge que la ANECA acelere los ritmos de resolución de las solicitudes, porque lo contrario es cruel. Se puede morir con dignidad o con dolor. Aquiles tuvo la magnanimidad de entregar el cuerpo sin vida de Héctor a su padre Príamo, rey de Troya,

217, pp. 252-267, quien concluye que salvo situaciones de “desviación de poder, carencia de cualquier justificación, arbitrariedad o error patente por parte de los órganos técnicos administrativos, parece poco probable que pueda cambiarse la decisión negativa de ANECA con respecto a la solicitud de acreditación”.

10 Una vez más, los datos de la Comisión de Derecho son peores que los de otras. Según los resultados de 2020, es la Comisión que tiene los peores porcentajes de evaluaciones positivas tanto en hombres como mujeres. En Derecho, en 2020, obtuvieron el resultado positivo el 83% de candidatas y el 70% de candidatos; frente al 93% y 92% respectivamente en Ciencias económicas y empresariales, el 88% y 87% en Ciencias de la Educación, el 90% y 91% en las Ciencias del Comportamiento y el 98% y 95% en Ciencias Sociales (datos en http://www.aneca.es/content/download/15854/194326/file/resultados_PEP_ACADEMIA_210413.pdf, página 24; última consulta: 11/04/2022).

para que rindieran homenaje durante once días al príncipe guereño fallecido en combate y después se retomaría la guerra. La ANECA no tiene esa condescendencia: después de quince meses esperando, te notifica a través de una fría aplicación telemática que tu solicitud ha sido desestimada.

III. EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA: LA PROMOCIÓN A PROFESOR TITULAR DE UNIVERSIDAD

Como antes señalaba, la obtención de la acreditación a profesor titular representa un paso fundamental, pero no resuelve la precariedad del camino del profesor universitario. Es un presupuesto para su mejora, pero no la condición total. Después de la acreditación, queda una parte compleja, que no está en manos del profesor: la Universidad tiene que aprobar la creación de la plaza, su dotación, y tiempo después, convocarla.

Esta segunda fase puede ser otra fuente de frustración. Debo admitir que en mi caso no parece que vaya a ser. Actualmente se vive una coyuntura económica favorable que ha permitido al Rectorado de la Universidad de Valladolid en los últimos 5 años dotar un buen número de plazas en todas las categorías, y también ciertamente en la de profesor titular. Si hace años existía un fuerte bloqueo cuando llegaba el momento de promocionar de una categoría a la siguiente, de tal manera que profesores que tenían la acreditación a un nivel superior (incluso a dos niveles superiores), tenían que esperar 5 o más años para ver la creación de una nueva plaza de nivel superior, en el último lustro ha sido posible acabar con ese “cuello de botella” y en los distintos niveles de promoción (a PAD, de PAD a PCD y de PCD a PTUN) se ha conseguido que el profesorado que obtiene la acreditación para un nivel superior puede solicitar a través de su Departamento la conversión de esa plaza.

A continuación, me propongo mostrar dos datos en relación con la promoción a funcionario de los cuerpos docentes universitarios. En primer lugar, las dos vías que hay de acceso a la función pública en forma de profesor titular en la Universidad de Valladolid dependiendo de la plaza de profesor de la que se proceda: PAD o PCD; es decir, quiero estudiar una posibilidad especial que existe en la Universidad de Valladolid que permite promocionar desde el primer nivel de profesorado laboral, PAD, a PTUN sin necesidad de ocupar la plaza intermedia de PCD. Analizaré las posibilidades de promoción a PTUN desde niveles inferiores también

en otros marcos universitarios que tomaré como puntos comparación: la Universidad Nacional de Educación a Distancia, la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y la Universidad de País Vasco¹¹. En segundo lugar, cuando examine la Universidad de Valladolid pretendo poner de manifiesto esa actual tendencia positiva que antes señalaba en torno a la dotación de plazas para promocionar hacia las distintas categorías.

III.1. Universidad Nacional de Educación a Distancia

La UNED regula la promoción interna de sus profesores a niveles superiores (y en lo que se refiere a nosotros, a los cuerpos docentes universitarios) en la Resolución de 20 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), personal docente e investigador¹².

Según este documento, hay diversas formas de acceso a la plaza de PTUN. En primer lugar, la más natural sería la promoción desde la figura de PCD, que prevé el art. 42: “Los profesores contratados doctores podrán solicitar su promoción a plazas de los cuerpos docentes universitarios”. Además, se urge a que la conversión se realice “en el plazo más breve posible desde la fecha de acreditación”.

En segundo lugar, y más interesante, la UNED permite también ascender a PTUN desde la plaza de ayudante doctor: “podrán solicitar su promoción a una plaza de profesor contratado doctor o de los cuerpos docentes universitarios siempre que posean los requisitos legales necesarios, no exista informe negativo de su actividad en el departamento y hayan estado contratados en la UNED durante al menos 2 años como profesor ayudante doctor. Este periodo mínimo se reducirá a 1 año siempre que la suma de los periodos de contratación como ayudante y profesor ayudante doctor en la UNED supere los 3 años.” Pero sin duda, la disposición más favorable para la promoción de ayudantes doctores a los cuerpos docentes universi-

11 Se han elegido estas Universidades porque son las elegidas en el Proyecto de Investigación como instituciones de referencia para estudiar distintas cuestiones de la autonomía universitaria y la precariedad del personal universitario.

12 <http://portal.uned.es/pls/portal/url/ITEM/83B73C4EB646FA3CE040660A33704FA9> (última consulta: 10/04/2022).

tarios, siempre que se tenga la acreditación para ello, es la que figura en el art. 34.2, en cuya virtud “la promoción a plazas de los cuerpos docentes universitarios o de profesor con contrato laboral indefinido se adecuará a la existencia de necesidades docentes e investigadoras en los departamentos. Se atenderá en todo caso, de forma prioritaria, la promoción y estabilización de ayudantes y profesores ayudantes doctores cuyos contratos no sean prorrogables. En la medida que lo permitan las disponibilidades presupuestarias, se priorizarán, frente a las restantes, las promociones que tiendan a la estabilización o promoción de ayudantes y profesores ayudantes doctores.”. Esta disposición es muy clara y positiva para el cuerpo de PAD y creo que, tras el estudio comparativo, no hay ninguna regulación tan clara a favor de este salto desde PAD (incluso, desde profesor ayudante) a PTUN en ninguna de las Universidad examinadas, salvo en la Universidad de Valladolid.

III.2. Universidad Rey Juan Carlos

En el caso de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid no hemos encontrado ninguna disposición que mencione explícitamente la posibilidad de promocionar a los cuerpos docentes universitarios desde la posición de PAD. Hasta donde he podido investigar, sus Estatutos tan solo señalan que a los concursos de cuerpos docentes universitarios podrán presentarse “quienes hayan sido acreditados de acuerdo con lo regulado, para cada caso, en los artículos 59 y 60 de Ley Orgánica de Universidades, así como los funcionarios de los Cuerpos de Profesores Titulares de Universidad y de Catedráticos de Universidad”¹³. No hay ninguna referencia adicional a la promoción a PTUN, por lo que hay que entender que cualquier profesor con la acreditación requerida puede presentarse, pero no parece que haya ninguna política interna de priorización para los PAD que tengan la acreditación a PTUN y se hallen en los últimos años de su contrato laboral definido, incluso en el último año sin posibilidad de prórroga.

13 https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/estatutos_urjc.pdf (última consulta: 10/04/2022). Tampoco dice nada al respecto de las distintas vías de promoción el Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (<https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-03-10-I%20Convenio%20Colectivo.pdf>; última consulta: 10/04/2022)

III.3. Universidad del País Vasco

En el II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV¹⁴ tampoco se ha encontrado una disposición concreta sobre la posibilidad y preferencia de promoción de un PAD a la categoría de PTUN, siempre que cuente con la acreditación correspondiente¹⁵. El art. 18.4 establece como regla general que se favorecerá la carrera académica del profesor ayudante y del ayudante doctor garantizándose “su consolidación en figuras de contratación permanente o plazas de Cuerpos docentes universitarios [...]”.

La normativa de la Universidad del País Vasco no prevé ninguna preferencia o prioridad para la promoción de los PAD, frente a los PCD, pero sí ofrece una ventaja que merece ser señalada. Sí se admite la posibilidad de que un PAD promocione a PTUN si tuviera la acreditación necesaria y una antigüedad de 5 años en la Universidad (también puede ascender a PCD, lógicamente, si esta fuera la acreditación que tuviese) y añade que si la plaza se cubriera “por un candidato distinto al que venía cubriendo interinamente su docencia o del que estaba contratado como Profesorado Adjunto [Ayudante Doctor], se ofertará a dicha persona, sólo en el caso de que cumpla los requisitos exigidos para concursar a la plaza (doctorado y acreditación UNIQUAL/ANECA) por una sola vez, su nueva contratación” (art. 20). Es una segunda oportunidad, muy importante y positiva para el profesor contratado laboral que podría, por segunda vez, promocionar a la función pública.

III.4. Universidad de Valladolid. Buenos tiempos... ¿hasta cuándo?

Finalmente, conviene analizar la regulación de la Universidad de Valladolid. Puedo decir con cierto orgullo que (a) la normativa de mi Universidad y (b) la tendencia de los últimos años, favorecen el acceso a los cuerpos

14 http://euskadi.fespugt.es/files/II_Convenio_Colectivo_PDI_Laboral.pdf (última consulta: 10/04/2022).

15 Conviene hacer aquí una precisión terminológica: los nombres de las categorías docentes en la UPV cambian respecto de los de otras Universidades. El PAD es en la UPV un Profesor Adjunto. El PCD es un Profesor Agregado.

docentes universitarios y la ansiada estabilización que busca cualquier profesor universitario.

En primer lugar, el II Convenio Colectivo del PDI contratado en Régimen Laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León consagra las dos formas ya conocidas de promoción a PTUN. Por un lado, “los Profesores Contratados Doctores podrán promocionar a las figuras funcionariales para las que reúnan los requisitos legalmente establecidos” (art. 42.1). Y por otro, “los Profesores Ayudantes Doctores que reúnan los requisitos de acreditación pertinentes, podrán promocionar a la figura de Profesor Contratado Doctor Básico y, con carácter preferente, siempre que reúnan los requisitos de acreditación/habilitación pertinentes, podrán promocionar a la figura de PTUN” (art. 41). Sin duda, esta última declaración es sumamente útil para la estabilización del profesorado contratado laboral, que puede acelerar así su acceso a la función pública desde una plaza de PAD sin necesidad de transitar por el paso intermedio de PCD, y además con carácter preferente.

En segundo lugar, el otro elemento positivo de la Universidad de Valladolid es la dinámica de promoción y estabilización de los últimos años. Conozco bien esa tendencia y he observado cómo ha habido un cambio significativo frente a los largos periodos que tuvieron que esperar compañeros y amigos para lograr la promoción a PTUN pese a tener la acreditación a ese cuerpo, en comparación con la espera que he sufrido yo. De forma panorámica intentaré reflejar esa evolución positiva a través del análisis de los sucesivos documentos “líneas de actuación” que aprueba el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid cada año:

- En 2013¹⁶, 2014¹⁷, 2015¹⁸ y 2016¹⁹ apenas se ofrecieron posibilidades de promoción. La UVA es escudaban en la pésima coyuntura económica

16 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/Lneas-de-actuacion-2013.pdf (última consulta: 12/04/2022).

17 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/lineas-actuacion-profesorado-CG-febrero-2014.pdf (última consulta: 12/04/2022).

18 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/Lineas-de-actuacion-2015.pdf (última consulta: 12/04/2022).

19 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/Lineas-2016.pdf (última consulta: 12/04/2022).

que ahogaba a las Universidades públicas españolas y en la raquítica tasa de reposición que había acordado el Gobierno, para no prever la posibilidad de promoción de PAD a PTUN, sino tan solo de PAD a PCD y de PCD a PTUN.

- En 2017²⁰ la tendencia da un salto significativo. La tasa de reposición asciende hasta el 100%, lo que permite ofrecer al menos 15 plazas de PCD o PTUN, destinadas a la estabilización de los PCD existentes y los 11 PAD, acreditados a la figura de PCD básico o a la de PTUN, que finalizan su contrato a lo largo del año 2017; así mismo, se ofrecieron al menos 35 plazas de PTUN, destinadas a la promoción de profesores PCD.
- En los años siguientes de 2018²¹, 2019²² y 2020²³ la UVA combinó la vía de promoción de PCD a PTUN así como la de PAD a PTUN con cifras significativas.
- En 2021²⁴ la novedad positiva es que se favorece la promoción y estabilización de PAD convertidos a PCD, hasta un número de 56 plazas, que estén en el último año improrrogable, pero también si se encuentran en el tercer y cuarto año. Por primera vez, por tanto, no es preciso agotar el contrato de PAD para ascender a PCD, logrando así la promoción más rápida del profesorado joven. Adicionalmente, se ofrecieron al menos 4 Plazas de PTUN destinadas a la estabilización de PAD acreditados a la figura de PTUN. Esta fue la vía y la ocasión

20 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/2017.09.02_CG_MS.PDI_Lineas.de.Actuacion.2017_def.pdf (última consulta: 12/04/2022)

21 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/6.2.-Lineas-de-Actuacion.pdf (última consulta: 12/04/2022).

22 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/7.3.-Lineas-de-Actuacion-PDI-2019.pdf (última consulta: 12/04/2022).

23 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/333361_2020-Lineas-de-Actuacion_con_correccion_errata.pdf (última consulta: 12/04/2022).

24 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/479683_6-Lineas-de-Actuacion.pdf (última consulta: 12/04/2022).

en que quien escribe estas líneas consiguió la promoción a PTUN de la plaza de PAD que venía ocupando.

- Y, por último, en 2022²⁵ se ha profundizado en la mejora de los plazos de promoción de los PAD y se ofrecen 31 plazas de PCD para PAD que estuvieran en el último año improrrogable y tuvieran la acreditación, así como para PAD que hayan terminado el primer año de contrato. Es decir, por primera vez la UVA alcanzaba el compromiso y objetivo de promocionar a los PAD que tuvieran una acreditación a nivel superior prácticamente tan pronto como la tuvieran, solo exigiéndose que al menos llevaran un año de contrato PAD. Además, se mantiene la vía preferente de salto de PAD a PTUN con la oferta de 5 plazas y se ofrecen también 10 plazas de PTUN para PCD con la acreditación requerida.
- La evolución que he presentado revela que a partir de 2017 ha habido un cambio de tendencia en la Universidad de Valladolid, que se ha concretado en dos líneas de promoción importantes y claves para el profesorado joven contratado laboral: por un lado, la promoción a la figura de PCD desde PAD que tengan la acreditación para un nivel superior, transcurrido el primer año de contrato; por otro, la consolidación de ofertas de promoción a PTUN de PAD que tengan la acreditación.

Ambas líneas son muy positivas y hay que reclamar su mantenimiento. La preocupación es ¿hasta cuándo durará esta situación? Me temo que las buenas cifras de creaciones y promociones de plazas responden a la superación de la crisis financiera (de 2008) y a los efectos positivos de los fondos europeos derivados de la pandemia COVID-19. Habrá que analizar qué influencia tiene la coyuntura actual tan compleja de elevación de precios por la invasión de Ucrania y la retirada en los próximos años de la financiación extraordinaria que proviene de los fondos *Next Generation* de la Unión Europea. Si a partir de 2025 volvemos a los peores tiempos de los años 2010-2016, entonces no hay futuro ni esperanza para el profesorado joven que tenga la vocación de ingresar en la academia. Y esto es una tragedia para ellos y un fracaso para todos. No soy muy optimista, porque, aunque he tenido la suerte de acreditarme a PTUN en los momen-

25 https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/3-2-Lineas-de-Actuacion.report.pdf (última consulta: 12/04/2022).

tos de bonanza, sé que años atrás la situación fue realmente dura y puede regresar, porque en tiempos de escasez la educación y la investigación en España son las primeras dañadas por los recortes y el cortoplacismo en las autoridades públicas.

IV. VALORACIÓN FINAL DEL VIAJE: ÍTACA

La obtención de la plaza de profesor titular es el destino de un viaje largo y agotador, incluso aunque solo partamos desde las plazas inferiores de profesor (PAD o PCD) y no tengamos en cuenta, como sí deberíamos, todos los sinsabores de la etapa predoctoral y de la posdoctoral en que a uno lo maltratan como profesor asociado. Por supuesto, si el proceso concluye con la ansiada plaza de profesor titular, entonces se hace una lectura positiva y uno siente que todo mereció la pena. Pero incluso en ese caso, el trayecto es duro porque, como he intentado reflejar, la acreditación ante la ANECA desgasta a cualquiera. Cuando uno espera tanto tiempo, más de lo que nunca ha esperado en algún proceso competitivo, incluso aunque el resultado sea positivo, como fue en mi caso, pasada la primera excitación por la alegría queda un poso de agotamiento. Sin duda, recibir la evaluación positiva para profesor titular es una alegría, quizá el éxito académico más importante de un profesor (al menos antes de conseguir la acreditación a catedrático y las correspondientes promociones), solo comparable al simbolismo del día de defensa de la tesis doctoral; pero la espera de 15 meses a la resolución de la ANECA me ha dejado desfondado, como un ciclista que sube un puerto intenso, durante mucho tiempo. Debo reconocer que desde que conseguí la acreditación me encuentro sin fuerzas para mantener el ritmo de investigación que llevaba antes. Quizá sea porque me he relajado al alcanzar esta cima; quizá porque después de sufrir este proceso no puedo imaginarme embarcándome de nuevo en una guerra por la siguiente acreditación porque no tengo ni fuerzas ni ganas. Dice Cavafis en su inmortal poema Ítaca:

*Ítaca te brindó tan hermoso viaje.
Sin ella no habrías emprendido el camino.
Pero no tiene ya nada que darte.*

Pero intentaré terminar con palabras más amables, solo sea porque algún lector de estas páginas sea un/a joven ilusionado/a con la carrera académica. “No, nada de nada, no me arrepiento de nada”, como cantaba Edith Piaf. A la espera de lograr la plaza de profesor titular, siento que llego

maduro y fortalecido por las dificultades atravesadas y con ganas de seguir dedicando mi proyecto profesional a la docencia y a la investigación:

*Ten siempre a Ítaca en tu mente.
Llegar allí es tu destino.
Mas no apresures nunca el viaje.
Mejor que dure muchos años
y atracar, viejo ya, en la isla,
enriquecido de cuanto ganaste en el camino
sin aguantar a que Ítaca te enriquezca [...].*

*Aunque la halles pobre, Ítaca no te ha engañado.
Así, sabio como te has vuelto, con tanta experiencia,
entenderás ya qué significan las Ítacas.*

V. BIBLIOGRAFÍA Y TEXTOS NORMATIVOS

- CAKAFIS, A. (2015). Poesía completa. Editorial Pre-textos. Valencia.
- GUILLÉN NAVARRO, N. A. (2022). Análisis jurídico y estado actual de los procesos de acreditación a catedrático/a y profesor/a titular de universidad. *Revista de Administración Pública*, 217, 241-268.
- HOMERO (2017). *Odissea*. Espasa. Barcelona.
- HOMERO (2019). *Iliada*. Editorial Alianza. Madrid.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515>
- Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2015/05/29/415/dof/spa/pdf>
- ANECA. “Informe de Resultados 2020”. http://www.aneca.es/content/download/15854/194326/file/resultados_PEP_ACADEMIA_210413.pdf
- ANECA. Criterios para Ciencias Sociales y Jurídicas. http://www.aneca.es/content/download/15232/187693/file/Criterios%20Academia%202020_ssjj_corregido.pdf

- ANECA. Orientaciones generales para la aplicación de los criterios. <http://www.aneca.es/content/download/15228/187653/file/ORIENTACIONES%20GENERALES%20PARA%20LA%20APLICACION%20DE%20LOS%20CRITERIOS%20ACADEMIA.pdf>
- Universidad Rey Juan Carlos de Madrid. Estatutos: https://www.urjc.es/images/Universidad/Presentacion/normativa/estatutos_urjc.pdf
- Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (<https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2015-03-10-I%20Convenio%20Colectivo.pdf>)
- II Convenio colectivo del personal laboral docente e investigador de la UPV. http://euskadi.fespugt.es/files/II_Convenio_Colectivo_PDI_Laboral.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2013. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/Lneas-de-actuacin-2013.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2014. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/lineas-actuacion-profesorado-CG-febrero-2014.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2015. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/Lneas-de-actuacion-2015.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2016. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/Lneas-2016.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2017. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/2017.09.02_CG_MS.PDI_Lineas.de.Actuacion.2017_def.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2018. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrectoradoprofesorado/_documentos/6.2.-Lineas-Actuacion.pdf

- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2019. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrektoradoprofesorado/_documentos/7.3.-Lineas-de-Actuacion-PDI-2019.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2020. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrektoradoprofesorado/_documentos/333361_2020-Lineas-de-Actuacion_con_correcion_errata.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2021. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrektoradoprofesorado/_documentos/479683_6-Lineas-de-Actuacion.pdf
- Universidad de Valladolid. Líneas de actuación de 2022. https://miportal.uva.es/2.pdi/9.vicerrektoradoprofesorado/_documentos/3-2-Lineas-de-Actuacion.report.pdf

EL PROFESORADO ASOCIADO: ENTRE EL FRAUDE DE LEY Y LA PRECARIEDAD MÁS ABSOLUTA

Miguel Ángel Andrés Llamas*

* Investigador Margarita Salas en Derecho Administrativo de la Universidad de Salamanca.

I. EL PROFESORADO ASOCIADO: DE LA LEY A LOS HECHOS

Hace unos días me comentaba un excelente alumno que estaba dudando en iniciar la carrera académica porque no quería ceder en sus convicciones y en su visión crítica de la realidad. Algo va mal si la universidad se percibe como un espacio de hipocresía institucionalizada. Para explicar la problemática del profesorado asociado tendremos que prescindir de cualquier halo de hipocresía, pues existen pocos ejemplos de mayor distancia entre lo que dice el legislador y lo que sucede en la praxis. Adoptaremos aquí un enfoque crítico inspirado en autores como Alejandro Nieto (1984), maestro del realismo de la cosa pública; no en vano, la situación del profesorado asociado es un caso paradigmático de la *organización del desgobierno* universitario.

No es el presente un libro académico ortodoxo, así que evitaré abundar en referencias doctrinales, estadísticas o normativas, si bien algunas serán necesarias para comprender la evolución del problema. Según el informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español, del Ministerio de Universidades (2021), en el curso 2018-2019 había 25.081 profesores asociados en nuestro país, a los que hay que añadir los 8.873 asociados propios de las ciencias de la salud¹. El conjunto del profesorado asociado representa un 34,15 por ciento del total del profesorado de las universidades públicas, lo que evidencia la importancia del presente análisis.

La precariedad del personal docente e investigador de las universidades españolas tiene profundas raíces². En la actualidad, es evidente que el uso indebido de la figura del profesor asociado constituye el fenómeno más extremo. Se trata de una modalidad contractual a tiempo parcial, prevista para que profesionales externos aporten su experiencia a la enseñanza universitaria, que se está utilizando como vía de acceso a la carrera académica.

1 En este análisis no vamos a tener en cuenta las peculiaridades del profesorado asociado específico de las ciencias de la salud.

2 Antes de aprobarse Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983, el porcentaje de profesores precarios (los llamados no numerarios) ascendía a casi el 80 por ciento; y con posterioridad el porcentaje de precariedad se redujo al 50 por ciento (Lamo de Espinosa, 2013: 197), cifra que parece haber aumentado.

La figura del profesorado asociado se incorporó en la mitificada Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983. En su artículo 33.3 se definía a los profesores asociados como “especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad”. La intención parecía clara y loable: que profesionales expertos pudieran aportar sus conocimientos prácticos para complementar la docencia universitaria. Digo complementar porque el número de este colectivo estaba limitado en la propia LRU: el total de los profesores asociados (y los profesores visitantes) no podía superar el 20 por ciento de los catedráticos y profesores titulares en cada universidad, salvo en las universidades politécnicas, donde dicho número no podía superar el 30 por ciento.

Con la Ley Orgánica de Universidades (LOU) de 2001 la figura del profesorado se mantuvo. La redacción inicial del artículo 53 de la LOU dejaba claro su alcance: “Los profesores asociados serán contratados, con carácter temporal, y con dedicación a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad”. La reforma de la LOU de 2007 conservó las notas características de este contrato, si bien añadió algunas precisiones –creemos– ante la sospecha de que ya se estaba empleando de manera fraudulenta³.

Pero fue sobre todo a raíz de la Gran Recesión de 2008 cuando la modalidad del profesor asociado se pervirtió por completo. Debido a las estrecheces presupuestarias y a las limitadas tasas de reposición, la figura del profesor asociado comenzó a utilizarse de forma masiva por las universidades como una vía para que el profesorado joven –y no tan joven– se iniciara en la carrera académica o continuara en la misma hasta que surgiera una plaza de ayudantía o un contrato posdoctoral. Obviamente, este uso indebido de la figura del profesor asociado supone incumplir la legalidad de manera reiterada y sistemática. Nos hallamos ante una disfunción de alcance estructural en la universidad pública española, con la peculiaridad de que quienes se benefician de las irregularidades son al mismo tiempo

3 Cabe destacar la letra b del vigente artículo 53 de la LOU: “La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad”; y la letra d): “La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario”.

sus víctimas. Desarrollemos ahora las dos caras de la moneda: la del fraude y la de la precariedad.

II. ANATOMÍA DE UN FRAUDE DE LEY SISTEMÁTICO

Identificar el fraude del falso asociado no requiere excesivo esfuerzo: es público y notorio que los poderes públicos han instrumentalizado esta figura para configurar las plantillas de las universidades. Fijémonos en la exposición de motivos del Anteproyecto de la futura Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)⁴: “Un porcentaje importante de este profesorado asociado, pese a su tipo de contrato, realiza más de 120 horas lectivas por curso académico en la Universidad, así como tareas investigadoras y de gestión, con un salario frecuentemente por debajo del salario mínimo. Se trata en realidad del uso inadecuado de una figura contractual creada para otros fines y a la que las universidades han acudido como forma de supervivencia para cubrir las necesidades docentes en una situación extrema de precariedad presupuestaria”.

Aunque no era la función prevista por el legislador, la figura del profesor asociado se ha convertido en una vía de facto institucionalizada para la iniciación de la carrera académica. Resulta descorazonador comprobar cómo en las últimas décadas se vienen solapando distintas modalidades contractuales que sirven para prolongar la etapa inicial de la carrera académica, contribuyendo a retrasar la edad de estabilización del profesorado y, por ende, obstaculizando sus proyectos de vida personal o familiar. A las figuras de profesor ayudante doctor y no doctor se han superpuesto las de contratado predoctoral y posdoctoral (esta última cuenta a su vez con múltiples modalidades), y por si esto fuera poco, como decimos, se ha optado por emplear la figura del profesor asociado como instrumento contractual para transitar la etapa de acceso a la carrera universitaria.

Pero ¿cómo se materializa este fraude? Exploremos un caso ejemplo para captar la gravedad del problema⁵. Se convoca una plaza de profesor aso-

4 Se puede consultar el Anteproyecto en el siguiente enlace:

https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Servicios/articulos/transparencia_gobierno/participacion_publica/audiencia/ficheros/APLOSU_20210903_Texto_audiencia.pdf

5 Otro ejemplo lo podemos encontrar en el relato “Almudena: una falsa asociada que debería ser contratada doctora” (Castillo y Moré, 2018: 106).

ciado en un área de conocimiento del campo jurídico. Una joven investigadora acaba de doctorarse y ha terminado su contrato predoctoral, por lo que se encuentra en situación de desempleo. Ya ha concurrido a un contrato posdoctoral, pero no ha tenido suerte. La directora de tesis y el director del departamento lamentan que una joven doctora tan cualificada no pueda continuar su carrera académica. Con sincera empatía, se ponen en contacto con ella y le dicen que harán todo lo posible por generar una plaza. Sin embargo, el vicerrectorado competente aduce que los recursos son escasos y que otras áreas tienen necesidades docentes más acuciantes: todo lo más existe dotación para una plaza de profesor asociado de 180 horas anuales (6+6).

Sigamos con nuestro caso ejemplo. Se convoca la plaza de asociado. La directora de tesis y el director del departamento sugieren a nuestra joven doctora que debe aparentar en el proceso selectivo su condición de profesional externa a la universidad. Se prevé un proceso competitivo, en el que algunos jóvenes doctores de una “escuela rival” podrían intentar concurrir, e incluso se espera que algún reputado abogado de la provincia opte por presentarse. No bastará con darse de alta en el colegio de abogados de la provincia, como en procesos anteriores. En este caso será necesario también darse de alta en el censo de profesionales de Hacienda y cotizar a la Seguridad Social o en la sustitutiva Mutua de la Abogacía. La doctoranda hace cuentas y tendrá que restar unos 140 euros mensuales (los gastos que asume por su apariencia de profesional externo) a los 700 euros que ingresará mensualmente. Nuestra joven doctora gana a los puntos y nadie recurre. Objetivo cumplido: ya es falsa asociada.

El ejemplo expuesto es representativo, pero admite variaciones. En ocasiones, si el ambiente en el departamento es cordial y de consenso, si la plaza no va a tener demasiada (¿o ninguna?) publicidad por recurrirse a un procedimiento de urgencia o si la cultura organizativa de la universidad en cuestión es permisiva, bastará con el alta colegial o ni siquiera: sencillamente, todos mirarán para otro lado.

En los procesos selectivos del profesorado asociado se manifiesta, como en otros muchos, el problema tan en boga de la endogamia universitaria. Aunque no sería justo generalizar, el problema de la endogamia es real y debe ser abordado por todos los poderes públicos, universidades incluidas. No es tarea fácil hacer compatible la autonomía universitaria con los

principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir los procesos selectivos en el empleo público, ya que atribuir competencias a unidades administrativas de tamaño reducido, formadas por microcomunidades académicas, indefectiblemente supone incrementar la cercanía entre las personas que evalúan los méritos y las personas aspirantes.

Lo que es peculiar de estos procesos selectivos adulterados es que el resultado altera por completo el diseño de la figura contractual. El hecho de que un joven académico se haga con una plaza de profesor asociado impide que un profesional especializado pueda aportar su bagaje al alumnado. Esto no quiere decir que el falso asociado sea un mal profesor; al contrario, su currículum suele reflejar una trayectoria meritoria e incluso excelente. Pero su perfil no es el que previó el legislador para esta figura. Desvirtuar un procedimiento selectivo de este tipo no solo atenta contra los derechos de las personas aspirantes que de verdad ostentan la condición de profesional especialista, sino que también socava el interés general, plasmado aquí en la calidad de la enseñanza que configura el legislador.

Por su parte, no parece que el alumnado sea consciente de las vicisitudes contractuales del profesorado. En buena parte de los casos –insistimos en la inconveniencia de generalizar– no existen diferencias apreciables en las tareas docentes asignadas a las distintas figuras del profesorado universitario. El profesorado asociado no asume actividades docentes específicas, de cariz práctico o profesionalizante, sino que se integra en la programación docente con plena normalidad, impartiendo o compartiendo asignaturas sin peculiaridad alguna. Quizá sería positivo que las universidades proporcionaran información sobre esta figura y sus implicaciones para la enseñanza, pues el alumnado suele demandar una formación apegada a la realidad profesional.

Lo que sí percibe el alumnado universitario es la situación de precariedad del profesorado universitario, cada vez más presente en los medios de comunicación. Un caso con enorme repercusión pública fue el de un profesor asociado que abandonó su trabajo en la universidad, por el que cobraba 250 euros mensuales, para dedicarse a participar en un concurso de televisión⁶. Este tipo de informaciones alimenta la percepción del estudiantado

6 Un concursante de ‘¡Boom!’ denuncia la precariedad de los profesores universitarios (La Vanguardia, 17/08/2018). Accesible en el siguiente enlace:

universitario y del conjunto de la sociedad sobre la precariedad del profesorado, lo que redundará en el desprestigio de la universidad, la desvalorización social del conocimiento y el desinterés por la carrera académica.

No todo funciona mal en los procesos selectivos del profesorado asociado. Los ‘verdaderos asociados’ que desempeñan un trabajo principal en la Administración pública deben solicitar la autorización para compatibilizar ambos puestos. Llama la atención que los ‘verdaderos asociados’ sean objeto de un control administrativo que no se proyecta sobre los ‘falsos’.

III. ‘FALSOS ASOCIADOS’, VERDADERO PRECARIADO

Ya hemos visto cómo el fraude de los ‘falsos profesores asociados’ precisa de una auténtica adulteración de los procesos selectivos. La peculiaridad de este fraude es que las personas beneficiarias son al mismo tiempo sus víctimas. Diseccionemos ahora las condiciones de trabajo del falso profesorado asociado.

Los salarios son extremadamente bajos. En los contratos de 90 horas anuales (3+3) el salario mensual medio se sitúa en torno a los 250 o 300 euros, mientras que en los contratos de 180 horas anuales (6+6) los sueldos oscilan entre los 600 o 700 euros, dependiendo de factores como tener un doctorado. Estas cantidades podrían ser aceptables para profesionales especialistas que mantienen su ocupación principal, aunque hay que tener en cuenta que la renovación pedagógica impulsada a partir del proceso de Bolonia ha incrementado las tareas docentes sin que se haya incrementado la remuneración. Pero es seguro que este salario es del todo insuficiente para quienes se dedican exclusivamente a su labor universitaria.

Pensemos en que el falso profesorado asociado está metido de lleno en la carrera académica. Además de impartir la docencia asignada, tendrá que acumular todos los méritos que exige la ANECA en los distintos procedimientos de evaluación y acreditación, también para poder obtener una futura plaza de profesor ayudante doctor en procesos selectivos cada vez más competitivos. Si no es doctor, el falso asociado realizará su tesis; también publicará artículos de investigación y capítulos en libros colectivos; trata-

<https://www.lavanguardia.com/television/20180817/451341875988/concursante-boom-denuncia-precariad-profesores-universitarios.html>

rá de participar en proyectos de investigación y de innovación docente; presentará comunicaciones en congresos y otros foros; procurará dirigir TFG y ostentar algún mérito de gestión, e incluso en verano buscará hacer alguna estancia de investigación internacional. Todo ello por 700 euros al mes, en el mejor de los casos.

El número de horas docentes de un asociado 6+6 no difiere mucho del tope máximo establecido para otras figuras del profesorado universitario. Se entiende así que los poderes públicos hayan tolerado el fraude del falso profesor asociado. Con salarios ínfimos el falso profesor asociado realiza prácticamente las mismas funciones que otras figuras con remuneraciones muy superiores. El ahorro desde la perspectiva de los costes salariales es ciertamente notable. Existe pues un poderoso incentivo para que las universidades empleen una mano de obra muy barata y ávida de formarse y desarrollar una carrera académica bajo parámetros de excelencia.

¿Cómo puede alguien mantenerse con un salario ostensiblemente inferior al salario mínimo interprofesional? Los ‘falsos profesores asociados’ tendrán que echar mano de ahorros o, como sucede en la mayoría de los casos, recurrir a la red familiar. Se abre aquí una brecha socioeconómica, porque solo los ‘falsos asociados’ con familias que tengan una posición económica acomodada podrán permanecer en la carrera académica, como ocurre con la preparación de oposiciones en otros sectores del empleo público.

Ahora bien, la precariedad no se agota en los ‘falsos profesores asociados’, sino que también se extiende a los ‘verdaderos asociados’ con expectativas de consolidación académica. Este colectivo imparte la docencia propia del profesorado asociado y también realiza las tareas necesarias para reunir los méritos exigidos para acreditarse, pero además tiene que desempeñar un trabajo fuera de la universidad. Podría decirse que estos ‘verdaderos asociados’ en puridad se *autoexplotan*, pues nadie les obliga a hacer carrera académica cuando ya tienen un trabajo principal. En algunos casos puede ser cierto, pues hace tiempo que en la academia somos algo más que empleados públicos: somos también empresarios de nosotros mismos. Pero, en cierto modo, los poderes públicos incentivan estas situaciones. Por un lado, un falso asociado sin red familiar necesitará un trabajo para obtener una remuneración complementaria. Por otro lado, la docencia como profesor asociado se reconoce a efectos de acreditaciones por la ANECA y las agen-

cias autonómicas, por lo que de forma indirecta se concibe la figura del profesor asociado como una etapa inicial de la carrera académica.

Un ‘verdadero asociado’ con expectativas de consolidación académica se encontrará en una situación paradójica. En su trabajo principal puede estar aportando conocimientos y resultados de sus investigaciones, algo que con posterioridad en la carrera académica buscará con denuedo para reunir méritos en el pujante ámbito de la transferencia del conocimiento. En cambio, la condición de profesor asociado resta posibilidades académicas: no puede dirigir tesis o liderar un proyecto de investigación, por poner solo dos ejemplos.

Otro elemento de precariedad inherente al profesorado asociado es la temporalidad. Por supuesto, no es algo exclusivo de esta figura. El empleo temporal es un problema estructural de la economía española, también del sector público. La última reforma laboral en España⁷, inducida por la Comisión Europea, se propuso reducir la temporalidad, pero sus efectos parecen ser limitados en el campo científico y universitario, en los que existe una legislación especial.

Se reflexiona poco sobre la temporalidad en la universidad, un lastre que merecería un capítulo aparte. Si existe un amplio consenso en que las empresas deben reducir la contratación temporal, ¿cómo es posible que la hayamos normalizado en las universidades? Contratos como los posdoctorales o los de ayudante y asociado no tienen razón de ser en un marco de relaciones laborales que aboga, en principio, por la estabilidad en el empleo.

En cuanto al profesorado asociado, los contratos suelen ser de duración anual, ya que las universidades los planifican con miras al curso académico, aunque no son infrecuentes los contratos limitados al cuatrimestre⁸. Las renovaciones de estos contratos son habituales. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha concluido que los contratos temporales como los de profesor asociado no pueden emplearse para cubrir necesidades permanen-

7 Nos referimos al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

8 Recordamos que el artículo 53.d) de la LOU prevé una duración del contrato de profesor asociado trimestral, semestral o anual.

tes y duraderas en materia de contratación de personal docente⁹. En este sentido, la reciente doctrina del Tribunal Supremo aboga por convertir la relación temporal en indefinida siempre que no se pruebe una adecuación de la actividad docente a la experiencia profesional del profesor asociado¹⁰.

Como se ha apuntado más arriba, el recurso a la figura del profesor asociado se suma a otros contratos temporales que se utilizan para canalizar el acceso a la carrera universitaria, contratos que no pocas veces se encadenan sin ningún tipo de control. No existe razón académica alguna que justifique la proliferación de modalidades contractuales temporales, pues otrora la universidad ha contado y todavía cuenta con un excelente profesorado que se estabilizó en la función pública a una temprana edad. La razón por la que se precariza el acceso a la carrera universitaria es meramente económica: el profesorado temporal es más barato.

La temporalidad estructural y la tendencia laboralizadora son los principales factores de precarización del personal docente e investigador, elementos ambos presentes en la figura del profesor asociado. La laboralización del empleo público es el proceso de sustitución de personal funcionario por personal laboral y guarda conexión con la Nueva Gestión Pública, el paradigma neoliberal de reforma administrativa que se impulsó en los años noventa en numerosos países. Según datos del Ministerio de Universidades (2021), el 57,13 por ciento del profesorado universitario es laboral, es decir, solo un 42,87 % es funcionario¹¹. Dentro del profesorado laboral, los asociados representan el 60,2 por ciento, cifra que pone de relieve el relevante rol de la figura del profesor asociado en el proceso de laboralización del profesorado universitario.

La laboralización pretende lograr dos objetivos inconfesables. Por un lado, busca reducir el gasto público, pues aunque en no pocas ocasiones se hable de equiparar al personal laboral en salario o derechos respecto al personal funcionario, por su propia naturaleza el estatuto funcional comporta un elenco de derechos, expectativas y garantías ostensiblemente más robusto.

9 Véase la Sentencia de 13 de marzo de 2014 (ECLI:EU:C:2014:146).

10 Véase, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 6 octubre de 2021 (ECLI: ES:TS:2021:3792).

11 Se ha excluido del cálculo a los profesores eméritos y a los centros adscritos.

Por otro lado, el vínculo funcional conlleva la inamovilidad de su condición, una estabilidad reforzada que garantiza la independencia del funcionario frente al poder político y cualesquiera otras presiones. En el ámbito universitario esta independencia resulta especialmente valiosa desde la perspectiva de la libertad científica e intelectual. La laboralización y, en particular, el uso y abuso de la figura del profesor asociado, obviamente, también implican un efecto disciplinante. En ámbitos académicos como el jurídico o el científico-social, entre otros, la precariedad del profesorado universitario contribuye a desdemocratizar la vida universitaria y condiciona los temas y resultados de las investigaciones.

IV. ¿QUÉ HACEMOS CON EL PROFESORADO ASOCIADO?

Llegados a este punto, no queremos limitarnos a describir y explicar el problema del profesorado asociado: es el momento de explorar posibles soluciones. Una primera opción pasa por el cuestionamiento total de la figura. ¿Tiene sentido que profesionales ajenos a la universidad formen parte del profesorado universitario? Lo más honesto es admitir que, muy probablemente, la inmensa mayoría de la comunidad académica y de las personas expertas en política universitaria se muestre a favor del mantenimiento de la figura del profesor asociado. Pero la pregunta no es tan sencilla como pudiera parecer, ya que está conectada con las diferentes cosmovisiones de la universidad. La respuesta tenderá a ser negativa si se prioriza la concepción de la universidad como un espacio público para cultivar el conocimiento científico y filosófico, mientras que la respuesta tenderá a ser positiva si se enfatiza la idea de que la universidad debe formar profesionales altamente cualificados. Esta última visión es la que prevalece de facto en nuestros días, aunque coexista con la primera.

A mí me gusta decir, de manera algo provocadora, que la universidad no debe acercarse a las empresas, como insiste el discurso dominante, sino que es justamente al revés: son las empresas las que deben acercarse y parecerse a las universidades; son las empresas las que deben invertir más en I+D+i, valorizar el conocimiento en sus organigramas e integrar el espíritu crítico en sus conductas. Pero este debate trasciende las posibilidades y el espacio de este trabajo¹².

12 No desaprovechamos la ocasión para afirmar que las universidades deben priorizar la generación de conocimiento y pensamiento crítico: “La primera tarea de la Universidad

Si convenimos en que los conocimientos prácticos son necesarios en la enseñanza universitaria —una idea razonable por más que pueda ser discutida—, cabe plantear como alternativa al cupo de profesores asociados que la totalidad del profesorado universitario posea experiencia profesional fuera de la universidad. Por ejemplo, en el acceso a la carrera universitaria podría exigirse una suerte de sexenio *profesional*, o bien podría implementarse como requisito de acceso un verdadero sexenio de transferencia del conocimiento.

En cualquier caso, admitamos la necesidad de la figura del profesor asociado. Lo primero es afirmar con rotundidad su carácter accesorio y complementario en el conjunto del sistema docente, por lo que cabe recomendar cuando menos la recuperación de los límites máximos que estableció la LRU y el establecimiento de garantías jurídicas que aseguren su cumplimiento.

Otro interrogante que planteamos tiene que ver con la viabilidad de que un profesor asociado que posee un verdadero trabajo por cuenta propia o ajena, en el sector público o en el privado, es decir, un asociado lícito, pueda compaginar ese trabajo principal con sus obligaciones docentes. Según el Ministerio de Universidades (2021), el 59 por ciento del profesorado asociado (excluyendo ciencias de la salud) son hombres, lo que podría estar relacionado con la dificultad de compatibilizar dos empleos remunerados y los trabajos de cuidados, estos últimos mayoritariamente asumidos por las mujeres, si bien otro factor podría ser el techo de cristal existente en el empleo principal¹³.

Quien escribe ha sido un ‘verdadero profesor asociado’ con 180 horas anuales de docencia. En mi principal trabajo como asesor jurídico por

es transmitir conocimiento, para lo cual también ha de asumir un rol protagonista en sus procesos de creación” (Rivero Ortega, 2021: 97).

13 Sobre la realidad de las mujeres en el profesorado asociado, las siguientes palabras de Díaz Santiago (2013: 68) son reveladoras: “En relación a las mujeres, se vislumbran complicaciones añadidas, no solo en el acceso, la carga docente o en la compatibilidad de horarios entre las dos actividades, como tienen todos los asociados, sino muchas veces con la incompatibilidad que estas dos actividades tienen con el trabajo de reproducción generado, en muchos casos, por el reparto desigual de roles en el ámbito doméstico. Un número de jornadas a conciliar, que en un marco de precarización generalizada, es difícilmente gestionable. Y donde la falta de corresponsabilidad institucional mina toda posibilidad profesional y personal incidiendo en la segregación de género, el techo de cristal y ese suelo de terciopelo tan dañino y difícil de asimilar que hace abandonar a muchas mujeres”.

cuenta ajena gozaba de flexibilidad horaria, pero para poder cumplir con todas mis obligaciones debía trabajar siempre los fines de semana. Por mi experiencia personal creo imprescindible reducir la docencia máxima a 90 horas anuales (en la jerga, esto supondría permitir solo los llamados “asociados 3+3”).

Si se opta por mantener la figura del profesor asociado, nos parece urgente poner fin a la manipulación sistemática de los procesos selectivos. No es admisible que estas plazas se reserven a jóvenes investigadores a los que se les requiere aparentar una ocupación principal inexistente. ¿Cómo podemos evitar estas artimañas? Dejar estos procesos al albur de la autonomía universitaria o del proceder de las comisiones de selección sin cambio alguno solo perpetuará el problema. Una nueva regulación de esta figura al menos debería incrementar los requisitos y los documentos necesarios para acreditarlos. Si la figura de profesor asociado se ideó para reclutar a profesionales externos de reconocida competencia, habrá que concretar qué entendemos por especialista. No parece sensato que se pueda ser especialista sin una experiencia profesional de varios años. Por eso debería preverse en la LOU la exigencia de un periodo mínimo de experiencia profesional de seis o más años.

Al mismo tiempo, debe regularse la acreditación documental. A modo de ejemplo, la experiencia profesional de un abogado que opta a una plaza de profesor asociado de derecho procesal no debería acreditarse solo con un certificado de alta en un colegio de abogados en el momento de la solicitud, sino que este certificado debería acreditar la experiencia del periodo mínimo de experiencia que se establezca y, además, sería preciso aportar sentencias y otras resoluciones procesales en las que conste su intervención.

Para evitar que las plazas de asociado se destinen a jóvenes investigadores, nos parece conveniente que en los procesos selectivos de profesores asociados relativos a profesiones colegiadas se involucre a las correspondientes instituciones colegiales. De alguna forma, habría que hacer copartícipes a los colegios profesionales en los procesos selectivos, sin menoscabo de la autonomía universitaria. Además, los colegios deberían proporcionar publicidad activa e información completa de estas convocatorias a través de sus canales de comunicación habituales.

Sin perjuicio de la necesidad de replantear la vigente regulación general de la figura del profesor asociado, nos parece imprescindible abordar la concreta y precaria situación del profesorado asociado. No es una cuestión sencilla, ya que existen realidades muy distintas y los intereses merecedores de protección son diversos. Por un lado, la solución para los casos de ‘falsos asociados’ se asemejaría a la de cualquier contrato ilícito en el campo del Derecho del Trabajo, por lo que la persona trabajadora no debe pagar las consecuencias del fraude; al contrario, la tutela de su posición tendría que garantizar su dignificación salarial y estabilidad laboral. Ahora bien, pensemos en los casos de ‘verdaderos asociados’ con expectativas de hacer carrera académica. ¿Sería justo regularizar a ‘falsos asociados’ y no a ‘verdaderos asociados’ que han compaginado dos trabajos en cumplimiento de la legalidad?

Por otro lado, cualquier solución también debe tender a satisfacer las legítimas expectativas de las personas aspirantes que buscan obtener una plaza concurriendo en los correspondientes procesos selectivos. El dilema evoca a la problemática específica del personal interino de las Administraciones públicas, cuya solución no ha contentado a todos los actores, pero nos sirve para comprender la pluralidad de intereses en juego¹⁴.

En todo caso, una solución ponderada pasa por acometer procesos de regularización o estabilización que delimiten con precisión las situaciones objeto de protección. Nos decantamos aquí por convertir a los profesores asociados (‘falsos’ y ‘verdaderos’) en profesores ayudantes doctores o contratados doctores que estén debidamente acreditados (con evaluación positiva de la ANECA o de las agencias autonómicas) y lleven tres o más años encadenando contratos temporales “de 6+6”. Si acotamos los requisitos de esta manera es porque las personas aspirantes que no forman parte del profesorado asociado tienen derecho a concurrir a los procesos selectivos

14 Véase la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en cuya exposición de motivos se sintetiza el problema principal: “En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”.

de cada figura. En algún punto hay que delimitar el ámbito de aplicación de una eventual regularización.

El Anteproyecto de la LOSU contenía el siguiente proceso de regularización: “Las universidades que superen el 15 por ciento de Profesorado Asociado, contado en efectivos entre su plantilla de personal docente e investigador, exceptuando en este cómputo el Profesorado Asociado de ciencias de la salud, establecerán una reserva de plaza a los concursos de Profesorado Ayudante Doctor y de cualquier plaza de Profesorado Titular de Universidad o de Profesorado Permanente Laboral, de como mínimo un 15 por ciento para aquellos/as Profesores/as Asociados/as con título de Doctor/a, con la acreditación correspondiente, y con una relación contractual previa de mínimo cinco cursos académicos. Esta reserva se aplicará a aquel Profesorado Asociado que, en el momento de la primera convocatoria a la que se aplique esta reserva, no tenga una relación laboral o estatutaria de carácter indefinido fuera de la propia universidad”. Esta disposición pretende conciliar todos los intereses en juego, pero la reserva del 15 por ciento, la exclusión de los ‘verdaderos asociados’ y la exigencia de cinco cursos quizá sean propuestas poco ambiciosas para resolver un problema tan extendido.

Con todo, una solución eficaz a la situación del profesorado asociado, y no un mero parche, pasa por hacer lo que no parece muy probable que se vaya a hacer: rediseñar la carrera académica para poner fin a la escasez de plazas, a la temporalidad estructural y a las deplorables condiciones salariales. No caerá esa breva, salvo que emerja una improbable movilización del profesorado precario, todavía muy atomizado a pesar del loable trabajo de algunos colectivos y sindicatos. Mientras la LOSU se retrasa, desde la reforma de la LOU en 2007 el legislador solo se ha ocupado de la figura del profesor asociado para extender su rango de acción. En efecto, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 modificó la disposición adicional vigésima novena de la LOU para que las universidades no presenciales de carácter cuasipúblico puedan acogerse a la modalidad contractual del profesorado asociado.

La Asociación Estatal de Profesorado Asociado de las Universidades Públicas lleva varios años insistiendo en la necesidad de dignificar las condiciones de trabajo de este colectivo. En la Declaración de Valencia, de 3 de

marzo de 2018, que dio origen a la citada asociación, los grupos firmantes¹⁵ defendieron una remuneración salarial justa y digna, el derecho a la promoción académica y a la carrera docente, la estabilidad laboral y un pleno reconocimiento de derechos políticos, sociales y laborales.

Terminamos con una reflexión. Aquí hemos propuesto algunas mejoras normativas, pero no hay que olvidar que los problemas que se han generado en torno al profesorado asociado sobre todo tienen que ver con un incumplimiento de las normas. Por eso habría que idear nuevos mecanismos de garantía que permitan un cumplimiento de las normas cualesquiera que estas sean, y no solo para la problemática del profesorado asociado. Siempre me ha llamado la atención que en buena parte de las universidades no exista una inspección de servicios. Su creación sería muy positiva para prevenir y reparar numerosas malas prácticas, amén de que esta inspección es plenamente compatible con la autonomía universitaria.

Otra propuesta que sugerimos estudiar consiste en condicionar parcialmente la financiación pública de las universidades al cumplimiento normativo en todos los ámbitos, pero especialmente en materia de personal, para lo cual se podrían articular otros mecanismos de inspección o supervisión ajenos a las universidades. No somos partidarios de establecer un sistema de financiación por objetivos o resultados porque muy probablemente serviría para agudizar la desigualdad entre las universidades con mayor y menor proyección. Pero si una universidad no cumple las normas en materia de personal, como sucede en relación con el profesorado, quizá estaría justificado que tuviera consecuencias en la financiación. No obstante, sería prioritario establecer un régimen de responsabilidad para las autoridades que adoptaran o amparasen estas decisiones, algo que parece poco probable a tenor del escaso arraigo de este tipo de responsabilidad en nuestro Derecho (Rivero Ortega, 2020).

Para evitar el fraude de los ‘falsos asociados’ también sería adecuado implementar canales de denuncia anónima, lo que tiene que ver con la necesidad de extender a las universidades el paradigma recogido en la denominada

15 Los colectivos firmantes procedían de las siguientes universidades: Universidad de Vigo, Universidad de Málaga, Universidad de Murcia, Universidad de Zaragoza, Universitat Jaume I de Castelló, Universitat Politècnica de València, Universitat de València-Estudi General, Universitat d'Alacant y Universidad de Burgos.

Directiva “whistleblowing”¹⁶, así como concienciar al precariado universitario de la función –constitucionalizada– de los sindicatos para defender los derechos de las personas trabajadoras.

Añadimos con un rayo de luz. Aunque faltan datos concluyentes, en los dos últimos años parece que la situación del profesorado ha mejorado en muchas universidades. Un buen número de ‘falsos asociados’ ha conseguido plazas de profesor ayudante doctor sin necesidad de procesos de regularización, lo que se explicaría por la expansión presupuestaria y el lógico envejecimiento de las plantillas tras años de exiguas tasas de reposición. Pero cualquier paso atrás en la coyuntura económica podría provocar un nuevo retroceso. Por eso la futura LOSU debería tomarse en serio el problema de los ‘falsos asociados’, ofrecer soluciones garantistas y poner fin a la precariedad estructural en la que están instalados miles de profesoras y profesores universitarios.

V. BIBLIOGRAFÍA

- CASTILLO, J. J. y MORÉ, P. (2018). *Universidad precaria, universidad sin futuro*. Fuhem.
- DÍAZ SANTIAGO, M. J. (2013). Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado, *Sociología del Trabajo*, 78, 51-71.
- LAMO DE ESPINOSA, E. (2013). La universidad española, entre Bolonia y Berlín. En J. Hernández Alonso, Á. Delgado Gal y X. Péricay (coord.). *La universidad cercada: testimonios de un naufragio* (pp. 189-212). Anagrama.
- Ministerio de Universidades (2021). Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. https://www.universidades.gob.es/stfls/universidades/Estadisticas/ficheros/Datos_y_Cifras_2020-21.pdf
- NIETO, A. (1984). *La organización del desgobierno*, Ariel, 1984.

16 Nos referimos a la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

- RIVERO ORTEGA, R. (2020). *Responsabilidad personal de autoridades y empleados públicos. El antídoto de la arbitrariedad*. Iustel.
- RIVERO ORTEGA, R. (2021). *El futuro de la Universidad*. Ediciones de la Universidad.

CÓMO Y DÓNDE PUBLICAR PARA CONSEGUIR LOS MÉRITOS DE LA ANECA EN LA RAMA DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Alberto Ramos Alonso*

* Doctorando especialista en edición, comunicación y evaluación de la ciencia de la Universidad de Salamanca.

I. INTRODUCCIÓN

La palabra publicar acompaña desde el inicio de la carrera universitaria a aquellas personas que tienen un espíritu investigador. Su importancia va en aumento al convertirse en un aspecto nuclear tras la obtención del doctorado en el devenir profesional para poder ejercer la docencia universitaria. Este ascenso profesional se focaliza en España en la necesidad de obtener informes favorables por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), en la que hay un apartado de reconocimiento de la actividad investigadora en donde se valoran las publicaciones académicas.

El avance, y sobre todo el comienzo de la docencia universitaria, suele traer acompañado comentarios sobre la carga burocrática en la presentación de documentos con estructuras jeroglíficas en plataformas antediluvianas, junto a la incomprensión o estupefacción en cómo funciona la publicación y evaluación de las publicaciones académicas. Aunque tentador, no es objeto de estas páginas hablar de asuntos como los índices bibliométricos, polémicas de la ANECA, revistas y editoriales depredadoras, el acceso abierto, el papel de las editoriales universitarias o de cómo se ha impuesto el *publish or perish* o mejor dicho el *paper or perish*. Vamos a dejar para otros momentos exponer lamentos y anhelos aplicando el mayor pragmatismo y estoicismo.

Lo que sí nos fijamos como primer objetivo es hacer un repaso somero e ilustrativo por la información disponible en la web de la Agencia para las ramas de Ciencia Sociales y Jurídicas. De forma concreta a lo referente a artículos, libros y capítulos de libros dentro de sus programas de evaluación de los curriculum vitae y tramos de investigación del profesorado como de los aspirantes a ello. En segundo lugar, y a consecuencia de lo solicitado por la ANECA, enumerar un compendio de fuentes de información nombradas por ella para saber qué revistas y editoriales especialmente españolas o de la esfera iberoamericana cumplen con sus requisitos. Por último, aclarar que la propia agencia, los servicios de las bibliotecas universitarias u otros profesionales de la información hacen una labor constante de pedagogía con guías, charlas, artículos, cartas, contestaciones a cartas o asesorías personalizadas en que completar este asunto. Dicho esto comencemos.

II. EVALUACIÓN DE LAS PUBLICACIONES ACADÉMICAS EN LAS EVALUACIONES DE LAS ANECA

II.1. Programa de Evaluación del Profesorado para la contratación (PEP)

Evalúa tanto la actividad docente e investigadora, la formación académica, la experiencia laboral como otros méritos de aquellas personas que quieren acceder a ser Profesor Contratado Doctor (PCD), Profesor Ayudante Doctor (PAD) o Profesor de Universidad Privada (PUP). Estos tres tipos de evaluaciones se hacen sobre un máximo de 100 puntos y comparten que la actividad investigadora se puntúa con un máximo de 60 puntos. La mayor diferencia reside en que los PAD y PUP tienen un máximo de 30 puntos en su experiencia docente, a diferencia de los PCD que tienen un mayor peso en la formación predoctoral, posdoctoral y en las estancias. Las Ciencias Sociales y Jurídicas comparten baremos en este programa, y por tanto en lo relativo a la actividad investigadora y puntuaciones de artículos, libros y capítulos de libros. Dentro de este apartado los artículos en estos campos pueden ser valorados con un máximo de 30 puntos en contrapartida de libros y capítulos de libros con 12 puntos tanto para los PCD, PAD y PUP.



Ilustración 1. Puntuaciones máximas orientativas en el apartado de la actividad investigadora según el documento de la ANECA “Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación”. Fuente: elaboración propia

Sólo las Humanidades tienen una ligera estimación al alza de los libros y capítulos, siendo aún mayor en el resto de ramas la diferencia de puntuaciones máximas entre ambos bloques. Estas especificaciones se pueden consultar en la página web de la agencia el documento titulado “*Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación*” (ANECA, 2007) así como de otras más formas más resumidas (ANECA, 2021).

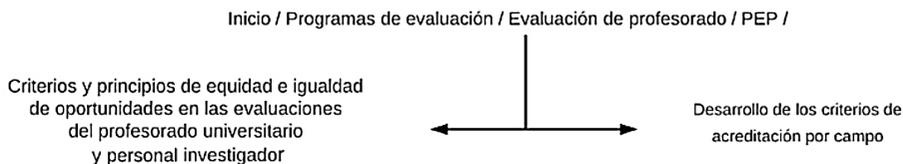


Ilustración 2. Rutas en la web de la ANECA hacia documentos destacados de consulta relativos a los criterios de evaluación del programa PEP. Fuente: elaboración propia

La cuantificación del apartado de la experiencia investigadora viene acompañada de orientaciones a las personas interesadas sobre lo que entiende qué son publicaciones y editoriales de calidad como lo que no se suele tener en cuenta para su valoración. Estas explicaciones las apoya en listados, bases de datos, sellos y otros recursos de consulta que sirven de referencia para conocer qué revistas y editoriales entran en esos estándares de los que irán saliendo sus nombres, y será en el apartado 2 el que dedicaremos a describir algunas de las posibilidades de donde publicar a consecuencia de lo pedido por ella. A pesar de esto, hay que tener muy claro que para bien y para mal no significa que todas las publicaciones a presentar a evaluación tengan que estar en esos listados. Por tanto, hay que leer con detenimiento los casos concretos para conocer el número y proporciones de propuestas a evaluación que ve con buenos ojos la agencia para tener con mayor probabilidad el ansiado informe favorable.

II.2. Programa ACADEMIA

Las acreditaciones en este programa son más complejas desde el punto de vista burocrático y de requisitos de méritos que en el programa PEP o el de la evaluación de los tramos de investigación. Esto se debe a que lo que se está evaluando es la posible acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios de Profesor Titular de Universidad y Catedrático de Universidad. Por ello, aunque al igual que en las otras dos evaluaciones se solicitan unos mínimos en cuanto a cantidad y calidad de las publica-



Ilustración 3. Rutas en la web de la ANECA hacia documentos destacados de consulta relativos a los criterios de evaluación del programa ACADEMIA Fuente: elaboración propia.

ciones, son en este caso mucho más severas porque se exige una mayor trayectoria en diferentes ámbitos para alcanzar el informe favorable.

A continuación un resumen de los méritos obligatorios y complementarios sobre las publicaciones académicas comparativamente en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas para la cátedra y la titularidad para alcanzar calificaciones A y B (ANECA, 2021).

Cátedra

Méritos obligatorios				
	Derecho (Calificación A)	Ciencias Sociales (Calificación A)	Derecho (Calificación B)	Ciencias Sociales (Calificación B)
Nº de aportaciones relevantes a justificar su valor	4	4	4	4
Nº mínimo de contribuciones a presentar	6 monografías, 20 capítulos de libro y 20 artículos.	50 publicaciones de las que al menos 30 deben ser artículos de revistas.	4 monografías, 15 capítulos de libro y 15 artículos.	30 publicaciones de las que al menos 20 deben ser artículos de revistas
Méritos complementarios				
	Derecho (Calificación A)	Ciencias Sociales (Calificación A)	Derecho (Calificación B)	Ciencias Sociales (Calificación B)
Nº mínimo méritos complementarios	10	7	2	6
Mérito que se requiere relacionado con las publicaciones académicas	<i>“Artículos, libros y capítulos de libro adicionales a los presentados como méritos obligatorios. En el caso de los libros y capítulos de libros, se valorarán preferentemente los aparecidos en editoriales de calidad contrastada.”</i>	<i>“Libros, capítulos de libro y artículos de los niveles 1 y 2 adicionales a los presentados como méritos obligatorios en un número significativo a juicio de la comisión.”</i>	<i>“Artículos, libros y capítulos de libro adicionales a los presentados como méritos obligatorios. En el caso de los libros y capítulos de libro, se valorarán preferentemente los aparecidos en editoriales de calidad contrastada.”</i>	<i>“Libros, capítulos de libro y artículos de los niveles 1 y 2 adicionales a los presentados como méritos obligatorios en un número significativo a juicio de la comisión.”</i>

Ilustración 4. Tabla comparativa de méritos obligatorios y complementarios sobre las publicaciones académicas comparativamente en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas en el documento de la ANECA “*Méritos evaluables para la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios: cátedra de universidad*” para la acreditaciones de cátedra.

Titularidad

Méritos obligatorios				
	Derecho (Calificación A)	Ciencias Sociales (Calificación A)	Derecho (Calificación B)	Ciencias Sociales (Calificación B)
Nº de aportaciones relevantes a justificar su valor	4	4	4	4
Nº mínimo de contribuciones a presentar	3 monografías, 10 capítulos de libro y 10 artículos.	30 publicaciones de las que al menos 20 deben ser artículos de revistas	2 monografías, 6 capítulos de libro y 6 artículos	20 publicaciones, de ellas 7 como mínimo serán artículos de revistas
Méritos complementarios				
	Derecho (Calificación A)	Ciencias Sociales (Calificación A)	Derecho (Calificación B)	Ciencias Sociales (Calificación B)
Nº mínimo méritos complementarios	10	7	6	4
Mérito que se requiere relacionado con las publicaciones académicas	<i>“Artículos, libros y capítulos de libro adicionales a los presentados como méritos obligatorios. En el caso de los libros y capítulos de libros, se valorarán preferentemente los aparecidos en editoriales de calidad contrastada.”</i>	<i>“Libros, capítulos de libros y artículos de los niveles 1 y 2 adicionales a los presentados como méritos obligatorios en un número significativo a juicio de la Comisión”.</i>	“Artículos, libros y capítulos de libro adicionales a los presentados como méritos obligatorios. En el caso de libros y capítulos de libros, se valorarán preferentemente los aparecidos en editoriales de calidad contrastada.”	“Libros, capítulos de libro y artículos de los niveles 1 y 2 adicionales a los presentados como méritos obligatorios en un número significativo a juicio de la comisión.”

Ilustración 5. Tabla comparativa de méritos obligatorios y complementarios sobre las publicaciones académicas comparativamente en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas en el documento de la ANECA “*Méritos evaluables para la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios: cátedra de universidad*” para la acreditaciones de titularidad.

Cabe hacer dos puntualizaciones para redondear la información anterior, tanto para la titularidad como para la cátedra:

1. Existencia de una categoría C que se alcanza en el caso del Derecho si se tiene 80% de los méritos obligatorios y específicos de la calificación B y una categoría D si se no se alcanza esta tercera categoría. En

Ciencias Sociales se da con un 80% de méritos obligatorios y 4 méritos específicos.

2. En Derecho se especifican indicios de calidad para cuanto menos el 75% de las aportaciones, relativas a su inclusión en revistas y editoriales relevantes e internacionales en los últimos diez años junto a la mayor cantidad de citas posibles.
3. Una descripción mucho más detallada y específica se hace para las Ciencias Sociales. Divide en dos niveles tanto las revistas y editoriales nombrando listados y sellos de calidad específicos (JCR, SPI, SJR, Dialnet Métricas...) junto a la ponderación de los cuartiles de clasificación de estos productos.

II.3. Evaluación de los tramos de investigación

Los llamados sexenios de investigación, además de diferentes propósitos evaluativos, se diferencia del programa PEP y ACADEMIA, en que abre un periodo específico anual donde admite el envío de los tramos de investigación a evaluar. Nos centraremos en esta última convocatoria que se abrió entre el 17 de enero y 7 de febrero de 2022, que como en las anteriores hay una resolución (Resolución de 23 de diciembre de 2021) donde se exponen los criterios específicos por campo de evaluación.

De forma general, para todos los campos, sin entrar en excepciones y descripciones detalladas, se pide a los postulantes:

- Cinco aportaciones junto con dos de carácter sustitutorio que signifiquen un progreso real del conocimiento y que, en caso de coautoría, se pueda detallar la aportación concretada realizada.
- Las aportaciones deben estar publicadas en el periodo de tiempo que se evalúa, es decir, se rechazan aquellas que estén aceptadas, en edición o que incluso sin estar publicadas ya tuvieran un DOI.

Otro asunto que se repite de forma recurrente en la resolución en todos los campos y subcampos es el término impacto para describir a las aportaciones a considerar, lo que lleva en su apéndice a describir qué criterios de calidad en tres aspectos relativos al impacto resumidos en la siguiente tabla.

Calidad de la revista como medio de comunicación científica	Calidad del proceso editorial	Calidad científica de la revista
<p>Identificación de sus comités, instrucciones a los autores, información de los procesos de evaluación y selección de manuscritos e informes de la aceptación de originales.</p> <p>Traducción del sumario, títulos de los artículos, resumen, palabras claves y resumen al inglés para las revistas.</p>	<p>Periodicidad y regularidad en el caso de las revistas como uniformidad en la línea editorial en el caso de los libros.</p> <p>Sistemas de dobles ciegos anónimos como la comunicación a las personas que han realizado las propuestas de la decisión editorial.</p> <p>Una selección independiente a la institución y solvente para la formación del consejo asesor.</p>	<p>El 75% de los artículos deberán ser resultados de investigaciones originales y en una misma proporción los autores deben ser ajenos al comité editorial y organización de la revista.</p>

Ilustración 6. Resumen del apéndice *Resolución de 23 de diciembre de 2021, de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se publican los criterios específicos aprobados para cada uno de los campos de evaluación*. Fuente: elaboración propia.

Vistas las consideraciones que atañen de forma general a todos los campos, hay que tener en cuenta una premisa para entender mejor esta resolución en su conjunto. Nos referimos a que cada uno de los 11 campos en los que se dividen las disciplinas tienen cada una sus propias recomendaciones a consecuencia de sus particularidades y costumbres. A esto hay que sumarle que las propias recomendaciones en algunos casos son más específicas como otras más generales, lo que da mayor libertad en presentación de propuestas como en las valoraciones de estas. Dicho lo cual veamos que dice exactamente para las Ciencias sociales y el Derecho que recordará en una buena medida a lo ya expuesto en el programa PEP y ACADEMIA.

Subcampo 7.1. Ciencias Sociales, Políticas, del Comportamiento y de Estudios de Género

Se recomienda en su apartado 3.a), pero no se impone de forma general que entre las cinco propuestas al menos cuatro de las cinco sean artículos publicados en revistas incluidas en *Journal Citation Reports (JCR)*, *Social*

Sciences Edition y *Science Edition*. Expone lo anterior como dechado pero además describe otras opciones que ya no se valoran de igual forma y muestra por orden de preferencia en sus apartados 3.b ,3.c y 3.d:

- Artículos publicados en revistas de alta posición en los listados de *Scimago Journal Rank (SJR)*.
- Un artículo cuya revista esté incluida en bases de datos, como un claro indicio de su calidad a opinión de las personas que realizan las valoraciones. El sello de calidad para las revistas de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) se nombra explícitamente como un ejemplo de este tipo de bases de datos.
- Por último, los libros y capítulos de libros en editoriales de reconocido prestigio y con procesos selectivos de propuestas que, preferentemente, estén en el caso de las nacionales en el primer cuartil, y en el caso de las extranjeras en el primero y segundo del *Scholarly Publishers Indicators (SPI)*. De forma complementaria pero sumatoria tiene en cuenta las reseñas, citas recibidas y las posibles traducciones a otras lenguas.

Descarta para su valoración publicaciones como los libros de texto, manuales, obras de divulgación, enciclopedias, actas de congresos o reseñas entre otras. La lectura del subcampo acaba con recomendaciones para alcanzar evaluaciones positivas en áreas concretas y con la sensación de una amplia preferencia por los artículos respecto a los libros.

Áreas	Recomendación
Sociología, de Ciencia Política y de la Administración, y de Comunicación	“al menos dos de las cinco aportaciones serán artículos publicados en revistas que cumplan los criterios del apartado 3.a) o 3.b)”
Psicología	“al menos cuatro de las cinco aportaciones serán artículos publicados en revistas que cumplan los criterios del apartado 3.a) y tres de esas cuatro deberán estar publicadas en una revista de impacto, situada en el primer y segundo cuartil de su categoría”
Biblioteconomía y Documentación	“al menos cuatro de las cinco aportaciones habrán de ser artículos publicados en revistas que cumplan los criterios de los apartados 3.a) o 3.b), y tres de esas cuatro, al menos, deberán haber aparecido en revistas situadas en el primer y segundo cuartil”

Áreas	Recomendación
Estudios de Género	<i>“al menos cuatro de las cinco aportaciones serán artículos publicados en revistas que cumplan los criterios del apartado 3.a), y tres de esas cuatro aportaciones deberán estar publicadas en una revista de impacto situada en el primer y segundo cuartil de su categoría.”</i>
Antropología Social, Trabajo Social y Servicios Sociales e Historia del Pensamiento y de los Movimientos Sociales	<i>“al menos dos de las cinco aportaciones serán artículos publicados en revistas que cumplan los criterios del apartado 3.a) o 3.b)”</i>

Ilustración 7. Resumen del apartado 7 del subcampo 7.1 Resolución de 23 de diciembre de 2021, de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se publican los criterios específicos aprobados para cada uno de los campos de evaluación. Fuente: elaboración propia.

Campo 9. Derecho y Jurisprudencia

Lo expuesto en este campo tiene unas características que lo hacen singular en buena medida al resto debido a que:

- Equipara la posibilidad de que las propuestas puedan ser tanto libros, capítulos de libros y artículos.
- No solicita ninguna proporción entre tipos de publicaciones entre las cinco propuestas a presentar.
- No nombra de forma explícita listados de revistas internacionales como el SJR o el SCI.

Podemos entender con ello que se reconoce que esta área maneja unos tiempos de publicación y una internalización muy diferente a la mayoría del resto de campos. Visto lo peculiar del campo, pasemos a comentar lo que realmente importa, es decir, lo qué se debe y no debe entregar como aportación.

Valoración preferente (Apartado 4)	No suelen valorarse positivamente (Apartado 5)
<ul style="list-style-type: none"> – Nuevas perspectivas al pensamiento jurídico. – Investigaciones originales sobre las normas. – Propuestas relevantes en el perfeccionamiento de las normas. – Análisis de jurisprudencia que ayuden al entendimiento y aplicación del Derecho. – Obras que se les reconozca de referencia al ser pioneras en la en el tratamiento de un campo temático poco desarrollado. 	<ul style="list-style-type: none"> – Material docente como libros de texto, apuntes o casos prácticos. – Libros y artículos de divulgación como aquellos publicados en revistas de información general. – Ediciones o traducciones de textos sin una investigación o estudios de cierta relevancia. – Dictámenes y proyectos.

Ilustración 8. Resumen del apartado 9 de la Resolución de 23 de diciembre de 2021, de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se publican los criterios específicos aprobados para cada uno de los campos de evaluación.

Fuente: elaboración propia.

En el caso de los libros, capítulos de libros y artículos presentan unos requisitos similares al campo 7.1 descritos en ambas categorías en sus apartados terceros.

III. DONDE LOCALIZAR REVISTAS Y EDITORIALES PARA CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE LA ANECA

III.1. Journal Citation Reports 2020 (JCR) - Social Sciences Citation Index (SSCI)

El JCR es un producto dentro de Web of Science que a raíz de las revistas que indexa las ordena en orden relevancia. En el caso particular el SSCI (Clarivate Analytics, 2021) en su versión 2020 tiene 34 categorías ordenadas por cuartiles.

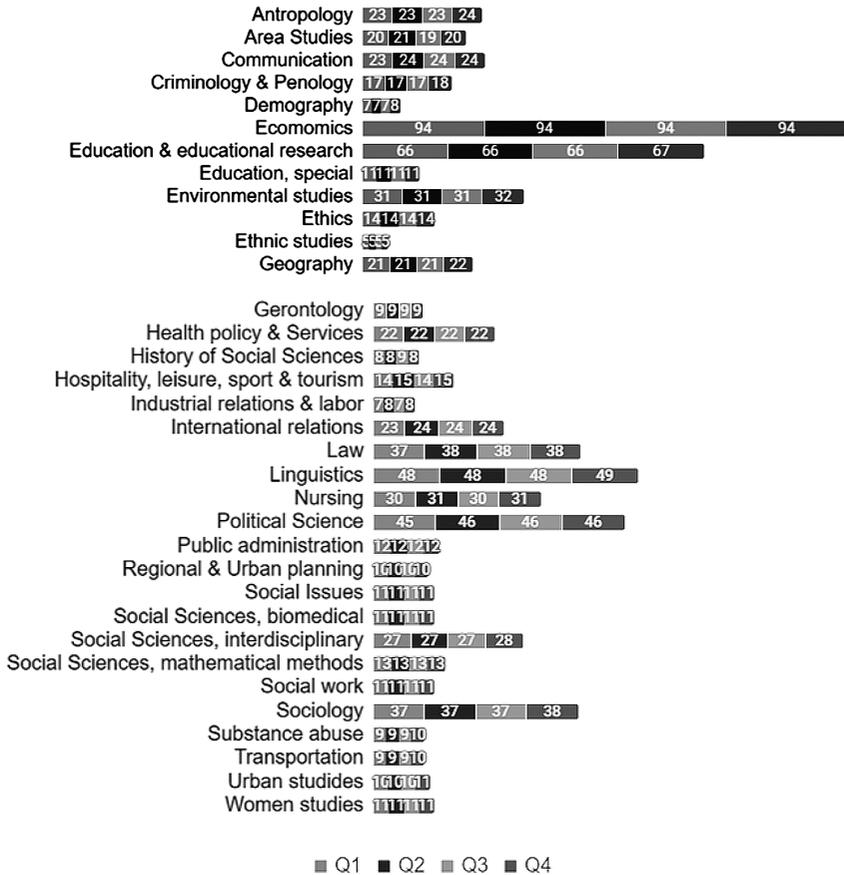


Ilustración 9. Número de revistas por categorías del SSCI del JCR versión 2020 clasificadas por cuartil. Fuente: elaboración propia.

III.2. Scimago Journal Rank

Creado por el grupo de investigación Scimago en base a la información de la base de datos Scopus. En su versión de 2020 (SCImago, 2021), este producto analiza algo más de 25.000 revistas de las que 1500 son de Iberoamérica. Entre estas, unas 600 pertenecen al área de las Ciencias Sociales, distribuidas de la siguiente manera por categorías y a su vez ordenadas por cuartiles.

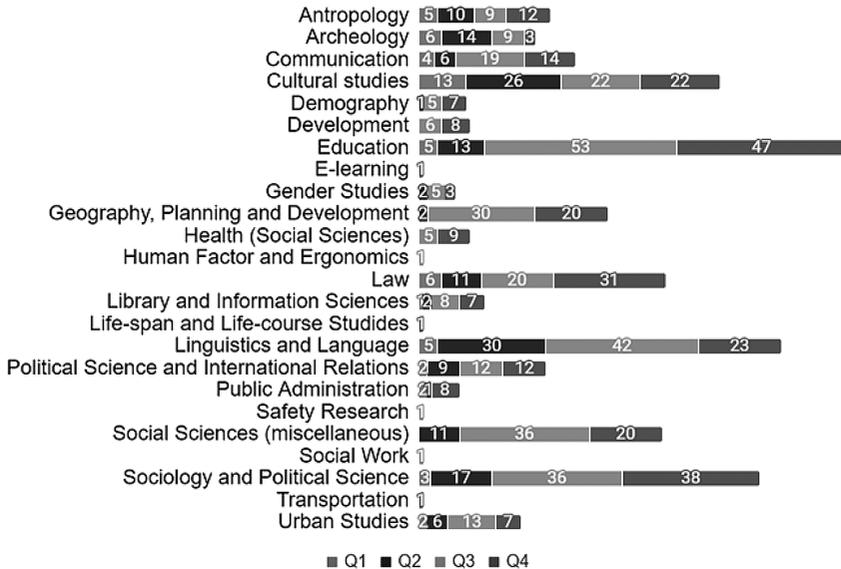


Ilustración 10. Número de revistas iberoamericanas por categorías incluidas dentro de las Ciencias Sociales en el SJR versión de 2020 y clasificadas según cuartil. Fuente: elaboración propia.

III.3. Sello de calidad de la Fundación Española para la Ciencia y Tecnología

El 30 de julio de 2021 se publicó la resolución definitiva de la VII Convocatoria de Evaluación de la Calidad Editorial y Científica de Revistas Españolas (FECYT, 2021). Este proceso de evaluación fue superado con éxito por 518 revistas, entre las que renovaron el sello y las que lo consiguieron por primera vez. A continuación, el número de revistas por categorías en los dos primeros cuartiles según el ranking de 2020 elaborado por el FECYT en base a las revistas que han obtenido el sello.

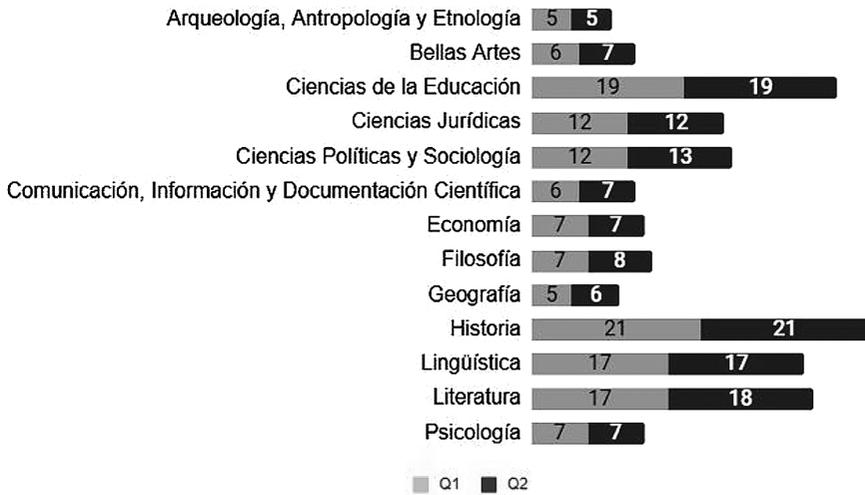


Ilustración 11. Número de revistas con sello FECYT por categorías e incluidas en los dos primeros cuartiles. Fuente: elaboración propia

III.4. Dialnet Métricas

Es un producto que se encuentra actualmente en sus primeras versiones, pero por la cobertura de Dialnet y el equipo humano que le rodea se ha convertido en una web de consulta muy potente para conocer sobre las revistas del entorno iberoamericano (Fundación Dialnet, n.d).

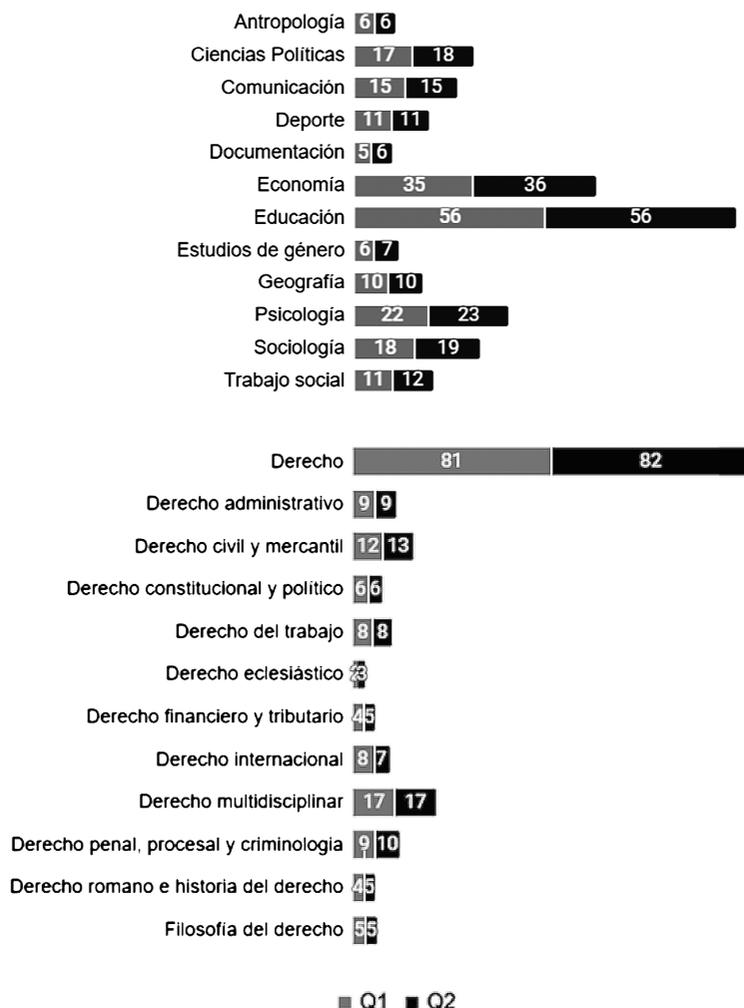


Ilustración 12. Número de revistas en Dialnet Métricas en las categorías de Ciencias Sociales y Derecho entre los dos primeros cuartiles. Fuente: elaboración propia

III.5. Scholarly Publishers Indicators

Es un ranking elaborado por el grupo de investigación ILIA del CSIC (Giménez-Toledo et., 2018). Se basa en el prestigio entre los especialistas de estas áreas, pero se debe entender que cuanto más alta sea la posición, con mejores ojos se verá publicar en ellas en las evaluaciones de la ANECA.

A la espera de una nueva edición, la de 2018 es la última y distribuye un listado de editoriales entre 15 materias.

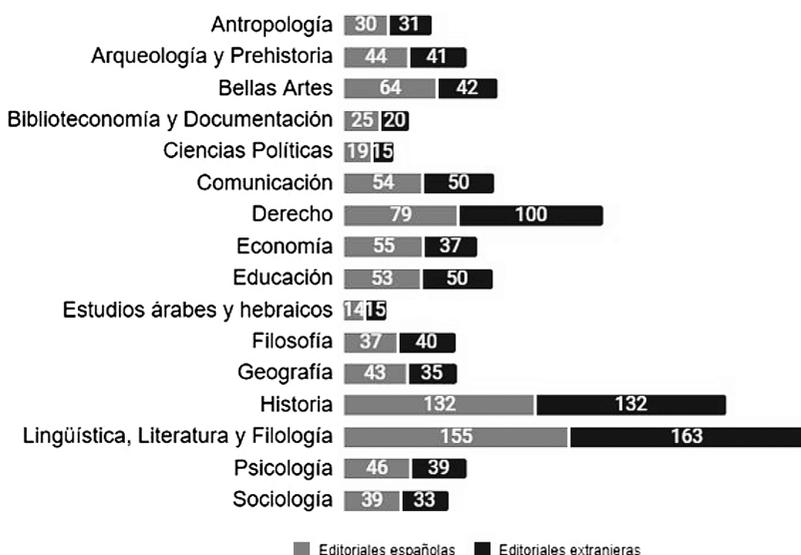


Ilustración 13. Número de editoriales en las categorías del ranking SPI
Fuente: elaboración propia.

III.6. Sello de Calidad en Edición Académica (CEA-APQ) ANECA-UNE-FECYT

Certificado creado en el año 2015 por la Unión de Editoriales Universitarias Españolas (UNE) y avalado por la ANECA y el FECYT (UNE, 2021). Premia las buenas prácticas en la edición académica como ayuda en la identificación para la comunidad académica de aquellas colecciones que superan los estándares de los indicadores de calidad planteados desde el sello. Este distintivo tiene una validez quinquenal a renovar a final de este periodo.



Ilustración 14. Números de sellos de calidad (CEA-APQ) por universidades.

Fuente: elaboración propia.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2007). Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación. http://www.aneca.es/content/download/15731/192993/file/201201_Resolucio%CC%81n%20Equidad%20e%20Igualdad%20de%20oportunidades%20profesorado%20ANECA.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2021). *Programa de evaluación del profesorado. Comité de evaluación PEP-CSJ 1*. http://www.aneca.es/content/download/16394/199533/file/Ciencias%20Sociales%20y%20Jur%C3%ADdicas_PEP.pdf
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2021). *Méritos evaluables para la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios: cátedra de universidad*. http://www.aneca.es/content/download/15232/187693/file/Criterios%20Academia%202020_ssjj_corregido.pdf

- Clarivate Analytics (2021). *Journal Citation Report 2020. Social Sciences Citation Index*. Recuperado el 25 de marzo de 2022 desde <https://jcr.clarivate.com/jcr/home>
- Fundación Dialnet (n.d). *Índice Dialnet de Revistas*. Recuperado el 25 de marzo de 2022 desde <https://dialnet.unirioja.es/metricas/idr>
- Giménez-Toledo, E., Tejada-Artigas, C., & Mañana-Rodríguez, J. (2018). *Scholarly Publishers Indicators (SPI). 3º Edición 2018*. Recuperado el 25 de marzo de 2022 desde <http://ilia.cchs.csic.es/SPI/>
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (n.d). *Ranking de visibilidad e impacto de revistas científicas españolas de Humanidades y Ciencias Sociales con Sello de Calidad FECYT*. Recuperado el 25 de marzo de 2022 desde <https://calidadrevistas-fecyt-es/ranking>
- SCImago. (2021). SJR – SCImago Journal & Country Rank. Recuperado el 25 de marzo de 2022 desde <http://www.scimagojr.com>
- Resolución de 23 de diciembre de 2021, de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se publican los criterios específicos aprobados para cada uno de los campos de evaluación. *Boletín Oficial del Estado*, 1, de 1 de enero 2022. <https://www.boe.es/eli/es/res/2021/12/23/9>
- Unión de Editoriales Universitarias Españolas (2021). *Sello de calidad en edición académica (CEA-APQ)*. Recuperado el 25 de marzo de 2022 desde <https://www.selloceaapq.es/>

fundación 
Manuel Giménez Abad
de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico

