

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 trepa 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.