

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 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 de 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