

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

Andrés Iván Dueñas Castrillo*

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

I. EL LARGO VIAJE DE LA CARRERA INVESTIGADORA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ALGUNAS PROBLEMÁTICAS CONCRETAS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. EPÍLOGO

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

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

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

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

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

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