

LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR EN LA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO¹

Por

JOSEP MORENO GENÉ²
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Lleida

josep.moreno@udl.cat

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 65 (2023)

RESUMEN: Con la reforma de la contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas que lleva a cabo la Ley Orgánica del Sistema Universitario, se pretende potenciar en el ámbito universitario la contratación por tiempo indefinido y la mejora de la calidad de la contratación temporal del personal dedicado a la docencia e investigación. Es precisamente desde la previsión de estos ambiciosos objetivos, que en este estudio se analizan los cambios introducidos por dicha norma en la contratación laboral del personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas y, por tanto, se procede a valorar en qué medida dicha norma afecta al diseño de carrera universitaria, a la reducción de la temporalidad y a la mejora de las condiciones de trabajo de los profesores universitarios.

PALABRAS CLAVE: Profesorado universitario; carrera universitaria; precariedad laboral; universidades públicas.

SUMARIO: I. Temporalidad y precariedad laboral del profesorado universitario.- II. El nuevo régimen jurídico de la contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas. 1. Marco general de la contratación laboral del personal docente e investigador por parte de las universidades públicas. 2. Modalidades contractuales laborales específicas del ámbito universitario que conforman la carrera universitaria. 2.1. La eliminación de la figura del Ayudante de la carrera universitaria. 2.2. El Profesor Ayudante Doctor como primer eslabón de la carrera universitaria. 2.3. El Profesor Permanente Laboral como vía de acceso a la estabilidad laboral. 3. Modalidades contractuales del personal docente e investigador contratado dirigidas a satisfacer necesidades específicas de las universidades públicas. 3.1. El Profesor Asociado: un puente entre la universidad y el mundo profesional. 3.2. El Profesor Sustituto: una figura peculiar de personal interino. 3.3. El Profesor Visitante: el fomento de la movilidad del profesorado. 3.4. El Profesor Distinguido: captación de talento e internacionalización de la universidad española. 3.5. El Profesor Emérito: el valor de la experiencia. 4. Los mecanismos de adaptación previstos por la LOSU para determinadas figuras de personal docente e investigador.- III. ¿El fin a la cultura de la temporalidad y precariedad laboral en el ámbito universitario?.- IV. Bibliografía.

¹ Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación “De la cultura de la temporalidad a la contratación indefinida desde una perspectiva multidisciplinar: visión general del mercado laboral y particular de la universidad”. Asimismo, se enmarca en el proyecto sobre “los límites de la autonomía de las universidades públicas” en el que colaboro, PID2020-113929GB-I00.

² El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido y financiado por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2021 SGR 00460.

LABOR RECRUITMENT OF TEACHING AND RESEARCH STAFF IN THE ORGANIC LAW OF THE UNIVERSITY SYSTEM

ABSTRACT: With the reform of the contracting of teaching and research staff hired from public universities carried out by the Organic Law of the University System, the aim is to promote indefinite contracting at the university level and improve the quality of temporary contracting of staff dedicated to teaching and research. It is precisely from the anticipation of these ambitious objectives that this study analyzes the changes introduced by said norm in the labor contracting of teaching and research staff at the service of public universities and, therefore, proceeds to assess to what extent said norm it affects the design of the university career, the reduction of temporary employment and the improvement of the working conditions of university professors.

KEYWORDS: University professors; university career; job insecurity; public universities.

SUMMARY: I. Temporality and job insecurity of university teaching staff. II. The new legal regime for the hiring of teaching and research staff at public universities. 1. General framework for the hiring of teaching and research staff by public universities. 2. Labor contractual modalities specific to the university environment that make up the university degree. 2.1. The elimination of the figure of the Assistant of the university career. 2.2. The PhD Assistant Professor as the first link in the university career. 2.3. The Labor Permanent Professor as a way of access to labor stability. 3. Contractual modalities of the teaching and research staff hired aimed at satisfying the specific needs of public universities. 3.1. The Associate Professor: a bridge between the university and the professional world. 3.2. The Substitute Teacher: a peculiar figure of interim staff. 3.3. The Visiting Professor: the promotion of the mobility of the teaching staff. 3.4. The Distinguished Professor: attracting talent and internationalization of the Spanish university. 3.5. The Emeritus Professor: the value of experience. 4. The adaptation mechanisms provided by the LOSU for certain figures of teaching and research staff. III. The end of the culture of temporary employment and job insecurity in the university environment?.- IV. Bibliography.

I. TEMPORALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

La laboralización del personal docente e investigador de las universidades públicas llevada a cabo en un primer momento por la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, Orgánica de Universidades (en adelante, LOU) y, posteriormente, consagrada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOMLOU), mereció inicialmente una valoración positiva, no en vano, supuso la sustitución del recurso a la contratación administrativa a la que hasta ese momento se había acudido para vincular a gran parte del colectivo de profesores con las universidades públicas por la contratación laboral. Esta valoración debía ser aún más favorable, si cabe, si la misma venía aparentemente acompañada del establecimiento de una verdadera carrera profesional del personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas, según la cual, tras transitarse por diversas figuras contractuales de carácter formativo y temporal –Ayudante y Profesor Ayudante Doctor-, se podía alcanzar la tan anhelada estabilidad laboral mediante el acceso a una figura permanente de profesorado –Profesor Contratado Doctor-. Asimismo, junto a estas figuras que

configuraban la carrera profesional del profesorado universitario, se regulaban otras tantas con las que se pretendían satisfacer distintas finalidades específicas, todas ellas *a priori* legítimas, –Profesor Asociado, Profesor Visitante, Profesor Emérito y profesores y/o investigadores contratados por obra o servicio determinados para la realización de un proyecto, convenio o contrato de investigación–.

El desarrollo posterior de todas estas previsiones normativas en el día a día de las universidades públicas, sin embargo, no ha sido todo lo satisfactorio que cabía esperar³. A tal efecto y como consecuencia de la propia idiosincrasia de la universidad pública, que sigue manteniendo un peculiar sistema de formación/selección de los futuros profesores e investigadores, que requiere largos y sucesivos períodos formativos que se cubren mediante contratos temporales, la carrera profesional del personal docente e investigador contratado se ha convertido en un penoso *vía crucis* por el que inexorablemente se debe transitar antes de poder obtener unos razonables niveles de estabilidad laboral. A ello ha contribuido muy negativamente que en el devenir cotidiano de las universidades públicas se hayan entrelazado y/o entremezclado las diferentes figuras contractuales previstas inicialmente por separado en la LOU y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley de la Ciencia), de manera que no es de extrañar que una misma persona pase alternativamente y sucesivamente por las diferentes figuras contractuales de carácter temporal previstas en ambas normas⁴.

Pero además, por si todo esto no fuera suficiente, las sucesivas crisis económicas vividas en los últimos años se han cebado muy especialmente con los ya paupérrimos presupuestos de las universidades públicas⁵, lo que, junto con la imposición de estrictas tasas de reposición, ha provocado que, ante las insalvables dificultades de estabilización del profesorado y de los investigadores por las vías ya extremadamente precarias

³ Una visión general sobre la precariedad en la universidad en CASTILLO, J.J. y MORÉ, P.: *Universidad precaria, universidad sin futuro*, FUHEM, Madrid, 2017 y TORRADO, J.M. Y DUQUE-CALVACHE, R.: Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI", *Educación XX1*, 26 (1), 2023. Vid. también, más específicamente en el ámbito laboral, LÓPEZ ANIORTE, M.C. Y FERRANDO GARCÍA, F.M. (Dras.): *Precariedad laboral del Personal Docente e Investigador. Una visión con perspectiva de género*, Laborum, Murcia, 2020.

⁴ Sobre esta problemática vid. RIVERA SÁNCHEZ, J.R.: "Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de Universidades", en BALLESTER LAGUNA, F. (Dir.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, 2016, pp. 69 y ss.

⁵ Sobre los efectos en el empleo universitario de las políticas de austeridad vid. BAYLOS GRAU, A.: "El trabajo universitario como terreno de disputa entre la precariedad y el itinerario formativo permanente", *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020, pp. 7 y ss. Vid. también, MARTÍNEZ NAVARRO, J.A.: "El Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. Una reflexión sobre la contratación temporal en las universidades españolas", *Trabajo y Derecho*, núm. 94, 2022, que considera que "la crisis económica que se inicia en 2008 generó un contexto de inestabilidad económica que planteó complejos retos a las universidades públicas y ha generado graves efectos aún por solventar".

previstas al efecto, se haya producido un uso torticero y, en no pocas ocasiones, fraudulento, de diferentes modalidades contractuales temporales previstas en la LOU con la finalidad de poder retener en las ya muy mermadas plantillas universitarias a un número importante de profesores y de investigadores que de otro modo hubieran sido expulsados del ámbito universitario. A tal efecto, los tribunales laborales han venido declarando con más asiduidad de la que cabría esperar el carácter fraudulento de las contrataciones temporales de profesores universitarios efectuadas por las universidades públicas, especialmente de los Profesores Asociados.

Es, precisamente, en este contexto tan desolador que se aprueba la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU), publicada en el Boletín Oficial del Estado de 23 de marzo de 2023 y cuya entrada en vigor se produjo “a los veinte días de su publicación” (disposición final décima segunda LOSU). Ello explica que la Exposición de Motivos de dicha norma justifique la necesidad de la reforma del marco normativo del personal docente e investigador contratado por la situación en la que se encuentra actualmente la universidad pública española y que, por lo que respecta a este colectivo, viene a coincidir en lo esencial con la situación que se acaba de exponer. Para revertir esta situación, la referida Exposición de Motivos parte del “reconocimiento de los recursos humanos del sistema universitario como núcleo de su fortaleza”. En particular, respecto al personal docente e investigador, se identifica como uno de los objetivos prioritarios de la norma “la eliminación de la precariedad en el empleo universitario y la implantación de una carrera académica estable y predecible”.

Para la consecución de todos estos objetivos, la Exposición de Motivos de la LOSU enumera las siguientes medidas:

- Se establecen tres niveles de progresión frente a los cuatro vigentes hasta ahora. Así, la carrera académica seguirá las etapas de incorporación, consolidación y promoción.
- Se reduce del 40 al 8% el máximo de contratos de carácter temporal del personal docente e investigador que pueden estar vigentes en las universidades públicas.
- Se pretende poner fin a la precariedad asociada a determinadas figuras del profesorado laboral, ofreciendo a quienes se encuentran en dicha situación vías de entrada adecuadas para que continúen la carrera académica si cumplen determinados requisitos. A tal efecto, se incentivan programas de estabilización y promoción de forma transitoria.
- Se garantiza la equiparación de derechos y deberes académicos del profesorado funcionario y laboral permanente.

- Se configuran pasarelas entre la carrera investigadora y la universidad.
- Se incentiva la atracción del personal investigador de programas de excelencia mediante la reserva de un porcentaje de determinadas plazas universitarias.

Pues bien, es precisamente desde la previsión de estos ambiciosos objetivos que se acaban de indicar que en los próximos apartados se analizarán los cambios introducidos por la LOSU en la contratación laboral del personal docente e investigador al servicio de las universidades públicas y, por tanto, se procederá a valorar en qué medida dicha norma incide en el diseño de la carrera universitaria, la reducción de la temporalidad y la mejora de las condiciones de trabajo correspondientes a este colectivo.

II. EL NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO DE LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

1. Marco general de la contratación laboral del personal docente e investigador por parte de las Universidades públicas

La aprobación de la LOU comportó una modificación radical del régimen jurídico del personal docente e investigador de las universidades públicas existente con anterioridad a su aprobación, siendo una de las principales novedades introducidas el carácter laboral de la contratación de una parte de este personal. La LOSU no afecta a este carácter laboral del régimen del personal docente e investigador contratado por las universidades, limitándose únicamente a intentar resolver algunas de las principales deficiencias que el mismo plantea.

En consecuencia, la LOSU mantiene el modelo o sistema mixto, en el que coexisten dos regímenes jurídicos diversos en relación con el personal docente e investigador de las universidades públicas, con las consecuentes dificultades de gestión que ello comporta: el funcionarial o estatutario, por el que se rigen los docentes e investigadores integrados en los cuerpos docentes y el laboral aplicable sobre todos los contratados. Así, el art. 64 LOSU prevé que “el personal docente e investigador de las universidades públicas estará compuesto por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral”.

Entre los primeros, el art. 68.1 LOSU incluye a los Catedráticos y a los Profesores Titulares de universidad. Respecto a los segundos, el art. 77 LOSU establece que “las universidades públicas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley. Asimismo, podrán contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las

modalidades de contrato predoctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas, en los términos previstos por la Ley 14/2011, de 1 de junio".

Como puede observarse, se prevé de forma expresa que las universidades públicas puedan acudir a las modalidades de contratación laboral específicas previstas de personal docente e investigador en la propia LOSU, así como a las modalidades de contratación específicas de personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia. Ello supone, *a priori*, una aparente clarificación de las modalidades de contratación a las que pueden acudir las universidades públicas, puesto que el hasta ahora vigente art. 48.1 LOU establecía que "las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica. Asimismo, las universidades podrán nombrar profesoras y profesores eméritos en las condiciones previstas en esta Ley"⁶. A lo que se añadía, por el art. 48.3 bis) LOU que las universidades podían contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley de la Ciencia.

La LOU optó, por tanto, por introducir modalidades contractuales nuevas y distintas a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), con la única excepción de los contratos de trabajo por obra o servicio determinado para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica y del contrato para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo que sí se correspondían respectivamente con el contrato para obra o servicio determinado y con el contrato de interinidad previstos en aquel momento en el art. 15.1 a) y c) ET. La LOSU, por el contrario, omite cualquier referencia expresa a las modalidades contractuales previstas en el ET, lo cual parece coherente con la supresión del contrato para obra o servicio determinados del art. 15.1 ET y con la previsión de la figura del Profesor Sustituto a la que más adelante nos referiremos

⁶ Un análisis de este precepto en MORENO GENÉ, J.: "Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2017 y MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M.: "La contratación laboral del personal docente e investigador en las universidades públicas", en ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO M. (Dirs.): *El contrato de trabajo. Vol II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011.

y que parece querer ocupar el espacio hasta ahora reservado al contrato de interinidad o por sustitución en su denominación actual⁷.

Por lo demás, siguen convergiendo en el ámbito universitario las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario previstas en la LOSU y las modalidades de contratación específicas del ámbito de la investigación previstas en la Ley de la Ciencia, lo cual, sin lugar a dudas, va a comportar que, tal y como ya sucedía con la LOU, en el devenir cotidiano de las universidades públicas se van a ir entrelazando y/o entremezclando las diferentes figuras contractuales previstas inicialmente por separado en la LOU y en la Ley de la Ciencia, de modo que una misma persona pase alternativamente y sucesivamente por las diferentes figuras contractuales de carácter temporal previstas en ambas normas, con los problemas que ello puede suponer para su estabilización laboral.

El art. 77 LOSU no enumera de forma expresa cuáles son las concretas modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario, sino que debe acudir a los sucesivos preceptos –arts. 78 a 84- para identificarlas, a saber: Profesores Ayudantes Doctores, Profesores Asociados, Profesores Sustitutos, Profesores Eméritos, Profesores Permanentes Laborales, Profesores Visitantes y Profesores Distinguidos.

Se observan diferentes novedades respecto a las modalidades específicas de contratación laboral del ámbito universitario previstas hasta el momento en el art. 48.2 LOU, que incluye las figuras de los Ayudantes, los Profesores Ayudantes Doctores, los Profesores Contratados Doctores, los Profesores Asociados y los Profesores Visitantes, a las que cabe sumar la figura de los Profesores Eméritos. Entre estas diferencias cabe destacar la eliminación de la figura del Ayudante, el cambio de nombre del Profesor Contratado Doctor por el de Profesor Permanente Laboral y la incorporación de las nuevas figuras de los Profesores Sustitutos y de los Profesores Distinguidos. Por lo demás, la LOSU mantiene las figuras de los Profesores Ayudantes Doctores, Asociados y Visitantes ya previstas anteriormente en la LOU, si bien, introduciendo modificaciones más o menos relevantes en su régimen jurídico.

La LOU no se limitaba a enumerar las distintas figuras de personal docente e investigador contratado, sino que también contemplaba el régimen jurídico por el que

⁷ Como indica GARCÍA BLASCO, J.: “Empleo público universitario y contratación laboral en la reciente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU): del grupo normativo regulador a las fuentes del Derecho de aplicación”, *Briefs AEDTSS*, 31, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, p. 3, la LOSU asume “la función delimitadora de las modalidades contractuales laborales docentes e investigadoras, identificando las que son precisamente de carácter específico en el ámbito universitario. Se trata de estas y no otras”. Este documento puede consultarse en: <https://www.aedtss.com/empleo-publico-universitario-y-contratacion-laboran-en-la-reciente-ley-organica-del-sistema-universitario-losu-del-grupo-normativo-regulador-a-las-fuentes-del-derecho-de-aplicacion/>

debían regularse dichas figuras. A tal efecto, el citado art. 48.2 LOU indicaba que “el régimen de las indicadas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta Ley y en sus normas de desarrollo, supletoriamente, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (...), y en sus normas de desarrollo”. El art. 77.2 LOSU perfecciona notablemente la delimitación del régimen jurídico aplicable a las modalidades de contratación laboral del profesorado universitario, puesto que, además de mantenerse la referencia a la propia ley y a sus normas de desarrollo y prever que supletoriamente sea de aplicación lo previsto en el ET y en sus normas de desarrollo, se incorporan como normas supletorias los convenios colectivos que sean de aplicación, así como también, en su caso, el Estatuto Básico del Empleado Público –Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público-.

Como puede observarse, la previsión por parte de la LOSU de modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario no impide la función supletoria en este punto del ET, que deberá ser aplicado en lo que no contradiga la regulación específica prevista en dicha norma. En otros términos, como ya se había mantenido en relación con la LOU, con la previsión de estas modalidades contractuales específicas del ámbito universitario únicamente se pretende conformar para el personal docente e investigador contratado un régimen laboral dotado de ciertas particularidades o especialidades, pero en modo alguno “excluir la introyección o integración del régimen de PDI contratado en el ámbito del ordenamiento laboral, cuya supletoriedad para corregir contradicciones o anomalías y cubrir lagunas resultará incuestionable en lo teórico y utilísimo en lo práctico”⁸.

Por lo demás, aunque no comporte una verdadera novedad, también debe valorarse como muy positiva la referencia expresa que realiza la LOSU a los convenios colectivos, puesto que la misma puede tener un importante valor pedagógico a la hora de reforzar el papel que corresponde jugar a la negociación colectiva en la regulación de las condiciones de trabajo del personal docente e investigador contratado⁹.

⁸ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Improvisación” de la LOU, “perversión” de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004, p. 100. En la misma dirección, BAYLOS GRAU, A.: “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008, p. 51.

⁹ Sobre el papel de la negociación colectiva en la regulación de las condiciones del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas vid. MORENO GENÉ, J. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. (Coords.): *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, MORENO GENÉ, J.: “Balance de diez años de negociación colectiva del PDI laboral de las universidades públicas”, en *XI y XII Seminarios sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018 y ROMERO BURILLO, A.M. y MORENO GENÉ, J. (Coords.): *El personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: aspectos legales y negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2010.

En relación con la delimitación del régimen jurídico aplicable a las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario, cabe recordar también que el art. 48.6 LOU establecía que “en los términos de la presente ley y en el marco de sus competencias, las Comunidades Autónomas establecerán el régimen del personal docente e investigador contratado de las universidades”, lo cual posibilitaba la intervención de las Comunidades Autónomas en este ámbito, siempre claro está, dentro de sus competencias de ejecución de la legislación laboral previstas en el art. 149.1.7 CE. El art. 77.3 LOSU parece mantener el papel que corresponde desarrollar a las Comunidades Autónomas en esta materia, al establecer que “en relación con este personal, corresponde a las Comunidades Autónomas la regulación de las materias expresamente remitidas por esta Ley y aquellas otras que pueden corresponderle en el ámbito de sus competencias”.

En este punto, cabe recordar que en la tramitación parlamentaria de la LOSU se ha incorporado una especie de cláusula de salvaguarda general de las competencias de las comunidades autónomas, así como también de la autonomía universitaria, al preverse en la disposición adicional décima quinta que “la aplicación y el desarrollo de lo dispuesto en esta Ley Orgánica respetará la autonomía universitaria reconocida constitucionalmente en el art. 27.10 de la Constitución, así como las competencias atribuidas a las Comunidades Autónomas por sus respectivos Estatutos de Autonomía”¹⁰.

Dentro de este marco general del personal docente e investigador laboral, el apartado 4 del art. 77 LOSU regula el régimen de dedicación de este colectivo, si bien, lo hace por remisión a lo previsto para el profesorado funcionario. A tal efecto, se indica que “El régimen de dedicación del personal laboral se ajustará, en todo caso, a los principios previstos en el artículo 75, salvo lo dispuesto en el artículo 79 respecto de la dedicación de las Profesoras y Profesores Asociados.”. Recuérdese al respecto que el apartado primero del citado art. 75 LOSU establece que “1. El profesorado de las universidades ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, aunque podrá ser a tiempo parcial a petición del interesado o interesada con los requisitos, condiciones y efectos que se establezcan reglamentariamente. La dedicación será, en todo caso, compatible con la realización de trabajos científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos en los términos del artículo 60”.

A su vez, el apartado segundo del art. 75 LOSU prevé que “El profesorado funcionario en régimen de dedicación a tiempo completo tendrá asignada a la actividad docente un

¹⁰ Vid. Enmienda núm. 279 presentada por el Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV) que se justifica en que “Mediante esta nueva disposición adicional se pretende introducir en el texto articulado del proyecto de ley orgánica una referencia explícita general a la interpretación de la ley blindando el mantenimiento de la autonomía universitaria y de las competencias autonómicas (...)”.

máximo de 240 y un mínimo de 120 horas lectivas por curso académico dentro de su jornada laboral anual”.

En todo caso, se prevé que la universidad pueda modificar esta horquilla con tres propósitos:

- a) Corregir las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las responsabilidades de cuidado de personas dependientes.
- b) Hacerla compatible con el ejercicio de cargos unipersonales de gobierno y con las tareas de responsabilidad en proyectos de interés para la universidad en la forma en que lo determinen los Estatutos.
- c) Permitir las tareas del profesorado que represente los intereses de los empleados públicos.

Nos encontramos ante una sustancial mejora del régimen de dedicación del profesorado introducido en su momento por el Real Decreto-Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, que impuso una ampliación de la dedicación docente del profesorado universitario que podía extenderse en algunos supuestos hasta las 320 horas lectivas y que sorprendentemente y a diferencia de otras medidas todavía no había sido revertido (art. 68 LOU). Además de la mejora de las condiciones laborales del profesorado universitario que ello supone, esta medida debería redundar en una mejora de la calidad docente y en una mayor dedicación del profesorado universitario a tareas investigadoras y de transferencia.

Sin embargo, durante la tramitación de la LOSU en el Senado se ha introducido una nueva disposición transitoria décima segunda que bajo la rúbrica de “Adaptación del régimen de dedicación del personal docente e investigador permanente” establece que “Las universidades deberán adaptar el régimen de dedicación de su personal docente e investigador permanente a lo previsto por esta Ley para su aplicación a partir del inicio del curso académico 2024-2025. Respecto del profesorado asociado será de aplicación lo dispuesto por la disposición transitoria séptima”¹¹.

De modo indubitado, este periodo transitorio responde a las dificultades que dicha previsión va a suponer en la planificación docente de las universidades, más si se tiene en cuenta que no se prevé una financiación específica para la implantación de este nuevo régimen de dedicación docente del profesorado universitario¹².

¹¹ Vid. Enmiendas núm. 300 presentada por GPERB y 310 presentada por el GPS.

¹² A tal efecto, la enmienda 300 presentada por GPERB se justifica en que “La aplicación inmediata del régimen de dedicación del profesorado tal y como está actualmente prevista genera importantes disfunciones no tan sólo en el segundo semestre del curso 2022-2023 sino especialmente en el curso 2023-2024 cuya planificación ya se está realizando en estos momentos, teniendo en cuenta

Finalmente, en la tramitación parlamentaria de la LOSU se introdujo un último apartado en el art. 77, el quinto, que parece tener un valor aclaratorio sobre los derechos salariales correspondientes al personal docente e investigador laboral. A tal efecto, se indica que “el personal docente e investigador laboral tendrá derecho a negociar sus condiciones retributivas con la universidad, quedando fijadas en los convenios y acuerdos específicos que se alcancen. Igualmente, tendrá derecho a tomar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión”¹³.

Con toda seguridad, esta última previsión responde a los problemas que, en no pocas ocasiones, ha suscitado el acceso de determinadas figuras temporales de personal docente e investigador laboral a determinados complementos salariales, como, por ejemplo, los complementos docentes e investigadores y que han dado lugar a una litigiosidad importante y que se ha solventado con carácter general en favor de los intereses del profesorado temporal¹⁴.

Probablemente, con estas y otras previsiones, se quiere salir al paso de las críticas que había suscitado la redacción inicial del Proyecto de Ley de que del mismo se desprendía “una vinculación exclusiva entre “precariedad” y “temporalidad”, dejando al margen otras mejoras, especialmente retributivas que, evidentemente, tienen un importante valor frente a la precariedad laboral reconocida en la norma”¹⁵.

En el contexto aparentemente expansivo del recurso a la contratación laboral en el ámbito universitario introducido en su momento por la LOU, debían tomarse en cuenta, sin embargo, las limitaciones introducidas en los apartados 4 y 5 del art. 48 de dicha norma. De acuerdo con la primera, “el personal docente e investigador contratado, computado en equivalencias a tiempo completo, no podrá superar el 49 por ciento del total de personal docente e investigador de la universidad. No se computará como profesorado contratado

que el descenso de la fuerza docente de los departamentos que la misma contempla no se puede compensar con nuevas contrataciones, por limitaciones presupuestarias”.

¹³ Vid., al respecto, las Enmiendas núm. 539 y 573 presentadas por el Grupo Parlamentario EH Bildu. GARCÍA BLASCO, J.: “Empleo público universitario...” cit. p. 5, considera que se trata de una previsión legal muy relevante, que refuerza el papel del convenio colectivo, “por lo demás ya presente en el tratamiento de las condiciones de este personal, si bien, la experiencia negociadora, hasta el momento, es muy desigual, parcial y poco desarrollada”.

¹⁴ Sobre esta problemática vid. MORENO GENÉ, J.: “El derecho del PDI laboral temporal a los complementos por méritos docentes e investigadores. A propósito de la sentencia del Tribunal supremo de 10 de diciembre de 2020 y de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de abril de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021 y MORENO GENÉ, J.: “El derecho al percibo de “sexenios” de los profesores universitarios temporales. A propósito de la STS de 25 de enero de 2023”, *Revista de Derecho Social*, núm. 101, 2023.

¹⁵ Vid. MARTÍNEZ NAVARRO, J.A.: “El Proyecto de Ley...” cit. p. 9.

a quienes no impartan docencia en las enseñanzas conducentes a la obtención de los Títulos oficiales, así como el personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado”; y, de acuerdo con la segunda, “el personal docente e investigador con contrato laboral temporal no podrá superar el 40 por 100 de la plantilla docente”. *A priori*, ambas previsiones deberían haber supuesto un cierto freno al recurso indiscriminado a la contratación laboral de profesores e investigadores, especialmente la de carácter temporal, si bien, en la práctica, estas limitaciones no siempre se han acabado respetando.

De conformidad con la voluntad de reducir la temporalidad y precariedad laboral en el ámbito universitario, la LOSU aborda ambas previsiones, si bien, con diferentes grados de afectación. En primer lugar, su art. 64.3 prevé que “el profesorado funcionario será mayoritario, computado en equivalencias a tiempo completo, sobre el total del personal docente e investigador de la Universidad”. A tal efecto, se especifica que “no se computará como profesorado laboral a quienes no tengan responsabilidades docentes en las enseñanzas conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales, ni al personal propio de los institutos de investigación adscritos a la universidad y de las escuelas de doctorado”. En el fondo, esta previsión no supone una variación significativa respecto a la prevista en la LOU que, como se acaba de indicar, contemplaba que el personal docente e investigador contratado no podía superar el 49%. Con ello, la versión definitivamente aprobada de la LOSU se distancia de borradores anteriores en los que se habían previsto porcentajes de profesorado funcionario superiores, de hasta el 55% del total.

Para la consecución de este objetivo, la disposición transitoria sexta LOSU establece que “la mayoría de profesorado funcionario establecida en el art. 64.3 de esta Ley deberá cumplirse dentro del periodo previsto en el artículo 155.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, relativo al plan de incremento de gasto público en educación”¹⁶, es decir, en el año 2030. A tal efecto, este precepto establece que “el Estado y las Comunidades Autónomas acordarán un plan de incremento del gasto público en educación para los próximos diez años, que permita el cumplimiento de los objetivos establecidos en la presente Ley y la equiparación progresiva a la media de los países de la Unión Europea”.

En segundo lugar, ahora sí de manera muy relevante, se refuerza de forma contundente la segunda previsión ya recogida en la LOU sobre el nivel de contratación temporal, al establecer el art. 64.3 LOSU que “el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8 por ciento en efectivos de la plantilla de personal docente e investigador”. En este punto, se especifica que “no se computará a tal efecto el profesorado

¹⁶ Vid., al respecto, la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/2006, de 3 de mayo de Educación.

asociado de Ciencias de la Salud y el profesorado ayudante doctor”. No cabe duda de que se trata de un objetivo muy ambicioso y plenamente acorde con los objetivos generales de reducción de la temporalidad en las Administraciones Públicas y que, en última instancia, determinará gran parte del éxito o del fracaso de la LOSU.

Más allá de la preferencia declarada por la LOSU por el profesorado funcionario *versus* el profesorado laboral y por el profesorado permanente *versus* el temporal, con lo que se pretende que el profesorado universitario disfrute de un empleo de mayor calidad y con esta misma finalidad, el art. 77.4 de dicha norma también muestra su predilección por la dedicación a tiempo completo del profesorado universitario, con excepción, claro está, de la figura de los Profesores Asociados que se configura con dedicación a tiempo parcial. Ello no obsta a que el art. 75.1 LOSU, tras indicar que el profesorado de las universidades ejercerá sus funciones preferentemente en régimen de dedicación a tiempo completo, prevea que pueda ser a tiempo parcial a petición de la persona interesada con los requisitos, condiciones y efectos que se establezcan reglamentariamente.

Por último, entre las consideraciones de carácter general que aborda el art. 64 LOSU, cabe destacar la previsión de que “todos los puestos de trabajo de profesorado funcionario y laboral deberán adscribirse a los ámbitos de conocimiento que serán establecidos reglamentariamente por el Gobierno, previo informe del Consejo de Universidades. En este punto, en la tramitación parlamentaria de la LOSU se incorporó la previsión de que “dichos ámbitos serán suficientemente amplios para permitir y favorecer la movilidad del profesorado y facilitar su carrera profesional”¹⁷.

A partir de estas premisas, en los próximos apartados vamos a analizar las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario. A tal efecto, se estudiarán por separado aquellas modalidades contractuales que integran la carrera universitaria diseñada por la LOSU y aquellas otras modalidades contractuales con las que se pretenden satisfacer necesidades específicas de la actividad universitaria.

Téngase en cuenta, en todo caso, que la disposición transitoria décima primera de la LOSU, incorporada en el paso de esta norma por el Senado, bajo la rúbrica de “Concursos para la cobertura de plazas de personal docente e investigador” establece que “las convocatorias para la cobertura de plazas de personal docente e investigador oficialmente publicadas antes del 31 de diciembre de 2023, podrán regirse por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta Ley”¹⁸.

¹⁷ Vid. el Proyecto de Real Decreto por el que se establecen los ámbitos de conocimiento a efectos de la adscripción de los puestos de Trabajo del profesorado universitario. Este documento puede consultarse en: https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/AIP16_Texto-RD-AMBITOS.pdf

¹⁸ Vid. Enmiendas 301 del GPERB y 309 del GPS. La primera de dichas enmiendas indica como justificación de la misma: “Para facilitar la adaptación al régimen derivado del nuevo modelo de

2. Modalidades contractuales laborales específicas del ámbito universitario que conforman la carrera universitaria

2.1. La eliminación de la figura del Ayudante de la carrera universitaria

La figura del Ayudante se configuraba en la LOU como el primer peldaño o eslabón de la carrera universitaria, ya que suponía la primera contratación laboral de aquellos que pretendían dedicarse a la actividad universitaria en su doble vertiente docente e investigadora. En consecuencia, este primer estadio de la carrera del profesor universitario tenía como finalidad básica la obtención de la necesaria formación docente e investigadora del ayudante, que ineludiblemente debía traducirse en la elaboración y defensa de la tesis doctoral.

Pues bien, la LOSU procede a eliminar de la carrera universitaria la figura del Ayudante¹⁹. Es cierto que el recurso a esta figura se había visto *de facto* muy marginado en los últimos años en favor del empleo del contrato predoctoral, a través del que se canalizan las múltiples y variadas ayudas predoctorales existentes en la actualidad, dirigidas a financiar la elaboración y defensa de la tesis doctoral, pero con la LOSU, la eliminación de la figura de los Ayudantes se torna definitiva²⁰.

Resulta incuestionable que con esta opción se eliminan los agravios comparativos que podían derivarse del hecho de que mientras que en algunos casos la carrera universitaria se iniciaba mediante la figura del Ayudante en otros se hacía a través del contrato predoctoral, que lleva aparejadas condiciones laborales menos favorables²¹. Por ello, lo

carrera académica que la norma establece, se prevé un régimen transitorio respecto de los concursos para cubrir las plazas de Personal Docente e Investigador”.

¹⁹ Vid. MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades en el régimen del personal docente e investigador”, en CARO, A.; RUIZ-ALEJOS, A.R.; GÓMEZ, C.; MOLINA, D. y DEL CASTILLO, P. (Coords.), *Valoración jurídico-práctica de las últimas reformas legislativas y su impacto en el sistema universitario*, Editorial Amarante, Salamanca, 2022, p. 168.

²⁰ Sobre esta dualidad, vid. SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, J.: *El carácter laboral del profesor universitario*, Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2012, p. 22.

²¹ Vid. sobre estas diferentes condiciones laborales, BALLESTER LAGUNA, F.: “Algunos apuntes sobre la ordenación de la carrera académica en la LOSU”, En Blog 21.org, 18 de abril de 2023, p. 3. Este documento puede consultarse en: <https://www.net21.org/algunos-apuntes-sobre-la-ordenacion-de-la-carrera-academica-en-la-losu/>. El autor constata que “La presencia en las universidades públicas de dos contratos -el de ayudante y el predoctoral- con el mismo objeto, pero con un régimen jurídico no coincidente, era una fuente de agravios comparativos dentro del personal investigador en formación, que veía cómo las duraciones máximas de sus respectivos contratos, el alcance de las colaboraciones docentes y sus retribuciones, por poner tan solo algunos ejemplos significativos, diferían. Aunque el mayor agravio comparativo entre unos y otros guardaba relación con la idea que se había instalado de que el/la ayudante era la persona “llamada” a seguir la carrera académica, mientras que la continuidad de la persona sujeta a un contrato predoctoral estaba mucho menos garantizada. La mayor tradición universitaria del contrato de ayudante, frente a la novedad relativa del contrato predoctoral en las universidades, unido a las distintas vías de financiación que se habían articulado en relación con cada uno de estos dos contratos, alimentaban esta perniciosa idea. Y es que mientras el contrato de ayudante se financiaba con el capítulo I de los presupuestos

criticable de la opción adoptada por la LOSU no es que se haya procedido a unificar la vía para la obtención del Título de Doctor, sino que esta equiparación se haya hecho atendiendo a la figura del personal investigador predoctoral en formación, que ofrece peores condiciones laborales que las ofrecidas por la figura de los Ayudantes²².

Por lo demás, con la supresión de la figura del Ayudante también se evita que, con la combinación del contrato predoctoral y la ayudantía, la fase predoctoral pueda alargarse en demasía, puesto que podría transitarse hasta cuatro años a través del contrato predoctoral y, en el caso de no haberse concluido con la tesis doctoral en este periodo, hasta un máximo de cinco años más como Ayudante, desvirtuándose de este modo el carácter formativo de esta última modalidad contractual²³.

2.2. El Profesor Ayudante Doctor como primer eslabón de la carrera universitaria

En el diseño de carrera universitaria instaurado por la LOU, el segundo eslabón de la hipotética carrera universitaria lo constituía la figura del Profesor Ayudante Doctor, prevista y regulada en el art. 50 de dicha norma. Al eliminar la LOSU el primer eslabón, es decir, la figura del Ayudante, la figura del Profesor Ayudante Doctor pasa a configurarse ahora como el primer eslabón de la referida carrera universitaria.

Los requisitos exigidos para la formalización de un contrato de Profesor Ayudante Doctor se habían ido flexibilizando a lo largo del tiempo. Tras la LOMLOU, el reformado art. 50 LOU alteró las reglas a las que debía ajustarse la contratación de Profesores Ayudantes Doctores, pasando a exigirse únicamente que el contrato se formalizara con quienes se encontraban en posesión del Título de Doctor y hubieran obtenido con carácter previo la evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante, ANECA) o del órgano de evaluación externa que la ley de la comunidad autónoma determinara. El art. 78.1 a) LOSU flexibiliza

de las universidades, en el que se incluyen los gastos de personal, el contrato predoctoral dependía de la existencia de fondos externos o propios de las universidades de carácter finalista y, por ende, no estables, condicionando así su continuidad en la etapa postdoctoral a la obtención de nueva financiación de las mismas características".

²² Sobre el contrato predoctoral vid. BALLESTER LAGUNA, F.: "El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un "traje a medida" del contrato predoctoral", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 220, 2019, MORENO GENÉ, J.: *El Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación: aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social*, Atelier, Barcelona, 2020 y REQUENA MONTES, O.: "Aproximación crítica al estatuto del personal investigador predoctoral en formación", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 53, 2019.

²³ Sobre los usos fraudulentos de esta modalidad contractual vid. MORENO GENÉ, J. "Ayudantes de universidad: ¿contrato formativo o de inserción profesional: A propósito de la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018", *IUSlabor*, núm. 3, 2018 y MORENO GENÉ, J. "Usos y abusos del recurso a las figuras de Profesores Ayudantes y Visitantes por parte de las universidades públicas", en DUEÑAS CASTRILLO, A.I. (Dir.), *La precariedad en la universidad española: un estudio en primera persona*, Fundación Manuel Giménez Abad, Madrid, 2022.

al máximo los requisitos exigidos para la contratación de los Profesores Ayudantes Doctores, puesto que establece de forma expresa que “las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de doctora o doctor sin necesidad de acreditación”. En consecuencia, con la nueva regulación se exige como único requisito para la contratación como Profesor Ayudante Doctor estar en posesión del Doctorado, eliminándose la obligación de disponer de acreditación alguna²⁴.

No cabe duda de que con esta previsión se flexibiliza al máximo la entrada en la carrera universitaria, lo cual puede contribuir a favorecer las vocaciones universitarias, pero se corre el riesgo de dejar demasiado margen de discrecionalidad a las correspondientes comisiones a la hora de seleccionar a los Profesores Ayudantes Doctores que finalmente vayan a ser contratados. Tal vez, la mejor opción hubiera sido mantener la exigencia de algún tipo de informe o acreditación para poder acceder a esta figura de profesorado, siempre que los requisitos para su obtención fueran razonables, teniendo en cuenta el estadio de la carrera universitaria en el que se encuentran los candidatos a dichas plazas²⁵. En todo caso, cabe recordar que para garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad de los procesos selectivos, se ha previsto que las comisiones de selección de este personal estarán integradas por una mayoría de miembros externos a la universidad convocante elegidos mediante sorteo público entre el conjunto del profesorado y personal investigador de igual o superior categoría a la plaza convocada, a partir de una lista cualificada elaborada por la universidad en los términos que se desarrolle por su normativa interna (art. 86.2 LOSU).

En este punto, sin embargo, debe tenerse en cuenta lo previsto en la disposición transitoria tercera LOSU que prevé que “la acreditación vigente de Profesor/a Ayudante Doctor/a o de la figura equivalente en la normativa autonómica, se considerará como un mérito preferente durante los cuatro años posteriores a la aprobación de esta ley, a efectos del acceso a la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a”. En consecuencia, durante los cuatro años siguientes –dos en la redacción inicial del Proyecto de Ley- a la aprobación de la LOSU, aunque no se exigirá acreditación para acceder al contrato de Profesor

²⁴ A tal efecto, en fecha de 30 de marzo de 2013, la Secretaría General de Universidades ha emitido una nota sobre el proceso de acreditación a Profesor Ayudante Doctor tras la entrada en vigor de la LOSU, según la cual “a partir de la entrada en vigor de la LOSU, los procesos de acreditación a la figura de PAD ya no podrán solicitarse por parte de los interesados ni por tanto llevarse a cabo por parte de las agencias de evaluación de la calidad. Obviamente, aquellos procesos que se encuentren en marcha antes de la entrada en vigor de la Ley sí que podrán finalizarse conforme a la normativa vigente en el momento de presentación de la solicitud”. Este documento puede consultarse en: <https://www.aneca.es/-/nota-informativa-sobre-la-figura-de-profesor-ayudante-doctor-pep->

²⁵ Esta cuestión fue objeto de diferentes enmiendas que de uno u otro modo pretendían establecer algún requisito adicional, más exigente, para acceder a la figura de Profesor Ayudante Doctor. Vid. enmienda núm. 662, presentada por el Grupo Parlamentario Popular, enmienda núm. 765, presentada por el Grupo Plural y enmienda núm. 435 presentada por el Grupo Parlamentario Republicano. Ninguna de estas enmiendas, sin embargo, acabó prosperando.

Ayudante Doctor, el tenerla se considerará como un mérito preferente²⁶. Ello podría suponer un agravio comparativo entre aquellos candidatos que disponen de esta acreditación y aquellos que no la han podido obtener porque la misma ha sido eliminada por la LOSU²⁷.

La finalidad del contrato de Profesor Ayudante Doctor queda definida en el art. 78 b) LOSU y consiste en el desarrollo de las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia e intercambio de conocimiento, y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad. Esta delimitación de la finalidad del contrato plantea ciertas dudas a la hora de garantizar la finalidad formativa de esta modalidad contractual, puesto que, a la tradicional finalidad del contrato de Profesor Ayudante Doctor de desarrollar tareas docentes y de investigación, a las que ahora se refiere la LOSU como “desarrollar las capacidades docentes y de investigación”, se añaden de forma expresa “la transferencia e intercambio de conocimiento” y el “desempeño de funciones de gobierno de la universidad”. Si bien es cierto que esta previsión se ajusta a las tareas habituales del profesorado universitario, resulta cuanto menos discutible que una figura de profesorado que aún debería tener un claro componente formativo incorpore tareas de transferencia e intercambio de conocimiento y desempeño de funciones de gobierno de la universidad, que, tal vez, deberían ser más propias del profesorado permanente de la universidad que ya ha concluido su periodo formativo²⁸.

Con la voluntad de mantener la finalidad formativa que corresponde a la figura del Profesor Ayudante Doctor, se prevé en el art. 78 b) LOSU que “para el desarrollo de su capacidad docente, las Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores deberán realizar, en el primer año de contrato, un curso de formación docente inicial cuyas características serán establecidas por las universidades, de acuerdo con sus unidades responsables de la

²⁶ Vid. MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit.

²⁷ Vid. también, BALLESTER LAGUNA, F.: “Algunos apuntes...” cit. p. 5. Por este motivo, la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios (FJI) ha emitido un comunicado en fecha 11 de abril de 2023 en el que “exige al Ministerio de Universidades que mantenga abierta la posibilidad de solicitar la Acreditación de Profesorado Ayudante Doctor/a (PAD), que fue suprimida de forma unilateral y repentina el pasado viernes 31 de marzo, hasta que finalice el periodo en el que esta será considerada mérito preferente según la LOSU. Ya expresamos anteriormente nuestras enormes dudas sobre la utilidad de esta normativa que suprime las acreditaciones pero quitarlas de esta manera es una interpretación discriminatoria de la legislación”. Este documento puede consultarse en: <http://precarios.org/article389-Exigimos-la-reposicion-temporal-de-la-Acreditacion-de-Ayudante-Doctor-a-por-considerar-su-eliminacion-repentina-y-denunciamos-incongruencias-del-Ministerio-en-la-interpretacion-de-la-LOSU>

²⁸ Sobre los usos abusivos de la figura de los Profesores Ayudantes Doctores vid. MORENO GENÉ, J.: “A vueltas con la contratación irregular del profesorado universitario: el turno de los profesores ayudantes doctores de universidad. Comentario de la STS de 1 de julio de 2020”, *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020. Vid. también, MORENO GENÉ, J.: “Usos y abusos...” cit.

formación e innovación docente del profesorado”²⁹. Aunque debe valorarse positivamente el interés por que el profesorado universitario mejore sus competencias docentes, tal vez, esta formación debería impartirse un poco antes, en la fase predoctoral, no en vano, en la misma ya se acostumbran a realizar colaboraciones docentes o, en su caso, durante el paso por las figuras de profesorado universitario por las que ya haya transitado previamente el Profesor Ayudante Doctor³⁰.

Aunque nada preveía al respecto la LOU, con la finalidad de garantizar la doble formación docente e investigadora del Profesor Ayudante Doctor, diferentes normas autonómicas y convenios colectivos habían procedido a limitar las obligaciones docentes de este colectivo. A tal efecto, se había mantenido que era muy conveniente y recomendable que la negociación colectiva fijara límites a las tareas u “obligaciones docentes” de este colectivo en aras a permitirle una dedicación más intensa a la investigación que le permita obtener las acreditaciones necesarias para transitar hacia figuras estables, ya sean laborales o funcionariales³¹. Pues bien, la LOSU eleva esta garantía a rango legal al prever en su art. 78 c) que “las Profesoras y Profesores Ayudantes Doctores desarrollarán tareas docentes hasta un máximo de 180 horas lectivas por curso académico, de forma que la actividad docente resulte compatible con el desarrollo de tareas de investigación para atender a los requerimientos para su futura acreditación”. Se trata de una previsión que, aunque razonable, por cuanto que rebaja de un máximo de 240 a 180 las horas lectivas por curso académico que corresponde impartir a este colectivo de profesores, todavía podría considerarse una cifra excesivamente elevada, teniendo en cuenta la fase de la carrera universitaria en la que los mismos se encuentran y, también, si la comparamos, por ejemplo, con las 100 horas lectivas previstas por la Ley de la Ciencia para el contrato de acceso de personal investigador doctor, que vendría a ser una especie de figura paralela a la de Profesor Ayudante Doctor.

Dado el componente formativo del contrato de Profesor Ayudante Doctor, la contratación de estos profesores se formaliza con dedicación a tiempo completo, no siendo

²⁹ La enmienda núm. 196, presentada por el Grupo Plural pretendía rebajar el rigor de esta exigencia por considerar que “Los ayudantes doctores llegan plenamente capacitados para ejercer la docencia, pues han tenido que mostrar en el CV y hasta este momento en la ANECA su actividad docente. Por ello, considero que el curso de formación docente no debería de ser obligatorio”.

³⁰ Vid. algunas críticas al respecto en MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit. p. 169.

³¹ BAYLOS GRAU, A.: “El personal docente e investigador contratado...” cit. p. 59, en relación con la regulación de la LOU ya defendía la fijación de estas limitaciones, al considerar que la limitación de su dedicación docente parece una garantía de progreso en su promoción profesional. Vid. también, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El personal adscrito a proyectos de investigación”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006, p. 139.

admisible su celebración a tiempo parcial, sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos³².

Por el mismo carácter formativo de la figura del Profesor Ayudante Doctor esta modalidad contractual siempre ha tenido una duración temporal, la cual se concretaba en la redacción inicial de la LOU en una duración máxima de cuatro años, que se vio ampliada hasta cinco años tras la reforma operada por la LOMLOU. La fijación de esta duración máxima del contrato de cinco años, sin embargo, quedaba inmediatamente matizada por la previsión de que “el tiempo total de duración conjunta entre esta figura contractual y la figura de ayudante, en la misma o distinta universidad, no podrá exceder de ocho años”.

La LOSU mantiene este carácter temporal del contrato de Profesor Ayudante Doctor, pero procede a ampliar su duración máxima hasta los seis años [art. 78 e) LOSU]. A tal efecto, no parece muy acorde con el carácter formativo de esta figura de profesorado la ampliación de la duración de este contrato hasta un máximo de seis años, uno más de los cinco previstos hasta el momento. Por lo demás, el art. 78 e) LOSU prevé que cuando este contrato se formalice con una persona con discapacidad, el mismo pueda alcanzar una duración máxima de ocho años teniendo en cuenta la finalidad y el grado de las limitaciones en la actividad.

Sin lugar a dudas, la suma de cuatro años de contrato predoctoral más seis años de contrato de Profesor Ayudante Doctor, aún supone un periodo excesivamente extenso del periodo formativo de los profesores universitarios, que parece responder más que a una finalidad formativa a la voluntad de alargar lo máximo posible la contratación temporal de este colectivo ya plenamente capacitado, antes de que pueda alcanzar una cierta estabilidad laboral³³. Recuérdese que, como se acaba de indicar, con la LOU la suma de la duración de los contratos de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor no podía exceder de ocho años.

Transcurrida la duración máxima de dicha contratación de seis años o de ocho años si el contrato se ha formalizado con personas con discapacidad, el Profesor Ayudante Doctor no podrá ser contratado nuevamente, ni en la misma ni en distinta universidad mediante la misma modalidad contractual, no en vano, cabe entender que agotada la duración máxima del contrato debe presumirse que ha terminado el período de formación. Para el cómputo de la duración máxima de este contrato, por tanto, deben tenerse en cuenta todos

³² Ya en relación con la regulación contenida en la LOU, DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D.: “El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2005, tras recordar que la causa formativa justifica la imposibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad contractual, indicaban que ello no debe impedir la reducción de la jornada en los supuestos legalmente admitidos.

³³ Sobre esta problemática vid. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Larga temporalidad en la contratación de investigadores universitarios. Su adecuación a las exigencias de la Directiva 1999/70”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2023.

los períodos de contratación como Profesor Ayudante Doctor en la misma o en otras universidades.

A pesar de que el apartado primero de la disposición transitoria quinta LOSU establece con carácter general que “el personal docente e investigador con contrato de carácter temporal a la entrada en vigor de esta Ley permanecerá en su misma situación hasta la extinción del contrato y continuará siéndole de aplicación las normas específicas que correspondan a cada una de las modalidades contractuales vigentes en el momento en que se concertó su contrato”, en relación con los Profesores Ayudantes Doctores se prevé una importante salvedad en el apartado segundo del referido precepto, consistente en que aquellos que a la entrada en vigor de la LOSU estén contratados como Ayudantes Doctores y que, al finalizar su contrato, no hayan obtenido la acreditación para la figura de Profesor Permanente Laboral, se les prorrogará su contrato un año adicional. En consecuencia, estos profesores se beneficiarán de la duración de hasta un máximo de seis años que la LOSU contempla para los Profesores Ayudantes Doctores, con lo que se dota a esta norma de ciertos efectos retroactivos en relación con la duración del contrato.

Transcurridos los tres primeros años del contrato de Profesor Ayudante Doctor, se prevé que la universidad realice una evaluación orientativa del desempeño de los Profesores Ayudantes Doctores [art. 78 e) LOSU]³⁴. El objetivo de esta evaluación no será otro que el de valorar el progreso y la calidad de la actividad docente e investigadora y, en su caso, la transferencia e intercambio del conocimiento del profesorado, que deberán conducirlo a alcanzar los méritos requeridos para obtener la acreditación necesaria para concursar a una plaza de profesorado permanente una vez finalizado el contrato. En consecuencia, no se trata de una acreditación intermedia que venga a sustituir a la acreditación inicial para acceder a la figura de Profesor Ayudante Doctor puesto que la misma no tiene ningún carácter habilitante. No cabe duda de que esta evaluación orientativa debe permitir valorar el progreso y calidad de la actividad desarrollada por estos profesores, de cara a alcanzar los méritos necesarios requeridos para obtener las acreditaciones que les permitan concursar a una plaza de profesorado permanente y, por tanto, para evaluar si se está cumpliendo la finalidad formativa última de esta figura de profesorado. Aunque en la tramitación del Proyecto de Ley en el Congreso de los Diputados se ha eliminado la previsión expresa de que dicha causa no podrá ser causa de extinción del contrato, dado el carácter de evaluación orientativa con la que se configura,

³⁴ El carácter orientativo de esta evaluación se incorporó en la tramitación parlamentaria de la norma. Vid. Enmienda núm. 481, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista y el Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, con la finalidad de “matizar esta cuestión porque el objetivo de esa evaluación es más bien hacer un seguimiento para favorecer que la persona beneficiaria del contrato efectivamente desarrolle la actividad académica que le permita avanzar en el modelo de carrera que la Ley prevé”.

no parece factible que una evaluación negativa pueda desencadenar la referida extinción del contrato.

En la tramitación parlamentaria de la norma se ha introducido la previsión expresa de que esta evaluación orientativa pueda encargarse a las agencias de calidad competentes³⁵. En todo caso, el término “podrá” que contiene la norma pone de manifiesto que el encargo de esta evaluación a las agencias de calidad competentes es una mera opción, que puede convivir con otras distintas, como, por ejemplo, que se encargue de esta evaluación la propia universidad.

También, en relación con la duración de la contratación de los Profesores Ayudantes Doctores, el art. 78 e) LOSU contempla que el cómputo del plazo límite de duración del contrato y de su evaluación se interrumpirá en las situaciones de incapacidad temporal y en los periodos de tiempo dedicados al disfrute de permisos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias por gestación, embarazo, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, lactancia, riesgo durante la gestación, embarazo o lactancia, violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer, así como por razones de conciliación o cuidado de familiares o personas dependientes”. Asimismo, se prevé que cuando dichas situaciones dieran lugar a la reducción de la jornada, el contrato se prorrogará por el tiempo equivalente a la jornada que se hubiera reducido.

La previsión de este amplio abanico de situaciones que comportan la interrupción del cómputo del plazo límite de duración del contrato y de su evaluación, así como de situaciones que justifican la prórroga del mismo deben valorarse de forma muy positiva, puesto que con estas previsiones se consigue que todas estas situaciones resulten inocuas para la carrera profesional del personal docente e investigador de las universidades y, muy especialmente, de las profesoras universitarias.

Finalmente, la LOSU sigue sin reconocer que, a la finalización del contrato de Profesor Ayudante Doctor por su cumplimiento, éstos tengan derecho a percibir indemnización alguna³⁶. La ausencia de previsión al respecto resulta muy criticable, especialmente, si se tiene en cuenta que la reciente reforma de la Ley de la Ciencia sí ha previsto el derecho al percibo de indemnización en estos supuestos para el contrato de acceso de personal

³⁵ Vid. Enmienda núm. 514, presentada por el Grupo Parlamentario EH Bildu. La justificación de la misma consiste en que “Ya que no se va a pedir acreditación previa para acceder a la figura de profesora o profesor ayudante doctor, conviene que esta evaluación intermedia sea realizada por una agencia y el o la aspirante se habitúe a sus criterios. Una evaluación meramente interna de la universidad corre el riesgo de convertirse en un mero formalismo que puede generar expectativas erróneas en un futuro cuando se solicite a la agencia la acreditación para profesorado contratado doctor”.

³⁶ Sobre esta ausencia de indemnización vid. MORENO GENÉ, J.: “La ausencia de indemnización a la finalización de los contratos de los investigadores y profesores universitarios: Fin del debate jurisprudencial, necesidad de nuevas soluciones: Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2019”, *Temas Laborales*, núm. 149, 2019.

investigador doctor, con el que, como ya se ha anticipado, el contrato de Profesor Ayudante Doctor mantiene indudables paralelismos.

2.3. El Profesor Permanente Laboral como vía de acceso a la estabilidad laboral

La figura del Profesor Contratado Doctor constituyó, en su momento, una de las principales novedades introducidas por la LOU en la delimitación y en la propia conceptualización del profesorado universitario contratado, puesto que con la previsión de esta figura se incorporaba por primera vez una contratación laboral permanente o indefinida en la definición de la carrera universitaria³⁷. Pese a ello, nunca ha resultado sencilla la determinación del lugar que debía ocupar el profesor contratado indefinido – Profesor Contratado Doctor- dentro del modelo de empleo público diseñado en la LOU para las universidades públicas y, en concreto, si con la aparición de esta figura se pretendía incentivar o no una alternativa al modelo de empleo basado preferentemente en los cuerpos docentes universitarios.

Las mismas dudas se plantean ahora en relación con la figura que introduce el art. 82 LOSU de los Profesores Permanentes Laborales, no en vano, nos encontramos ante una regulación muy parca que impide conocer cuál será el papel que está llamada a desempeñar esta modalidad contractual, más allá de ser la vía diseñada para alcanzar una primera estabilidad laboral tras el paso por la figura de Profesor Ayudante Doctor. A tal efecto, cabe plantearse si esta figura se diseña como un destino final o, en cualquier caso, a largo plazo del profesor universitario, paralelo a los cuerpos docentes o si, por el contrario, se trata de un eslabón más por el que habrá que transitar durante algún tiempo antes de acceder a la condición funcionarial como profesor de los cuerpos docentes³⁸.

En todo caso, lo que sí parece pretender la LOSU es equiparar lo máximo posible la figura del Profesor Permanente Laboral con el profesorado funcionario de los cuerpos docentes, fundamentalmente, con los Profesores Titulares de Universidad³⁹. A tal efecto,

³⁷ En esta dirección, NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*, Madrid, Atelier, 2004, p. 78, indicaba que “quizás la novedad más significativa que introduce la LOU en cuanto a las categorías de profesorado es la creación de la figura del profesor contratado doctor (...) El profesorado contratado doctor es el claro exponente del giro que supone la LOU al crear, por primera vez, una figura de profesorado con vocación de estabilidad y plena capacidad docente e investigadora, no funcionarial”. En parecidos términos, BAYLOS GRAU, A.: “El personal docente e investigador...” cit. p. 52, sostenía que “se trata de la figura central en el modelo contractual del personal docente e investigador de las universidades”.

³⁸ RIVERA SÁNCHEZ, J.R.: “Los contratos de trabajo...” cit. p. 42, constata que, con carácter general, la obtención de una plaza de los cuerpos docentes por parte del profesorado laboral se aprecia como una especie de “promoción” en su carrera profesional.

³⁹ A tal efecto, GARCÍA BLASCO, J.: “Empleo público universitario...” cit. p. 2, señala que “En definitiva, esta modalidad contractual es, en la práctica, atendiendo a su caracterización jurídica, cuasi funcionarial en el empleo público universitario, con una garantía real, si no de inamovilidad, sí

el art. 82 c) LOSU prevé de forma expresa que dicha figura dispondrá de “los derechos y deberes de carácter académico y categorías comparables a los del personal docente e investigador funcionario”⁴⁰. En el Proyecto de Ley inicial, sin embargo, esta equiparación no era plena, por cuanto, los Profesores Permanentes Laborales no podían acceder a la condición de Rector (art. 51.1 LOSU). En la tramitación parlamentaria de la norma, sin embargo, se ha modificado esta cuestión, al preverse únicamente que “los candidatos o candidatas deberán ser personal docente e investigador permanente doctor a tiempo completo y reunir los méritos de investigación, docencia y experiencia de gestión universitaria que determinen los Estatutos”⁴¹. Ello permite de forma indubitada que los Profesores Permanentes Laborales sí puedan ahora acceder a la condición de rector. La previsión incorporada ahora de un modo expreso de que “dichos méritos deberán garantizar una alta capacidad investigadora, una acreditada trayectoria docente, así como una suficiente experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal”, no afecta en nada a esta afirmación, por cuanto dichos méritos pueden concurrir tanto en el profesorado funcionario como en el laboral.

En todo caso, como acertadamente se ha puesto de manifiesto, “hay que ser conscientes de que funcionarios y laborales permanentes son dos colectivos diferentes, sujetos a distinta normativa que, si bien tiende a ofrecer una regulación lo más homogénea posible, sobre todo cuando comparten un mismo lugar de trabajo y realizan una misma actividad, como es el caso del PDI funcionario y laboral permanente, lo cierto es que no es posible garantizar la unicidad en la regulación; el distinto significado y alcance de los principios de inamovilidad e estabilidad en el empleo de funcionarios y laborales permanentes es un buen ejemplo de esta diversidad y podría decantar por sí solo las preferencias de las personas interesadas por su pertenencia a un colectivo u otro. Aunque ello no siempre estará en sus manos”⁴².

de estabilidad. Una laboralización completa, a la postre, de esta parcela del empleo público en la universidad”.

⁴⁰ Sobre las diferencias actualmente existentes entre Profesores Contratados Doctores – Profesores Agregados en la normativa catalana- y Profesores Titulares de Universidad vid. BURRIEL-DIOSDADO, P.: “La figura del profesor/a agregado/a en las universidades catalanas: desigualdades y ¿discriminaciones?: La perpetuación de los roles de género”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 61, 2022.

⁴¹ En la tramitación de esta norma en el Senado, a instancias del Grupo Parlamentario Socialista (enmienda núm. 307), se ha incorporado un nuevo apartado tercero a la disposición transitoria primera con el siguiente contenido: “3. Hasta que se produzca la adaptación de los Estatutos a lo establecido en el artículo 51.1 y se determinen por la universidad los méritos de investigación, docencia y experiencia de gestión universitaria que deberán reunir los candidatos o candidatas a Rector o Rectora, se les exigirá como mínimo estar en posesión de tres sexenios de investigación, tres quinquenios docentes y cuatro años de experiencia de gestión universitaria en algún cargo unipersonal”.

⁴² BALLESTER LAGUNA, F.: “Algunos apuntes...” cit. p. 6.

Tras la reforma introducida por la LOMLOU, se procedió a flexibilizar los requisitos exigidos inicialmente por la LOU para la contratación como Profesores Contratados Doctores, exigiéndose únicamente el Título de Doctor y la acreditación correspondiente. Estos requisitos se mantienen inalterados respecto a la figura del Profesor Permanente Laboral introducida por la LOSU, puesto que el art. 82 a) se limita a prever que “las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a las personas que ostenten el título de doctora o doctor y que cuenten con la acreditación correspondiente”, que tras la tramitación parlamentaria de la LOSU, se prevé de forma expresa que pueda ser emitida tanto por parte de la ANECA como por parte de las agencias de calidad de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con sus competencias⁴³. En esta misma dirección, el art. 85.1 LOSU establece que “el acceso del personal docente e investigador laboral a las plazas de Profesora y Profesor Permanente Laboral y, en su caso, la promoción dentro de dicha modalidad contractual, exigirá la obtención previa de una acreditación, de acuerdo con la normativa de la Comunidad Autónoma⁴⁴. Con estas previsiones se pretende salvaguardar los modelos propios de personal docente e investigador que han ido implementando diferentes comunidades autónomas, muy especialmente la catalana, que se apoyaban fundamentalmente en esta figura de profesorado⁴⁵.

⁴³ Vid. Enmiendas núm. 85 y 768 presentadas por el Grupo Plural y Enmienda 437 presentada por el Grupo Parlamentario Republicano.

⁴⁴ Vid. Enmiendas núm. 88 y 771 presentadas por el Grupo Plural y núm. 438 presentada por el Grupo Parlamentario Republicano. El art. 85.2 LOSU establece, a su vez, que “las Comunidades Autónomas deberán regular el procedimiento de acreditación. Tal acreditación se realizará por parte de las agencias de calidad autonómicas o, en su caso, de la ANECA”. A lo que añade el apartado 3 del art. 85 que “las agencias de calidad, en el marco de las competencias que éstas tienen atribuidas por la normativa estatal y por las respectivas Comunidades Autónomas, trabajarán en criterios mínimos comunes en materia de acreditación de la figura de Profesorado Permanente Laboral. Asimismo, desde su independencia institucional y técnica, dichas agencias de calidad establecerán acuerdos entre ellas para el pleno reconocimiento de las acreditaciones, para evitar cargas administrativas. La ANECA, en aplicación de dichos criterios mínimos comunes, reconocerá la evaluación positiva de los méritos realizada por las agencias de calidad autonómicas, a los efectos de la acreditación para el acceso a los cuerpos docentes universitarios”.

⁴⁵ A tal efecto, las diferentes enmiendas presentadas por diferentes grupos catalanes sobre esta materia se justifican en que “De acuerdo con enmiendas anteriores, a los efectos de respetar y mantener modelos propios de las Comunidades Autónomas. En Catalunya los profesores y profesoras permanentes laborales se corresponden con las categorías previstas en el artículo 46 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de universidades de Catalunya, de catedrático contratado y de profesorado agregado que establecen unos requisitos de contratación adicionales a los previstos en este artículo, que deben considerarse como un mínimo común denominador. La apuesta por reforzar los requisitos de PDI contratado de las universidades de Catalunya no debería quedar afectada sino reforzada a tenor de sus resultados. La LUC apostó en su momento por establecer unos requisitos específicos y complementarios a los previstos en la LOU con carácter mínimo para el acceso a las figuras contractuales de PDI con la finalidad de reforzar la calidad docente e investigadora de las universidades de su competencia. Estos requisitos específicos en el caso del profesorado contratado doctor (agregado y catedrático en la LUC) no se vieron afectados por la modificación de la LOU operada por la LOMLOU, al considerarse que eran un complemento a la regulación prevista por la LOU, sin que se haya planteado ningún conflicto. Este criterio de perseguir a través de estos requisitos específicos un nivel de exigencia más elevado debe regir también con esta modificación”.

A tal efecto, la configuración que deba tener esta acreditación se encuentra regulada en el art. 85 LOSU, que a su vez se remite a los arts. 69.1 y 69.2 a) a e) de la misma norma, reguladores de la acreditación estatal de acceso a los cuerpos docentes. En este punto, el apartado primero del art. 69 LOSU, bajo la rúbrica de “Acreditación de los cuerpos docentes universitarios” establece que “El acceso a los cuerpos docentes universitarios exigirá, además del título de Doctor/a, la previa obtención de una acreditación por parte de la ANECA que, valorando los méritos y competencias de las personas aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario en el conjunto del país. La ANECA acordará, mediante convenio, el desarrollo de la evaluación de dichos méritos y competencias por parte de las agencias de calidad de las Comunidades Autónomas. En todo caso, será requisito para obtener la acreditación, la realización de actividades de investigación o docencia en universidades y/o centros de investigación distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral, de acuerdo con los criterios establecidos reglamentariamente”⁴⁶.

Además, el apartado segundo del art. 69 LOSU prevé que “El procedimiento de acreditación garantizará: a) Los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad, transparencia e imparcialidad de los miembros de los órganos de acreditación. b) La agilidad y la petición de documentación accesible, en modo abierto, abreviada y significativa, utilizando los repositorios institucionales. c) Una evaluación tanto cualitativa como cuantitativa de los méritos docentes y de investigación, y en su caso de transferencia del conocimiento, con una amplia gama de indicadores de relevancia científica e impacto social. d) Una evaluación basada en la especificidad del área o ámbito de conocimiento, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la experiencia profesional, en especial, cuando se trate, entre otras, de profesiones reguladas del ámbito sanitario, la relevancia local, el pluralismo lingüístico y el acceso abierto a datos y publicaciones científicas. e) La adecuación de los méritos requeridos a la duración de la etapa inicial de la carrera académica que establece esta Ley”.

En todo caso, la disposición transitoria cuarta LOSU establece que la ANECA y las agencias de calidad autonómicas dispondrán de un período de un año –en el proyecto de ley se preveía un plazo de 2 años- desde la entrada en vigor de esta Ley para adaptar los

⁴⁶ En relación con el requisito de “estancias” en otras universidades o centros de investigación distintas a la de obtención del doctorado, el apartado tercero de la disposición transitoria quinta establece que “Quienes a la entrada en vigor de esta Ley dispongan de una acreditación para Profesor/a Titular de Universidad o hubieran iniciado el trámite para su obtención o estén contratados como Profesor/a Ayudante Doctor/a, Profesores/as Colaboradores/as con carácter indefinido o Profesor/a Contratado/a Doctor/a, no tendrán que acreditar el requisito de estancias de movilidad en universidades y/o centros de investigación al que se refieren los artículos 69 y 85. Esta misma disposición será de aplicación a los Profesores/as Contratados/as Doctores/as interinos/as, así como a otros contratados temporales con acreditación para estas figuras”.

criterios de la acreditación a Profesor Titular de Universidad y a la figura de Profesor/a Permanente Laboral, a la duración de la etapa inicial de la carrera académica que viene a establecer la LOSU. Hasta que no se articule este procedimiento de acreditación de Profesor Laboral Permanente, sin embargo, el apartado tercero de la disposición transitoria tercera LOSU establece que el procedimiento de acreditación para la figura de Profesorado Contratado/a Doctor/a continuará siendo aplicable. Asimismo, dada la proximidad entre la figura del Profesor Contratado Doctor y el Profesor Permanente Laboral, la disposición transitoria tercera LOSU prevé que la acreditación vigente de Profesor/a Contratado/a Doctor o de la figura equivalente de la normativa autonómica será válida para la figura de Profesor/a Permanente Laboral.

Al igual que se ha expuesto en relación con el contrato de Profesor Ayudante Doctor, las comisiones de selección del Profesorado Permanente Laboral estarán integradas por una mayoría de miembros externos a la universidad convocante elegidos mediante sorteo público entre el conjunto del profesorado y personal investigador de igual o superior categoría a la plaza convocada, a partir de una lista cualificada elaborada por la universidad en los términos que se desarrolle por su normativa interna (arts. 71.1 y 86.2 LOSU).

Los Profesores Contratados Doctores previstos en la LOU eran contratados para el desarrollo de tareas de docencia e investigación. Sin embargo, en este punto adquiriría especial significación el énfasis que se hacía en el art. 52 LOU respecto a la función investigadora de esta figura, cuando se indicaba que los Profesores Contratados Doctores lo serían para el desarrollo de tareas “prioritariamente de investigación”. El art. 82 b) LOSU, sin embargo, contiene una redacción muy parca respecto a las funciones que corresponden al Profesor Permanente Laboral, limitándose a prever que “la finalidad del contrato será desarrollar tareas docentes, de investigación, de transferencia e intercambio del conocimiento y, en su caso, el desempeño de funciones de gobierno de la universidad”. Como puede observarse, además de extenderse sus funciones a las que actualmente se esperan del profesorado universitario, se elimina cualquier referencia a la preferencia de la actividad investigadora, situándose todas las funciones en un cierto plano de igualdad. No hubiera estado de más que en esta fase de la carrera universitaria aún se hubieran priorizado de algún modo las tareas investigadoras frente a las docentes, de transferencia o de gestión. De modo indubitado, en este punto se ha priorizado el interés de las universidades de que el profesorado atienda con mayor intensidad a estas últimas tareas.

La reforma de la figura del Profesorado Contratado Doctor llevada a cabo por la LOMLOU contribuyó a solventar algunas de las lagunas normativas que planteaba la redacción inicial de la misma, estableciéndose de un modo expreso que este contrato debía formalizarse con carácter indefinido y con dedicación a tiempo completo,

poniéndose fin de este modo a las heterogéneas regulaciones autonómicas existentes sobre estas materias, las cuales, a su vez, se reflejaban ineludiblemente en la negociación colectiva. El art. 82 c) LOSU mantiene estos caracteres respecto al contrato de Profesor Permanente Laboral, estableciéndose al respecto que dicho contrato será “fijo e indefinido” y conllevará una “dedicación a tiempo completo”. Si bien, en línea con lo que prevé el art. 75 LOSU respecto al profesorado de los cuerpos docentes, se prevé la posibilidad de que el contrato de Profesor Permanente Laboral pueda formalizarse a tiempo parcial a petición del interesado con los requisitos, condiciones y efectos establecidos reglamentariamente⁴⁷.

Diferentes normativas autonómicas se habían esforzado en regular otros aspectos esenciales del régimen jurídico aplicable al Profesor Contratado Doctor y, fundamentalmente, el diseño de su carrera profesional, estableciendo al efecto un verdadero derecho de promoción profesional de los mismos. De este modo, bajo distintas denominaciones, se han creado diferentes categorías o niveles profesionales por las que puede transitar el Profesorado Contratado Doctor, previa obtención de las correspondientes acreditaciones, que tienen indudables repercusiones en el plano retributivo. A título de ejemplo, en la normativa catalana, dentro del profesorado contratado, se ha distinguido entre los Profesores Agregados y los Catedráticos Laborales⁴⁸. A tal efecto, nada impide esta diversificación interna de la figura por parte de las normas autonómicas si se respetan las exigencias de la LOU, habiéndose considerado al respecto que la “razonabilidad de las figuras y el hecho de que tengan en consideración los méritos y la antigüedad como factores a tener en cuenta en la progresión de una carrera profesional que se articula, pueden ser razones materiales suficientes para avalar su legalidad”⁴⁹.

Todo lleva a pensar que la misma situación se va a reproducir respecto al Profesor Permanente Laboral y, en consecuencia, en relación con esta figura de profesorado, también el desarrollo reglamentario y las normativas autonómicas procedan a diseñar su carrera profesional, estableciendo al efecto un verdadero derecho de promoción profesional dentro de esta figura de profesorado. En este punto, cabe recordar que, en la tramitación parlamentaria de la LOSU, al regular la acreditación requerida para acceder a

⁴⁷ MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit. p. 170, constata que esta previsión es fruto de la aproximación de las figuras funcionariales y laborales.

⁴⁸ Vid. ROMERO BURILLO, A.M.: “La contratación del personal docente e investigador en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario”, *Briefs AEDTSS*, núm. 29, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023. Este documento puede consultarse en: <https://www.aedtss.com/la-contratacion-laboral-del-personal-docente-e-investigador-en-la-ley-organica-del-sistema-universitario/>

⁴⁹ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El régimen jurídico del personal...” cit. pp. 141 y 142.

la figura de Profesor Permanente Laboral, se ha introducido también de forma expresa la exigencia de la correspondiente acreditación para “la promoción dentro de dicha modalidad contractual”. A tal efecto, en el documento elaborado por el Ministerio de Universidades sobre los contenidos principales de la gobernanza y la carrera académica en la LOSU se indica de forma expresa que “la figura de Profesor/a Permanente Laboral puede tener dos categorías: la de titular laboral y la de catedrático laboral⁵⁰. Según este documento, la estabilización del PDI por la vía laboral se alcanza con la categoría equivalente a la de Titular de Universidad, y la promoción con la categoría equivalente a la de Catedrático/a de Universidad⁵¹.

Todo ello, claro está, sin perjuicio del posible acceso de estos Profesores Permanentes Laborales a los cuerpos docentes de Titulares y, ahora también, de Catedráticos de Universidad. A tal efecto, se ha constatado que los Profesores Permanentes Laborales puedan promocionar como Catedráticos de Universidad una vez obtenida la acreditación correspondiente, al igual que los Profesores Titulares de Universidad pueden ahora promocionar como Profesores Permanentes Laborales equiparables a la categoría de Catedráticos de Universidad, es decir, como Catedráticos Laborales, previa acreditación a esta categoría laboral⁵².

Habiendo venido la figura del Profesor Permanente Laboral a sustituir a la figura del Profesor Contratado Doctor, la LOSU ha tenido que prever el régimen jurídico aplicable a quienes en el momento de su entrada en vigor ostentaban dicha condición. A tal efecto, el apartado cuarto de la disposición transitoria quinta de dicha norma establece que “los profesores y profesoras que, a la entrada en vigor de esta Ley, dispongan de un contrato de Profesor/a Contratado/a Doctor mantendrán los derechos y deberes recogidos en el

⁵⁰ La Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios (FJI), tras constatar que esta previsión no se contempla en el articulado de la LOSU, ha pedido explicaciones sobre la incorporación de estas figuras, que estaban en borradores anteriores de la norma y se habían descartado. Este documento puede consultarse en: <http://precarios.org/article389-Exigimos-la-reposicion-temporal-de-la-Acreditacion-de-Ayudante-Doctor-a-por-considerar-su-eliminacion-repentina-y-denunciamos-incongruencias-del-Ministerio-en-la-interpretacion-de-la-LOSU>

⁵¹ Vid. MINISTERIO DE UNIVERSIDADES: *Contenidos principales de la gobernanza y la carrera académica en la Ley Orgánica del Sistema Universitario*, 2023. Este documento puede consultarse en: https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/03/Contenidos_Principales_de_la_LOSU.pdf

⁵² Vid. BALLESTER LAGUNA, F.: “Algunos apuntes...” cit. p. 7. El autor constata que “Bajo la vigencia de la LOU esto no era posible, ni siquiera en aquellas comunidades autónomas, como el País Vasco y Cataluña, que diversificaron la figura del profesorado contratado doctor en dos categorías, titulares y catedráticos/as laborales, permitiéndose la promoción unidireccionalmente de una categoría (laboral) a la otra (también laboral). En aquellas comunidades autónomas - la inmensa mayoría- con una sola categoría de profesorado contratado doctor la situación era todavía peor, pues su promoción a catedrático/a de universidad requería acceder primero al cuerpo de profesores y profesoras titulares de universidad, con lo cual su carrera académica se veía ralentizada. Todo ello era una consecuencia de la falta de equiparación legal entre las categorías de laborales permanentes y funcionarios”.

contrato mencionado”. Asimismo, en el mismo apartado se prevé que “previa solicitud, los Profesores/as Contratados/as Doctores podrán integrarse en la modalidad de Profesores/as Permanentes Laborales, en las mismas plazas que ocupen, y computándose como fecha de ingreso la que tuvieran en la modalidad de origen”.

A estas previsiones recogidas en el apartado cuarto de la disposición transitoria quinta LOSU cabe añadir la previsión incorporada en la tramitación parlamentaria de la LOSU, dirigida al amplio colectivo de Profesores Contratados Doctores interinos existente en el momento de su entrada en vigor, estableciéndose al efecto que “las universidades promoverán procesos de estabilización a la figura de Profesor/a Permanente Laboral para todas aquellas plazas de Profesor/a Contratado/a Doctor/a interino/a en los términos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”⁵³.

Asimismo, el apartado quinto de la disposición transitoria quinta LOSU prevé que “las universidades públicas promoverán concursos a plazas de Profesores/as Titulares de Universidad para el acceso a los Profesores/as Contratados/as Doctores/as que hayan conseguido la correspondiente acreditación a Profesor/a Titular de Universidad. Esta misma disposición será aplicable a los Profesores/as Contratados/as Doctores/as interinos/as”.

Finalmente, el apartado segundo del art. 71 LOSU contiene una previsión relativa a la promoción del Profesorado Permanente Laboral en virtud de la cual, “Las universidades establecerán programas de promoción interna, que estén dotados en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso desde la categoría de Profesora y Profesor Titular de Universidad y de Profesora y Profesor Permanente Laboral a otra de superior categoría. Las plazas de estos programas no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de la Oferta de Empleo Público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes del artículo 68 y de Profesorado Permanente Laboral. Sólo podrán acceder a dichas plazas profesoras y profesores que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos en el puesto de origen y que estén acreditados para la categoría a la que promocionan. La universidad regulará, en su normativa interna, el procedimiento a seguir en los programas de promoción interna. En todo caso, el procedimiento de acceso será el de concurso de méritos”.

⁵³ Vid. Enmienda núm. 551 presentada por el Grupo Parlamentario EH Bildu. Como justificación de esta enmienda se indicaba que “Esta ley considera válida la acreditación a Profesor/a Contratado/a Doctor/a para la figura de Profesorado Permanente Laboral (disposición transitoria tercera, punto 2) y en aras de reducir la interinidad, otro de los objetivos de esta ley, se propone facilitar el paso del profesorado Contratado Doctor interino a la nueva figura de Profesor/a Permanente Laboral, ya que el profesorado contratado doctor interino ya ha presentado, al igual que el personal Contratado Doctor, proyecto docente, proyecto investigador y méritos para ocupar su plaza”.

3. Modalidades contractuales del personal docente e investigador contratado dirigidas a satisfacer necesidades específicas de las universidades públicas

3.1. *El Profesor Asociado: un puente ente la universidad y el mundo profesional*

Resulta incuestionable que nos encontramos ante la figura de profesorado que se ve más profundamente afectada por la LOSU y que, sin lugar a dudas, constituye la principal apuesta del legislador por reducir la temporalidad en las universidades públicas en favor de la contratación indefinida del profesorado, al tiempo que se pretende combatir el uso abusivo que se viene haciendo de esta figura. A tal efecto, la nueva regulación parece querer incorporar los criterios que la doctrina del Tribunal Supremo había empleado para diferenciar entre los usos legítimos e ilegítimos de esta figura de profesorado⁵⁴.

Como es bien conocido, nos encontramos ante una figura ya clásica en el ámbito universitario, que constituye el puente entre la universidad, en especial la docencia y la investigación que en la misma se realiza, y el mundo profesional que se desenvuelve de forma preferente fuera de la misma. Con esta finalidad, el art. 53 LOU ya preveía que los Profesores Asociados deberían ser contratados entre especialistas de reconocida competencia que acreditaran ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario. En esta misma línea, el art. 79 a) LOSU reitera la previsión de que las universidades podrán contratar bajo esta modalidad a especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario. En este punto, se mantiene el alcance de este requisito fijado en su momento por la LOMLOU que vino a matizar la redacción inicial de la LOU, que exigía que se acreditara el ejercicio de la actividad profesional fuera de la universidad. Con esta previsión se da cabida dentro de esta figura de profesorado a profesionales que pese a desarrollar su actividad en la universidad, lo hacen en funciones ajenas al ámbito académico universitario.

⁵⁴ Sobre esta doctrina del Tribunal Supremo vid. LUJÁN ALCARAZ, J.: “La temporalidad “permanente” del profesorado universitario en régimen laboral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 203, 2017, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “El falso profesor universitario asociado. Por fin el gato tiene cascabel”, *Trabajo y Derecho*, núm. 33, 2017, MORENO GENÉ, J.: “El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017, MORENO GENÉ, J.: “Los profesores asociados “permanentes” de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral. Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018”, *Temas Laborales*, núm. 143, 2018, MORENO GENÉ, J.: “Un nuevo paso en la delimitación de la figura de los profesores asociados de universidad (STS de 28 de enero de 2019)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019 y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Despido improcedente de un profesor asociado universitario que ha venido actuando como “comodín-corretornos” en la impartición de docencia”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2022.

Como novedad, el art. 79 a) LOSU vincula la contratación de Profesores Asociados a “cuando existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional”. De este modo, se viene a recoger la doctrina del Tribunal Supremo elaborada al respecto que había considerado que no era suficiente con que el Profesor Asociado ejerciera una actividad profesional ajena al ámbito universitario, sino que, además, era totalmente necesario que la actividad docente encomendada al mismo se encontrara relacionada con la actividad profesional que desempeñaba fuera del ámbito universitario.

La necesaria relación que debe existir entre la actividad principal del Profesor Asociado y las necesidades docentes específicas a satisfacer por el mismo se ve potenciada con la delimitación tanto positiva como negativa de las tareas que corresponde desarrollar a estos profesores y que refuerza la regulación contenida ahora en la LOSU. A tal efecto, el art. 79 b) de dicha norma sigue fijando como finalidad de la figura de Profesor Asociado la de desarrollar tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencias profesionales a la universidad, pero la refuerza al establecer que esta docencia deberá impartirse en aquellas materias en las que esta experiencia resulte relevante, lo que comporta un plus en la exigencia de una relación directa entre la actividad principal del Profesor Asociado y las concretas necesidades docentes a satisfacer por el mismo en la universidad. En esta misma dirección, el citado precepto excluye de forma expresa la posibilidad de que los profesores puedan desarrollar funciones estructurales de gestión y coordinación. Pese a la indudable mejora normativa que introduce la LOSU en este punto, aún se plantea una gran dificultad a la hora de discernir si la contratación de un Profesor Asociado responde plenamente a los fines e intereses previstos por la normativa universitaria, o si, por el contrario, se está acudiendo a esta figura para satisfacer necesidades estructurales de la universidad, especialmente, en un contexto tan acuciante como el actual de falta de personal en las universidades públicas⁵⁵.

En cualquier caso, las tareas docentes máximas a desarrollar por el Profesor Asociado se ven sensiblemente reducidas en relación con la situación actual, al pasar de un máximo de 180 horas lectivas (18 créditos) por curso académico a las 120 horas lectivas (12 créditos) previstas ahora por la LOSU. Sin duda, se trata de una carga docente mucho más adecuada con la situación de un profesor que debe compaginar esta actividad con otra actividad principal⁵⁶. Esta previsión, a su vez, ha obligado a incorporar un régimen

⁵⁵ A tal efecto, MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit. p. 172, constata que no se dice nada sobre que no se pueda impartir docencia en materias consideradas estructurales, algo que en algunas sentencias se había considerado como el elemento determinante para indicar que no se estaba en presencia de profesorado asociado.

⁵⁶ MARTÍNEZ NAVARRO, J.A.: “El Proyecto de Ley...” p. 9, valora positivamente esta medida.

transitorio respecto a la docencia que estuvieran asumiendo los Profesores Asociados en el momento de entrada en vigor de la LOSU, al que nos referiremos más adelante.

La nueva regulación no incorpora ninguna previsión específica sobre la participación de los Profesores Asociados en la actividad investigadora que se desarrolla en el marco de las universidades, a pesar de que es una realidad muy extendida⁵⁷. Tal vez hubiera sido conveniente que esta materia se hubiera abordado de un modo expreso por la norma, intentando alcanzar un equilibrio entre facilitar e, incluso, fomentar, que esta figura de profesorado desarrolle actividades investigadoras, y que ello no dé lugar al encubrimiento de falsos asociados⁵⁸.

El cambio más sorpresivo y radical introducido por la LOSU en cuanto a la regulación de la figura del Profesor Asociado consiste, sin lugar a dudas, en su nueva configuración como un contrato de carácter indefinido, lo cual ha suscitado algunas críticas en su tramitación parlamentaria⁵⁹ y por parte de algún sector doctrinal⁶⁰. En este punto, cabe recordar que la LOU, siguiendo una larga tradición, establecía de forma expresa la naturaleza temporal de esta modalidad contractual. Se trata de la principal medida introducida por la LOSU para reducir las inaceptables tasas de temporalidad que actualmente sufre el personal docente e investigador contratado de las universidades públicas y dar cumplimiento de ese modo al objetivo tan ambicioso previsto por la norma de alcanzar un porcentaje máximo del 8% de contratación temporal, no en vano, se trata de un colectivo que supera los 25.000 efectivos⁶¹.

Para poder sortear las importantes restricciones presupuestarias existentes para la incorporación de nuevo personal indefinido en el sector público, así como también, las

⁵⁷ Así ha quedado recogido, por lo demás, en la STS de 25 de enero de 2023 (núm. Rec. 117/2023), que ha venido a reconocer el derecho a los sexenios de investigación de este colectivo de profesores.

⁵⁸ Alguna enmienda presentada en la tramitación parlamentaria de la norma parecía orientarse en esta dirección, al proponer, por ejemplo, que los Profesores Asociados pudieran integrar los grupos de investigación. Vid. enmiendas núm. 82 y 766 presentadas por el Grupo Plural.

⁵⁹ Como no podía ser de otro modo, esta cuestión suscitó una cierta controversia en la tramitación parlamentaria de la norma, habiéndose presentado diferentes enmiendas dirigidas a mantener el carácter temporal de esta figura de profesorado. Vid. enmiendas núm. 82 y 766 presentadas por el Grupo Plural y enmienda 663 presentada por el Grupo Parlamentario Popular. En estas enmiendas se mantiene que el carácter indefinido del contrato de profesor asociado no encaja con el perfil de esta tipología de profesorado que desarrolla su actividad principal fuera de la universidad.

⁶⁰ A tal efecto, GARCÍA BLASCO, J.: "Empleo público universitario..." cit. 3 señala de un modo muy contundente que esta nueva caracterización legal de la figura del Profesor Asociado es "un claro desacierto, pues la figura de Asociado, a tenor de la experiencia aplicativa desde tiempo, es la que más se ajusta y justifica para que tenga duración temporal, lo que ha sido avalado además por la jurisprudencia europea (STJUE de 13 de marzo de 2014)".

⁶¹ Un análisis cuantitativo y cualitativo de este colectivo de profesores en HERRANZ, A. Y SACRISTÁN, V.: *Profesorado Asociado: ¿experiencia profesional o precarización? Análisis de la evaluación del profesorado asociado de las universidades públicas españolas, 2009-2019*, Observatorio del Sistema Universitario, 2020.

“trabas burocráticas” que se deben satisfacer y que podrían dificultar y ralentizar enormemente la contratación de los Profesores Asociados, el art. 79 c) LOSU contempla dos previsiones específicas: en primer lugar, se establece que la convocatoria de estas plazas no estará sujeta a la tasa de reposición de efectivos, y, en segundo lugar, que estas contrataciones no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el art. 70 EBEP. Con ambas previsiones se pretenden habilitar los instrumentos necesarios para poder proceder a la contratación de Profesores Asociados, mediante procedimientos ágiles que, sin merma de las irrenunciables garantías de igualdad, mérito y capacidad, permitan la contratación laboral indefinida del personal que resulte preciso para abordar las necesidades docentes de las universidades públicas, habilitándose la posibilidad de suscribir tales contratos mediante un sistema inspirado en la celeridad administrativa y no sujeto, en consecuencia, a las limitaciones propias de la Oferta de Empleo Público ni a los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el art. 70 EBEP, y sin limitar su convocatoria por la masa salarial del personal laboral⁶².

La configuración del contrato de Profesor Asociado como un contrato indefinido, sin embargo, plantea la cuestión de identificar los supuestos que justifican su extinción y, en su caso, cuál es el procedimiento a seguir para ello. En este punto, el art. 79 d) LOSU únicamente recoge un supuesto muy específico de extinción del contrato para el supuesto en que acontece la pérdida sobrevenida de cualquiera de los requisitos exigidos para la contratación como Profesor Asociado. Aunque la norma no lo indique de forma expresa, para este supuesto deberá acudir a la extinción del contrato por causas objetivas y, en concreto, a la derivada de ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida [art. 52 a) ET]. En todo caso, para el supuesto de cese en la actividad principal, se establece de forma expresa que la finalización del contrato se producirá una vez concluya el curso académico.

Nada se prevé, por el contrario, sobre otros posibles supuestos de extinción del contrato de Profesor Asociado y, en particular, en aquellos supuestos en que desaparecen, por las más diversas razones, las necesidades docentes que habían motivado su contratación. En estos supuestos parece que lo más razonable sería acudir a los despidos objetivos previstos con carácter general en los arts. 51 y 52 ET, que no necesariamente deben quedar vedados en las Administraciones Públicas tras la derogación de la disposición adicional decimosexta del Estatuto de los Trabajadores, dada la remisión genérica que el art. 7 EBEP efectúa a la legislación laboral. Una solución contraria, que abogara por la prohibición de despedir por estas causas, limitaría mucho las herramientas

⁶² Pese a ello, GARCÍA BLASCO, J.: “Empleo público universitario...” cit. p. 3, considera que “su aplicación, en los términos previstos, creará serios problemas jurídicos a las Universidades no sólo respecto a la gestión de este personal, sino también de trascendencia presupuestaria”.

de que disponen las universidades públicas para poder afrontar las diferentes situaciones que pueden plantearse, puesto que, a la prohibición de despedir por esta causa, se sumaría la prohibición, ya existente, de aplicar la suspensión y reducción por causas empresariales a las Administraciones Públicas⁶³.

Por ello y a pesar de las bondades que puede suponer la nueva configuración de la figura de los Profesores Asociados, al dotar de una cierta estabilidad y reducir la precariedad laboral de un colectivo tan amplio de profesores universitarios, así como el indudable impacto estadístico que la misma tendrá en cuanto al cumplimiento del objetivo de reducción de los porcentajes de temporalidad en el empleo universitario, aún se corre el riesgo de que esta figura de profesorado universitario siga conservando unas grandes dosis de “temporalidad” y, por tanto, de precariedad laboral, al estar constantemente vinculada la pervivencia del contrato a las necesidades docentes de las que el mismo trae causa y, en consecuencia, pudiendo verse extinguido o modificado cada vez que las mismas varíen⁶⁴.

Al introducir la LOSU un cambio tan radical en la configuración de la figura del Profesor Asociado, debe abordar en profundidad la situación de todos aquellos Profesores Asociados con contrato vigente en el momento que dicha norma entre en vigor. El punto de partida lo constituye la previsión general recogida en el apartado primero de la disposición transitoria quinta LOSU, en virtud de la cual, “el personal docente e investigador con contrato de carácter temporal a la entrada en vigor de esta Ley permanecerá en su misma situación hasta la extinción del contrato y continuará siéndole de aplicación las normas específicas que correspondan a cada una de las modalidades contractuales vigentes en el momento en que se concertó su contrato de trabajo”.

A partir de esta premisa y específicamente para los Profesores Asociados, en la tramitación parlamentaria de la LOSU se incorporó un apartado segundo en su disposición transitoria séptima que establece que “los contratos de Profesores y Profesoras Asociadas/os vigentes a la entrada en vigor de esta Ley, podrán renovarse en las mismas condiciones y con la misma dedicación docente hasta que las plazas estén incluidas en un proceso de estabilización de los previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y en cualquier caso antes de 31 de diciembre de 2024”. Cabe recordar en este punto que la nueva regulación de la figura de los Profesores Asociados ha incorporado una reducción

⁶³ Vid. RAMOS MORAGUES, F.: “Incidencia de la reforma laboral en el empleo público”, *Labos*, vol.3, número extraordinario “La reforma laboral de 2021”, 2022, p. 155. Vid. también, DESDENTADO DAROCA, E.: “La temporalidad en el empleo público laboral y las últimas reformas legislativas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 152, 2022, p. 178.

⁶⁴ Muy contundente en esta dirección se muestra MARTÍNEZ NAVARRO, J.A.: “El Proyecto de Ley...” cit. p. 9, que considera que la nueva regulación de los Profesores Asociados va a tener “un efecto más destacable en la disminución de las cifras estadísticas de personal temporal del ámbito universitario, que en la mejora de la precariedad de esta figura”.

de la docencia que se les puede asignar, que ahora queda fijada en 120 horas lectivas por curso académico, mientras que con anterioridad podían alcanzar hasta las 180 horas lectivas. Pues bien, de forma transitoria, los contratos de los Profesores Asociados ya existentes en el momento de la entrada en vigor de la LOSU podrán renovarse manteniendo la asignación docente que ya tuvieran asignada con anterioridad, aunque la misma sea superior a las referidas 120 horas lectivas por curso académico que ahora fija la nueva regulación legal. Con ello se intenta paliar los efectos negativos que la nueva regulación pudiera ocasionar en la organización docente de las universidades, pero también en los propios Profesores Asociados que podrían ver reducida súbitamente su asignación docente y, por extensión, la remuneración que perciben por la misma⁶⁵.

A ello cabe añadir la previsión recogida en el apartado primero de la disposición transitoria séptima de la LOSU que contempla un proceso de estabilización de determinadas plazas de Profesores Asociados, en virtud de la cual “antes del 31 de diciembre de 2024 y conforme a lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, las universidades públicas deberán articular procesos de estabilización de las plazas de Profesoras y Profesores Asociados/as, de acuerdo con las condiciones profesionales y de dedicación docente previstas en el artículo 79 b. El sistema de selección en estos procesos será el de concurso garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, con las particularidades recogidas en el artículo 86.2 de esta Ley. Estas plazas no computarán en la tasa de reposición de efectivos. De la resolución de estos procesos no podrá resultar, en ningún caso, incremento de efectivos”. A tal efecto, cabe recordar que el art. 86.2 LOSU prevé que la selección de los Profesores Asociados se realizará mediante la evaluación de los méritos de las personas candidatas por una comisión compuesta por miembros de la universidad.

Además, se prevé que antes del 31 de diciembre de 2024 y para el supuesto de las plazas de Profesorado Asociado con una dedicación docente superior a la prevista en el citado art. 79.b) LOSU, las universidades públicas podrán articular procesos de estabilización de estas plazas a través de actuaciones específicas que favorezcan el paso de Profesorado Asociado con título de Doctor a la figura de Profesorado Ayudante Doctor. Esta previsión, viene a incorporar una vía específica de estabilización y/o promoción académica para aquellos Profesores Asociados que en el momento de entrada en vigor

⁶⁵ Vid. Enmienda núm. 490 presentada por el Grupo Parlamentario Socialista y el Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común. Como justificación de esta enmienda se indicaba que “Se precisa el régimen transitorio respecto de la figura de profesorado asociado con el fin de garantizar que la adaptación al nuevo modelo de carrera académica pueda ser implementada por las universidades de manera efectiva y sin perjuicio de la efectiva estabilización que debe realizarse antes del 31 de diciembre de 2024. Estas renovaciones solo se podrán realizar mientras no salga la plaza de estabilización, la cual cuando salga antes de finales de 2024 será con una dedicación docente de máximo 120h como se indica en esta Ley”.

de la LOSU tuvieran una dedicación docente superior a las 120 horas lectivas por curso académico, consistente en la posibilidad de que las universidades favorezcan el tránsito de estos Profesores Asociados, cuando los mismo dispongan de la titulación de Doctor, a la figura de Profesorado Ayudante Doctor. Esta cláusula parece partir de la premisa de que en estos supuestos nos encontramos ante “falsos profesores asociados” a los que hay que reconducir a las figuras de profesorado propias de la carrera universitaria, en concreto, a su primer eslabón, que no es otro que la figura de Profesor Ayudante Doctor⁶⁶. Ello no debe impedir, sin embargo, que en ocasiones esta previsión también pueda servir para incrementar las vocaciones universitarias de aquellos auténticos Profesores Asociados que tras la LOSU quieran emprender su carrera universitaria.

Como viene siendo habitual, se deja al margen de la regulación general de la figura de los Profesores Asociados a la figura de los Profesores Asociados vinculados a instituciones sanitarias. A tal efecto, el art. 79 e) LOSU establece que “la dedicación establecida en el apartado b) no será de aplicación respecto del Profesorado Asociado cuya plaza y nombramiento traigan causa del artículo ciento cinco.2 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad”. Asimismo, se establece que “las peculiaridades de duración de sus contratos se regularán por las autoridades competentes”⁶⁷.

Finalmente, en relación con el régimen jurídico de los profesores asociados, la disposición adicional décima segunda, contiene determinadas previsiones relativas al régimen de Seguridad Social de diferentes figuras de profesorado universitario, incluido el Profesorado Asociado. A tal efecto se establece que se procederá como sigue: a) Quienes sean funcionarios públicos sujetos al régimen de clases pasivas del Estado continuarán con su respectivo régimen, sin que proceda su alta en el régimen general de la Seguridad Social, por su condición de profesor; b) Quienes estén sujetos al Régimen General de la Seguridad Social o a algún Régimen especial distinto al de clases pasivas del Estado serán alta en el Régimen General de la Seguridad Social; y, finalmente, c) Quienes no se hallen sujetos a ningún régimen de previsión obligatoria serán alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

⁶⁶ Esta previsión ha generado cierto malestar entre otras figuras de profesorado universitario y de personal investigador. A tal efecto, la Federación de Jóvenes Investigadores-Precarios (FJI) con fecha de 5 de marzo de 2023 emitió un comunicado titulado “Del profesorado asociado y las “actuaciones específicas” en la LOSU: no callaremos ante los tratos de favor”. Este documento puede consultarse en: <http://precarios.org/article388-Del-profesorado-asociado-y-las-actuaciones-especificas-en-la-LOSU-no-callaremos-ante-los-tratos-de-favor>

⁶⁷ Vid. art. 79 e) LOSU y apartado 3 del art. 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

3.2. El Profesor Sustituto: una figura peculiar de personal interino

Con la aprobación de la LOMLOU se pasó a admitir de forma expresa que las universidades públicas pudieran contratar personal docente e investigador en régimen laboral “mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo”. A partir de esta previsión, ya no cabía duda de que se admitía la contratación de personal docente e investigador mediante el contrato de interinidad –actual contrato por sustitución-, previsto en el art. 15 c) ET. Sin embargo y como consecuencia del confuso enunciado que contenía el art. 48 LOU, que se refería exclusivamente a la contratación de personal para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, aún podía plantearse la duda de si se admitía también la celebración del contrato de interinidad –actual contrato por sustitución- para satisfacer la segunda de las necesidades que se pretenden cubrir con esta modalidad contractual, a saber, cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, si bien, la normativa autonómica y los convenios colectivos rápidamente se inclinaron por admitir ambas posibilidades, al prever que el Profesor Sustituto de docencia pudiera ser contratado tanto con el objeto de sustituir la actividad de un profesor con derecho a reserva del puesto de trabajo, como para cubrir la actividad correspondiente a una plaza pendiente de concurso hasta la realización del mismo⁶⁸.

Pese a la utilidad que *a priori* supuso la admisión expresa de esta modalidad contractual en el ámbito de las universidades públicas, la misma siguió planteando algunas disfunciones en el ámbito académico universitario de difícil solución⁶⁹, lo cual motivó que en los supuestos de sustitución de profesores con derecho de reserva de su puesto de trabajo o de cobertura de vacantes, la opción más empleada por las universidades públicas acabara siendo el recurso al contrato de Profesor Asociado a tiempo parcial, si bien, tampoco han faltado normativas autonómicas y convenios colectivos que ya habían anticipado la creación de la figura del Profesor Sustituto y/o Profesor Sustituto Interino que ahora incorpora con carácter general la LOSU⁷⁰.

⁶⁸ Vid. MORENO GENÉ, J.: “Balance de diez años de negociación colectiva...” cit.

⁶⁹ Por todos estos problemas, BALLESTER LAGUNA, F.: “Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, 2016, p. 152, ya reclamaba una intervención del legislador en este punto.

⁷⁰ A tal efecto, MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit. p. 172, indica que esta figura ya se contemplaba en la legislación autonómica y en convenios colectivos.

Con la voluntad de poner coto a este uso inapropiado del contrato de Profesor Asociado a tiempo parcial y de resolver algunas de las dificultades que había planteado en el marco de las universidades públicas el recurso al contrato de interinidad, actual contrato por sustitución, el art. 80 LOSU se aparta en este punto de lo previsto por la LOU, por cuanto que no acude al actual contrato por sustitución previsto y regulado en el art. 15 ET, sino que, por el contrario, prevé una figura de profesorado destinada específicamente a cubrir las necesidades con las que se pueden encontrar las universidades públicas de sustituir a sus profesores.

En este punto, el art. 80 LOSU contiene dos apartados diferenciados que se ajustarían, más o menos, a las tradicionales causas de interinidad, a saber, la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo (apartado primero) y la contratación de profesorado para cubrir un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva (apartado segundo).

Respecto a la primera posibilidad de sustitución, el art. 80.1 LOSU establece que podrá acudir a la figura de Profesor Sustituto para “la contratación de profesorado para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo o que impliquen una reducción de su actividad docente”.

Ninguna novedad presenta la posibilidad de acudir a la figura del Profesor Sustituto para sustituir a aquellos profesores con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspendan temporalmente la prestación de sus servicios por diferentes causas, puesto que estos supuestos ya quedaban perfectamente cubiertos con el recurso al contrato de interinidad, hoy contrato por sustitución.

Por el contrario, sí supondría una novedad la posibilidad de sustituir profesores que vieran reducida únicamente su actividad docente, puesto que esta posibilidad no encaja en la modalidad contractual prevista en el art. 15 ET, dado que en estos supuestos de reducciones docentes no se suspende el contrato de trabajo, ni tan siquiera tiene lugar una reducción de la jornada laboral, sino únicamente de la carga docente. A tal efecto, cabe recordar que el régimen jurídico de profesorado universitario permite efectuar reducciones, e incluso exenciones, en la carga lectiva que le corresponde como consecuencia, entre otras causas, del desempeño de determinados cargos académicos. En estos supuestos, lógicamente, únicamente es necesaria la sustitución de este profesor en relación con las funciones docentes de las que se ha visto eximido. Esta situación choca con la normativa reguladora del contrato de interinidad, actual contrato por sustitución y, en particular, con lo relativo al régimen de dedicación, a jornada completa o a tiempo

parcial, con el que esta modalidad contractual debe formalizarse, por lo que ya se había propuesto que en estos supuestos se permitiera la celebración de un contrato de interinidad a tiempo parcial cuando la sustitución de un profesor se limitara exclusivamente a las funciones docentes del mismo, sin inclusión de otras tareas que el mismo pudiera tener encomendadas, ya fueran de investigación o de gestión⁷¹.

Toda esta problemática debería haber sido abordada y resuelta de forma expresa por la LOSU al regular la figura del Profesor Sustituto, puesto que, de lo contrario, se corre el riesgo de que se siga acudiendo en estos supuestos a la contratación de Profesores Asociados, si bien, la actual configuración como indefinidos de los mismos dificultaría enormemente esta opción, al tiempo que supondrían un incremento de costes. Por lo demás, también hubiera sido aconsejable que la norma hubiera previsto la posibilidad de que en estos supuestos un Profesor Sustituto pudiera sustituir simultáneamente a más de un profesor con reducción docente⁷².

Por lo que respecta al régimen jurídico de las contrataciones de estos Profesores Sustitutos, el art. 80.1 LOSU lleva a cabo una remisión expresa a lo previsto por la normativa general aplicable a estos supuestos, al tiempo que establece las siguientes peculiaridades:

a) La selección del profesorado sustituto se producirá mediante los procedimientos de concurso público aplicables, pudiendo las universidades establecer instrumentos específicos para su gestión y cobertura, incluidas las bolsas de empleo⁷³. Esta última opción puede ser muy útil para agilizar las coberturas de vacantes que, normalmente, se producen de un modo súbito y sin que habitualmente haya conocimiento previo por parte de las universidades.

⁷¹ Vid. GARCÍA MELLA, D.M.: "Contratos de sustitución en el ámbito docente universitario", en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006, pp. 149 a 151. En la misma dirección, CAIRÓS BARRETO, D.M. "El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas", Comunicación presentada al *XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre el Estatuto Básico del Empleado Público*, Badajoz, 29-30 de mayo de 2008, p. 11.

⁷² En esta dirección, se encontraban la Enmienda núm. 83 y la 767 presentadas por el Grupo Plural, al considerar que "El profesor sustituto puede ser contratado entre otros supuestos para cubrir la reducción de la docencia del profesorado. Es necesario contemplar la posibilidad que un mismo sustituto pueda cubrir la docencia reducida de más de un profesor".

⁷³ La redacción de este precepto contenida en el Proyecto de Ley se refería exclusivamente a las bolsas de empleo. En la tramitación parlamentaria de la norma, sin embargo, se amplía esta previsión a cualquier instrumento específico para la gestión y cobertura de estas plazas de Profesor Sustituto, incluidas las bolsas de empleo. Vid. Enmienda 482 del Grupo Parlamentario Socialista y del Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común. Como justificación de este cambio se indica: "Mejora técnica. Se incluye la referencia a otros instrumentos para facilitar a las universidades, la implementación de dichos procedimientos de selección".

b) El contrato comprenderá la actividad docente lectiva y no lectiva y no podrá superar la asignada a los profesores sustituidos. A diferencia de borradores anteriores, la redacción final del art. 80.1 b) LOSU no contempla ninguna limitación al número de horas lectivas que puede impartir el Profesor Sustituto, de modo que podrán ser tantas como las que correspondían al profesor sustituido. Asimismo, también se prevé que la actividad del Profesor Sustituto no podrá extenderse a actividades universitarias de otra naturaleza que también pueda desarrollar el profesor sustituido, como son las de investigación o el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación, salvo que tengan directa relación con la actividad docente. Ambas previsiones parecen plenamente acertadas. La primera se dirige a garantizar que el Profesor Sustituto únicamente asuma las obligaciones docentes asignadas al profesor sustituido y que no se utilice esta figura para satisfacer otras necesidades docentes que por otros motivos puedan tener las universidades públicas. Y, la segunda previsión, resulta plenamente lógica, puesto que, a pesar de que con carácter general el profesor universitario realiza durante su jornada de trabajo funciones de docencia, de investigación y, en su caso, de transferencia y de gestión, el mismo únicamente puede ser sustituido por otro profesor en sus labores docentes, puesto que el resto tienen un eminente carácter personal.

c) La duración del contrato, incluidas sus renovaciones o prórrogas, se corresponderá con la de la causa objetiva que lo justificó y nunca podrá ser superior a tres años. La vinculación entre la duración del contrato y la causa objetiva que lo justifica parece totalmente acertada, puesto que lo lógico es que mientras se mantenga dicha causa, exista la necesidad de la sustitución. Con esta previsión, parece cerrarse la puerta a una práctica muy extendida de limitar la duración de los contratos de sustitución de profesores al periodo lectivo, terminando la vigencia del contrato con el mismo, aunque el trabajador sustituido no se haya reincorporado aún a su puesto de trabajo⁷⁴. Por otra parte, la previsión de que la duración de este contrato en ningún caso pueda ser superior a tres años, constituye una medida restrictiva de la temporalidad que cabe enmarcar en el contexto actual de lucha contra el uso abusivo de los interinos por parte de las diferentes Administraciones Públicas. Ahora bien, ello plantea la duda de qué sucederá cuando el derecho de reserva del puesto de trabajo de la persona sustituida sea superior a esta

⁷⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S.: "El régimen jurídico del personal..." cit. p. 155, sin embargo, considera que, en estos supuestos, si el empresario especifica que el contrato de interinidad se suscribe sólo para realizar tareas docentes, lo que considera como una "selección aceptable, e incluso razonable, del objeto del contrato", el contrato de interinidad que se inicie y finalice con el período lectivo será legal.

duración de tres años y, en particular, si se deberá cesar a la persona sustituta y contratar a un nuevo Profesor Sustituto⁷⁵.

Más parca resulta aún la regulación de la segunda posibilidad de sustitución que se contempla en el apartado segundo del art. 80.1 LOSU, no en vano, dicho precepto se limita a prever que “la contratación de profesorado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”.

Por lo demás, nada indica la LOSU sobre la titulación y los requisitos exigidos para la contratación del Profesor Sustituto⁷⁶. A tal efecto, se pueden plantear las mismas dudas que ya se planteaban con la LOU en torno a la exigencia o no de que el sustituto deba satisfacer los requisitos de acceso a la plaza del Profesor Sustituido, en particular, los relativos a titulaciones, acreditaciones, etcétera⁷⁷. En caso de dar una respuesta afirmativa a esta cuestión, no siempre va a resultar fácil encontrar sustitutos que cumplan con estos requerimientos, a veces muy exigentes.

Finalmente, se echa de menos que la LOSU incorpore una regulación específica de cual será tras su entrada en vigor el régimen transitorio aplicable a la gran cantidad de Profesores Sustitutos/Profesores Sustitutos Interinos previstos con anterioridad en las normas autonómicas y convenios colectivos, así como que tampoco haya incorporado medidas dirigidas específicamente a su estabilización⁷⁸.

La puesta en marcha de esta figura por parte de las universidades públicas ya permite vislumbrar que en los próximos años será la nueva vía precaria de incorporación del profesorado universitario, por sus penosas condiciones laborales, especialmente, las de carácter retributivo.

3.3. El Profesor Visitante: el fomento de la movilidad del profesorado

La reforma introducida por la LOMLOU, pese a reproducir en lo esencial los requisitos subjetivos exigidos por la LOU para proceder a la contratación de Profesores Visitantes, a

⁷⁵ Vid. MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit. pp. 172 y 173. Por este motivo, la enmienda núm. 84 presentada por el Grupo Plural proponía la supresión del límite temporal por considerar que “No tiene sentido fijar una duración máxima, puesto que se desconoce la causa objetiva que justifica la sustitución. Ésta puede tener una duración superior a tres años”.

⁷⁶ Vid. también, MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit. p. 172.

⁷⁷ Vid. sobre esta cuestión, BALLESTER LAGUNA, F.: “Las modalidades contractuales...” cit. p. 153.

⁷⁸ Vid. MARTÍNEZ NAVARRO, J.A.: “El Proyecto de Ley...” cit. p. 9.

saber, que se tratara de profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, vino a completar el régimen jurídico aplicable a esta figura contractual, en especial, en lo relativo a la finalidad del contrato, que en la LOU se circunscribía al desarrollo tanto de tareas docentes como investigadoras a través de las que se aportaran los conocimientos y la experiencia docente e investigadora de los indicados profesores a la universidad.

El art. 83 LOSU insiste en esta idea, si bien, parece que se quiera flexibilizar un poco el perfil exigido para la contratación como Profesores Visitantes, no en vano, pese a seguir exigiéndose que se trate de docentes e investigadores de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, ya no se exige que sean de “reconocido prestigio” como se preveía anteriormente, sino que los mismos “puedan contribuir significativamente al desempeño de los centros universitarios” (art. 83.1 LOSU). Por lo demás, la finalidad que se persigue con esta figura de profesorado se concreta en “desarrollar tareas docentes y/o investigadoras, así como, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación, en la especialidad en la que la persona contratada haya destacado” (art. 83.2).

La finalidad perseguida por esta modalidad contractual se vincula de este modo a los requisitos previstos para su formalización, puesto que es precisamente el hecho de que estos profesores o investigadores de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, “puedan contribuir significativamente al desempeño de los centros universitarios”, lo que justifica que su contratación por parte de una universidad tenga por finalidad que los mismos desarrollen tareas docentes y/o investigadoras, así como, en su caso, de transferencia e intercambio e innovación, “en la especialidad en que la persona contratada haya destacado”. De modo indubitado, con ello se pretende que estos profesores aporten a la universidad sus conocimientos y su experiencia docente e investigadora de excelencia que se les presupone.

De conformidad con este diseño de la figura de los Profesores Visitantes, los mismos se configuran como el mejor instrumento para la consecución del objetivo de internacionalización de la universidad mediante la contratación de investigadores extranjeros, así como también, como un medio útil para fomentar la movilidad del profesorado y los investigadores entre las diferentes universidades españolas⁷⁹.

De acuerdo con las finalidades de esta modalidad contractual, el art. 83 c) LOSU regula la duración del contrato y el régimen de dedicación de los Profesores Visitantes. Por lo que respecta a la duración, se fija una duración máxima de dos años, improrrogable y no renovable, poniendo fin a la previsión anteriormente contenida en la LOU que preveía que

⁷⁹ Vid. RIVERA SÁNCHEZ, J.R.: “Los contratos de trabajo del personal docente...” cit. p. 51.

esta modalidad contractual debía ser en todo caso temporal, pero según el acuerdo alcanzado entre las partes, lo que posibilitaba un uso abusivo y/o desviado de esta modalidad contractual, al posibilitar que el Profesor Visitante pudiera permanecer por tiempo indeterminado en esta situación, cubriendo necesidades docentes e investigadoras de carácter permanente⁸⁰.

La previsión de una duración máxima del contrato de Profesor Visitante ha hecho necesario prever qué sucederá con los contratos formalizados de conformidad con la LOU. A tal efecto, a pesar de que como ocurre con todas las figuras de personal docente e investigador con contrato de carácter temporal, se establece que a la entrada en vigor de la LOSU los Profesores Visitantes permanecerán en la misma situación hasta la extinción de sus contratos, continuando siéndoles de aplicación las normas específicas que correspondan a cada una de las modalidades contractuales vigentes en el momento de formalización del contrato, también se indica de forma expresa que la duración de estos contratos no podrá superar los dos años desde la entrada en vigor de la LOSU (apartado primero de la disposición transitoria quinta).

Por el contrario, respecto al régimen de dedicación, se mantiene la misma regulación prevista en la LOU al posibilitarse que la misma pueda ser a tiempo parcial o completo, según acuerden las partes, sin que se establezca ningún límite de actividad docente al respecto, pudiendo alcanzar, por tanto, hasta las 240 horas lectivas anuales⁸¹.

A pesar de lo clara que es la causa de esta figura de profesorado universitario, las universidades públicas, en ocasiones, han hecho un uso fraudulento de esta modalidad contractual, habiendo acudido a la misma para satisfacer necesidades distintas a las previstas por este contrato⁸². No cabe duda de que con la nueva configuración del Profesor

⁸⁰ Esta duración de dos años se ha considerado insuficiente por algún grupo parlamentario. Vid. Enmienda núm. 272 del Grupo Parlamentario Vasco y 516 del Grupo Parlamentario EH Bildu que proponían una duración máxima de cinco años, que se justificaba en que "Dos años se considera un periodo muy breve, puesto que además de captar talento es deseable que las personas contratadas tengan un tiempo suficiente para poder asentarse en la universidad e iniciar o potenciar líneas de investigación. En nuestro caso, los contratos de visitantes que hacemos con Ikerbasque son para cinco años. La entrada en vigor de esta disposición dificultaría y alteraría el modus operandi de la política científica de Ikerbasque y por tanto la del Gobierno Vasco". En otras enmiendas se iba más lejos incluso y se proponía que la duración de la figura de Visitante fuera en función del tipo de colaboración en interés de la Universidad. Vid. Enmienda núm. 769 del Grupo Plural. Como justificación de esta última se alegaba que "Es poco realista establecer el plazo improrrogable de dos años no renovable para desarrollar tareas investigadoras, de transferencia y de innovación. El plazo debería acordarse libremente por las partes en función del tipo de colaboración, según interés de la universidad. La PLOSU debe quedar lo más abierta posible a la colaboración académica entre distintos profesionales".

⁸¹ Vid. MEAÑOS MELÓN, E.: "Novedades..." cit. p. 173.

⁸² Sobre los usos abusivos de esta figura en la universidad vid. MORENO GENÉ, J.; "Tras los "falsos profesores asociados", los no menos "falsos profesores visitantes": suma y sigue en la contratación irregular del profesorado universitario", *IUSlabor*, núm. 2, 2018. Vid. también, MORENO GENÉ, J.: "Usos y abusos..." cit.

Visitante que se recoge en el art. 83 LOSU estos riesgos siguen presentes, puesto que la norma sigue exigiendo que, en todo caso, se trate de “docentes e investigadoras o investigadores de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, que puedan contribuir significativamente al desempeño de los centros universitarios”. El incumplimiento de estos requerimientos, especialmente, cuando el profesor procede de la misma universidad contratante, seguirá comportando que la contratación sea considerada en fraude de ley con los efectos jurídicos que de dicha declaración se derivan.

Finalmente, a los profesores visitantes, se les aplican, las mismas previsiones relativas al régimen de Seguridad Social, que las que ya se han expuesto respecto a los profesores asociados (disposición adicional décima segunda).

3.4. El Profesor Distinguido: captación de talento e internacionalización de la universidad española

La inclusión de la figura del Profesor Distinguido entre las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario previstas en la LOSU constituye una novedad respecto a la LOU que no contemplaba esta modalidad contractual. A tal efecto, la LOSU ha querido incorporar al ámbito docente una figura ya existente en el ámbito de la investigación como es la del Investigador Distinguido y a la que, por otra parte, ya pueden acudir las propias universidades públicas, por cuanto que se encuentra entre las modalidades contractuales previstas y reguladas por la Ley de la Ciencia (art. 77.1 LOSU)⁸³. En consecuencia, tras la aprobación de la LOSU las universidades públicas pueden acudir tanto a la figura de los Profesores Distinguidos, ahora incorporada por el art. 84 de dicha norma, como a la figura de los Investigadores Distinguidos, prevista en el art. 23 de la Ley de la Ciencia⁸⁴.

Pese a la novedad que constituye esta figura de profesorado universitario, el art. 84 LOSU contiene muy pocas previsiones sobre el régimen jurídico aplicable a esta modalidad contractual.

En primer lugar, el art. 84 a) LOSU establece que “las universidades, de acuerdo con sus Estatutos y los procedimientos de selección que establezcan, podrán contratar bajo esta modalidad a docentes e investigadoras e investigadores, tanto españoles como

⁸³ Esta circunstancia provocó que alguna enmienda defendiera la supresión de esta regulación específica de la LOSU al considerar que “la regulación de esta figura es innecesaria, debido a la existencia de la figura del investigador/a distinguido/a en la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. En todo caso, se podría considerar incluir una disposición adicional en la que se refleje que los investigadores distinguidos contratados por las universidades podrán desarrollar determinadas tareas docentes”. Vid. Enmienda núm. 188 presentada por el Grupo Plural.

⁸⁴ Un análisis de esta figura en MORENO GENÉ, J.: “La nueva regulación de los contratos laborales específicos del personal investigador”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 260, 2023.

extranjeros, que estén desarrollando su carrera académica o investigadora en el extranjero, y cuya excelencia y contribución científica, tecnológica, humanística o artística, sean significativas y reconocidas internacionalmente". Con esta previsión, la LOSU opta por diseñar una modalidad específica de contrato de trabajo para satisfacer la finalidad de captación de talento y de internacionalización de la universidad española⁸⁵.

En segundo lugar, el art. 84 b) LOSU identifica la finalidad de esta modalidad contractual, estableciendo que la misma "será desarrollar tareas docentes, investigadoras, de transferencia e intercambio del conocimiento, de innovación o de dirección de grupos, centros de investigación y programas científicos y tecnológicos singulares". Aquí se encuentra la principal diferenciación entre la figura del Profesor Distinguido y la del Investigador Distinguido, por cuanto que al tratarse de una figura de profesorado se concede mayor importancia a la docencia, como lo prueba el hecho de que se prevea que los mismos pueden desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas lectivas por curso académico (18 créditos) frente al máximo de 100 horas lectivas (10 créditos) que se asignan como máximo al Investigador Distinguido⁸⁶.

Finalmente, el art. 84.a) *in fine* LOSU establece que la duración y condiciones de la figura del Profesor Distinguido se determinarán de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de la Ciencia para la figura del Investigador Distinguido. En este punto, cabe poner de manifiesto que en esta regulación se deja a la autonomía de la voluntad la concreción de aspectos tan esenciales para el desarrollo de la relación laboral como son la duración del contrato y la determinación de los tiempos de trabajo y de descanso.

Finalmente, a los Profesores Distinguidos, se les aplican, las mismas previsiones relativas al régimen de Seguridad Social, que las que ya se han expuesto respecto a los profesores asociados (disposición adicional décima segunda).

3.5. El Profesor Emérito: el valor de la experiencia

El art. 81 a) LOSU reproduce en lo esencial la regulación contenida en la LOU al establecer que "las universidades, de acuerdo con sus Estatutos, podrán nombrar a Profesoras y Profesores Eméritos entre el personal docente e investigador funcionario o laboral que haya prestado servicios destacados en el ámbito docente, de investigación o

⁸⁵ Vid. MEAÑOS MELÓN, E.: "Novedades..." cit. p. 174.

⁸⁶ Alguna enmienda intento reducir esta carga docente de los Profesores Distinguidos al considerar que "Es excesivo que un/a profesor/a «cuya excelencia y contribución científica, tecnológica, humanística o artística, sean significativas y reconocidas internacionalmente» tenga una carga docente de 180 créditos, cuando se espera que, además de la docencia, aporte su experiencia y conocimiento especialmente en investigación, dirección de grupos, etc. Puede resultar una fórmula para contratar profesorado sin pasar por concurso público y cargarle créditos de docencia que, de otra manera, habría que cubrir mediante otras figuras incluidas en la RPT". Vid. Enmiendas núm. 544 y 577 del Grupo Parlamentario EH Bildu.

de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación en la misma universidad”. Como puede observarse, se mantiene la confusa expresión de “nombrar” en lugar de “contratar”, lo que plantea la duda de si estos profesores deben computar o no en el porcentaje del 8% como máximo de contratación temporal prevista por la LOSU⁸⁷. Por lo demás, se especifica que los servicios “destacados” prestados a la universidad pueden serlo tanto en el ámbito docente, de investigación o de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación. Sin embargo, nada se indica en la ley sobre qué debe entenderse y cómo debe acreditarse esta circunstancia.

De conformidad con lo previsto por el art. 81 b) LOSU, la finalidad de esta figura de profesorado será la de “contribuir desde su experiencia a mejorar la docencia e impulsar la investigación y transferencia e intercambio del conocimiento e innovación”. En consecuencia, con la figura de los Profesores Eméritos se pretende preservar para el patrimonio de la universidad los conocimientos y las experiencias de aquellos profesores universitarios que por haber alcanzado la edad de jubilación deben abandonar la actividad universitaria que han desarrollado hasta el momento⁸⁸.

Más allá de estas indicaciones, nada se especifica en la LOSU sobre el régimen jurídico de esta figura de profesorado, limitándose a prever el art. 81 c) de dicha norma que “los requisitos de desempeño y acceso a esta modalidad, así como las funciones que podrá desempeñar serán definidos por cada universidad”. En definitiva, pese a la previsión de esta figura que se contiene en la LOSU, dicha norma no incorpora una regulación mínima de la misma, sino que deja un amplio margen de actuación a los Estatutos de las diferentes universidades para que la perfilen.

Finalmente, la disposición décima segunda contiene una previsión relativa al régimen de Seguridad Social de los Profesores Eméritos, en virtud de la cual, los mismos no serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

4. Los mecanismos de adaptación previstos por la LOSU para determinadas figuras de personal docente e investigador

Los cambios introducidos por la LOSU en las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario vienen acompañados de diferentes medidas dirigidas a favorecer la carrera universitaria y, en consecuencia, la estabilización laboral, de aquellos profesores vinculados con la universidad esencialmente a través de contratos temporales. A tal efecto, la disposición transitoria octava LOSU contempla diferentes mecanismos de adaptación para determinadas figuras de personal docente e investigador.

⁸⁷ Vid. las mismas dudas en MEAÑOS MELÓN, E.: “Novedades...” cit. p. 173.

⁸⁸ Vid. SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, J.: *El carácter laboral del profesor...* cit. p. 38.

Estos mecanismos, sin embargo, se encuentran condicionados, no en vano, se prevé que los mismos se puedan poner en marcha en función de la implementación del plan de incremento del gasto público en educación para el periodo previsto en el art. 155.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo y siempre que las universidades tengan más de un 20% de su plantilla docente, computada en efectivos, con contratos laborales de Profesores Sustitutos, de Profesores Visitantes, Profesores Distinguidos y de Profesores Asociados, excluyendo al profesorado asociado de Ciencias de la Salud.

Si se cumplen los requerimientos exigidos, se prevé que las universidades públicas implementen los siguientes mecanismos de adaptación:

a) Establecer como mérito preferente, en los concursos de acceso a las plazas de Ayudante Doctor o figuras equivalentes de la normativa autonómica, haber desempeñado en la fecha de la publicación de la convocatoria actividades docentes en universidades públicas españolas durante al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años a través de los contratos de profesorado asociado u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la LOU. Corresponderá a las universidades determinar el número de plazas sometidas a este régimen y deberán vincularse a los departamentos o centros que superen dicho porcentaje.

b) Utilizar la modalidad de contrato predoctoral para docentes no doctores que hayan estado vinculados a la universidad al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años a través de los contratos de Profesor Asociado u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la LOU.

c) Establecer un programa de promoción interna a Profesorado Permanente Laboral o figuras equivalentes en la normativa autonómica para quienes, estando contratados con carácter indefinido y cuenten con la acreditación, hayan desempeñado en la fecha de la publicación de la convocatoria actividades docentes en universidades públicas españolas durante al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años a través de los contratos de Profesorado Asociado u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la LOU. A tal efecto, se establece que estas plazas de promoción no computarán a efectos de tasa de reposición.

Aunque se trata de mecanismos que aparentemente van dirigidos a la práctica totalidad de profesores universitarios con vinculación temporal y, en algún supuesto indefinida, de modo indubitado, los principales destinatarios de los mismos serán los “falsos asociados” y los “falsos visitantes”, vinculados con las universidades públicas a través de estas modalidades contractuales ante la imposibilidad de poder acceder a otras figuras de profesorado más adecuadas y que se encuentran desarrollando funciones docentes e investigadoras permanentes y estructurales de la universidad contratante.

A partir de estas premisas, el mecanismo de adaptación a seguir dependerá del estadio de la “carrera universitaria” en la que se encuentre el profesor en cuestión, puesto que cuando no dispongan del Título de Doctor se les dirigirá hacia el contrato predoctoral, mediante la utilización de esta modalidad de contratación; cuando dispongan del Título de Doctor se les conducirá hacia la figura del Profesor Ayudante Doctor o figuras equivalentes autonómicas mediante la previsión de un mérito preferente; y, finalmente, cuando cumplan los requerimientos exigidos para ello, se les dirigirá hacia la figura de Profesorado Permanente Laboral o figuras equivalentes de la normativa autonómica, a través de un programa de promoción interna. En todos estos supuestos, el requisito para poder beneficiarse de estos mecanismos de adaptación consistirá en haber estado vinculados y/o haber desempeñado actividades docentes en universidades públicas españolas al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años a través de contratos de profesorado asociado u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la LOU.

Más allá de estas previsiones, el apartado séptimo de la disposición transitoria quinta LOSU recoge una previsión dirigida a quienes se encuentran contratados mediante la figura ya extinta de los Profesores Colaboradores con carácter indefinido. A tal efecto, se prevé que aquellos que posean el Título de Doctor o lo obtengan tras la entrada en vigor de esta ley y, además, obtengan la acreditación exigida para acceder a la figura de Profesor Laboral Permanente, accederán directamente a esta figura de profesorado en sus propias plazas.

A pesar de que deben valorarse positivamente estas medidas, se echa de menos que también se hubiera abordado la situación en la que se encuentra el ingente número de investigadores postdoctorales que actualmente desarrollan su actividad en las universidades públicas. Es cierto que la LOSU, en idénticos términos que ya hiciera la reforma de la Ley de la Ciencia, ya prevé un mecanismo específico de estabilización de los investigadores, al establecer en su art. 71.1.c) que “Se aplicará una reserva en el cómputo anual, de un mínimo del 15 por ciento del total de plazas que oferten las universidades para los cuerpos docentes de Universidad y el personal permanente laboral, para la incorporación de personal investigador doctor que haya superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que haya obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3). Las plazas objeto de reserva que queden vacantes se podrán acumular a la convocatoria ordinaria de turno libre de ese mismo año”. Pese a ello, no hubiera estado de más que la LOSU hubiera previsto alguna mención específica dirigida al colectivo de investigadores postdoctorales que desarrollan su actividad docente e investigadora en las

universidades públicas, favoreciéndose su tránsito hacia las diferentes figuras de profesorado universitario actualmente existentes⁸⁹.

III. ¿EL FIN A LA CULTURA DE LA TEMPORALIDAD Y DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO?

Desde finales del año 2021 se ha puesto en marcha lo que podría definirse como un auténtico tsunami normativo que de forma directa o indirecta está afectando o va a afectar en el futuro inmediato a la contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas, que, sin lugar a dudas, se enmarca en una clara voluntad de reducir las inaceptables tasas de temporalidad y de precariedad laboral que actualmente definen a este colectivo. A tal efecto, todas estas medidas se encuentran íntimamente alineadas con los objetivos de la reforma laboral de 2021 en materia de contratación, potenciándose en el ámbito universitario la contratación por tiempo indefinido y la mejora de la calidad de la contratación temporal del personal dedicado a la actividad universitaria.

A tal efecto, la eliminación del contrato para obra o servicio determinados que lleva a cabo el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de Trabajo (en adelante, RDL 32/2021), está teniendo un papel decisivo en la disminución de la temporalidad en el ámbito universitario, puesto que había constituido hasta la actualidad el principal instrumento empleado por las universidades públicas para la contratación de profesores e investigadores vinculados a proyectos, convenios y contratos de investigación. A su vez, como contrapartida a la supresión de esta modalidad contractual, el Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (en adelante, RDL 8/2022) ha procedido a incorporar una

⁸⁹ En esta dirección, la Enmienda núm. 345 presentada por el Grupo Parlamentario Ciudadanos pretendía incorporar una nueva disposición adicional en la que se previera “una revisión de las condiciones retributivas y de carrera profesional de los investigadores postdoctorales de cara a acometer las reformas y actualizaciones normativas que sean necesarias para revisar las condiciones retributivas de los investigadores postdoctorales y adecuarlas a sus necesidades de estabilización”. Como justificación de esta previsión, se indicaba que “Actualmente, los investigadores postdoctorales se enfrentan a una situación de precariedad y desigualdad respecto de otras clases de docentes e investigadores, lo cual afecta de forma directa a su capacidad de desarrollo profesional y personal en la Universidad española. Tanto la reforma laboral de 2021 como la reforma de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación han hecho importantes avances a la hora de estabilizar la contratación, pero su falta de ambición ha hecho que esos avances no sean aún suficientes o no se reflejen de forma directa en la situación de los investigadores postdoctorales de la Universidad. Por ello, se propone una nueva disposición adicional para que el Gobierno emprenda una revisión de esas condiciones y actualice el marco aplicable a estos profesionales para dar más certidumbre a la carrera universitaria y facilite el acceso a contratos estables y bien remunerados para los investigadores del sistema universitario de nuestro país”.

modalidad indefinida de contrato laboral que se denomina contrato de actividades científico-técnicas y que se ha diseñado con los contornos más amplios y flexibles posibles, con el fin de que el mismo sirva para cubrir todas aquellas contrataciones que hasta ahora se habían articulado a través del contrato para obra o servicio determinados.

Paralelamente, la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (en adelante, Ley 17/2022) ha hecho un esfuerzo notable por diseñar una auténtica carrera investigadora dirigida al personal fundamentalmente investigador que presta sus servicios en las universidades públicas, que se iniciaría con el contrato predoctoral, durante un máximo de cuatro años, con la finalidad de obtener el Título de Doctor, y que continuaría con el contrato de acceso de personal investigador doctor, hasta un máximo de seis años, en los que se debe alcanzar un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de la experiencia profesional del investigador. En el marco de este diseño de carrera investigadora se prevé que el contrato de acceso de personal investigador doctor incorpore una especie de itinerario que debería conducir a la consolidación laboral de aquellos investigadores que al superar la evaluación de su actividad investigadora obtengan la certificación como investigador establecido – certificado R3-, la cual, se prevé que sea reconocida en los procesos selectivos de nuevo ingreso estable que sean convocados por universidades y organismos públicos de investigación –valoración como méritos investigadores y proyección sobre las pruebas o fases de valoración del currículum del personal investigador-. Con este mismo objetivo, también se establecen determinadas reservas de plazas para la incorporación de los investigadores que cuenten con el referido certificado R3, tanto en universidades como en organismos públicos de investigación.

El resultado final de este “itinerario de consolidación” no es otro que el de alcanzar el anhelado objetivo de la estabilización laboral de los investigadores vinculados mediante el contrato de acceso de personal investigador doctor, a través de su acceso a la condición de personal laboral fijo o funcionario en universidades públicas u otros centros de investigación, culminándose de este modo la carrera investigadora diseñada en la Ley 17/2022.

En este contexto se incardina la LOSU con la que en línea con las reformas normativas que se acaban de exponer también se pretende potenciar en el ámbito universitario la contratación indefinida del personal dedicado a la docencia e investigación, así como mejorar la calidad de su contratación temporal. A tal efecto, entre los objetivos declarados de la LOSU se encuentran el establecimiento de una carrera académica estable y predecible y la eliminación de la precariedad en el empleo universitario.

Por lo que respecta a la carrera académica diseñada por la LOSU, esta norma hace un esfuerzo notable por diseñar una carrera universitaria más racional y con unos plazos más razonables que la prevista hasta el momento por la LOU, que contribuya a reducir significativamente el *vía crucis* por el que actualmente tienen que transitar los jóvenes profesores hasta alcanzar una cierta estabilidad laboral, lo que debería contribuir a hacer más atractiva la carrera universitaria y a evitar la fuga de cerebros.

A tal efecto, aunque con la eliminación de la figura del Ayudante la LOSU pretenda fijar el inicio de la carrera universitaria en la figura del Profesor Ayudante Doctor, no cabe duda de que seguirá siendo lo más habitual el paso previo por el contrato predoctoral, normalmente durante un periodo de cuatro años, con el fin de obtener la titulación de Doctor. En todo caso, con la eliminación de la figura del Ayudante se evita la posible sucesión de contrataciones como investigador predoctoral y como Ayudante, que podrían alargar en exceso la fase predoctoral de la carrera universitaria. No hubiera parecido desacertado, sin embargo, que esta fase predoctoral se hubiera canalizado, al menos en el ámbito universitario, mediante la figura del Ayudante por ser una modalidad contractual que goza de mejores condiciones laborales.

Transcurrida la fase predoctoral, la LOSU fija en la contratación como Profesor Ayudante Doctor el inicio de la carrera académica, con una duración máxima de seis años y con una salvedad fundamental en relación con lo previsto hasta el momento por la LOU, consistente en que para acceder a esta figura no será necesaria acreditación alguna, sino que bastará con estar en posesión del Título de Doctor. Con ello se flexibiliza al máximo el inicio de la carrera universitaria, facilitándose las vocaciones universitarias, puesto que de este modo se evitan aquellas travesías del desierto que habitualmente suponía el tránsito desde la obtención del Título de Doctor hasta que se obtenían las acreditaciones necesarias para poder acceder a la figura de Profesor Ayudante Doctor y continuar con la carrera universitaria. Estas situaciones, en no pocas ocasiones, se cubrían mediante el recurso a diferentes figuras de personal investigador, como son los contratos postdoctorales y/o de acceso al sistema de ciencia y tecnología, o bien, mediante un uso abusivo y, en no pocas ocasiones, fraudulento, de diferentes figuras temporales de profesorado universitario, como es el caso de los Profesores Asociados o Visitantes. Aunque no parece desacertada la opción adoptada por la LOSU, tal vez hubiera podido optarse por una vía intermedia y haber mantenido la exigencia de algún tipo de acreditación para acceder a la figura de Profesor Ayudante Doctor, pero con unos requisitos mucho más adaptados al estadio inicial de la carrera universitaria por el que transitan los candidatos a dichas plazas.

Tras un periodo aproximado de cuatro años como investigador predoctoral y seis años como Profesor Ayudante Doctor, lo que suma un periodo formativo de diez años, el

profesor ya se encuentra en el diseño previsto por la LOSU en disposición de acceder a la anhelada estabilidad laboral mediante el acceso a la figura de Profesor Permanente Laboral. Para acceder a esta figura de profesorado universitario, además de requerirse la titulación de Doctor, se exige la necesidad de contar con la acreditación correspondiente. Ahora bien, en este punto, también se recoge una previsión que debe permitir que la estabilización laboral sea más accesible y rápida, puesto que se prevé que dicha acreditación deberá adaptarse a la duración de la etapa inicial de la carrera académica diseñada ahora por la LOSU. Una vez más, con ello deben evitarse las travesías del desierto que se producen con el diseño de carrera universitaria previsto en la LOU entre la finalización del contrato de Profesor Ayudante Doctor y el acceso a la figura del Profesor Contratado Doctor. De este modo, con la flexibilización de los requisitos de acceso a la acreditación para el acceso a la figura de Profesor Permanente Laboral, al tiempo que se fomenta la contratación indefinida, se reduce la contratación temporal del profesorado universitario, en no pocas ocasiones de carácter irregular.

Llegado a este punto, se plantea la duda de si la figura del Profesor Permanente Laboral se diseña en la LOSU como un destino final o, en su caso, a largo plazo del profesor universitario paralelo a los cuerpos docentes o si, por el contrario, se trata de un eslabón más por el que debe transitar el profesorado universitario antes de acceder a la condición funcionarial. A tal efecto, aunque la LOSU procede a equiparar lo máximo posible la figura del Profesor Permanente Laboral con la del profesorado funcionario de los cuerpos docentes, fundamentalmente con los Profesores Titulares de Universidad, y que podría admitirse que las normativas autonómicas, como sucede en la actualidad, puedan diseñar una carrera profesional del Profesor Permanente Laboral incorporando un cierto derecho de promoción profesional, parece que el acceso a las figuras de profesorado de los cuerpos docentes universitarios se contempla en la LOSU como la culminación natural de la carrera académica del profesorado universitario, primero como Profesores Titulares de Universidad y, en su caso, como Catedráticos de Universidad, por ser estas figuras las que tienen una mayor tradición en el sistema universitario español.

A pesar de las buenas intenciones que pueden guiar todas estas previsiones, se corre el riesgo de que las mismas aún puedan resultar insuficientes si no se garantiza una adecuada proporcionalidad entre el número total de contratos de Profesores Ayudantes Doctores que se puedan formalizar y el número de plazas de Profesores Permanentes Laborales que se pueden convocar en las universidades públicas, lo que nuevamente podría suponer que Profesores Ayudantes Doctores no pudieran estabilizarse o consolidarse laboralmente, sufriendo nuevamente largos e injustificados períodos de inestabilidad y precariedad laboral. Por ello, cabe indicar que, como siempre, el éxito del diseño de carrera académica que introduce la LOSU no dependerá tanto de su regulación

normativa, sino de que se produzca un incremento notable en la convocatoria de plazas de Profesorado Permanente Laboral, que ponga fin al cuello de botella que tradicionalmente se ha venido produciendo a la finalización del contrato de Profesor Ayudante Doctor y que permita que todos aquellos profesores que hayan obtenido las correspondientes acreditaciones puedan alcanzar sin mayores dilaciones la necesaria estabilidad laboral. No cabe duda de que el incremento del gasto público en educación y, en particular, de la universitaria que contempla la LOSU, debe contribuir decisivamente a la consecución de este propósito. A tal efecto, el art. 55 LOSU prevé que el gasto público en educación universitaria deberá alcanzar como mínimo del 1% del PIB, si bien, se echa de menos una mayor celeridad en la consecución de este objetivo.

Por lo que respecta a la voluntad de la LOSU de eliminar la precariedad en el empleo universitario, la norma contempla un objetivo genérico muy ambicioso y diferentes mecanismos con los que debería poder alcanzarse la consecución del mismo. El objetivo genérico no es otro que la previsión de reducir el porcentaje de profesorado con contrato laboral temporal a un máximo del 8%. A pesar de tratarse de un objetivo ajustado a las previsiones generales de reducción de temporalidad en las Administraciones Públicas, no cabe duda de que se trata de un objetivo muy ambicioso y muy alejado de la situación actual, caracterizada por el hecho de que una gran parte de las universidades públicas incumplen ampliamente la previsión actual de que el profesorado con contrato temporal no pueda superar el 40% de la plantilla, llegándose en algunos casos a porcentajes superiores al 50%.

Esta previsión no se queda en una mera declaración programática, sino que, más allá del reforzamiento de la carrera académica del profesorado universitario que contempla la LOSU a la que se acaba de hacer referencia, se recogen diferentes previsiones que deberían favorecer la consecución del objetivo de reducción de la temporalidad y, por extensión, de la precariedad laboral en el empleo universitario.

La medida estrella recogida en la LOSU con la que se pretende reducir sustancialmente la temporalidad del profesorado universitario es la nueva configuración de la figura del Profesor Asociado como un contrato de carácter indefinido. Con esta medida, no únicamente se reduce la temporalidad, sino que se combate de raíz el uso fraudulento que actualmente se está haciendo de esta modalidad contractual. Por lo demás, también se contemplan medidas dirigidas a reconducir a una parte significativa de estos Profesores Asociados, con dedicación parcial no deseada, hacia la carrera académica prevista por la LOSU.

Pese a las bondades que pueden suponer estas medidas, al dotar de una cierta estabilidad y reducir la precariedad laboral de un colectivo tan amplio de profesores universitarios, así como el indudable impacto estadístico que las mismas tendrán en

cuanto al cumplimiento del objetivo de reducción de los porcentajes de temporalidad en el empleo universitario, aún se corre el riesgo de que esta figura de profesorado universitario siga conservando unas grandes dosis de “temporalidad” y, por tanto, de precariedad laboral, al estar constantemente vinculada la pervivencia del contrato a las necesidades docentes de las que el mismo trae causa y, en consecuencia, pudiendo verse extinguido o modificado cada vez que las mismas varíen.

Junto a la medida estrella de pasar a definir a la figura del Profesor Asociado como un contrato de carácter indefinido, la LOSU también contempla diferentes medidas dirigidas específicamente a potenciar la causa de temporalidad de diferentes figuras temporales de profesorado universitario con las que se pretenden satisfacer determinados intereses y finalidades legítimos de las universidades públicas, como es la introducción de la figura del Profesor Sustituto, que debe contribuir significativamente a erradicar el recurso abusivo a la figura de Profesor Asociado; la reformulación de la figura del Profesor Visitante, con el objetivo de que esta figura deje de ser empleada como un subterfugio para el cumplimiento de otras finalidades “ilegítimas” de la universidad; la incorporación del Profesor Distinguido, con la que se persigue la captación de talento y la internacionalización de la universidad española; y, finalmente, el mantenimiento de la figura del Profesor Emérito, con la que los profesores jubilados puedan contribuir desde su experiencia a mejorar la docencia e impulsar la investigación y transferencia e intercambio del conocimiento e innovación.

Más allá de esta voluntad de la LOSU de reducir las inaceptables tasas de temporalidad que definen al profesorado universitario, pocas medidas se recogen en la norma para combatir otros aspectos de las condiciones laborales del profesorado universitario, en especial, las salariales, que también contribuyen de forma muy significativa a la precariedad laboral de este colectivo, especialmente, de aquellos vinculados de forma temporal y a tiempo parcial. A tal efecto, parece que la LOSU se limita a establecer una vinculación exclusiva entre precariedad y temporalidad, sin tomar en consideración otras mejoras que, sin lugar a dudas, permitirían combatir en toda su extensión la precariedad laboral del profesorado universitario reconocida en la propia norma.

Pese a ello, alguna medida introducida en la tramitación parlamentaria de la LOSU sí incide en esta materia, como es el caso de la previsión expresa de que el personal docente e investigador laboral pueda tomar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión.

Asimismo, también constituye una mejora en las condiciones laborales del personal docente e investigador laboral la nueva ordenación del régimen de dedicación docente

que, por lo general, se establece entre un mínimo de 120 horas y un máximo de 240 horas. Como ya se ha indicado, se trata de una mejora sustancial frente a la regulación hasta ahora vigente que preveía una dedicación docente de hasta 320 horas.

Por todo lo expuesto a lo largo de este estudio, cabe concluir que el conjunto de medidas adoptadas por la LOSU constituye un paso muy importante, aunque todavía no definitivo, en la normalización de la contratación laboral del colectivo del profesorado universitario, a la que ineludiblemente también deberá contribuir el futuro Estatuto del Personal Docente e Investigador previsto en la disposición final décima de la LOSU⁹⁰. El tiempo dirá si las mismas serán suficientes para poner fin a las fuertes inercias existentes en el empleo público universitario y poner coto de un modo significativo a la temporalidad y precariedad laboral que durante demasiado tiempo han definido a la profesión de profesor universitario.

IV. BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER LAGUNA, F.: “Las modalidades contractuales del Estatuto de los Trabajadores en el ámbito de la investigación”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, 2016.

BALLESTER LAGUNA, F.: “El nuevo Estatuto del personal investigador predoctoral en formación: un “traje a medida” del contrato predoctoral”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 220, 2019.

BALLESTER LAGUNA, F.: “Algunos apuntes sobre la ordenación de la carrera académica en la LOSU”, En Blog 21.org, 18 de abril de 2023. Este documento puede consultarse en: <https://www.net21.org/algunos-apuntes-sobre-la-ordenacion-de-la-carrera-academica-en-la-losu/>

BAYLOS GRAU, A.: “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, núm. 44, 2008.

BAYLOS GRAU, A.: “El trabajo universitario como terreno de disputa entre la precariedad y el itinerario formativo permanente”, *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020.

BURRIEL-DIOSDADO, P.: “La figura del profesor/a agregado/a en las universidades catalanas: desigualdades y ¿discriminaciones?: La perpetuación de los roles de género”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 61, 2022.

⁹⁰ A tal efecto, la disposición transitoria décima de la LOSU, enmendada en el Senado como consecuencia de la Enmienda 302 presentada por el GPERB, establece que “En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley el Gobierno presentará al Congreso de los Diputados un Proyecto de Ley del estatuto del personal docente e investigador universitario”.

CAIRÓS BARRETO, D.M.: “El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas”, Comunicación presentada al *XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre el Estatuto Básico del Empleado Público*, Badajoz, 29-30 de mayo de 2008.

CASTILLO, J.J. y MORÉ, P.: *Universidad precaria, universidad sin futuro*, FUHEM, Madrid, 2017.

DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D.: “El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2005.

DESDENTADO DAROCA, E.: “La temporalidad en el empleo público laboral y las últimas reformas legislativas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 152, 2022, p. 178.

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES-PRECARIOS (FJI): “Del profesorado asociado y las “actuaciones específicas” en la LOSU: no callaremos ante los tratos de favor”, 5 de marzo de 2023. Este documento puede consultarse en: <http://precarios.org/article388-Del-profesorado-asociado-y-las-actuaciones-especificas-en-la-LOSU-no-callaremos-ante-los-tratos-de-favor>

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES-PRECARIOS (FJI): “Exigimos la reposición temporal de la Acreditación de Ayudante Doctor/a por considerar su eliminación repentina y denunciemos incongruencias del Ministerio en la interpretación de la LOSU”, 11 de abril de 2023. Este documento puede consultarse en: <http://precarios.org/article389-Exigimos-la-reposicion-temporal-de-la-Acreditacion-de-Ayudante-Doctor-a-por-considerar-su-eliminacion-repentina-y-denunciamos-incongruencias-del-Ministerio-en-la-interpretacion-de-la-LOSU>

GARCÍA BLASCO, J.: “Empleo público universitario y contratación laboral en la reciente Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU): del grupo normativo regulador a las fuentes del Derecho de aplicación”, *Briefs AEDTSS*, 31, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023. Este documento puede consultarse en: <https://www.aedtss.com/empleo-publico-universitario-y-contratacion-laboran-en-la-reciente-ley-organica-del-sistema-universitario-losu-del-grupo-normativo-regulador-a-las-fuentes-del-derecho-de-aplicacion/>

GARCÍA MELLA, D.M.: “Contratos de sustitución en el ámbito docente universitario”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El personal adscrito a proyectos de investigación”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *El personal docente e investigador (PDI) laboral de centros universitarios*, Ediciones Laborum, Murcia, 2006.

HERRANZ, A. Y SACRISTÁN, V.: *Profesorado Asociado: ¿experiencia profesional o precarización? Análisis de la evaluación del profesorado asociado de las universidades públicas españolas, 2009-2019*, Observatorio del Sistema Universitario, 2020.

LÓPEZ ANIORTE, M.C. Y FERRANDO GARCÍA, F.M. (Dras.): *Precariedad laboral del Personal Docente e Investigador. Una visión con perspectiva de género*, Laborum, Murcia, 2020.

LUJÁN ALCARAZ, J.: "La temporalidad "permanente" del profesorado universitario en régimen laboral", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 203, 2017.

MARTÍNEZ NAVARRO, J.A.: "El Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario. Una reflexión sobre la contratación temporal en las universidades españolas", *Trabajo y Derecho*, núm. 94, 2022.

MEAÑOS MELÓN, E.: "Novedades en el régimen del personal docente e investigador", en CARO, A.; RUIZ-ALEJOS, A.R.; GÓMEZ, C.; MOLINA, D. y DEL CASTILLO, P. (Coords.): *Valoración jurídico-práctica de las últimas reformas legislativas y su impacto en el sistema universitario*, Editorial Amarante, Salamanca, 2022.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: "El falso profesor universitario asociado. Por fin el gato tiene cascabel", *Trabajo y Derecho*, núm. 33, 2017.

MINISTERIO DE UNIVERSIDADES: *Contenidos principales de la gobernanza y la carrera académica en la Ley Orgánica del Sistema Universitario*, 2023. Este documento puede consultarse en: [https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/03/Contenidos Principales de la LOSU.pdf](https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/03/Contenidos_Principales_de_la_LOSU.pdf)

MOLINA NAVARRETE, C.: "Improvisación" de la LOU, "perversión" de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?", *Revista de Derecho Social*, núm. 25, 2004.

MORENO GENÉ, J.: "El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del "estado de excepción laboral" en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 46, 2017.

MORENO GENÉ, J.: "Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 36, 2017.

MORENO GENÉ, J.: "Balance de diez años de negociación colectiva del PDI laboral de las universidades públicas", en *XI y XII Seminarios sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2018.

MORENO GENÉ, J.: "Ayudantes de universidad: ¿contrato formativo o de inserción profesional: A propósito de la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018", *IUSlabor*, núm. 3, 2018.

MORENO GENÉ, J.: “Los profesores asociados “permanentes” de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral. Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018”, *Temas Laborales*, núm. 143, 2018.

MORENO GENÉ, J.: “Tras los “falsos profesores asociados”, los no menos “falsos profesores visitantes”: suma y sigue en la contratación irregular del profesorado universitario”, *IUSlabor*, núm. 2, 2018.

MORENO GENÉ, J.: “La ausencia de indemnización a la finalización de los contratos de los investigadores y profesores universitarios: Fin del debate jurisprudencial, necesidad de nuevas soluciones: Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2019”, *Temas Laborales*, núm. 149, 2019.

MORENO GENÉ, J.: “Un nuevo paso en la delimitación de la figura de los profesores asociados de universidad (STS de 28 de enero de 2019)”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019.

MORENO GENÉ, J.: *El Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación: aspectos jurídico-laborales y de Seguridad Social*, Atelier, Barcelona, 2020.

MORENO GENÉ, J.: “A vueltas con la contratación irregular del profesorado universitario: el turno de los profesores ayudantes doctores de universidad. Comentario de la STS de 1 de julio de 2020”, *Revista de Derecho Social*, núm. 91, 2020.

MORENO GENÉ, J.: “El derecho del PDI laboral temporal a los complementos por méritos docentes e investigadores. A propósito de la sentencia del Tribunal supremo de 10 de diciembre de 2020 y de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 de abril de 2020”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021.

MORENO GENÉ, J.: “Usos y abusos del recurso a las figuras de Profesores Ayudantes y Visitantes por parte de las universidades públicas”, en DUEÑAS CASTRILLO, A.I. (Dir.), *La precariedad en la universidad española: un estudio en primera persona*, Fundación Manuel Giménez Abad, Madrid, 2022.

MORENO GENÉ, J.: “La contratación laboral del personal docente e investigador en el proyecto de ley orgánica del sistema universitario ¿el fin de la cultura de la temporalidad en las universidades públicas?”, *Temas Laborales*, núm. 165, 2022.

MORENO GENÉ, J.: “La nueva regulación de los contratos laborales específicos del personal investigador”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 260, 2023.

MORENO GENÉ, J.: “El derecho al percibo de “sexenios” de los profesores universitarios temporales. A propósito de la STS de 25 de enero de 2023”, *Revista de Derecho Social*, núm. 101, 2023.

MORENO GENÉ, J.: “Ley Orgánica del Sistema Universitario: ¿el fin de la cultura de la temporalidad y la precariedad laboral en las Universidades Públicas?” En Blog 21.org, 20

de abril de 2023. Este documento puede consultarse en: <https://www.net21.org/ley-organica-del-sistema-universitario-el-fin-de-la-cultura-de-la-temporalidad-y-la-precariedad-laboral-en-las-universidades-publicas/>

MORENO GENÉ, J. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. (Coords.): *La negociación colectiva del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.

MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M.: "La contratación laboral del personal docente e investigador en las universidades públicas", en ARIAS DOMÍNGUEZ, A.; SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO M. (Dirs.): *El contrato de trabajo. Vol II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011.

NOGUEIRA LÓPEZ, A.: *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*, Madrid, Atelier, 2004.

RAMOS MORAGUES, F.: "Incidencia de la reforma laboral en el empleo público", *Labos*, vol.3, número extraordinario "La reforma laboral de 2021", 2022.

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

RIVERA SÁNCHEZ, J.R.: "Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de Universidades", en BALLESTER LAGUNA, F. (Dir.): *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid, 2016.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Despido improcedente de un profesor asociado universitario que ha venido actuando como "comodín-correturnos" en la impartición de docencia", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2022.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Larga temporalidad en la contratación de investigadores universitarios. Su adecuación a las exigencias de la Directiva 1999/70", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 1, 2023.

ROMERO BURILLO, A.M.: "La contratación del personal docente e investigador en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario", *Briefs AEDTSS*, núm. 29, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023. Este documento puede consultarse en: <https://www.aedtss.com/la-contratacion-laboral-del-personal-docente-e-investigador-en-la-ley-organica-del-sistema-universitario/>

ROMERO BURILLO, A.M. y MORENO GENÉ, J. (Coords.): *El personal docente e investigador laboral de las universidades públicas: aspectos legales y negociación colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2010.

TORRADO, J.M. Y DUQUE-CALVACHE, R.: Universidad y precariedad. Orígenes y consecuencias del modelo laboral de las universidades públicas españolas del siglo XXI", *Educación XX1*, 26 (1), 2023.

SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, J.: *El carácter laboral del profesor universitario*, Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2012.