La permanente tensión entre Derecho común del trabajo y Derecho especial en el libro de Josep Moreno Gené sobre las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas[1].

Claves para un análisis crítico-constructivo de una monografía solista "rara avis"

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Jaén

1. El correcto punto de partida de la obra que persiste un cuarto de siglo después: insuperada convulsión del proceso de laboralización del profesorado universitario. Como "llama que no cesa", en este caso una "*llama de (des)amor viva*", parafraseando, aun invirtiendo, el insuperable poema de S. Juan de la Cruz, las Universidades públicas siguen viendo como *un traje angosto la laboralización de su personal*, no solo de todo el temporal, también de una parte del permanente, más en el ámbito del PDI que en el del PI, aunque aquí también echa de menos una mayor libertad de contratación, especialmente tras la derogación de los contratos de obra y servicio determinado. La "convulsión" inicial (de la que, con buen criterio, parte la monografía que comentamos) por un cambio normativo tan radical, en gran medida improvisado, del modelo regulador y de gestión de personal PDI con la LOU (2001) ha conocido diversos hitos y continuado hasta nuestros días, acentuado por el todopoderoso impacto del Derecho Comunitario Laboral, incluso en las figuras funcionariales.

Por no reflexionar solo en la abstracción especulativa o en el frío de la teoría pongamos dos ejemplos recientes de la experiencia judicial. De un lado, la ***STS, 3ª, 664/2025, de 29 de mayo,*** que pone fin a una discriminación enquistada desde hacía al menos dos décadas (2005) en la universidad pública. El Tribunal Supremo anula la norma reglamentaria que impedía al profesorado universitario a tiempo parcial acceder al complemento de productividad por investigación —"sexenios"—, reservado hasta ahora solo al personal a tiempo

[1] Atelier. Barcelona, 2024, 234 pp. ISBN: 978-84-101742-1-4.

completo. Aunque la norma sigue siendo del año 1989, la Sala 3ª pudo corregirlo en 2005, y no lo hizo. ¿Por qué?

Aunque la sentencia[2] no cita la directiva y jurisprudencia comunitaria en materia de igualdad de trato del trabajo a tiempo parcial respecto del realizado a tiempo completo, sí que está en la base de la evolución extraordinaria en materia que resalta la Sala 3ª, aunque la imputa al TC. Es evidente también aquí una cierta incomodidad de la sala con el Derecho de la UE, lo que manifiesta en otros ámbitos, como la solución al exceso de temporalidad abusiva, pero este es otro tema, si bien no ajeno a las Universidades Públicas y al profesorado universitario, aunque parece resuelto con la -errada- indefinición del profesorado asociado, la figura que padeció más este abuso de temporalidad. La moraleja aquí de este cambio de las reglas de juego retributivas reside en lo arraigado que está en las Universidades públicas un estilo antiguo de gestión en el que se distingue con gran nitidez, y radicalidad, entre la figura típica ("pata negra"), el funcionariado permanente, que merece la máxima protección, hasta la inamovilidad, y "todas las demás figuras", que justificarían un trato diferenciado y, por lo general, peyorativo

De otro lado, y ahora en el personal investigador, STS, 4ª, 1153/2024, 19 de septiembre, dictada en un procedimiento de conflicto colectivo (un ejemplo de cómo la laboralización reforzó no solo la sindicación, sino su lucha mediante la acción judicial asequible y con elevadas expectativas de ganar, lo que en la sala 3ª era más difícil). En ella, se confirma la sentencia autonómica de instancia, en lal que estimando la demanda declara que los trabajadores con contratos laborales afectados por el conflicto (contratados en el programa Margarita Salas), tienen el derecho a cobrar íntegramente la cantidad de 3.500 euros brutos mensuales para los que soliciten realizar estancia en el extranjero y de 2.800 euros brutos mensuales los que la realicen en España. Así como los trabajadores afectados con contratos laborales en la modalidad "María Zambrano" a cobrar, íntegramente, 4.000 euros brutos mensuales. Dejando sin efecto, por Injustificada, la práctica empresarial de detraer de tales cantidades la cuota patronal de Seguridad Social, debiendo las partes estar y pasar por tal declaración a los efectos oportunos. Toda una nueva conmoción para las Universidades, que no entienden esta lógica laboral, de favor para la protección del contratante débil, por chocar de raíz con su habitual "lógica de la ley de la convocatoria". La lección aprendida aquí es la resistencia que, en la práctica y en la cultura, ha creado esta laboralización, de modo que se adapta solo "por

[2] El caso trae causa de la reclamación de un profesor de Derecho Constitucional, después con la condición de catedrático, con contrato parcial desde 2002. Pese al reconocimiento de 4 sexenios —tres desde 2010 y uno más desde 2016—, no recibía retribución por ello, ante la prohibición del art. 5.2 del Real Decreto 1086/1989: "en cuanto excluye al profesorado universitario a tiempo parcial del derecho a percibir el complemento de productividad por méritos de investigación".

imperativo legal" y a regañadientes, cuando supone rigidez en el ejercicio de la autonomía

Las tensiones que genera esta dualidad reguladora para una misma función, al menos en el ámbito del PDI (también hay carrera funcionarial para investigar, pero, por lo general, fuera de las Universidades públicas, que no han encontrado todavía su espacio para esta carrera investigadora exclusiva fuera de las fases de inicio -lo que se considera por el autor de la obra, el profesor Josep Moreno Gené que sirve de referencia a esta glosa crítica, un auténtico "*vía crucis*" -p. 17-), sin las pasarelas y coordinaciones debidas suficientes, son bien descritas, con su "pecado original", por la obra en su apartado I. A partir de esta ilustrativa suerte de "exposición de motivos del autor", procede a analizar las diferentes reformas en este ámbito, en especia las dos últimas, la LOSU (Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario) y la Ley 17/2022, de 5 de septiembre.

2. ¿Relaciones laborales especiales materialmente o relaciones laborales comunes con especialidades? Lógicamente no pretendo en este análisis entrar en un diálogo profundo con todas las cuestiones, numerosas y complejas, que aborda esta cuidada obra. Una "rara avis" científica en el panorama jurídico-social, por la escasa atención que a la doctrina vienen mereciendo estas cuestiones, pese a su enorme transcendencia y dimensión cuantitativa y cualitativa. Una rara avis aún mayor si el trabajo, colosal, se afronta de forma solista y no a través del trabajo de equipo o de varias personas autoras. Algo solo posible por el enorme bagaje científico y práctico acumulad por el profesor Moreno Gené en estas lides, sin duda ilustre integrante de un grupo muy selecto de laboralistas (administrativistas son aún menos) que han venido mostrando una rigurosa atención científica por este tema. Mi propósito es bastante más limitado, pero espero que útil, centrándome en algunos puntos críticos que más se vinculan a la línea esencial del proyecto de investigación mayor en que se inserta: ¿***cómo incide la pugna autonomía normativa y de gestión universitaria con el imperativo de derecho común sociolaboral en la conformación del régimen del PDI -laboral- y del PI?***

Sin duda, a tal fin, la primera cuestión a afrontar es la relativa a si estamos ante una "relación laboral especial" cuando del profesorado universitario se trata, más allá, lógicamente, de lo que, en sí mismo, ya tiene de especial una relación de trabajo en el seno de un empleador público-administrativo (pp. 27 y ss.). Y aquí, el profesor Moreno Gené se muestra partidario de la posición más seguida dentro del ámbito jurídico-laboral, de modo que, jugando en cierto modo con las palabras, no cree que estemos ante una relación laboral especial de profesorado, sino ante una "relación laboral común u ordinaria con especialidades o particularidades". Una conclusión que alcanza, con mayor certeza, en relación con el PI (personal de la investigación), aquí mostrándose de acuerdo con otro

de los grandes referentes laboralistas en este sector de análisis, el profesor Fernando Ballester. Ni que decir tienen que ambos especialistas tienen buenas razones para esta tesis, pero nunca me ha convencido, sobre todo en el caso del PDI, más matizada para el PI.

Es irrefutable, a mi juicio, que, junto a las especialidades que ya supone, en sí, el tratarse de empleo público, aunque la ley española nunca ha querido cumplir con su misión de calificarlas como tales, como especiales, pero sí aporta un buen número de especialidades, hay que sumar otras específicas. Y, en este sentido, la LOU y la LOSU siempre ha definido un régimen específico. El art. 77.1 de la LOSU vuelve a ser claro:

"1. Las universidades públicas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, ***a través de las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario*** que se regulan en esta ley orgánica".

No es, pues, sólo la naturaleza jurídica del empleador de este personal (público-administrativo), no es solo, tampoco su autonomía normativa y de gestión, no es sólo la singularidad o especialidad de sus modalidades de contratación, es también la singularidad del modo de desenvolvimiento de su actividad, por que es singular también su organización. Tampoco es baladí, para el PI, la forma en que se financia la investigación en España, aunque pueda considerarse un elemento de carácter externo a la contratación, pero marca muy significativamente la gestión de los contratos (tanto la LOSU como la Ley de la Ciencia, tras la reforma del año 2022, incluso la reforma laboral, continuamente hacen referencia a las diferencias en las condiciones de autorización si media financiación externa o interna para PI) y alienta prácticas al borde de la legalidad. En suma, creo que este tipo de posiciones de "ortodoxia jurídico-laboral", perfectamente razonables y con argumentos defendibles, como despliega el profesor Moreno Gené, responde más a la comodidad del análisis y al confort que da la ausencia del requisito formal que a la auténtica realidad del desenvolvimiento de estas relaciones laborales, que son, a mi juicio, materialmente especiales. Lo que, por supuesto, no debe impedir, más bien lo contrario, la eficacia de un sistema debido de garantías jurídico-laborales para que la especialidad no devenga en una patente de corso de la precarización y la arbitrariedad encubierta de flexibilidad y de (injustificada) autonomía.

Esta indefinición del modelo se ha proyectado en una laxitud extrema, de modo que junto a las figuras especiales las Universidades públicas pueden acudir también a las comunes. Pero, como enseña la experiencia, nunca es suficiente para ellas, siempre piden más margen de gestión contractual "autónoma", exacerbando las necesidades de flexibilidad y para cuya satisfacción todo recuerdo de la rigidez funcionarial genera sarpullidos. En el PDI así sucede con figuras como la propia de la sustitución interina (que ha perdido la i, más nominalista que real), que intenta reconstruirse ad hoc, sobre los cimientos de la común, "generando monstruos", o, en el PI, para evitar razonar

en el desierto empírico, la figura del contrato de actividades científico-técnicas, una figura ad hoc igualmente, que pretende dar alas a una figura materialmente como obra o servicio determinado, formalmente como indefinida. Pero su regulación está plagada de incoherencias, lagunas, etc.

3. La indefinición del modelo respecto a su especialidad y la voraz necesidad de flexibilidad en la gestión universitaria "produce monstruos contractuales", llenos de vicios jurídicos. El profesor Moreno Gené realiza un interesante estudio de esta figura del art. 23 bis de la Ley de al Ciencia, donde se trata de exponer, con claridad técnica y un intento loable de equilibrio valorativo, las contribuciones, también las limitaciones, de esta figura para satisfacer la voraz demanda de flexibilidad de gestión por parte de las Universidades públicas (pp. 170-185). Compartiendo en gran medida, no en toda, el análisis, a mi juicio, y a falta de una evaluación empírica, para la que ya sí sería un momento adecuado (han transcurrido casi 3 años desde que se introdujo la figura), la crítica debería ser más intensa. El profesor no deja de constatar que la nueva regulación genera un riesgo de continuidad de la situación de incertidumbre reguladora y de gestión:

"…*se corre el riego de que, si bien el contrato de actividades científico-técnicas se ha diseñado formalmente como indefinido,…siga conservando…dosis de "temporalidad" y, por tanto, de precariedad laboral, al estar constantemente vinculado y condicionado al mantenimiento de la financiación de la que trae causa, diferenciándose en la práctica este contrato indefinido del contrato para obra o servicio determinados únicamente en el coste económico que supone el ces del personal investigador, al pasar de una indemnización de doce días de salario por año de servicio prevista para esta última modalidad contractual, a los veinte días que corresponden al nuevo contrato de actividades científico-técnicas*".

A mi juicio, el riesgo no solo es potencial, sino real y se echa de menos una mayor crítica a la regulación. En realidad, esta figura no deja de ser una suerte de concesión al paradigma de la "flexiguridad", como la fijeza discontinua lo sería en el ámbito general (posible también, aunque limitadamente, dicho sea de paso, en el ámbito universitario), donde domina más la flexibilidad que la seguridad, pero con una regulación muy viciada. Así lo evidencia, como expresa el profesor Gené, la deliberada ausencia de una vía específica extintiva, lo que carece de sentido (lo reacio del legislador al momento extintivo se ve también en la figura del profesorado asociado, no solo porque, injustificadamente, lo convierte en indefinido, sino por la ausencia de precisión en orden al modo de extinción objetiva de esta figura). En última instancia, pareciera que se crea una figura ad hoc para satisfacer el deseo de flexibilidad de gestión, tan anhelada por las Universidades, públicas y privadas, según la petición unánime de la gobernanza universitaria tras la derogación de los contratos de obra o servicio -

con una alta tasa de fraudulencia judicial-, pero sin dar el paso definitivo de fijar formas especiales. En suma, para ocultar que resucita una vía privilegiada de extinción (art. 52 e) ET), acotada solo a las entidades sin ánimo de lucro, una calificación compleja para la Universidad hoy prefiere crear un efecto perverso, de ilusión óptica o indefinición artificial, de modo que formalmente el contrato es indefinido, pero su duración lo aproxima al temporal material.

De nuevo, asistimos a la colisión formal-material en Derecho por el objetivo de atender la demanda de autonomía y flexibilidad de gestión, pero sin querer hacerlo de forma expresa. Una transaccionalidad, no siempre virtuosa, más bien algo viciada, que está, en realidad, presente en todo el mercado de trabajo tras la reforma laboral, como prueba que la mayoría de los contratos indefinidos duren ya menos de 1 año. Pero esta es otra historia (de inestabilidad laboral que se hace pasar por indefinición, pero no por seguridad jurídica contractual).

4. La mala solución legislativa, a mi juicio, a la necesidad de "puentes" entre la docencia universitaria y el mundo profesional: lo artificial de la indefinición del profesorado asociado "verdadero". Es evidente que en la lógica dialéctica entre el reconocimiento de autonomía reguladora y de gestión para las Universidades públicas y los imperativos de su sometimiento al Derecho común del Trabajo, un espacio particular amerita la figura del profesorado asociado (art. 79 LOSU), siempre polémica, por unas razones u otras. La magnífica monografía del profesor Moreno Gené es plenamente consciente de ello, no podía ser de otro modo, y le dedica un apartado específico (IV, pp. 139 y ss.). Con razón, el profesor inicia su análisis con un reconocimiento claro: "…nos encontramos ante la figura de profesorado que se ve más…afectado por la LOSU y que, sin lugar a duda, constituye la principal apuesta del legislador para reducir la temporalidad en las universidades públicas en favor de la contratación indefinida del profesorado, al tiempo que se pretende combatir el uso abuso que se viene haciendo…" (p. 139)

"*Muerto el perro, se acabó la rabia*", podría decirse, si se me permite la licencia literaria del refranero más vulgar. Si se convierte a todos/as en indefinidos nos ahorramos los centenares de demandas producidas anualmente en los años precedentes, con lo que convertimos en palabra de ley la palabra judicial. A partir de ahí, se propone una regulación que, de nuevo, a mi entender, está plagada de problemas aplicativos, desde la modificación de su dedicación temporal (jornada) hasta el momento extintivo, pasando por los procesos de estabilización, complejos y polémicos, como prueba que, de nuevo, se hayan aplazado hasta junio del 2028 para su realización final. No puedo entrar en su análisis detenido, que sí hace con maestría el profesor Moreno Gené, tampoco en algunas paradojas de la norma (ej. reconoce que mucho profesorado asociado fue falso asociado/a y por eso se abre a estimular procesos de

estabilización en figuras típicas de carrera universitaria, con la excusa de alentar vocaciones universitarias).

Teniendo en cuenta el objetivo principal de este análisis, mi propósito mayor aquí es cuestionar el favor que, a mi juicio, subyace en el análisis del profesor Josep Moreno Gené por esta solución. Aunque no deja de evidenciar sus recelos, porque considera que quizás la indefinición laboral tampoco acabe aquí con el vicio de la precariedad, lo que es evidente, no se encuentra incómodo en la solución. No estoy de acuerdo, mi posición es mucho más crítica.

A mi juicio, estamos ante un contrasentido, técnico y de política del derecho para la gestión universitaria. Se ha asumido que esta figura se asienta en un fraude de ley sistemático y en vez de corregido, fijando soluciones reales, se ha aceptado con resignación, perdiendo de vista el esencial rasgo propio de la temporalidad en una figura en la que prima la transmisión de una experiencia práctica específica, sin que pueda convertirse en estructural (STS 15 de febrero de 2018, rec. 1089/2016). La LOSU reconoce esta dimensión, al prohibir que realicen, o puedan realizar, tanto funciones de docencia teórica general, como de gestión y de coordinación (diferente a lo que sucede con la figura que ahora será la que tenga el “honor” de ser sumidero de toda la precariedad, el profesorado sustituto, que sí tiene otras prohibiciones, como la investigación, lo que no sucede para la figura del profesorado asociado -STS 25 de enero de 2023), lo que parece lógico y coherente, en contra de lo que sostiene otro sector doctrinal (ej. Ballester Laguna).

En mi visión, si una necesidad es claramente temporal en la Universidad esa es la de la transmisión de experiencia docente práctica. La práctica profesional da a la Universidad una dimensión que no puede tener estructuralmente, o que es más difícil que lo asuma el profesorado permanente (es otro debate esa rigidez que hay en la diferenciación de prestación de servicios de un profesor universitario, como en el jurídico, por ejemplo, donde debería haber más puentes para que combinar experiencia docente y experiencia profesional y viceversa). Pero, por definición, si es real la configuración de esos presupuestos, reforzados por la LOSU, carece de la más mínima razón de ser establecer la indefinición, porque es de inherencia que esa experiencia vaya cambiando, que se precisen especialistas diferentes y que el alumnado puede disfrutar de esa variedad (ej. en el ámbito labora un tiempo puede ser útil tener un/a profesional de la magistratura, en otro tiempo de la ITSS, en otro del INSS, etc.). En cambio, asumiendo la mala praxis de muchas Universidades, no de todas, se aceptó generalizar la solución de convertir por ley, no de una manera automática, sino mediante complejos procesos de estabilización, en indefinidos a profesionales que se presume fueron contratados fraudulentamente.

En suma, a mi juicio, una vez más la respuesta a las necesidades flexibles de las Universidades se traduce en el primado de un formalismo artificial sobre

la realidad material, de modo que se presenta como indefinida una figura que no tiene la condición material de tal, porque lo que ofrece es provisional, temporal. Se parte de una identificación de lo temporal aquí con precario que no comparto. Pero, en todo caso, la realidad desprotegida de estas figuras, salvo en el momento extintivo y con incertidumbres (su despido parece reconducirse a causas objetivas, pero no se dice expresamente y se abre la vía -que el profesor Moreno Gené, con un buen criterio cierra- a la extinción por la vía de la condición resolutoria, sin indemnización por despido, que no habría), seguirá (salarios muy reducidos, sino míseros, horarios draconianos, etc.)

Ni el efecto estadístico buscado artificialmente y a bajo coste (para ello se excepciona las restricciones presupuestarias a la gestión de personal que tanto lastran la situación universitaria -nada de tasa de reposición nada de incluirlo en OPE-) será tan notable ni habrá mejora alguna en lo importante para este profesorado cuando es auténtico, genuino y no falso profesional especializado: el reconocimiento de su prestigio en forma de buen trato a la hora de elegir horarios y, por supuesto, una retribución un poquito más digna. Pero de todo eso no se habla en la LOSU, más allá de la apertura de los complementos retributivos, ya abiertos para ellos por la jurisprudencia, a partir de la laboralización derivada del Derecho de la UE, como se dijo.

5. ¿Sigue teniendo sentido la dualidad de regímenes jurídicos también para la fase de estabilidad profesional -laboral y funcionarial-? Dos vías jurídicas, un solo destino profesional (el funcionariado). En este persistir, hasta renovarse y reforzarse, de las anomalías de regulación y gestión, a fin de satisfacer necesidades de flexibilidad universitaria, aun a costa de la pérdida de coherencia del sistema y la multiplicación de conflictos, reales o potenciales, no puedo dejar de hacer referencia, en la necesidad de seleccionar puntos temáticos relevantes, pero no exhaustivos, de los muchos y de interés tratados por la monografía que se analiza aquí, del profesor Moreno Gené, a la perseverancia legislativa en “dos vías, un solo destino”. La LOSU, como muy bien explicar el autor (pp. 125 y ss.), ha decidido seguir con la dualidad de figuras de profesorado permanente, los cuerpos docentes y ahora la figura del Profesorado Permanente Laboral, el PPL (la propia sigla evoca situaciones poco queridas y que expresa provisionalidad real por encima de lo que dice el nombre formal), que sustituya la figura del profesorado contratado doctor

Dejando de lado, de nuevo, los aspectos estrictamente técnico-jurídicos de esta figura, regulada en el art. 82 LOSU, muy bien tratados en el trabajo de referencia, la clave está en si con esta figura se ha tomado, por fin, partido por un modelo u otro en orden a dar sentido a la dualidad de figuras jurídicas para un mismo objetivo, la **estabilidad real profesional real, no solo formal o legal.** En efecto, como ya tuve la oportunidad de exponer respecto de la LOU, la dualidad solo tenía sentido si esta se incorporaba como fases previas a la funcionarial, de

modo que fuesen parte de una única y misma, aun compleja y larga, carrera profesional. Pero ya la LOU abría otra posibilidad, aprovechada por algunas CCAA, como Cataluña: mantener esta dualidad durante todo el proceso, no solo como antesala de la funcionarial.

La práctica ha evidenciado que, salvo excepciones, siempre respetables, la opción por la estabilización laboral es provisional, implica el último paso hacia el logro del horizonte que se quiere: la estabilización funcionarial. El objetivo de equiparación total, reforzado en la LOSU, en los derechos académicos y profesionales, también de gestión (cuya concreción quedaba remitida a un nonato Estatuto de Profesorado, el eterno proyecto), está bien intencionado y es loable, pero, de nuevo, artificial.

No es el interés del profesorado el que se defiende sino el de las Universidades, en términos de restricciones presupuestarias y de mayor flexibilidad de gestión, pese a que cada vez estas diferencias sean menores, pero son inexorables, porque la Sala 3ª del TS sigue anclada en el modelo de preferencia funcionarial. El profesor Moreno Gené no es ajeno a estas críticas y las recoge, con más de una cita muy oportuna, consciente también del enorme margen que deja en este ámbito al poder de autonomía territorial, alcanzando un ámbito de acción que, conforme a la distribución constitucional de competencias nunca tendría -si de ser funcionariado-, y en detrimento de la autonomía colectivo-sindical (una tensión entre autonomías también muy interesante en esta regulación, pero que no aborda de forma directa el profesor Gené y, por tanto, no puedo analizarla aquí). Con todo, echo de menos un pronunciamiento más claro y preciso de la situación.

En este sentido, a mi juicio, la reforma de la LOSU lejos de clarificar el estado confuso y complejo de situación lo ha complicado, deliberadamente, porque es una vía de reforzar las demandas de flexibilidad y, sobre todo, de libre opción de las CCAA. A diferencia de la figura precedente el profesorado contratado doctor, que era claramente una fase de acceso a la estabilidad laboral, pero no profesional, sin posibilidad de promoción dentro de esa figura, por lo que este derecho subjetivo del profesorado pasaba por el acceso a los cuerpos docentes, primero titular, luego la cátedra, dilatando el proceso, ahora la LOSU prevé que la consolidación laboral sea también una oportunidad de promoción, equiparándose claramente a la cátedra, en su caso, si así se decide por la legislación correspondiente autonómica. Como refleja el profesor Gené (página 134, nota 250, sin expresar si está de acuerdo o no con ella, al menos de forma clara), mi opinión es muy crítica, porque evidencia, una vez más, la indefinición deliberada de un modelo a favor de las necesidades de unas Universidades y Autonomías muy voraces en la exigencia de flexibilidad y gestión de los límites presupuestarios, en detrimento de los derechos de estabilización y de promoción de las personas en un periodo más razonable, no

tan dilatado y abierto a tanta disparidad de situaciones, según Universidades y CCAA (autogobiernos).

En suma, a mi entender, y tras más de dos décadas de estudio del tema, la dualidad de regímenes solo tiene sentido racional, en otro caso produce monstruos de diferente entidad, como vengo defendiendo aquí, si se inserta la fase laboral en una carrera profesional única, que culmina con la funcionarización. La práctica es más tozuda que la ley y el discurso teórico. El papel lo suele aguantar todo, o casi, pero la evidencia empírica es contundente: se termina con la cátedra funcionarial. Lo demás es un sucedáneo de culminación de la carrera, lo diga Agamenón o su porquero, según la sentencia machadiana infalible. El art. 71.2 de la LOSU, como nos explica bien el autor, es consciente de ello y por eso alienta procesos internos de promoción a la cátedra, eso sí, siempre que estén dotados presupuestariamente y esta línea se mueve la norma reglamentaria (RD 678/2023).

6. ¿El principio del fin de la cultura de la temporalidad-precariedad laboral en la gestión de profesorado y/o personal investigador en las Universidades públicas? Es hora de terminar la glosa crítico-constructiva de esta magnífica obra, rara avis, como se decía, por lo infrecuente, aunque muy necesaria y de gran oportunidad. Y termino como lo hace el profesor Gené, con una pregunta, nada fácil de resolver, incluso de responder. ¿Es la LOSU el remedio tan ansiado para acabar con es perverso círculo vicioso que es la cultura de la precariedad laboral en el seno de la gestión de profesorado y/o personal investigador en la Universidad pública?

Le dejo hablar a él literalmente, de nuevo:

"…*el conjunto de medidas adoptadas en los últimos años en el ámbito de la contratación laboral del profesorado y del personal investigador…constituye un paso muy importante, aunque todavía no definitivo, en la normalización de la contratación laboral de estos colectivos, a la que ineludiblemente también deberá contribuir el futuro Estado del Personal Docente Investigador previsto en la disposición final decima de la LOSU, pero todavía no aprobado. 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/a y de investigador/a"* (pp. 217-218).

Les confieso que tengo para mí que el profesor Moreno Gené es bastante más optimista que yo. Dejando de lado que no comparto la identificación absoluta entre temporalidad y precariedad (el profesorado asociado seguirá siendo precario, pero no temporal; el profesorado sustituto es temporal y precario pero no porque la ley así lo determine, sino por la práctica universitaria de confundirlo), y también sin hacer mucho sarcasmo de la referencia al "futuro Estatuto del PDI"

(2 años después de la LOSU ni está ni se le espera, habiéndose disuelto de nuevo la negociación en su rededor), por las razones que he comentado, sucintamente, creo que no hay en la LOSU ninguna medida que suponga un avance real en la cultura de la estabilidad real y ha preferido, como tantas veces, crear la ilusión de que sí la habrá solo por el cambio formal de reglas y algunas modalidades contractuales. Pero creer que se cambia la cultura y la práctica con un mero cambio legislativo, cuando carece del rigor técnico-jurídico debido y, sobre todo, de la dotación presupuestaria necesaria, es creer que alguna vez "*las ranas bailarán flamenco lejos de su charco*", como nos cantaba el magnífico dúo Ella Baila Sola.

Ni que decir tiene que hago esta crítica porque así me lo han pedido, porque creo puede ayudar al debate y a cambios de futuro mejor orientados, pero sin que desmerezca un ápice mi máxima valoración por un trabajo tan bien hecho, como la monografía del profesor Moreno Gené, al que agradezco la confianza puesta en mí para esta labor dialéctica. Ya le felicité en su día y vuelto a hacerlo ahora.