

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?*

JOSEP MORENO GENÉ**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Lleida*

EXTRACTO

Palabras clave: contratación temporal, profesorado universitario, universidades públicas

El 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 no podía dejar intacta a la norma central que regula el régimen jurídico de este colectivo, a saber, la Ley Orgánica de Universidades (LOU), habiéndose aprobado por el Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022 el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU), que actualmente se encuentra en tramitación parlamentaria y que, tras su definitiva aprobación, pasará a sustituir a la LOU, a la que deroga de forma expresa. Esta nueva reforma universitaria se encuentra directamente alineada 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 docencia e investigación. Es precisamente desde la previsión de estos ambiciosos objetivos que en este estudio se procederá a analizar 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 va a afectar al diseño de carrera universitaria, a la reducción de la temporalidad y a la mejora de las condiciones de trabajo que corresponden a este colectivo.

ABSTRACT

Key words: temporary hiring, job insecurity, university professors, public universities

The normative tsunami that directly or indirectly is affecting or will affect in the immediate future the labor contracting of teaching and research staff of public universities could not leave intact the central norm that regulates the legal regime of this group, namely, the Organic Law of Universities (LOU), having approved by the Council of Ministers on June 21, 2022 the Organic Law Project of the University System (LOSU), which is currently undergoing parliamentary processing and that, after its final approval, It will replace the LOU, which it expressly repeals. This new university reform is directly aligned with the objectives of the 2021 labor reform in terms of hiring, promoting indefinite-term hiring at the university level and improving the quality of temporary hiring of staff dedicated to teaching and research. It is precisely from the foresight of these ambitious objectives that this study will proceed to analyze the changes introduced by the LOSU in the hiring of teaching and research staff at the service of public universities and, therefore, will proceed to assess to what extent This rule will affect the design of university careers, the reduction of temporary employment and the improvement of working conditions that correspond to this group.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación en el que colaboro, PID2020-113929GB-I00, sobre los límites de la autonomía de las universidades públicas.

** El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya "Social and Business Research Laboratory" (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

ÍNDICE

1. LA SITUACIÓN ACTUAL DE TEMPORALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO
2. LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO
 - 2.1. Aspectos generales
 - 2.2. Modalidades contractuales laborales específicas del ámbito universitario que conforman la carrera universitaria
 - 2.2.1. La supresión de la figura del Ayudante
 - 2.2.2. El Profesor Ayudante Doctor como primer eslabón de la carrera
 - 2.2.3. El Profesor Permanente Laboral como vía de acceso a la estabilidad laboral
 - 2.3. Modalidades contractuales del personal docente e investigador contratado dirigidas a satisfacer necesidades específicas
 - 2.3.1. El Profesor Asociado
 - 2.3.2. El Profesor Sustituto
 - 2.3.3. El Profesor Visitante
 - 2.3.4. El Profesor Distinguido
 - 2.3.5. El Profesor Emérito
 - 2.4. Los mecanismos de adaptación previstos por la LOSU para determinadas figuras de personal docente e investigador
3. ¿SERVIRÁN LAS RECIENTES Y LAS PRÓXIMAS REFORMAS NORMATIVAS PARA PONER FIN A LA TEMPORALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO?

1. LA SITUACIÓN ACTUAL DE 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 esperar¹. 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 normas².

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 públicas³, 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 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.

¹ Una visión general sobre la precariedad en la universidad en Castillo, J.J. y Moré, P., *Universidad precaria, universidad sin futuro*, FUHEM, Madrid, 2017. Vid. también, López Anierte, M.C. y Ferrando García, F.M. (Dras.), *Precariedad laboral del Personal Docente e Investigador. Una visión con perspectiva de género*, Laborum, Murcia, 2020.

² 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., *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Innap Investiga, Madrid, 2016, pp. 69 y ss.

³ 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.

A todo ello cabe añadir que durante los últimos años las universidades públicas han venido haciendo un uso a todas luces excesivo del anterior contrato para obra o servicio determinados para la contratación de personal docente e investigador vinculada a proyectos, convenios y contratos de investigación. Recuérdese en este punto el trato tan “privilegiado” que habían recibido las universidades públicas, al no serles de aplicación las reglas sobre duración máxima de tres años previstas con carácter general para esta modalidad contractual ni las reglas dirigidas a limitar el encadenamiento de contratos para obra o servicio determinados, lo que les permitía vincular a profesores e investigadores a través de esta modalidad contractual prácticamente de forma perpetua, sin perspectivas reales de estabilización laboral⁴.

En este contexto, 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 y que, sin lugar a dudas, puede enmarcarse en una clara voluntad de suprimir o, cuanto menos, de reducir las inaceptables cotas de temporalidad y de precariedad laboral que actualmente definen a este colectivo.

La primera afectación normativa en la contratación laboral del personal docente e investigador se produjo con la aprobación del 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, Real Decreto-Ley 32/2021) que, sin lugar a dudas, está teniendo un impacto trascendental en el ámbito universitario, por cuanto que, entre otras medidas adoptadas por dicha norma, se procedió a la eliminación del contrato para obra o servicio determinados que, como ya se ha anticipado, había constituido hasta la actualidad uno de los principales instrumentos de contratación temporal de los investigadores por parte de las universidades públicas y otros centros de investigación⁵.

El impacto que ha supuesto la supresión del contrato para obra o servicio determinados en el sector de la investigación ha comportado que, encontrándose

⁴ Sobre el privilegiado recurso al contrato para obra o servicio determinado por parte de las universidades públicas vid. Ballester Laguna, F., “El contrato de trabajo de obra o servicio determinado para la realización de proyectos específicos de investigación”, en Ballester Laguna, F. (Coord.), *El Estatuto profesional...* cit. y Moreno Gené, J., “La contratación por obra o servicio determinado para la realización de un proyecto de investigación tras la reforma laboral de 2010”, *Aranzadi Social*, núm. 1, 2011.

⁵ Sobre el impacto que ha tenido la supresión del contrato para obra o servicio determinados en el ámbito de la investigación, vid. Ballester Laguna, F., “¿Qué ha hecho la reforma laboral de diciembre de 2021 con la contratación laboral con cargo a proyectos de investigación?”, 2022. En <https://www.aedtss.com/que-ha-hecho-la-reforma-laboral-de-diciembre-de-2021-con-la-contratacion-laboral-a-cargo-a-proyectos-de-investigacion/> y Cairós Barreto, D.M., “Implicaciones de la derogación del contrato para obra o servicio determinado del art. 15.1.a) LET sobre los

aún en tramitación parlamentaria el Proyecto de Ley de reforma de la Ley de la Ciencia, una parte del mismo, en particular, la que regulaba el contrato indefinido de actividades científico-técnicas, fuera aprobada mediante 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, Real Decreto-Ley 8/2022)⁶.

La aprobación de esta norma, sin embargo, no impidió que el Proyecto de Ley de reforma de la Ley de la Ciencia continuara su tramitación parlamentaria hasta su definitiva aprobación como 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)⁷. Entre las finalidades declaradas por esta norma se encuentran las de mejorar las condiciones de trabajo y la carrera profesional de los investigadores que prestan sus servicios, entre otras entidades, en las universidades públicas. En este contexto, para combatir la actual situación de temporalidad y precariedad en el ámbito de la investigación, la Exposición de Motivos de la Ley 17/2022 hace hincapié en la adopción de dos medidas fundamentales: en primer lugar, el diseño de un itinerario postdoctoral que conduzca a la incorporación estable de investigadores e investigadoras al sistema, y en segundo lugar, la introducción de una nueva modalidad contractual laboral indefinida vinculada al desarrollo de actividades científico-técnicas para todo tipo de personal de investigación en el marco de líneas de investigación definidas, en la línea ya anticipada poco tiempo antes por el Real Decreto-Ley 8/2022.

Este tsunami normativo que de forma directa o indirecta está afectando o va a afectar íntegramente en el futuro inmediato a la contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas no podía dejar intacta a la norma central que regula el régimen jurídico de este colectivo, a saber la LOU, habiéndose aprobado por el Consejo de Ministros de 21 de junio de 2022 el Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (en adelante, LOSU), que actualmente se encuentra en tramitación parlamentaria y que, tras su definitiva aprobación, pasará a sustituir a la LOU, a la que deroga de forma expresa⁸.

contratos de obra o servicios derivados de proyectos de investigación”, 2022. En <https://www.net21.org/implicaciones-de-la-derogacion-del-contrato-de-obra-o-servicio-determinado-del-art-15-1-a-let-sobre-los-contratos-de-obra-o-servicio-derivados-de-proyectos-de-investigacion/>.

⁶ Un análisis de esta norma en Moreno Gené, J., “El nuevo contrato de actividades científico-técnicas: una apuesta decidida por la contratación indefinida de los investigadores”, *Revista de Derecho Social*, núm. 98, 2022 y Romero Burillo, A.M., “El nuevo contrato indefinido de actividades científico-técnicas. Una primera aproximación a su régimen jurídico”, *Revista de Derecho Laboral VLex*, núm. 6, 2022.

⁷ Sobre el alcance de esta norma vid. Moreno Gené, J., “Una primera aproximación a la contratación del personal investigador tras la reforma de la Ley de la Ciencia”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63, 2022.

⁸ Vid. Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados, de 1 de julio de 2022 (núm. 111-1).

La necesidad de un nuevo marco normativo para el personal docente e investigador contratado que introduce la LOSU se justifica en su propia Exposición de Motivos 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 Exposición de Motivos de la LOSU 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”⁹.

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 va a afectar al diseño de carrera universitaria, a la reducción de la temporalidad y a la mejora de las condiciones de trabajo correspondientes a este colectivo.

2. LA CONTRATACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO

2.1. Aspectos generales

Como es bien conocido, 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

⁹ Para la consecución de 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. Por otra parte, se reduce del 40 al 8 por ciento el máximo de contratos de carácter temporal del personal docente e investigador que pueden estar vigentes en las universidades públicas. Esta norma persigue 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. Asimismo, se incentivan programas de estabilización y promoción de forma transitoria y se garantiza la equiparación de derechos y deberes académicos del profesorado funcionario y laboral permanente. Finalmente, en materia de personal investigador esta norma configura pasarelas entre la carrera investigadora y la universidad. Entre otras cuestiones, se incentiva la atracción del personal investigador de programas de excelencia mediante la reserva de un porcentaje de determinadas plazas universitarias”.

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 funcional 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 personal investigador en las modalidades de contrato predoctoral, bien sea con financiación interna de la universidad o con financiación externa, 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 actual art. 48.1 LOU establece 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”¹⁰. A lo que se añade, por el art. 48.3 bis) LOU que las universidades pueden contratar personal investigador conforme a lo previsto en la Ley de la Ciencia.

¹⁰ 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.

Como puede observarse, la LOU optó por introducir modalidades contractuales nuevas y distintas a las previstas en el 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 corresponden 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 a la que ya se ha hecho referencia y con la previsión de la figura del Profesor Sustituto a la que más adelante nos referiremos y que parece querer ocupar el espacio hasta ahora reservado al contrato de interinidad o por sustitución en su denominación actual.

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 preceptos siguientes 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 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 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 en la LOU, si bien, introduciendo importantes modificaciones en su régimen jurídico.

La LOU no se limita a enumerar las distintas figuras de personal docente e investigador contratado, sino que también contempla el régimen jurídico por el que deben regularse dichas figuras. A tal efecto, el citado art. 48.2 LOU indica 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 la delimitación del régimen jurídico aplicable a las modalidades de contratación laboral, 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 anomias y cubrir lagunas resultará incuestionable en lo teórico y utilísimo en lo práctico”¹¹.

Para concluir con la delimitación del régimen jurídico aplicable a las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario, cabe recordar que el art. 48.6 LOU establece 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 posibilita 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 en este punto 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 contexto expansivo del recurso a la contratación laboral en el ámbito universitario introducido en su momento por la LOU, deben 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 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

¹¹ 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.

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 ya existente que, como se acaba de indicar, contempla que el personal docente e investigador contratado no podrá superar el 49 por ciento. Con ello, la versión actual de la LOSU se distancia de borradores anteriores en los que se habían previsto porcentajes de profesorado funcionario superiores, de hasta el 55 por ciento 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”. 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 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”. A tal efecto, se especifica que “no se computará a tal efecto el profesorado asociado de Ciencias de la Salud y el profesorado ayudante doctor”. No cabe duda 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 el 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. 79.1 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.

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 analizarán 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.

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

2.2.1. La supresión de la figura del Ayudante

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

Pues bien, la LOSU procede a eliminar de la carrera universitaria la figura del Ayudante¹². Es cierto que el recurso a esta figura se había visto *de facto* muy reducido 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 definitiva¹³.

No cabe duda 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 inicia mediante la figura del Ayudante en otros se hace a través del

¹² Vid. Meañes Melón, E., “Novedades en el régimen del personal docente e investigador”, en Caro, A., Ruíz-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.

¹³ Sobre esta dualidad, vid. San Martín Rodríguez, J., *El carácter laboral del profesor universitario*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters, 2012, p. 22.

contrato predoctoral, que lleva aparejadas condiciones laborales menos favorables. Por ello, lo 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 ofertadas por la figura de los Ayudantes¹⁴.

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 contractual¹⁵.

2.2.2. El Profesor Ayudante Doctor como primer eslabón de la carrera

En el diseño de carrera universitaria instaurado por la LOU, el segundo eslabón de la hipotética carrera universitaria lo constituye 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 han ido flexibilizando a lo largo del tiempo. Tras la LOMLOU, el reformado art. 50 LOU alteró las reglas por las que debe ajustarse la contratación de Profesores Ayudantes Doctores, pasando a exigirse únicamente que el contrato se formalice con quienes se encuentren en posesión del Título de Doctor y hayan obtenido con carácter previo la evaluación positiva de su actividad por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externa que la ley de la comunidad autónoma determine (en adelante, ANECA). El art. 78.1 a) LOSU flexibiliza al máximo los requisitos exigidos para

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

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 alguna.

No cabe duda 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 sería mantener la exigencia de algún tipo de acreditación para poder acceder a esta figura de profesorado, siempre que los requisitos para su obtención sean razonables, teniendo en cuenta el estadio de la carrera universitaria en el que se encuentran los candidatos a dichas plazas.

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 se considerará como un mérito preferente durante los dos 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 dos años siguientes a la aprobación de la LOSU, aunque no se exigirá acreditación para acceder al contrato de Profesor Ayudante Doctor, el tenerla se considerará como un mérito preferente¹⁶.

La finalidad del contrato de Profesor Ayudante Doctor queda definida en el art. 78 b) LOSU y consistirá 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 ahora 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

¹⁶ Vid. Meaños Melón, E., “Novedades...” cit.

gobierno de la universidad, que, tal vez, deberían ser más propias del profesorado permanente de la universidad que ya ha concluido su periodo formativo¹⁷.

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 formación e innovación docente del profesorado”. 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 docentes¹⁸.

Aunque nada prevé 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 han 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 funcionariales¹⁹. 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.

¹⁷ 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.

¹⁸ Vid. algunas críticas al respecto en Meañes Melón, E., “Novedades...” cit. p. 169.

¹⁹ 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.

Dado el componente formativo del contrato de Profesor Ayudante Doctor, la contratación de estos profesores se formaliza con dedicación a tiempo completo, no siendo 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 admitidos²⁰.

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, queda 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.

No cabe duda que 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 laboral. Recuérdese que, como se acaba de indicar, en la actualidad la suma de la duración de los contratos de Ayudante y Profesor Ayudante Doctor no puede exceder de ocho años.

Tal como prevé el art. 78 b) LOSU, transcurrida la duración máxima de dicha contratación de seis años, 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 los

²⁰ 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.

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, 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 Ayudante 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 del desempeño de los Profesores Ayudantes Doctores. 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 todo caso, se prevé de forma expresa que dicha causa no podrá ser causa de extinción del contrato. No cabe duda que esta evaluación prevista ahora por la LOSU a los tres años de vigencia del contrato, 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.

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 alguna²¹. 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 investigador doctor, con el que el contrato de Profesor Ayudante Doctor mantiene indudables paralelismos.

2.2.3. 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 universitaria²². Pese a ello, nunca ha resultado sencilla la determinación del lugar que debe 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 pretende 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 de la LOSU de los Profesores Permanentes Laborales, no en vano, nos encontramos ante una regulación muy parca que impide conocer cuál será el papel

²¹ 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.

²² 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 funcional”. 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”.

que está llamada a desempeñar esta modalidad contractual, más allá de ser la vía diseñada para alcanzar una cierta 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 funcional como profesor de los cuerpos docentes²³.

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 Universidad. A tal efecto, 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”²⁴. Pese a ello, esta equiparación no es plena y, por ejemplo, los Profesores Permanentes Laborales no pueden acceder a la condición de Rector (art. 51.1 LOSU).

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”.

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, 69.2 a), b), c) y d) de la misma norma, reguladores de la acreditación estatal de acceso a los cuerpos docentes. En todo caso, la Disposición Transitoria Cuarta LOSU establece que la ANECA y las agencias de calidad autonómicas dispondrán de un período de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley para adaptar los criterios de la acreditación a la figura de Profesor 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

²³ 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.

²⁴ 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.

que el procedimiento de acreditación para la figura de Profesorado Contratado Doctor 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 Contratado Doctor será válida para la figura de Profesor Permanente Laboral.

Los Profesores Contratados Doctores previstos en la LOU son contratados para el desarrollo de tareas de docencia e investigación. Sin embargo, en este punto adquiere especial significación el énfasis que se hace en el art. 52 LOU respecto a la función investigadora de esta figura, cuando se indica que los Profesores Contratados Doctores lo serán 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. No cabe duda que 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 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 reglamentariamente²⁵.

Diferentes normativas autonómicas se han esforzado en regular otros aspectos esenciales del régimen jurídico aplicable al Profesor Contratado Doctor y,

²⁵ Meaños Melón, E., “Novedades...” cit. p. 170, constata que esta previsión es fruto de la aproximación de las figuras funcionariales y laborales.

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 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”²⁶. Nada lleva a pensar que la misma situación no se pueda reproducir respecto al Profesor Permanente Laboral y, en consecuencia, en relación con esta figura de profesorado, también las normativas autonómicas procedan a diseñar su carrera profesional, estableciendo al efecto un verdadero derecho de promoción profesional.

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 ostenten dicha condición. A tal efecto, 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 contrato mencionado”. Asimismo, 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 cabe añadir la recogida en el apartado quinto de la Disposición Transitoria Quinta LOSU, según la cual, “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”.

2.3. Modalidades contractuales del personal docente e investigador contratado dirigidas a satisfacer necesidades específicas

2.3.1. El Profesor Asociado

No cabe duda 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

²⁶ Vid. González Ortega, S., “El régimen jurídico del personal...” cit. pp 141 y 142.

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 profesorado²⁷.

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 prevé que los Profesores Asociados deberán ser contratados entre especialistas de reconocida competencia que acrediten 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.

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 Profesor Asociado se encontrara relacionada con la actividad profesional que el mismo desempeñaba fuera del ámbito universitario.

²⁷ Sobre esta doctrina del Tribunal Supremo vid., entre otros, 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 y 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 del 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 la docencia”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2022.

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 e estos profesores y que refuerza la regulación contenida ahora en la LOSU. A tal efecto, el art. 79 b) LOSU 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 sin lugar a dudas 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 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 públicas²⁸.

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 compagina esta actividad con otra actividad principal.

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. En este punto, cabe recordar que la LOU 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 por ciento de contratación temporal, no en vano, se trata de un colectivo que supera los 25.000 efectivos²⁹.

²⁸ A tal efecto, Meañes 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.

²⁹ Un análisis cuantitativo y cualitativo de este colectivo de profesores en Herranz, A. y Sacristán, V., *Profesorado Asociado: ¿experiencia profesional o precarización? Análisis de*

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

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

la evaluación del profesorado asociado de las universidades públicas españolas, 2009-2019, Observatorio del Sistema Universitario, 2020.

estas causas limitaría mucho las herramientas 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 Públicas³⁰.

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 la Disposición Adicional 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 vigente en el momento en que se concertó su contrato de trabajo”.

A ello cabe añadir la previsión recogida en la Disposición Transitoria Séptima 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 aquellas plazas de Profesores Asociados que cumplan con las condiciones del artículo 79 b) de la presente Ley. 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 tener en cuenta 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.

Para concluir la regulación de la figura del Profesor Asociado, como viene siendo habitual, se deja al margen de la regulación general de esta figura de profesores universitarios 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

³⁰ 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.

“las peculiaridades de duración de sus contratos se regularán por las autoridades competentes”³¹.

2.3.2. *El Profesor Sustituto*

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 contiene el art. 48 LOU, que se refiere 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 mismo³².

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 solución³³, 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 que ahora incorpora con carácter general la LOSU³⁴.

³¹ Vid. art. 79 e) LOSU y apartado 3 del art. 105 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.

³² Vid. 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.

³³ 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...* cit. p. 152, ya reclamaba una intervención del legislador en este punto.

³⁴ A tal efecto, Meañes Melón, E., “Novedades...” cit. p. 172, indica que esta figura ya se contemplaba en la legislación autonómica y en convenios colectivos. Vid. también, Carmona

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 ajustarian, 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”. Del redactado de este precepto parecen deducirse diferentes situaciones susceptibles de ser cubiertas a través de la nueva figura del Profesor Sustituto: a) la sustitución de profesores con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspendan temporalmente la prestación de sus servicios por diferentes causas -permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración-, y b) la sustitución de profesores que vean reducida 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 supone una novedad la posibilidad de sustituir profesores que vean reducida su actividad docente, puesto que esta posibilidad no encajaba en esta modalidad contractual prevista en el art. 15 ET, puesto 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.

Paredes, R., “La regulación convencional del contrato de interinidad en la Universidad: El profesorado sustituto”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, núm. 3, 2017, pp. 53 y ss.

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 se había propuesto que 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 gestión³⁵. Con la nueva figura del Profesor Sustituto parece que se admitiría de forma expresa la posibilidad de contratar a dicho profesor para sustituir exclusivamente la reducción docente de la que disfruta otro profesor de la universidad.

Por lo que respecta al régimen jurídico de estas contrataciones de 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 una bolsa de empleo para su cobertura. No cabe duda que esta última previsión puede ser muy útil para agilizar las coberturas de vacantes que, normalmente, se producen de un modo súbito y sin que haya conocimiento previo por parte de las universidades.
- 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 actual 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

³⁵ Vid. García Mella, D.M., “Contratos de sustitución en el ámbito docente universitario”, en Sempere Navarro, A.V., (Dir.), *El personal docente e investigador...* 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.

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 trabajo³⁶. 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 personal sustituida sea superior a esta duración de tres años y, en particular, si se deberá cesar a la persona sustituta y contratar a una nuevo Profesor Sustituto³⁷.

Más parca resulta aún la regulación de la segunda posibilidad de sustitución que se contempla en el apartado segundo del art. 80.1 LOU, 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,

³⁶ 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.

³⁷ Vid. Meañes Melón, E., “Novedades...” cit. pp. 172 y 173.

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 Sustituto³⁸. A tal efecto, se pueden plantear la mismas dudas 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, etcétera³⁹. 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.

2.3.3. *El Profesor Visitante*

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 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 actualmente se circunscribe al desarrollo tanto de tareas docentes como investigadoras a través de las que se aporten 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 es 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

³⁸ Vid. también, Meañes Melón, E., “Novedades...” cit. p. 172.

³⁹ Vid. sobre esta cuestión Ballester Laguna, F., “Las modalidades contractuales...” cit. p. 153.

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”. No cabe duda que con ello se pretende que estos profesores aporten 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 españolas⁴⁰.

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 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 permanente.

La previsión de una duración máxima del contrato de Profesor Visitante ha hecho necesario prever que 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.

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 anuales⁴¹.

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

⁴⁰ Vid. Rivera Sánchez, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente...” cit. p. 51.

⁴¹ Vid. Meaños Melón, E., “Novedades...” cit. p. 173.

modalidad contractual, habiendo acudido a la misma para satisfacer necesidades distintas a las previstas por este contrato⁴². No cabe duda que con la nueva configuración del Profesor 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”. No cabe duda que 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.

2.3.4. El Profesor Distinguido

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 contempla 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). En consecuencia, tras la aprobación de la LOSU las universidades públicas podrán acudir tanto a la figura de los Profesores Distinguidos, ahora incorporada por el artículo art. 84 de dicha norma, como a la figura de los Investigadores Distinguidos, prevista en el art. 23 de la Ley de la Ciencia⁴³.

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 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

⁴² 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.

⁴³ 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*, En prensa.

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 española⁴⁴.

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 Distinguido.

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.

2.3.5. El Profesor Emérito

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 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 por ciento como máximo de contratación temporal prevista por la LOSU⁴⁵. 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.

⁴⁴ Vid. Meañes Melón, E., “Novedades...” cit. p. 174.

⁴⁵ Vid. las mismas dudas en Meañes Melón, E., “Novedades...” cit. p. 173.

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 momento⁴⁶.

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.

2.4. 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.

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 por ciento 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 puedan implementar 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,

⁴⁶ Vid. San Martín Rodríguez, J., *El carácter laboral del profesor...* cit. p. 38.

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) Fomentar las modalidades 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, no cabe duda que 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 adoptar 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 el fomento 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 categoría de profesorado en sus propias plazas.

3. ¿SERVIRÁN LAS RECIENTES Y LAS PRÓXIMAS REFORMAS NORMATIVAS PARA PONER FIN A LA TEMPORALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO?

Como ya se ha anticipado en la introducción de este trabajo, 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.

Esta eliminación del contrato para obra o servicio determinados está teniendo un papel decisivo en la disminución de la temporalidad en el ámbito universitario, puesto que dicha modalidad contractual 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 ha procedido a incorporar una 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 ha hecho un esfuerzo notable por diseñar una auténtica carrera investigadora dirigida fundamentalmente al personal investigador, 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.

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 prevista por la LOSU, no cabe duda que esta norma hace un esfuerzo notable por diseñar una carrera universitaria más racional y con unos plazos más razonables que la prevista actualmente 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 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. No hubiera parecido desacertado, sin embargo, que esta fase predoctoral se hubiera canalizado, al menos en el ámbito universitario, mediante la clásica 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 actualmente en 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. 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 exigirse 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. 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.

Llegados 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 funcional. A tal efecto, 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. No cabe duda 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.

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 por ciento. A pesar de tratarse de un objetivo ajustado a las previsiones generales de reducción de temporalidad en las Administraciones Públicas, no cabe duda que se trata de un objetivo muy ambicioso y muy alejado de la situación actual. Esta previsión, además, no se queda en una mera declaración programática, sino que 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.

Con esta finalidad, no cabe duda que la medida estrella 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.

Junto a la medida, la LOSU también contempla diferentes previsiones dirigidas específicamente a potenciar la causa de temporalidad de diferentes figuras temporales de profesorado universitario con las que se pretenden satisfacer determinadas finalidades e intereses 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.

Por todo lo expuesto a lo largo de este estudio y dando respuesta a la cuestión que nos planteábamos sobre si las recientes y las próximas reformas normativas serán suficientes para poner fin a la temporalidad y precariedad laboral en el ámbito universitario, cabe concluir que todo el conjunto de medidas adoptadas y, especialmente, las contenidas en la LOSU, constituyen un paso muy importante, aunque todavía no definitivo, en la normalización de la contratación laboral del colectivo del profesorado universitario. Pese a los indudables avances expuestos a lo largo de este trabajo, únicamente el tiempo nos dirá si los mismos serán suficientes para acabar con 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.