



universidad
de león



**FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2021/2022**

**EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL
PERSONAL DOCENTE E
INVESTIGADOR LABORAL EN LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS
CONTRACT BASIS PROFESSOR AND
INVESTIGATOR'S LEGAL FRAMEWORK
AT PUBLIC UNIVERSITIES**

GRADO EN DERECHO

AUTOR: D. GUILLERMO DE AMILIVIA DÍAZ

TUTORA: DÑA. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

ÍNDICE

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
OBJETO	6
METODOLOGÍA	7
ABREVIATURAS	8
1.- DEFINICIÓN Y CLASES DE PDI: FUNCIONARIO Y LABORAL	9
2.- EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LAS FIGURAS LABORALES	10
2.1.- LA LEY DE REFORMA UNIVERSITARIA	10
2.2.- LA LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES	13
3.- VARIEDAD Y DISPERSIÓN NORMATIVA	17
3.1.- LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA	17
3.1.1.- AYUDANTE	19
3.1.2.- PROFESOR AYUDANTE DOCTOR.....	20
3.1.3.- PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	21
3.1.4.- PROFESOR ASOCIADO.....	23
3.1.5.- PROFESOR VISITANTE	25
3.1.6.- PROFESOR EMÉRITO.....	26
3.2.- LA LEY DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	28
3.2.1.- EL CONTRATO PREDOCTORAL.....	28
3.2.2.- EL CONTRATO DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN.	31
3.2.3.- LA CONTRATACIÓN LABORAL INDEFINIDA DEL PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO Y SU -NO- REGULACIÓN	33
3.2.4.- EL CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO	34
3.3.- LOS CONTRATOS PREVISTOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES .	35
3.3.1.- EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.....	35
3.3.2.- EL CONTRATO DE INTERINIDAD.....	36
3.4.- LA REGULACIÓN CONVENCIONAL: EL PROFESOR SUSTITUTO DE DOCENCIA O SUSTITUTO INTERINO.....	37
4.- PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS Y SU ATENCIÓN POR LOS ÓRGANOS JUDICIALES	40
4.1.- EL EXCESO DE TEMPORALIDAD Y LA FALTA DE ESTABILIZACIÓN	40
4.2.- PROFESORES ASOCIADOS PERMANENTES Y FALSOS	42
4.3.- INDEFINIDOS NO FIJOS	47

5.- HACIA UNA NUEVA REGULACIÓN DEL PDI LABORAL: LA REFORMA PROYECTADA	50
5.1.- AYUDANTE	52
5.2.- PROFESOR AYUDANTE DOCTOR.....	52
5.3.- PROFESOR CONTRATADO DOCTOR	53
5.4.- PROFESOR ASOCIADO.....	54
5.5.- PROFESOR VISITANTE	55
5.6.- PROFESOR DISTINGUIDO	55
5.7.- PROFESOR PERMANENTE LABORAL.....	56
5.8.- PROFESOR SUSTITUTO.....	57
5.9.- PROFESOR CONTRATADO NO DOCTOR.....	58
CONCLUSIONES	60
BIBLIOGRAFÍA	61
WEBGRAFÍA	64
CONVENIOS COLECTIVOS	66
ANEXO JURISPRUDENCIAL	66

RESUMEN

Después de décadas de evolución en el régimen jurídico del personal docente e investigador, especialmente en lo relativo al contratado en régimen laboral, aunque ha habido cambios positivos, la situación actual se encuentra plagada de problemáticas.

En un primer lugar, por la gran cantidad de normas reguladoras y de tipos de contrato, que presentan importantes vacíos e inexactitudes, las cuales han dado lugar a su uso de forma incorrecta por las universidades.

Por otro lado, porque el fraude y el abuso en la contratación utilizando estas figuras profesionales ha dado lugar a una gran cantidad de conflictos y resoluciones judiciales, que sancionan las conductas de las universidades públicas y tratan de dar estabilidad y seguridad jurídica a los profesores e investigadores que se han visto afectados.

En este contexto, se plantea la necesidad de llevar a cabo un cambio legislativo dirigido a acabar con las problemáticas presentes en el profesorado laboral de las universidades españolas, reduciendo las situaciones de temporalidad y precariedad, y mejorando así la calidad de la docencia, la investigación y el sistema universitario.

Palabras clave: Personal docente e investigador, personal laboral, Ley Orgánica de Universidades, universidades públicas.

ABSTRACT

After decades of professor and investigator's legal framework evolution, mainly concerning contract basis workers, even though there have been positive changes, current situation is full of matters.

Firstly, there's a huge amount of laws and types of contracts, which are plenty of loopholes and imprecisions, that have been wrongly used by universities.

In the other side, fraud and misusing hiring has given rise to a big amount of disputes and legal rulings, that penalize public universities conducts trying to give stability and legal certainty to those professors and investigators who have been affected.

In this context, a legal reform is needed, aimed at finishing with matters that affect contract basis teachers at spanish universities, reducing temporality and job insecurity, and improving teaching, investigation and university sistem quality,

Key words: professors and investigators, contract basis workers, universities legislation, public universities

OBJETO

El propósito principal de este trabajo ha sido la realización de un estudio en profundidad del régimen legal del PDI laboral y las figuras contractuales que lo componen, que provienen de muy distintas fuentes y tratan de complementarse entre sí.

A esto se añade un especial estudio sobre la gran variedad de conflictos laborales derivados de la deficiente regulación de estas modalidades contractuales y de la mala praxis de las universidades públicas a lo largo de varias décadas, que se sustancia en la existencia de una jurisprudencia amplia y cada vez más consolidada, dirigida a dotar de estabilidad y seguridad jurídica a los afectados por los fraudes en la contratación.

Además, con la finalidad de ampliar el espectro del estudio, se ha añadido un análisis del primer proyecto legislativo que se ha planteado formalmente desde el año 2006, en el estado en que se encuentra a diciembre de 2021, y que tiene entre sus finalidades la reforma en la regulación del PDI contratado, para acabar con la actual situación de precariedad y las dificultades en la progresión del profesorado universitario español hacia las modalidades funcionariales, intentando que los cambios, además de facilitar y dar seguridad en el trabajo a este personal laboral, sirvan como atractivo para que el talento joven vea una oportunidad de desarrollo profesional en tareas de docencia e investigación en condiciones dignas.

En definitiva, este trabajo no pretende ser una simple investigación que ahonda en un tema hasta desgranarlo casi por completo, sino que busca dar una proyección que, además de ser de la máxima actualidad, sea útil para conocer la realidad de una parte importante del profesorado universitario y permita redirigir las líneas de trabajo legislativo para perfeccionar un cambio regulatorio tan esperado como necesario.

METODOLOGÍA

El estudio desarrollado en este trabajo ha partido del análisis de la evolución normativa en la regulación del PDI laboral; continuando con una revisión de la regulación que el actual ordenamiento jurídico le ha dado al régimen de contratación del PDI en las universidades públicas; desde la legislación básica de ordenación del SUE, pasando por aquella que en materia de ciencia la ha venido a complementar, y alcanzando a las normas autonómicas o los convenios colectivos que -previo paso por las mesas de negociación- han matizado y ampliado esta regulación.

Todo esto, con la perspectiva y la conflictividad propia de la contratación de miles de docentes e investigadores durante casi dos décadas en cerca de cincuenta universidades públicas, ha permitido poner de manifiesto cuáles son los problemas a los que se enfrenta el PDI laboral, que abarcan el más amplio espectro dentro de las relaciones laborales y que han sido analizadas en este trabajo, empleando para ello la variada bibliografía existente al respecto, así como la -cada vez más frecuente y asentada- jurisprudencia en esta materia.

Sin embargo, esta investigación no se ha ceñido a un análisis de la problemática del personal contratado, sino que ha ido un punto más allá, aprovechando la oportunidad que le ha brindado la aprobación del Anteproyecto de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en tanto que este solventa muchos de los conflictos que afectan al PDI contratado -o, como se verá, al menos viene para intentarlo-. Por ello, se han analizado las propuestas y reformas que este proyecto normativo pretende introducir para, desde un punto de vista crítico y tomando como referencia los estudios sobre los conflictos laborales de este personal, estudiar si verdaderamente se solventan estas cuestiones.

ABREVIATURAS

ANECA	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación
CCAA	Comunidades Autónomas
EBEP	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
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
EEES	Espacio Europeo de Educación Superior
EPIF	Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador en Formación
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LCTI	Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
LOMLOU	Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LOSU	(Anteproyecto de) Ley Orgánica del Sistema Universitario
LOU	Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
LRU	Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria
MAIN	Memoria de Análisis de Impacto Normativo
MECES	Marco Español de Cualificación para la Educación Superior
PAS	Personal de Administración y Servicios
PDI	Personal Docente e Investigador
RPT	Relación de Puestos de Trabajo
SECTI	Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación
SUE	Sistema Universitario Español
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

1.- DEFINICIÓN Y CLASES DE PDI: FUNCIONARIO Y LABORAL

Para iniciar el tema a desarrollar en este trabajo, resulta necesaria una breve introducción que nos permita conocer a qué nos referimos cuando hablamos del PDI y, más específicamente, del PDI laboral -también llamado contratado-, en contraposición a las figuras del profesorado funcionario -o estatutario- de las universidades públicas ¹.

La Real Academia Española define al PDI como el “*personal que desarrolla las funciones de enseñanza e investigación en las universidades*”, añadiendo que “*está compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado* ²”; categorías estas que marcarán el primero de los elementos de estudio: las diferencias entre ambos tipos de PDI y sus regímenes jurídicos.

La denominación del PDI funcionario, que en los términos de la LOU es indistinta con la del profesorado de los cuerpos docentes universitarios, ya viene a definir no sólo el régimen de su contratación indefinida, sino también su especialidad regulatoria, en tanto que les es de aplicación esta Ley Orgánica, las leyes que las CCAA dicten en el ámbito de sus competencias, y el propio EBEP. Todo esto, consagrado ya desde la aprobación del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, que sentó unas bases primarias de la regulación hoy existente y supuso una actualización del sistema más adaptada a los cambios que se estaban produciendo en aquella época de expansión de las universidades y creación de otras nuevas.

Así, las características básicas de la relación laboral del PDI funcionario son el acceso a través de concursos públicos -de turno libre o de promoción interna- donde se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad; y la exigencia de una acreditación de carácter nacional para el acceso a estas plazas.

El PDI laboral, que centrará el análisis del presente trabajo, dada su condición de personal no funcionario y, por tanto, no circunscrito al EBEP y demás normas de función pública, se ciñe en las reglas de contratación a las normas fijadas en la legislación universitaria y -supletoriamente- en el Estatuto de los Trabajadores, “*cuya supletoriedad*

¹ DEL CASTILLO-OLIVARES BARBERÁN, José María, et al. *La Macdonalización del sistema universitario: un caso de explotación del profesorado precario en la Universidad de La Laguna y su crisis sindical*. International Journal of New Education. Nº 5. 2020. Página 119.

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ)* [en línea]. <https://dpej.rae.es/lema/personal-docente-e-investigador> [Fecha de la consulta: 7 de septiembre de 2021].

para corregir contradicciones o anomias y cubrir lagunas resultará incuestionable en lo teórico y utilísimo en lo práctico ³”.

Sin embargo, la diferenciación con el personal funcionario en lo referente a sus condiciones de acceso resulta ciertamente escasa: se exige que el acceso a estas plazas sea a través de concurso público, con estricta observancia de los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando la difusión de las convocatorias a lo largo del SUE; y teniendo como mérito preferente el estar acreditado para el acceso a los cuerpos docentes universitarios -esto es, a las plazas de PDI funcionario-.

2.- EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LAS FIGURAS LABORALES

2.1.- LA LEY DE REFORMA UNIVERSITARIA

Tras el intento fallido del Proyecto de Ley de Autonomía Universitaria de 1981 ⁴; esta ley, aprobada en 1983, supuso el mayor avance dentro de la legislación universitaria, que estaba estancada desde la Ley de 29 de julio de 1943 sobre ordenación de la Universidad española, que precisamente había tenido entre una de sus principales finalidades la estructuración de las categorías de profesorado universitario. La LRU permitió la adaptación del sistema a la -entonces- recientemente aprobada Constitución, sirviendo como desarrollo al principio de autonomía universitaria que la Carta Magna había venido a consagrar en el apartado 10 de su artículo 27, y concretando el reparto competencial en materia educativa hacia las Comunidades Autónomas. Esta ley, igualmente, sentó las bases para el desarrollo de los años siguientes, donde muchas universidades fueron creadas, y otras -como la de León, nacida en 1979- estaban aún dando sus primeros pasos.

De igual forma, esta ley reconocía el carácter de servicio público de la Universidad, ahondando en su funcionamiento democrático y estableciendo la distribución de las funciones docentes e investigadoras en departamentos.

³ MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. «Improvisación» de la LOU, «perversión» de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado? Revista de Derecho Social. Nº 25. 2004. Página 100.

⁴ EGIDO GÁLVEZ, Almudena. *La política universitaria en la España democrática: logros y carencias después de treinta años. Tendencias Pedagógicas*. Nº 11. Universidad Autónoma de Madrid. 2015. Página 208.

En cuanto respecta al régimen del profesorado universitario, la finalidad básica era la de ordenar aquello que la Exposición de Motivos de la ley calificó como “*el actual caos de la selvática e irracional estructura jerárquica del profesorado, totalmente disfuncional*”. Esta ordenación se hizo mediante la creación de una carrera docente y el establecimiento de 4 categorías de profesorado, que -como se verá- fueron realmente 7: 4 de profesorado funcionario y 3 de personal laboral.

Al respecto, resulta necesaria una aclaración, y es que el régimen de contratación del personal laboral inicialmente estaba sometido al régimen del derecho administrativo, cuestión que posteriormente fue corregida por la Ley 23/1988, de 28 de julio, de Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública ⁵.

En su artículo 33 se fijaron las figuras del profesorado funcionario, distinguiendo de un lado las de Universidad, y del otro las de Escuela Universitaria, estableciendo para cada uno de estos grupos la categoría de Catedrático y la de Profesor Titular. En este sentido, la diferenciación radicaba en que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria no tenían la obligación de contar con el título de Doctores y, solo en caso de tenerlo, se les daba la plena capacidad investigadora, idéntica a la que tenían sus homólogos de Universidad y los Catedráticos de ambas categorías, coincidiendo en todos ellos la plena capacidad docente.

Cabe destacar, por otro lado, que la LRU sentó las bases del sistema para la evaluación del rendimiento docente y científico del profesorado de forma periódica. Así, estas evaluaciones tendrían su incidencia en los concursos de acceso a los Cuerpos docentes universitarios y de promoción en estos. De esta manera, y mediante el correspondiente desarrollo reglamentario, el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario creó lo que se ha conocido popularmente como los quinquenios, dedicados a la evaluación de los méritos docentes cada 5 años, permitiendo de esta forma el acceso a complementos salariales. Y, de otro lado, se creó la evaluación de méritos en materia investigadora -los sexenios-, instituyendo para ello la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI), que ha

⁵ LUJÁN ALCARAZ, José. *La temporalidad «permanente» del profesorado universitario en régimen laboral*. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo. Nº 203. 2017. Página 3.

mantenido su labor de forma -casi- inalterada, y hoy se encuentra encuadrada dentro de la estructura de la ANECA ⁶.

La principal novedad introducida por esta ley, en el apartado 3 del ya citado artículo 33, era la posibilidad de contratar profesores asociados. Las notas características que la norma fijaba no distan mucho de las aún presentes en la actualidad, siendo la temporalidad en su contratación y la necesidad de que estos desarrollasen con normalidad su actividad profesional fuera del ámbito universitario. De esta forma, y bajo la condición de que se tratase de “*especialistas de reconocida competencia*”, se trató de incorporar a profesionales que con su bagaje y experiencia pudiesen complementar la formación dada a los universitarios.

En ese mismo apartado se incluyó la posibilidad de contratar profesores visitantes, si bien el legislador no incluyó más especificidades al respecto, más allá de que existía en ellos la posibilidad de su contratación a tiempo completo o parcial.

Sobre estas dos últimas categorías de profesorado, la LRU establecía el límite de que no podían suponer más de un 20% de los Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad, pudiendo incrementarse en un 30% para las Universidades Politécnicas.

Surge en esta ley, también, la figura del ayudante, sin la denominación de docente, que tiene la finalidad de completar su formación científica, permitiendo la colaboración en las tareas docentes, de conformidad con lo recogido en los Estatutos de las Universidades. Se fijaron como requisitos de acceso la acreditación de, al menos, 2 años de actividad investigadora tras la finalización de los cursos de doctorado; siendo el régimen de su contratación temporal y con dedicación a tiempo completo, con una duración inicialmente marcada en 2 años, ampliables a 3 bajo la condición de haber obtenido el título de Doctor.

Sin embargo, la propia denominación de esta categoría profesional, y la concreción de la docencia más como excepción que como norma, dan a entender que estas funciones no debieran ser las principales, lo que unido a la falta de mayor concreción en sus

⁶ GALINDO CALDÉS, Ramón y ARGUIMBAU VIVÓ, Llorenç. *El nuevo sistema de acreditación para el acceso a los cuerpos de profesorado universitario*. Revista de Educación y Derecho. Nº 14. 2016. Página 5.

derechos, por contra a sus deberes, dejaban a los ayudantes en una posición de gran vulnerabilidad ante los abusos y malos usos de las universidades públicas.

En definitiva, la LRU diseñó una carrera del profesorado universitario, que con la investigación inherente a los cursos de doctorado, daba acceso a la plaza de ayudante, a la que se le daban facilidades para la realización de estancias en otras instituciones académicas nacionales o extranjeras, lo que debía concluir con la obtención del título de Doctor y, de esta forma, con la capacitación suficiente para el acceso a las plazas de los Cuerpos de profesorado funcionario.

Esto, añadido a las figuras del profesor asociado y del profesor visitante, permitió a las universidades españolas responder a las demandas propias por el nacimiento y desarrollo de nuevas universidades, el aumento en el número de estudiantes y titulaciones, y, en consecuencia, la necesidad de aumentar los medios personales para responder a estas circunstancias.

Sin embargo, y como se estudiará, la tónica no fue únicamente positiva, y se produjo un importante abuso con las modalidades del ayudante y el profesor asociado, lo que contribuyó a la precarización de un número importante del personal contratado y se vino poniendo de relevancia ya desde el pasado siglo ⁷.

2.2.- LA LEY ORGÁNICA DE UNIVERSIDADES

La LOU, aprobada en el año 2001, era la norma que vino a actualizar la LRU y a corregir los errores y carencias que en sus 18 años de vigencia se habían venido mostrando. Pero, además de eso, suponía la norma que iba a dar entrada al país en aquel incipiente Espacio Europeo de Educación Superior, que dio sus primeros pasos con la Declaración de La Sorbona de 1998, y que la mayoría de países de la Unión Europea - incluida España- aceptaron y crearon con la Declaración de Bolonia del año 1999.

En lo relativo al profesorado universitario, por primera vez recibieron aquí la nomenclatura que hoy sigue vigente, aquella que aúna las funciones de docencia e investigación, esto es, la de PDI. Se estableció también por primera vez la obligatoriedad

⁷ MARTÍ SÁNCHEZ, Jesús Nicolás. *Ley de reforma universitaria y la Universidad*. Anales de la Facultad de Derecho. N° 15. 1998. Página 147.

de que las universidades, dentro del estado de gastos de sus presupuestos, estableciesen la RPT de su profesorado.

La Ley vino a fijar una clara distribución del PDI en dos bloques, estos son, los de los funcionarios de los Cuerpos docentes universitarios, y los del personal contratado.

En cuanto al PDI funcionario, la continuidad fue la línea general, manteniendo las mismas 4 categorías -también llamados Cuerpos- y las diferenciaciones en las plenas capacidades investigadoras atendiendo a la obtención del título de Doctor, específicamente para los profesores titulares de Escuela Universitaria.

Además, esta regulación contó con la adición de las habilitaciones nacionales como requisito para el acceso a estos cuerpos, empleando como base la evaluación de su actividad docente e investigadora.

Respecto al PDI laboral, la ley del 2001 vino cargada de nuevas figuras de contratación, manteniendo otras o haciendo pequeñas modificaciones en su regulación.

Así, no fue modificada la regulación que la LRU vino a dar al profesor asociado, con sus notas de temporalidad y dedicación a tiempo parcial, y bajo los requisitos de que se tratase de profesionales de reconocida competencia que ejercieran su actividad profesional ordinaria fuera de la universidad. Esta modalidad contractual, al año siguiente de la aprobación de la LOU ya representaba un 36% del total del profesorado universitario, lo que nos hace ver que la regulación existente ya evidenciaba *“la creciente asunción de responsabilidades por parte del profesorado asociado en las estructuras docentes”*⁸.

Por su parte, los ayudantes vieron alterada -ampliada individualmente, pero disminuida en cómputo total- la duración de sus contratos, que fue fijada aquí en 4 años improrrogables. Asimismo, se eliminó el requisito previo de 2 años de investigación, y se adaptó al nuevo marco jurídico que modificó ligeramente la ordenación de los estudios de Doctorado. Se mantuvo, en cambio, la dedicación a tiempo completo y la finalidad principal de completar la formación investigadora, con opción a la colaboración en

⁸ GARCÍA-AYLLÓN VEINTIMILLA, Salvador y TOMÁS ESPÍN, Antonio. La acreditación y promoción del profesorado en la universidad española: situación, tendencias y perspectivas de futuro. REDU. Revista de Docencia Universitaria. Nº 12 (4). 2014. Páginas 41 y 45.

labores docentes, conforme a las normas reguladoras instituidas por las propias universidades.

La escasa regulación dada por la LOU al profesor visitante -un breve epígrafe dentro de un artículo- dejó diversas cuestiones en el aire, aunque estableció algunas ligeras características de esta categoría contractual. Se marcó así su contratación temporal, sin concretar máximos o mínimos ni su régimen de dedicación; y se estableció que podrían ser contratados a través de esta figura aquellos profesores o investigadores de reconocido prestigio y que procediesen de otras universidades o centros de investigación, fuesen estos nacionales o extranjeros.

En este sentido, por un lado, resultó llamativa la no referencia a las funciones que estos profesores de distinguida relevancia desarrollarían en las universidades que los contratasen como visitantes; y, por otro lado, cabe destacar que las movilizaciones temporales del profesorado ya entonces eran sufragadas a través de convocatorias de becas, lo que reducía de una forma muy importante la utilización de esta modalidad contractual ⁹.

Cabe hacer referencia, igualmente, a la efímera categoría del profesor colaborador, que fue regulada en el artículo 51 de la LOU. Se trataba del tipo contractual indudablemente más difuso de los creados por aquella ley, pues además de no tener delimitación alguna en su régimen y duración contractual, tenía un doble requisito administrativo: de un lado, personal, al requerir el informe favorable de la ANECA o agencia homóloga, sin exigirles el título de Doctor; y de otra parte una exigencia administrativa que escapaba al propio profesorado y a las universidades, pues sus áreas de docencia debían ser establecidas por el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria -órgano predecesor de los actuales Conferencia General de Política Universitaria y Consejo de Universidades-.

De esta forma, la absoluta indefinición dada a las funciones y características de esta figura obligó a que las administraciones autonómicas -aunque no todas- llevasen a cabo un desarrollo normativo de la misma. Los resultados fueron muy variopintos: en unos casos se le dio carácter indefinido, mientras que en otros se planteó una temporalidad que

⁹ CASTRO VÁZQUEZ, Ángel y BUELA CASAL, Gualberto. *La movilidad de profesores y estudiantes en programas de postgrado: ranking de las universidades españolas*. Revista de investigación en educación. Nº 1. 2008. Página 62.

podía concluir con la declaración de indefinido; también se reguló su dedicación a tiempo parcial o a tiempo completo; y otros supuestos -como el de Castilla y León, en el artículo 18.2 del Decreto 85/2002- abrieron la puerta a todas las opciones mencionadas.

Por otro lado, fue creada la figura del profesor emérito, dirigida a la contratación de profesores jubilados, procedentes de los cuerpos docentes universitarios, que hubiesen prestado servicios destacables en la Universidad, sin concretar funciones ni más condiciones que la necesidad de que su contrato fuese de carácter temporal.

Una de las figuras más relevantes dentro de las creadas por la LOU fue la del profesor ayudante doctor, destinada a dar continuidad a la figura del ayudante una vez este hubiese obtenido el título de Doctor. En ella destacaba la temporalidad de su contratación, limitada a 4 años sin posibilidad de prórroga, a tiempo completo. Y la configuración de sus requisitos de contratación, que prohibía la existencia de vinculación contractual con la propia universidad en los 2 años anteriores, pero exigiendo que durante ese tiempo se hubiesen desarrollado tareas docentes y/o investigadoras en otros centros, lo que supuso un incentivo -casi una obligación- a la movilidad del profesorado en el ámbito nacional e internacional.

Para esta figura, asimismo, se estableció la obligatoriedad de una previa evaluación positiva de sus funciones docentes e investigadoras por parte de la ANECA o la agencia autonómica correspondiente.

La última categoría de PDI laboral creada por esta ley fue la del profesor contratado doctor. Si bien no existía una mención expresa, se entendía de la norma que su contratación se llevaba a cabo en régimen de dedicación a tiempo completo y con duración indefinida. Esta figura, configurada como el siguiente escalón natural al profesor ayudante doctor, y previa al acceso a los Cuerpos docentes universitarios, fijaba -de un lado- el requisito de la evaluación positiva por la agencia nacional o autonómica; y -por otro lado- la necesidad de acumular al menos 3 años de docencia e investigación postdoctoral. Esta última cuestión, la exigencia de que estas actividades deban ser posteriores a la obtención del Doctorado, se configuró como una garantía de que la etapa previa -como profesor ayudante doctor- hubiese tenido la entidad y la duración necesarias para habilitar a avanzar un paso más en la carrera del PDI.

Por último, la LOU, en su artículo 48.3, reconoció la posibilidad de formular contratos por obra o servicio para el desarrollo de proyectos concretos de investigación

de carácter técnico o científico -y, por tanto, necesariamente temporales-, no ciñéndose al personal docente o investigador, y permitiendo que se tratase de personal técnico u otro de relevancia e interés para el desarrollo de estos proyectos.

3.- VARIEDAD Y DISPERSIÓN NORMATIVA

3.1.- LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA

Aprobada en 2007, la LOMLOU, tal y como se recogía en su Exposición de Motivos, se enmarcaba en un proceso -por un lado- de revisión de los errores que la LOU del 2001 había generado, o no había sido capaz a enmendar en numerosos aspectos; e -igualmente- se encuadraba en un momento de profundas reformas de nuestro sistema universitario, que estaba ya completamente inmerso en el EEES y, por ello, debía armonizar su legislación y sus estructuras a los requerimientos comunitarios.

A esta época no corresponde solamente esta Ley Orgánica, sino que en esos años -y, especialmente, a lo largo del año 2007- se aprobaron reales decretos de desarrollo de la misma ¹⁰, como el recientemente derogado 1393/2007, de ordenación de las enseñanzas universitarias, que estableció el modelo actual de Grado, Máster y Doctorado, con sus procesos de aseguramiento de la calidad; o el 1312/2007, por el que se regulaba la acreditación nacional necesaria para el acceso a los Cuerpos docentes universitarios.

Por cuanto respecta al PDI laboral, la norma vino a hacer modificaciones de diversa índole dentro de las figuras contractuales. Así, en líneas generales se produjo una concreción mucho mayor de los requisitos, funciones y límites en la contratación de este personal; subsanando algunos de los errores con los que contaba la LOU de 2001.

En esta norma el legislador eliminó, dejando su artículo sin contenido, la regulación dada a la figura del profesor colaborador, fijando la necesidad de que aquellos cuyo contrato fuese indefinido accediesen directamente a las plazas de profesor contratado doctor, cuando contasen con el título de Doctor y tuviesen la evaluación positiva requerida para el acceso a esta otra categoría.

¹⁰ PARDO FANJUL, Ana y ÁLVAREZ FOLGUERAS, Cristina. *Los estudios de Economía y Empresa en el EEES*. Anales de economía aplicada. 2007. Página 164.

Sin embargo, la LOMLOU implantó una serie de limitaciones dirigidas a controlar la masa máxima de PDI laboral con que pudiesen contar las universidades públicas. De esta manera, los apartados 4 y 5 del artículo 48 fijaron en un 49% el máximo de personal contratado, computado a tiempo completo, respecto al total del PDI de la Universidad, con expresa exclusión de aquellos que no impartan docencia en titulaciones oficiales; a lo que se suma la limitación que establece que el PDI con contrato laboral temporal en ningún caso podría superar el 40% de la plantilla docente universitaria.

En este sentido, si bien no se trata de la propia ley, sino de una norma que viene a desarrollarla, es necesario hacer una breve mención al novísimo y esperado Real Decreto 640/2021, de 27 de julio, de creación, reconocimiento y autorización de universidades y centros universitarios, y acreditación institucional de centros universitarios. Esta norma ha reafirmado el porcentaje máximo del 40% para la contratación de PDI laboral con contrato temporal, incluyendo de forma expresa a las universidades privadas; y ha añadido que el PDI doctor, computado a tiempo completo, deberá ser, al menos, del 50% en los estudios de Grado y Máster, y del 100% en los estudios de Doctorado.

Este Real Decreto -muy demandado por la comunidad universitaria, ante la creación y proliferación estos últimos años de universidades y centros privados de escasa calidad educativa e investigadora, pero de alta rentabilidad económica- ha señalado para todas las universidades un plazo de 5 años en el que deberán acreditar el cumplimiento de estos -y otros muchos- requisitos, bajo apercibimiento de que en caso de no hacerlo perderán la condición de universidad y, por tanto, deberán cesar en sus actividades como tal.

A este respecto, un informe de marzo de 2021 sobre el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos por este nuevo decreto, señala que la temporalidad en el conjunto de las universidades públicas es del 47%. De esta manera, de las 48 universidades públicas españolas, únicamente 16 cumplen estos nuevos requisitos -entre ellas, la de León-, hallando algunas universidades públicas cuyas cifras de temporalidad superan incluso el 60% ¹¹.

¹¹ OBSERVATORIO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO. *¿A qué puede llamarse universidad? Análisis del grado de cumplimiento de los requisitos actuales y los nuevos requisitos previstos*. 2021. Páginas 26 a 32.

3.1.1.- AYUDANTE

Esta figura, dirigida a obtener la formación docente e investigadora -de forma ineludible mediante la elaboración y defensa de la tesis doctoral-, no cuenta con la consideración de profesor, por considerarlo aún un personal en formación, si bien no se especifica a quién le corresponde asistir en sus funciones ¹².

La reestructuración de los estudios de Doctorado -y los previos a estos-, dio lugar a la necesaria modificación en estos requisitos de acceso, lo que supuso para esta figura una flexibilización, de tal forma que únicamente se exige haber sido admitido en estos estudios, o reunir las condiciones necesarias para ello. De esta manera, *“la figura del ayudante ya no se configura como el eslabón que necesariamente sucede al disfrute de una beca de investigación predoctoral, sino que se sitúa en plano de igualdad respecto a la misma”* ¹³.

Se mantuvo en los ayudantes la contratación de carácter temporal y con dedicación a tiempo completo y, en contrapartida, se modificó y flexibilizó la duración de la relación contractual. De esta forma, se amplió la duración máxima hasta los 5 años -frente a los 4 entonces vigentes-, permitiendo la celebración de contratos por un tiempo inferior -nunca de menos de 12 meses-, prorrogables o renovables hasta ese máximo de un lustro; lo que ha dado lugar a una corriente de introducción en los convenios colectivos y las regulaciones de las CCAA del régimen jurídico de las prórrogas.

Como novedad en la LOMLOU, se produjo una concreción sobre el límite de su participación en la docencia, con la finalidad de evitar el uso de los ayudantes como *“sostén de la docencia regular de las materias impartidas”* ¹⁴, señalando un máximo de 60 horas anuales, que en todo caso debían ser en actividades docentes de tipo práctico. A este respecto, y como se concretará posteriormente, los litigios por la asignación de tareas

¹² SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, Javier. *El carácter laboral del profesor universitario*. Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters. 2012. Página 21.

¹³ MORENO GENÉ, Josep. *Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 17. 2017. Página 81.

¹⁴ BAYLOS GRAU, Antonio. *El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007*. En Revista de Derecho Social. Nº 44. 2008. Página 57.

docentes de mayor carga que las permitidas por la norma han venido concluyendo con la declaración del contrato como indefinido no fijo ¹⁵.

3.1.2.- PROFESOR AYUDANTE DOCTOR

Se trata de una modalidad contractual dirigida a docentes -en esta ocasión sí reciben la denominación de profesor- que, una vez han concluido su etapa formativa, se encuentran ya en plena disposición para el ejercicio de sus funciones de docencia e investigación. En este caso cabe señalar que existen CCAA que tienen sus propias figuras asimiladas, creadas dentro de su ámbito competencial, que en caso de discrepancias deben respetar el marco normativo estatal, por tratarse de una legislación básica ¹⁶; véase el Lector en Cataluña, o el Adjunto en el País Vasco.

Se establece que su dedicación deberá ser a tiempo completo, y que la naturaleza del contrato es temporal. En este sentido, sobre la duración del contrato, a semejanza del contrato de ayudante, se fija una duración mínima de un año, y máxima de cinco; con posibilidad de prórrogas o renovaciones hasta alcanzar un lustro.

Sin embargo, dado que esta figura está concebida como la siguiente a la del ayudante en el *íter* formativo del profesorado universitario, la LOMLOU introdujo una limitación extra. De esta manera, la duración conjunta del cómputo temporal de ambas figuras en ningún caso podrá superar los 8 años, siendo interrumpido este cálculo en aquellas situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, al igual que sucede individualmente en el cómputo temporal de la figura del ayudante. Esta última previsión normativa viene a corresponderse con la recogida en el artículo 11.1 ET, por lo que a los supuestos citados en la LOU se deben añadir otros como los del permiso de paternidad y el riesgo durante el embarazo y/o la lactancia ¹⁷.

Procede mencionar, asimismo, el mantenimiento de la necesidad de estar en posesión del título de Doctor, y de haber obtenido la evaluación positiva por parte de la ANECA o entidad correspondiente.

¹⁵ Sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (JUR\2013\252122).

¹⁶ Sentencia del TSJ de Cataluña de 14 de junio de 2012 (JUR\2012\295895).

¹⁷ MORENO GENÉ, Josep. *Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 17. 2017. Página 84

Ya no se exige, en cambio, la desvinculación durante 2 años y la acreditación de haber realizado tareas docentes e investigadoras durante este periodo en centros distintos de la universidad a la que se postula el candidato. Como contrapeso por la eliminación de esta medida, la LOMLOU introdujo la necesidad de considerar como mérito preferente el desarrollo de estancias en centros de investigación nacionales o extranjeros, pero necesariamente distintos de la propia universidad.

Como comentábamos, esta figura supone la continuación de otra meramente formativa, ampliando las funciones investigadoras y docentes. Pese a todo, no ha pasado por alto el hecho de que se trata de un personal que aún está comenzando su carrera profesional dentro del profesorado y que, por tanto, requiere una considerable dedicación formativa en todos sus aspectos. Por ello, distintas normas de carácter autonómico -junto a numerosos convenios colectivos- han fijado límites a las obligaciones docentes de los ayudantes doctores. La razón de ser de estas limitaciones resulta razonable, tal y como se ha entendido en el ámbito de la negociación colectiva, pues reside en la necesidad de que para el acceso a las plazas de profesorado universitario estables se exige una acreditación o habilitación para la que son tomados en especial consideración los méritos académicos, especialmente los de investigación, que se ven plasmados en la publicación de los resultados de la misma ¹⁸.

3.1.3.- PROFESOR CONTRATADO DOCTOR

Esta es la figura que posiblemente tenga mayor relevancia entre las existentes - presentes y pasadas- del PDI contratado. Así lo han entendido diversos autores, señalando que *“el profesorado contratado doctor es el claro exponente del giro que supone la LOU al crear, por primera vez, una figura de profesorado con vocación de estabilidad y plena capacidad docente e investigadora, no funcionarial”* ¹⁹.

Aún tratándose de la única figura contractual dirigida a dar estabilidad al profesorado laboral, cabe plantearse si se trata de una alternativa en el sistema basado en los cuerpos funcionariales, o es un mero paso intermedio en el recorrido profesional del PDI aunque con unas características que dotan de condiciones dignas y suficientes para

¹⁸ BAYLOS GRAU, Antonio. *El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007*. Revista de Derecho Social. Nº 44. 2008. Página 59.

¹⁹ NOGUEIRA LÓPEZ, Alba. *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*. 2004. Madrid, Atelier. Página 78.

quienes no pretendan o logren su acceso y promoción a los Cuerpos docentes universitarios.

La LOMLOU eliminó el requisito de haber desarrollado tareas de docencia e investigación durante los 3 años previos; y concretó -pues la LOU lo había dejado en el aire, aunque sobreentendido- que el régimen de dedicación es a tiempo completo y la duración del contrato, indefinida.

Resulta necesario poner de relevancia una cuestión introducida por esta Ley, la cual supuso un hito en la regulación de las actividades investigadoras en nuestro país; y es que por primera vez se estableció una figura -al margen de las enmarcadas en los Cuerpos docentes universitarios- que tenía vocación de permanencia y, en los términos de la propia norma, debía atender a las tareas “*prioritariamente de investigación*”.

Esta figura tiene reconocida la plena capacidad docente e investigadora aunque, nuevamente, las CCAA y los convenios nacidos de la negociación colectiva han venido a concretar las funciones docentes que se les atribuye, operando -por norma general- una asimilación a la figura del profesor titular de Universidad.

Tratándose de una figura de tanta relevancia en la ordenación del SUE y de su profesorado, y viendo que la Ley Orgánica es excesivamente escueta en sus menciones a los contratados doctores, la regulación complementaria ha sido muy extensa, desarrollando los aspectos esenciales de su régimen jurídico y estableciendo para ellos un derecho de promoción profesional, eminentemente a través de la creación de distintas categorías profesionales dentro del profesorado laboral permanente.

En el caso de Castilla y León, por ejemplo, a través del Decreto 67/2013, de 17 de octubre, por el que se desarrolla la regulación del régimen del personal docente e investigador contratado en las Universidades Públicas de Castilla y León, se ha venido a hacer la distinción en función de los años acreditados de actividad docente e investigadora: tres -Prof. contratado doctor básico-, seis -Prof. contratado doctor permanente-, y doce -Prof. contratado doctor senior-.

En esta línea cabe hacer mención a otros regímenes autonómicos, como el catalán, andaluz, vasco, extremeño, aragonés o murciano. Igualmente, podría surgir la duda sobre la legalidad de esta diversificación interna dentro de una figura contractual regulada en la LOU; sin embargo, se ha entendido 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*²⁰”.

3.1.4.- PROFESOR ASOCIADO

Señala, acertadamente, Moreno Gené que esta figura “*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*”²¹”.

La LOMLOU vino -como hizo con otras figuras- a suplir las importantes carencias presentes en la regulación dada por la LOU a este tipo contractual de dilatada trayectoria en nuestro sistema universitario. De esta forma, el artículo 53 de la vigente Ley Orgánica, en su texto consolidado, concretó aquellos aspectos cuya regulación era difusa o necesitaba una actualización.

Se incluyó algo que, aunque podría parecer evidente, no estaba regulado, como puede ser el hecho de que su dedicación será únicamente a las tareas de impartición de la docencia, y no así a las de investigación.

Se mantuvo inalterado, como es obvio, el régimen de dedicación a tiempo parcial del profesorado asociado, pues la necesidad de compaginar estas labores docentes con el normal ejercicio profesional supone un requisito *sine qua non* para la contratación. No tuvo cambio alguno, tampoco, el detalle de que deba tratarse de especialistas de reconocida competencia; si bien la línea que en sus inicios diferenciaba al profesional que aportaba sus amplios conocimientos como forma de complementar la formación de los estudiantes, hoy se ha visto desdibujada hacia el simple profesional que imparte docencia en sustitución del personal universitario, que encuentra una importante sobrecarga en su trabajo. Así, el legislador, que podría haber fijado algún tipo de criterio -véanse las evaluaciones exigidas a otras figuras- para determinar qué se considera un especialista de

²⁰ GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI*. CARO, Ana; GÓMEZ-OTERO, Carlos y GALÁN, Manuel (Coords.). *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*. Cizur Menor (Navarra), Thomson-Reuters Aranzadi. 2016. Páginas 141 y 142.

²¹ MORENO GENÉ, Josep. *Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 17. 2017. Página 84.

reconocida competencia, no lo ha hecho en la regulación básica, y -como se verá- por aquellos polvos encontramos hoy estos lodos.

Establece el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, en su artículo 20.2, el único requisito mínimo, que se trata del desarrollo de actividades profesionales -sin mayor concreción- en 3 años de los últimos 5. Sin embargo, existen normas que han buscado incluir requisitos más concretos. Sería el caso del actual sistema de formación y acceso a las profesiones de abogado y procurador, desarrollado por el Real Decreto 775/2011, donde además de exigirse que el profesorado universitario y los abogados -o procuradores- estén equilibrados entre un 40 y un 60%, se establece un requisito para los letrados y procuradores: haber estado colegiados como ejercientes al menos los 3 años anteriores.

Sí resulta novedosa, por el contrario, la mención hecha a la duración de esos contratos, facultando a que se celebren por períodos trimestrales, semestrales o anuales. De esta manera, se produce una interesante -y necesaria- adaptación al sistema implantado por el EEES, que desterraba casi por completo las asignaturas de carácter anual por otras de menor duración, generalmente semestral -o cuatrimestral en la práctica-, aunque también trimestral en casos excepcionales, como el de la Universidad Pompeu Fabra. Asimismo, podrá renovarse el contrato por periodos de igual duración, bajo el requisito de que se continúe acreditando el efectivo ejercicio profesional fuera del ámbito académico universitario. Cabe un detalle respecto a esta última frase, y es que la LOMLOU con su modificación trató de matizar lo que se considera el ámbito universitario, a los efectos -por ejemplo- de que un miembro del PAS de una universidad pueda acceder a una plaza de profesor asociado, pues su labor profesional no se circunscribe al ámbito académico, lo que permitió solventar un problema que se había presentado en los años previos, con respuestas jurisdiccionales y normativas incluidas ²².

Como se ha comprobado en las figuras contractuales previamente desarrolladas, los convenios colectivos y la legislación autonómica han tenido un papel crucial en el desarrollo del marco jurídico del profesor asociado, añadiendo requisitos subjetivos a una modalidad de contrato laboral, y habiendo confirmado los tribunales la validez de estas

²² RICO GÓMEZ, José Ignacio. *¿Resulta posible contratar como profesor asociado a un miembro del personal de administración y servicios? Crónica de una anunciada interpretación judicial desafortunada.* Revista jurídica de Castilla y León. Nº 4. 2004. Página 150.

previsiones ²³. Estas regulaciones complementarias han creado también subtipos dentro del profesorado asociado, generalmente atendiendo para ello a las horas de dedicación docente.

Igualmente, debe mencionarse de forma sucinta el especial régimen en materia de Seguridad Social que presenta el profesorado asociado. Aquí cabe una diferenciación: por un lado, para los funcionarios públicos la regla es la de que no se genera para la universidad la obligación de alta y cotización ²⁴; sin embargo, para los demás profesionales, al existir obligatoriamente una actividad complementaria por la que están cubiertos y de alta –por ser un requisito necesario para su contratación como asociados–, únicamente se genera la obligación de cotizar, si bien el régimen es confuso y se encuentra vagamente regulado en la Disposición adicional vigésima segunda de la LOU.

Las condiciones de temporalidad, como se estudiará posteriormente, constituyen una de las principales problemáticas para el profesorado asociado, dando lugar a innumerable jurisprudencia -no siempre coincidente- a lo largo y ancho de los juzgados y tribunales de nuestro país.

3.1.5.- PROFESOR VISITANTE

La LOMLOU trató de ampliar la regulación inicialmente dada a esta figura, y así lo hizo mediante la concreción de la finalidad del contrato; a saber, el desarrollo de tareas de investigación y docencia que permitan aportar su experiencia y conocimientos a la universidad contratante.

Así, supone una modalidad contractual que tiene por finalidad facilitar la movilidad del profesorado, la transmisión del conocimiento, la mejora de las relaciones entre grupos de investigación y el aprendizaje recíproco, empleando para ello a profesionales de referencia en el ámbito docente y/o investigador nacional e internacional.

Sorprende de esta figura la exigencia de que se trate de personas “*de reconocido prestigio*” dedicadas a la docencia o la investigación, sin mayores detalles al respecto y sin el establecimiento de mecanismos para evaluar las circunstancias y méritos que

²³ Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2009 (JUR\2009\32914).

²⁴ MORENO GENÉ, Josep. *Los profesores asociados “permanentes” de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral*. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Nº 143. 2018. Página 284

faculten para su contratación y la hagan idónea para los fines y proyectos en los que trabaja la universidad y a los que aportará sus conocimientos, lo que llama especialmente la atención al tratarse de una contratación directa y sin convocatoria pública que medie en la misma ²⁵.

Se fija la temporalidad del contrato, dejando al libre acuerdo entre las partes si la dedicación del profesor deberá ser total o, por el contrario, a tiempo parcial. Y nuevamente, como se ha observado ya en innumerables ocasiones a lo largo de este trabajo, deben ser las CCAA, las propias universidades y los órganos de negociación colectiva los que concreten todas aquellas cuestiones que la Ley Orgánica no ha definido, como la forma de acreditación de la valía profesional, la dedicación, retribución, remuneración, etcétera.

En cuanto al régimen de Seguridad Social, al profesor visitante le son aplicables las mismas especificidades que han sido explicadas con anterioridad para la figura del profesor asociado y que se encuentran recogidas en la disposición adicional vigésima segunda de la LOU.

Por último, sobre esta figura hace falta resaltar el escaso uso al que se somete en el SUE. Sirvan como ejemplo las 4 universidades públicas de Castilla y León, que en el año 2015 contaban con 4 profesores visitantes: uno León, otro Burgos, dos Valladolid y ninguno Salamanca ²⁶.

3.1.6.- PROFESOR EMÉRITO

Constituye un tipo de contrato dirigido a mantener la vinculación del profesorado que se ha jubilado pero que, sin embargo, puede continuar aportando sus conocimientos y experiencias para el progreso de las actividades docentes e investigadoras y de la Universidad como institución.

²⁵ SOUVIRÓN MORENILLA, José María y PALENCIA HERREJÓN, Fernando. *La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica, 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Comares, Granada. 2002. Página 513.

²⁶ CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe sobre la gestión de la investigación de las Universidades Públicas de Castilla y León*. 2018. Página 35.

Puede ser considerada como una vía de jubilación flexible, encaminada a suavizar los efectos de la normativa sobre el profesorado universitario, que señala su edad máxima de jubilación en unos inalterables 70 años.

Al contrario de lo sucedido en otras figuras, en este caso la LOU fija una delegación expresa sobre la regulación a los Estatutos de las propias universidades, que deberán fijar las condiciones y requisitos que deban concurrir para la contratación como profesor emérito, aunque la negociación colectiva ha tenido un papel importante en esta cuestión, como complemento a la normativa autonómica, al precisar las reglas relativas a la duración del contrato, y a las renovaciones y prórrogas del mismo.

Sobre la compatibilidad con la pensión de jubilación, la ausencia de alta y la especialidad de la figura no suponen ninguna problemática, si bien -como es natural- este contrato no repercute positivamente en la pensión de jubilación ni engrosa los periodos de cotización jubilación, ya sea en el Régimen General de la Seguridad Social o en el de Clases Pasivas.

La LOMLOU matizó la regulación inicialmente hecha de esta figura en la LOU. Así, se amplió el requisito subjetivo, desde únicamente los jubilados procedentes de los Cuerpos docentes universitarios hasta -en la actualidad- los profesores, en general, sin mayor matización, por lo que se ve aquí incluido el PDI laboral y funcionarial en todas sus categorías. Pese a ello, se ha mantenido la imprecisión de la ley sobre otros aspectos, como pueden ser el régimen de dedicación o las funciones que quedan encomendadas a estos profesores.

Por último, cabe hacer referencia a la escasa implantación que esta figura tiene en nuestro sistema universitario, con unas cifras muy similares a las vistas previamente para los profesores visitantes. Así, en el curso 2010-2011 -último disponible en la fuente consultada- apenas había 700 profesores eméritos en las universidades públicas españolas, frente a un total de 108.000 docentes²⁷. Y pese a ello, algunas CCAA y Universidades han elaborado normas específicas dirigidas a limitar el número de contratados bajo esta figura en relación con el total del PDI.

²⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Profesorado de los centros propios de las universidades públicas por Universidades, sexo y Categoría*. Estadísticas de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010-2011.

3.2.- LA LEY DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

En el marco de creación del Espacio Europeo de Investigación, las políticas comunitarias relativas al I+D+i fueron dirigidas al fomento, la profesionalización y la estabilización de dichas labores. Esto se consumó en España con la aprobación de la LCTI en el año 2011, que vino a incluir figuras profesionales cuya configuración encaja perfectamente en las tareas de investigación que desarrollan las universidades en España, y muy especialmente las universidades públicas²⁸, motivo por el cual fue introducido el apartado 3.bis en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Universidades, como referencia a la posibilidad de contratar personal investigador laboral bajo el régimen de esta nueva normativa.

La LCTI, como veremos, es una norma de una considerable complejidad técnica, y ha buscado una gran concreción en la regulación de aspectos tales como los sujetos contratantes, el objeto del contrato, los requisitos formales, la duración, la retribución o la extinción del contrato, aunque mantiene importantes carencias en estos aspectos, en la línea de lo que ya viene sucediendo con la regulación dada en la normativa universitaria.

3.2.1.- EL CONTRATO PREDOCTORAL

Esta modalidad contractual destaca por ser la primera en dar respuesta a una necesidad específica de nuestro sistema; esto es, la contratación de aquellos que estén dando sus primeros pasos en la carrera investigadora a través de la realización de su tesis doctoral.

Se trata, pues, de una figura que se puede asimilar al contrato en prácticas, recogido en el ET y al que hace referencia el EPIF, pero que la propia LCTI se encargó de diferenciar por sus objetivos y su dinámica; todo ello sin perjuicio de la necesaria aplicación de la normativa laboral para lo no dispuesto en las normas especiales. Un buen ejemplo sobre el valor positivo que aporta esta diferenciación es la desaparición de los requisitos de edad y antigüedad de la titulación, de tal manera que permite la celebración de este tipo de contratos con personas que no tengan únicamente el perfil clásico de joven recién licenciado.

²⁸ SIRVENT HERNÁNDEZ, Nancy. *Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador*. BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 74.

Los avances introducidos con esta figura son innumerables, aunque destacan sobremanera los dirigidos a garantizar la obtención de derechos laborales y de Seguridad Social, equiparables a los de cualquier otro trabajador, para dejar de lado -al fin- el modelo de 2+2, que consistía en encadenar 2 años de beca de investigación con otros tantos bajo un contrato en prácticas.

La finalidad del contrato es, por tanto, la formación, empleando para ello como medio -y, a su vez, como fin- la realización de la tesis para la consecución del título de Doctor. Se produce, en cambio, una curiosa contradicción. Y es que la LCTI no contempla la posibilidad de que el contratado predoctoral colabore en tareas de docencia relacionadas con su línea de investigación, como sí lo contemplaba el EPIF ²⁹; si bien han sido las propias convocatorias de ayudas predoctorales las que se han encargado de la inclusión de este extremo.

Sin embargo, aún conscientes de que la colaboración en la docencia es de gran importancia para la formación del doctorando, no es descabellado pensar que la falta de referencia a la participación en actividades docentes ha sido premeditada, y que se ha hecho con la voluntad de evitar prácticas abusivas que acaben desvirtuando la naturaleza y objeto de este contrato formativo, y así lo han planteado y defendido autores como Sirvent ³⁰.

Siendo la finalidad del contrato la formación investigadora mediante la realización de la tesis doctoral, es evidente que los requisitos para la contratación bajo esta figura serán los propios para el acceso a los estudios de doctorado. Es decir, contar con una titulación de Grado de 300 ECTS o, en suma con un Máster, alcanzar esta cifra; siendo esto el equivalente al Nivel MECES 3.

Sobre la dedicación, necesariamente debe hacerse a tiempo completo, para garantizar el cumplimiento del objeto del contrato. Por idéntica razón el contrato debe ser temporal, con una duración máxima que será, con carácter general, de 4 años; aunque esto

²⁹ MARINA JALVO, Belén. *Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*. Revista General de Derecho Administrativo, N° 30. 2012. Página 11.

³⁰ SIRVENT HERNÁNDEZ, Nancy. *Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 93.

es así tras la modificación introducida en su disposición adicional sexta por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Sobre el cómputo temporal, y al igual que sucedía en las figuras reguladas por la LOMLOU, se suspenderá el cómputo de la duración del contrato por circunstancias como la incapacidad temporal o la maternidad, de tal manera que se garantiza que lo importante es el efectivo desarrollo del trabajo a lo largo del tiempo, y no el simple transcurso de los años ³¹.

Sobre la extinción del contrato, esta tendrá lugar una vez alcanzado el tiempo máximo señalado, independientemente de que se haya logrado -o no- el objetivo de obtener el título de Doctor, aunque existe discusión para el caso contrario, en el que el sujeto obtiene el Doctorado con anterioridad a la finalización del contrato; si bien la doctrina mayoritaria ha entendido que procede la extinción automática del mismo por la obtención del título o por el abandono del programa de doctorado ³².

Por último, en cuanto a la retribución por el contrato predoctoral, esta viene determinada por la finalidad formativa del mismo, fijando un sistema gradual que con el avance de los años va aumentando el mínimo a percibir en relación al convenio colectivo que resulte de aplicación: 56% los dos primeros años, 60% durante el tercero, y 75% en el cuarto, teniendo como límite inferior absoluto el Salario Mínimo Interprofesional. Así, este es, desgraciadamente, el contrato peor remunerado, al menos en la mayor parte de su duración, siendo más beneficioso para el trabajador -en lo económico- recurrir a cualquiera de las otras figuras disponibles ³³.

³¹ LUJÁN ALCARAZ, José. *La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia*. HORGUÉ BAENA, Concepción; BONACHERA LEDRO, María Isabel y CARO MUÑOZ, Ana Isabel (Coords.) *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*. Sevilla, Universidad de Sevilla. 2012. Página 203.

³² SERRANO ARGÜELLO, Noemí. *Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desideratum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional*. Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Nº 36. 2014. Página 102.

³³ NOGUEIRA FERREIRO, Lara. *La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario*. XXXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Reforma de las Administraciones Públicas y empleo público. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla. 2015. Página 7.

3.2.2.- EL CONTRATO DE ACCESO AL SISTEMA ESPAÑOL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN.

Finalizada la etapa de formación mediante la consecución del título de Doctor, establece el artículo 20.4 LCTI que dará comienzo la fase siguiente, *“orientada al perfeccionamiento y especialización profesional del personal investigador (...), mediante procesos de movilidad y mediante contratación laboral de duración determinada”*.

Este contrato de acceso al SECTI, a diferencia del estudiado anteriormente, no supuso una gran novedad, pues realmente se trataba de una actualización para adecuar a las nuevas circunstancias el contrato para la incorporación de investigadores al sistema de ciencia y tecnología, regulado en el artículo 17.b) de la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica.

Dentro del recorrido del personal investigador articulado por la ley de 2011, este contrato supone una continuación de la carrera profesional, no tan dirigida a la formación, pero sí hacia el perfeccionamiento aunque, pese a ello, se mantiene la aplicación supletoria de la regulación contenida en el ET para el contrato en prácticas, para lo no contemplado en la LCTI.

Sobre la diferenciación entre este contrato específico y el contenido en el ET, ahondando en lo previamente explicado, se considera más como un instrumento para el fomento del empleo de los investigadores, que como un incentivo a la formación³⁴, pues supone un medio de inserción laboral que servirá como paso previo y necesario para la estabilización profesional del investigador.

Respecto a los requisitos subjetivos de este contrato, se señala la necesidad de contar con el título de Doctor o equivalente, manteniéndose como la otra parte contratante a entidades que perciban fondos cuya finalidad sea, entre otras, la contratación de personal investigador o para el desarrollo de sus programas de I+D+i.

Esto permite ahondar, más si cabe, en las diferencias que se presentan con el contrato en prácticas ya que, en el fondo, no acaba de entenderse la elección de esta figura como de aplicación supletoria para lo no previsto por la LCTI. Esto se manifiesta en la eliminación de los límites temporales fijados por el ET y, como sucede también en el

³⁴ Sentencia del TSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 2 de septiembre de 2013 (AS\2014\143).

contrato predoctoral, la eliminación de los límites de edad, lo que pone -aún más- en tela de juicio su carácter formativo.

Sobre la finalidad del contrato, y al hilo de todo lo previamente explicado, este se centra, primordialmente, en el desarrollo de tareas de investigación que, dirigidas a la obtención de la necesaria capacitación para el ejercicio profesional, consoliden la experiencia del investigador. En esta misma línea, y ante conflictos planteados sobre la posible existencia de fraude en la contratación por el desarrollo de otras actividades distintas a las que figuran en el contrato de trabajo, ha entendido el TSJ de Galicia ³⁵ que cualquier actividad, siempre que sea ocasional y que tenga algún vínculo racional con el programa de investigación, puede repercutir positivamente en la finalidad del contrato y en la progresión profesional del investigador, excluyendo de esta manera la existencia de fraude.

En esta misma línea, sobre la colaboración en tareas docentes, aunque no se ha excluido -por entender su valor positivo para el proyecto de investigación y para facilitar el acceso del investigador a la contratación como profesor universitario laboral o funcionario- se ha marcado una quíntuple limitación: debe tratarse de una actividad complementaria a la investigación, si bien debe estar relacionada con esta; no podrá superar las 80 horas anuales, deberá haber un acuerdo para el desarrollo de esta actividad, y se exige la observancia de la legislación en materia de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones.

Sobre la duración del contrato, este deberá ser de -al menos- un año y, como máximo, de cinco años de duración. En cuanto al cómputo del plazo, las prórrogas y demás cuestiones al respecto, no parece necesario hacer un análisis intensivo, pues coincide en la práctica totalidad con lo establecido para otras figuras como el ayudante o el profesor ayudante doctor. Sobre la dedicación, sin embargo, existen diferencias con las categorías contractuales mencionadas, pues la LCTI permite su formalización tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

En cuanto a la retribución, la ley de ciencia -afortunadamente- se separa en esta cuestión de lo establecido para los contratos formativos, al señalar que esta debe ser

³⁵ Sentencia del TSJ de Galicia de 6 de febrero de 2015 (AS 2015\825).

equivalente a la percibida por el personal investigador que realice tareas análogas a las de este.

Por último, sobre la evaluación de la actividad investigadora, la ley introduce la opción de llevarla a cabo a partir del segundo año de contrato, y -en caso de resultar positiva- se establece que deberá ser tomada como mérito en los procesos de contratación de personal investigador, teniéndose también en cuenta como mérito para concursar a plazas de profesor contratado doctor.

3.2.3.- LA CONTRATACIÓN LABORAL INDEFINIDA DEL PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO Y SU -NO- REGULACIÓN

Una revisión de la LCTI, en su sección dedicada al personal investigador laboral, deja al lector con una sensación de vacío que, una vez se ahonda en el análisis, se acrecenta. Se trata de la falta de regulación sobre la contratación con carácter indefinido del personal investigador laboral.

No existe en esta ley una figura asimilable a la del profesor contratado doctor -con el carácter indefinido como seña principal-, aunque la norma no escatima en referencias a la posibilidad de formalizar contratos de este tipo y a la finalidad que se persigue de terminar con la temporalidad y falta de estabilidad en la contratación de investigadores. Es más, el hecho de que gran parte de estas menciones a la contratación laboral fija se enmarquen en la propia regulación del contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación, no sólo evidencian una mala técnica legislativa, sino que llegan a disuadir de su uso por la falta de concreción y, en muchos casos, de coherencia.

Pese a la falta de regulación, son numerosos los intentos de paliar estas carencias, tales como las referencias a que se orientarán las convocatorias de personal investigador laboral fijo hacia quienes hayan sido contratados como jóvenes investigadores bajo el Programa Ramón y Cajal, o las obligaciones impuestas en este mismo sentido por normas como la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

Así, y pese a estas iniciativas cargadas de buenas intenciones, la contratación laboral indefinida del personal investigador supone una utopía que les acaba llevando en muchas ocasiones a emigrar al extranjero; y aquellos que deciden quedarse y logran una plaza de esta naturaleza, se encuentran con que las propias normas que apenas regulan su contratación, sí mencionan que sus retribuciones, garantías y condiciones laborales

deberán ser inferiores a las de sus homólogos funcionarios, como es el caso del artículo 22.3 de la LCTI.

3.2.4.- EL CONTRATO DE INVESTIGADOR DISTINGUIDO

La equivalencia de este contrato con el de profesor visitante recogido en la LOU es muy importante, al exigir su formalización con investigadores españoles o extranjeros de reconocido prestigio, aunque sin concretar la forma de medir esos méritos. Su finalidad de fondo también es la misma, y no es otra que la atracción de talento venido desde otros centros o universidades ante el reclamo que supone contar con personal de relevancia en el ámbito científico.

Sin embargo, lo que en un primer vistazo parece una figura equivalente a la del profesor visitante, a la vista de otros aspectos más detallados supone una importante diferencia.

Así, su regulación se apoya en innumerables aspectos en el contrato de alta dirección, por asignársele funciones no de simple investigación, sino de dirección de equipos, proyectos y centros, lo que necesariamente implica una confianza mutua y recíproca, que se ve plasmada en el gran margen de actuación que se deja a las partes para fijar las condiciones del contrato ³⁶. Esta libertad contractual para las partes alcanza a la dedicación y duración, lo que permite incluso su formalización con carácter indefinido, aunque en todo caso esto debe adaptarse a las circunstancias de la labor a realizar por el investigador.

Pero estas especialidades y libertades dadas a las partes también tienen su contrapartida en forma de controles y limitaciones. Se impone para ello un férreo régimen de incompatibilidades, y se faculta al empleador para establecer los mecanismos de seguimiento para verificar el cumplimiento de las actividades asignadas. E incluso la especialidad de esta figura se ve reflejada en el régimen de extinción del contrato, que en contraposición con el régimen laboral general, faculta al empleador para -sin perjuicio de las otras causas establecidas en la legislación laboral- rescindir el contrato libre y unilateralmente, generando el derecho a percibir la indemnización que corresponde a un despido improcedente.

³⁶ MORENO GENÉ, Josep. *Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 17. 2017. Página 119.

El mejor ejemplo sobre el uso y la especialidad de esta figura se puede encontrar en la Universidad del País Vasco. Así, la universidad vasca contrató en el año 2020 y bajo esta modalidad a los ganadores del Premio Nobel de Física Albert Fert -2007- y George F. Smoot -2006-, para la dirección de proyectos de investigación y con la finalidad de facilitar el intercambio de personal y el trabajo conjunto con los centros de investigación en los que también desarrollan sus funciones los físicos francés y estadounidense.

3.3.- LOS CONTRATOS PREVISTOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La LOU y la LCTI incluyen en su articulado referencias expresas a la posibilidad de que las universidades públicas contraten PDI a través de las figuras contractuales recogidas en el ET.

Así, por separado, la LOU en su artículo 48 reconoce la opción a la utilización de los contratos de interinidad -regulado en el artículo 15.1.c) ET- y por obra o servicio determinado -artículo 15.1.a) ET-.

Por su parte, la LCTI contiene una referencia mucho más genérica, aludiendo simplemente a la posibilidad de contratar a través de las modalidades que se encuentran recogidas en el ET.

3.3.1.- EL CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

En primer término procede concretar la finalidad del contrato, que reside única y exclusivamente en la realización de labores de investigación, excluyendo por tanto la docencia -con la excepción de las tareas puntuales y relacionadas con la investigación y sus objetivos, como se señaló con anterioridad para las figuras de la LCTI-.

Se exige, en estos casos, que para la contratación de este personal se trate de proyectos concretos e individualizables, y no meras labores normales y permanentes en las universidades, como ha mostrado la jurisprudencia ³⁷. En este sentido, el incumplimiento -o la ocupación en actividades distintas del proyecto- tendrá la consideración de contrato celebrado en fraude de ley y, por tanto, se declarará la conversión del contrato en indefinido.

³⁷ Sentencias del TSJ de Galicia de 26 de septiembre de 2011 (AS\2011\2512), de 29 de noviembre de 2012 (AS\2013\166) y de 21 de febrero de 2013 (AS\2013\1649), entre otras.

Ambas normas no llevan a cabo mayores concreciones sobre el uso de esta figura, lo cual resulta comprensible en vista a que la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; en la modificación hecha sobre esta modalidad contractual, se encargó de incluir las especificidades que serían aplicables para estos casos. Pero esto no supone una mera aplicación total de las condiciones establecidas en el ET, sino que deben recordarse las excepciones que operan y fijan un régimen privilegiado en la contratación laboral en lo que respecta a la duración máxima del contrato y al encadenamiento de contratos -conforme a la disposición adicional decimoquinta del ET-.

Así, se verán especialmente afectados los contratos en relación con proyectos de investigación cuya duración prevista sea de, al menos, 3 años. Y en esta misma línea se aclara la excepción a través de la disposición adicional vigesimotercera de la LCTI ³⁸.

Por último, son considerables las dudas que se plantean sobre una cuestión que posteriormente será vista en mayor profundidad: si la excepción aquí planteada se adecúa a los requisitos marcados por la Directiva 1999/70/CE, pues el simple establecimiento de una excepción sin la fijación de mecanismos de control puede suponer insuficiente para el cumplimiento del Acuerdo Marco.

3.3.2.- EL CONTRATO DE INTERINIDAD

Las posibles dudas sobre la admisibilidad de la utilización del contrato de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo quedaron resueltas -en gran medida- con la reforma introducida por la LOMLOU.

Sin embargo aún se plantean dudas sobre si es admisible su uso, ya no para sustituir a quienes tienen su puesto reservado, sino para aquellas situaciones donde otras necesidades lo pueden requerir: durante los procesos de selección o promoción que culminarán con el nombramiento de la persona que ocupará ese puesto de forma permanente. Sobre esta cuestión, la normativa autonómica y los convenios colectivos parecen inclinarse por la admisibilidad de esta opción también, como se estudiará en el próximo epígrafe.

³⁸ BALLESTER LAGUNA, Fernando. *El contrato de trabajo de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 199.

Otra de las dudas planteadas es el régimen de dedicación que estos contratos requieren. Sobre esta cuestión es necesario hacer ciertas aclaraciones para entender en qué casos resulta necesario acudir a contratos de este tipo; y es que pueden ser muchas las circunstancias que motiven la necesidad de sustitución total o parcial de las funciones docentes.

El ejercicio de responsabilidades de gobierno dentro de los órganos universitarios es un buen ejemplo de reducción parcial de las obligaciones docentes, lo que encajaría casi a la perfección con esta figura, de no ser por el artículo 5.2 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, que impone la necesidad de concertar estos contratos a tiempo completo, sin que este caso encaje en las excepciones establecidas por la norma.

E idénticos problemas se plantean sobre la posibilidad de que el tiempo del contrato se limite al periodo lectivo universitario; es decir, aquel donde existe docencia, evitando tener contratadas a personas con una finalidad que no pueden llevar a cabo durante un tiempo -como sería el verano- cercano a los 3 meses.

Todas estas cuestiones han dado lugar a una gran dificultad para el uso de esta figura, lo que se ha traducido en que las universidades públicas prefieren recurrir a otra figura mucho más flexible -y, por desgracia, mucho más precaria-, como es la del profesor asociado, cuyo contrato sí se hace a tiempo parcial, y que también tiene encomendadas únicamente funciones docentes. Y esto se ve reflejado en el número de contratos de interinidad que hay suscritos en las universidades públicas de Castilla y León -368- frente a los cerca de 1.800 profesores asociados ³⁹.

3.4.- LA REGULACIÓN CONVENCIONAL: EL PROFESOR SUSTITUTO DE DOCENCIA O SUSTITUTO INTERINO

Para el análisis de esta categoría se han tomado como referencia los convenios colectivos de las universidades públicas de Andalucía ⁴⁰, de la Universidad Pública de

³⁹ CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe sobre la gestión de la investigación de las Universidades Públicas de Castilla y León*. 2018. Página 35.

⁴⁰ Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía Nº 92, de 9 de mayo de 2008.

Navarra⁴¹ y de la Universidad del País Vasco ⁴², además de la información publicada al respecto por otras universidades.

Esta figura contractual, que ahora será analizada, parte de forma casi completa de la regulación dada en el contrato de interinidad para el ámbito universitario, con las concreciones y ampliaciones dadas por los distintos convenios colectivos, hasta el punto de poder estudiarse como una categoría aparte. La razón de ser de la existencia de esta figura, tan parecida pero a la vez tan alejada de las demás, no es otra que la de dotar de los mecanismos de flexibilidad que el contrato de interinidad, por su configuración, no tiene; de tal manera que pueda ser aplicado en el ámbito universitario en los supuestos en que sea necesario.

El régimen de su contratación es, necesariamente, temporal; y la provisión de este tipo de plazas está sujeta a la imposibilidad de que dicha docencia sea cubierta por el propio profesorado del área de conocimiento, de tal manera que se configura como un último recurso.

La dedicación varía en función del convenio consultado. Así, en el caso de la Universidad Pública de Navarra, se establece que la dedicación será a tiempo completo, e incluso se fija el número de horas. Mientras que el caso andaluz da flexibilidad -entre 2 y 6 horas semanales-, y en el País Vasco se establece que las dedicaciones docentes semanales serán las propias del profesor al que se esté sustituyendo, con un máximo de 10 horas lectivas a la semana.

En cuanto al sistema empleado para la selección del profesorado, el régimen común es el que utiliza, por ejemplo, la Universidad de Extremadura: mediante el uso de bolsas de trabajo permanentes para los distintos Departamentos y, dentro de estos, para las áreas que los integran; con una duración de la bolsa de dos años hasta su renovación.

Sobre las funciones a desarrollar por los contratados bajo esta modalidad, señala el Convenio Colectivo de la Universidad del País Vasco, en su artículo 16.1, que serán funciones “*primordialmente docentes*”, y que la celebración del contrato será con ocasión de las necesidades ocasionadas por “*cobertura de ausencias con derecho a reserva del*

⁴¹ Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado de la Universidad Pública de Navarra. Boletín Oficial de Navarra Nº 68, de 2 de junio de 2008.

⁴² II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco. Boletín Oficial del País Vasco Nº 251, de 31 de diciembre de 2010

puesto de trabajo de profesoras y profesores (bajas o licencias por enfermedad, maternidad y paternidad, comisiones de servicios, servicios especiales, licencias sabáticas, liberaciones sindicales, excedencias comprendidas en la conciliación familiar, reducciones de jornada, etc.) o la designación para ejercer cargos académicos que comporten la exoneración o reducción de las obligaciones docentes, cualquiera que sea la naturaleza de la relación profesional que les vincule a la Universidad, incluida la funcional”. Es decir, se configura como una interinidad total y que no hace distinciones en función de la causa que genere la vacante, pues todas -o prácticamente todas- están recogidas normativamente, si bien esto no es igual en todos los casos, pues en el caso de Navarra únicamente se incluye la cobertura de vacante durante un proceso de selección y para sustituir a un PDI funcionario con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Los requisitos de acceso que se recogen en estas normas son de mínimos; esto es, estar en posesión del título de Licenciado o Graduado, sin perjuicio de que otras titulaciones de nivel superior sean valoradas positivamente de cara a la clasificación de los candidatos dentro de las bolsas de trabajo.

Las condiciones salariales resultan muy variadas. En el caso de la universidad navarra, al cubrirse plazas correspondientes a los cuerpos funcionariales, se establece que la remuneración se asimilará a la de los profesores titulares de Escuela Universitaria. En Andalucía, por su parte, se aplica un porcentaje respecto a la retribución básica de un profesor titular de Universidad. Nada se dice, por su parte, en el convenio vasco, aunque se recoge que tendrán derecho a percibir el complemento retributivo específico en caso de que cuenten con el título de Doctor.

Por último, en cuanto a la extinción del contrato, el régimen es común aunque con particularidades. En el País Vasco se limita el convenio a decir que la duración del contrato se extenderá *“hasta la cobertura reglamentaria del puesto o la reincorporación de la persona sustituida”*. Nada dice el convenio navarro, mientras que, por su parte, para las universidades andaluzas se establece que cesarán al finalizar las causas que justificaron el contrato -y por este motivo se exige hacer constar en el contrato a qué persona se sustituye y por qué causa-; añadiendo que el plazo de comunicación de la extinción del contrato no será el general de 15 días, sino que *“ la notificación se hará en cuanto se tenga constancia del fin de las causas que justificaron su celebración ”*.

4.- PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS Y SU ATENCIÓN POR LOS ÓRGANOS JUDICIALES

La amplitud en las casuísticas, problemáticas observadas y figuras contractuales afectadas nos obliga a sintetizar y elegir cuáles, por ser más destacables y acuciantes, deben ser las analizadas en este trabajo. Así, se ha optado por elegir las cuestiones que afecten esencialmente a las figuras reguladas en la Ley Orgánica de Universidades, si bien los problemas y las soluciones planteadas por la jurisprudencia resultan –en muchos casos- aplicables también a las figuras investigadoras.

4.1.- EL EXCESO DE TEMPORALIDAD Y LA FALTA DE ESTABILIZACIÓN

Tratando de buscar una primera -o principal- explicación al abuso de la temporalidad en la contratación del PDI laboral, es necesario acudir inevitablemente al artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores; o, mejor dicho, a la disposición adicional decimoquinta de esta norma, que excluye expresamente la aplicación de este precepto dirigido a limitar el encadenamiento de contratos para las modalidades contractuales recogidas en la LOU y otras normas con rango de ley -como la LCTI-.

Así, la normativa universitaria, con su regulación y su carácter especial, ha pretendido dar una flexibilidad que, desgraciadamente, permite el mantenimiento en figuras temporales -y, por tanto, poco estables- por un plazo excesivamente largo, lo que no parece precisamente cercano al sistema establecido en el ET y a las finalidades de protección del trabajador que con este se perseguían ⁴³.

A mayor abundamiento, como se estudiará más adelante en profundidad, puede considerarse que este precepto especial fijado en nuestra normativa laboral supone una vulneración de la Directiva 1999/70/CE, norma dirigida al establecimiento de un marco común que evite los abusos en la contratación de duración determinada y que da la posibilidad contraria como una excepción que debe ser justificada objetivamente de forma correcta ⁴⁴.

⁴³ DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *Sobre la actividad normativa de las Comunidades Autónomas y de las Universidades en materia de contratación laboral de profesorado universitario*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel). Nº 6. 2004. Página 5.

⁴⁴ BALLESTER LAGUNA, Fernando. *¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 248.

De esta forma, el paso de los años no ha hecho sino evidenciar que el “*estado de excepción laboral*” ha supuesto un grave retroceso en los derechos y garantías de los trabajadores, lo que debe llevar a una profunda reflexión sobre la necesidad de simplificar estas figuras laborales y minimizar las especialidades, ciñendo estas a las circunstancias derivadas de la función investigadora y docente y de los procesos de formación, promoción y acceso al profesorado universitario ⁴⁵.

La inestabilidad e infrafinanciación que han sufrido las universidades públicas en los últimos años, con motivo de la crisis económica de 2011, ha sido también una causa importante en la precarización del personal laboral objeto de este estudio. Las convocatorias de plazas se vieron reducidas de forma drástica, y cuando estas se hacían eran bajo unas condiciones que buscaban mantener un gran número de personal en las plantillas universitarias al precio más bajo posible.

En este sentido cabe hacer mención también a la “*tasa de reposición cero*” introducida por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad; que supuso un freno a la provisión de nuevas plazas y, por tanto, el avance de las universidades, dando lugar a un retroceso del que aún hoy intentan recuperarse ⁴⁶.

Esta situación de precarización e inestabilidad en el empleo no solo afectó a la convocatoria de plazas, sino que tuvo su repercusión incluso en el perfil de candidato que concurría en estos procesos.

Así, una de las cuestiones planteadas es la posibilidad de que, ante la escasez en la convocatoria de plazas para el acceso a las figuras contractuales de mayor entidad, pudiesen concurrir para una plaza de ayudante -por ejemplo- quienes se encontrasen ya en posesión del título de Doctor, o incluso quienes contasen ya con las evaluaciones positivas para el acceso a otros Cuerpos. Esta situación, que inicialmente puede parecer un sinsentido, se llegó a convertir -en algunos casos- en una salida para que profesionales universitarios sobrecualificados encontrasen una posición laboral de relativa estabilidad;

⁴⁵ MORENO GENÉ, Josep. *Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 17. 2017. Páginas 133 y 134.

⁴⁶ LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen. *Límites a la proliferación del trabajo atípico y en fraude de ley en la administración pública*. Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros. Nº 411. 2017. Página 17.

aunque también alcanzaba a casos donde el profesorado trataba de cambiar de rama o área de conocimiento de especialización.

Sobre esta cuestión resolvió, en su Sentencia 245/09, de 24 de septiembre de 2009, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, fijando una línea doctrinal que -a falta de sentencia de unificación de doctrina- ha sido compartida por otras salas de TSJ a lo largo del país. No se aplica, como parece razonable, el principio de “*quien puede lo más, puede lo menos*”, al entender que las características de esta figura contractual precisamente tratan de facilitar el acceso a estas plazas sin concurrencia competitiva frente a personas con perfiles plagados de méritos demostrados y que, en concurso de méritos, superarían de forma obvia a quienes apenas están desarrollando sus estudios de Doctorado ⁴⁷.

Sin embargo, es posible hacer la excepción cuando el candidato sobrecualificado pertenece a otra rama de conocimiento o a un área distinta de la señalada en el perfil de convocatoria; permitiendo –aquí sí- la concurrencia de personas que cuenten con el título de Doctor u otros méritos extraordinarios.

4.2.- PROFESORES ASOCIADOS PERMANENTES Y FALSOS

Las condiciones del profesorado asociado en nuestras universidades públicas son la crónica de un constante empeoramiento. De esta forma, se han venido empleando como formas de cubrir la docencia de las titulaciones a un bajo precio, especialmente en estos últimos años, donde se ha podido observar un fuerte incremento de esta figura en contraposición a otras de mayor estabilidad.

Aunque podrían darse muchos datos, cabe resaltar tres del año 2018 y que resultan ampliamente representativos. 32 de las 48 universidades públicas incumplían el límite legal del 40% de profesorado temporal. En el cómputo global para ese curso, suponían un 47% del total, de los que más de la mitad -54%- eran asociados. Y hasta ese curso, los

⁴⁷ RIVERA SÁNCHEZ, Juan Ramón. *Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de Universidades*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 46.

profesores asociados eran el único grupo de PDI que aumentaba sus efectivos en las universidades públicas del SUE ⁴⁸.

Como introducción a un tema tan amplio como este, debemos recurrir al estudio del conflicto existente entre la normativa estatal y la cláusula 5ª del Acuerdo Marco, respecto de la posibilidad de encadenar contratos de tipo temporal y la existencia de justificación suficiente para eludir el cumplimiento de la norma comunitaria.

Al respecto se pronunció el TJUE en su sentencia de 13 de marzo de 2014 -el caso “*Márquez Samohano*”-, al resolver una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social Nº 3 de Barcelona, en relación con el caso de un profesor asociado de la Universidad Pompeu Fabra, que encadenó contratos temporales y que, en la práctica, tenía la docencia como actividad profesional principal ⁴⁹.

La sentencia, entre otras cuestiones, lleva a cabo un análisis sobre si la exclusión que se hace en la aplicación del artículo 15.5 ET para los contratos del PDI laboral -en la línea de la Directiva citada- es suficiente por el mero hecho de contar con una razón objetiva, o si deben tenerse en cuenta otros aspectos.

La sentencia respalda de pleno el modelo español ante la necesidad de confiar de forma temporal estas tareas a profesionales de reconocida competencia. Sin embargo, la propia sentencia con su redacción no aclara si las razones que justifican el encadenamiento de contratos deben ser observadas en el caso concreto o si, por el contrario, la mera voluntad del legislador puede ser suficiente justificación. Resolvió esta cuestión el TS, en su sentencia de 15 de febrero de 2018, al establecer que -como parece comprensible- el órgano enjuiciador únicamente debe resolver sobre el cumplimiento de las circunstancias aplicables al caso concreto, sin entrar a valorar la intencionalidad con que se hace una regulación, que responde a criterios de política normativa.

El pronunciamiento del TJUE, en su párrafo 58, deja un titular que será clave en la resolución de esta problemática: “*contratos de trabajo de duración determinada, como los controvertidos en el litigio principal, no pueden renovarse para el desempeño*

⁴⁸ OBSERVATORIO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO. *Profesorado asociado: ¿experiencia profesional o precarización? Análisis de la evolución del profesorado asociado de las universidades públicas españolas, 2009-2019*. 2020. Páginas 5 y 6.

⁴⁹ LUJÁN ALCARAZ, José. *La temporalidad «permanente» del profesorado universitario en régimen laboral*. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo. Nº 203. 2017. Página 11.

permanente y duradero, aún a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente”.

Este caso concreto concluyó con la decisión del Tribunal Supremo ⁵⁰, que declaró como improcedente el despido y calificó la relación laboral como “*indefinida no fija*”, al resultar probado que el profesor cubría con su trabajo las necesidades permanentes y estructurales de la universidad, tarea que debe corresponder al personal de la universidad con relación indefinida. En esta misma línea había ido ya el primer pronunciamiento del Alto Tribunal ⁵¹, que en unificación de doctrina estableció los criterios básicos para evitar la lluvia de sentencias contradictorias que los distintos TSJ estaban dictando en los años previos.

La resolución -o, mejor dicho, no renovación- de contratos de profesores asociados a raíz de las limitaciones presupuestarias sufridas por las universidades públicas durante la crisis económica de 2011 se ha mostrado como una importante fuente de litigiosidad, especialmente en el caso de los profesores asociados permanentes; esto es, quienes bajo la figura de asociados han venido desarrollando una labor continuada en el tiempo con la que se cubrían necesidades permanentes y estructurales de las universidades.

Como ejemplo en la explicación se ha elegido la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de febrero de 2018, relativa a un profesor asociado de la Universidad del País Vasco que vino prestando sus servicios como tal desde 1982 hasta 2014, encadenando innumerables contratos a lo largo de ese tiempo y habiéndosele reconocido por la universidad 10 trienios de antigüedad, todo ello mientras mantenía su profesión fuera del ámbito universitario.

Tras el devenir del contrato en indefinido por haberse formulado en fraude de ley y, por tanto, declararse la improcedencia del despido, se vio ratificada la sentencia de instancia por el TSJ, si bien en unificación de doctrina -por contraste con otra sentencia del TSJ de Cataluña ⁵²- el TS revocó la sentencia y declaró que las actuaciones de la universidad eran conformes a derecho.

⁵⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2017 (RJ 2017, 3830).

⁵¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017 (RJ 2017, 2889).

⁵² Sentencia del TSJ de Cataluña de 5 de enero de 2015 (AS\2015\500).

En síntesis, la sentencia de casación viene a fijar que, para los estudios de Grado y Máster, nada impide que la actividad docente de carácter permanente o estructural sea impartida por profesores asociados u otras categorías docentes, y habiendo mantenido en todo momento una actividad profesional se cumplen los requisitos para la contratación y renovación del docente. A mayor abundamiento, se considera que la reiteración temporal no supone una vulneración de la normativa europea o de la Sentencia del TJUE previamente analizada, pues estas no se oponen a la contratación temporal y a la reiteración de la misma, o al menos no se oponen fijando consecuencias jurídicas al respecto.

Procede ahora avanzar hacia el estudio de la figura del “*falso profesor asociado*”; esto es, aquellos que son contratados como asociados pero que, sin embargo, no desarrollan su labor profesional fuera de la universidad o no reúnen las condiciones para ser considerados como especialistas de reconocida competencia.

Como breve introducción es necesario dar explicación a las causas detrás de la aceptación para someterse a las malas condiciones laborales -especialmente económicas- del profesorado asociado por parte de personas que tienen esta actividad como única fuente de ingresos -sin perjuicio del cumplimiento del requisito de tener ejercicio profesional, generalmente como autónomos sin actividad-.

Se trata en muchos casos de personas que tienen una vinculación -o, al menos, la idea de ella- con la universidad que los contrata, generalmente por la intencionalidad de convertirse en PDI a tiempo completo y con carácter indefinido, y que buscan con esta falsa contratación acumular méritos de cara a esos procesos: doctorandos, doctores pendientes de su acreditación, e incluso doctores acreditados que aún no han conseguido su plaza ⁵³.

La jurisprudencia se ha venido mostrando estable en estos casos, como han evidenciado los reiterados -y próximos en el tiempo- pronunciamientos del TS ⁵⁴: incumplir los requisitos legalmente establecidos para la contratación de profesores

⁵³ DEL CORRAL CUERVO, Julio Florentino. *Sobre (falsos) asociados en la universidad española* [en línea]. <https://blog.uclm.es/juliorcorral/2020/02/22/sobre-falsos-asociados-en-la-universidad-espanola/> [Fecha de la consulta: 6 de diciembre de 2021].

⁵⁴ MORENO GENÉ, Josep. *Los profesores asociados “permanentes” de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral*. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Nº 143. 2018. Página 286.

asociados conlleva que el contrato se considere celebrado en fraude de ley y, por tanto, el contrato de profesor asociado se transforme en indefinido.

En este sentido, se ha debatido si la consecuencia del fraude de ley en la celebración de estos contratos no debiera ser la nulidad de los mismos. Al respecto se pronunció el TSJ de Cataluña en su Sentencia de 29 de mayo de 2015, resolviendo el recurso sobre la sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3 de Barcelona, que decía en su tenor literal que *“es preciso distinguir entre los requisitos básicos para la suscripción del contrato, como sería la no posesión del título habilitante para la contratación –p.e. no ser licenciado–, o en otro orden de cosas, no ser realmente la persona que suscribe el contrato –suplantación de personalidad–, y los elementos que delimitan la modalidad contractual, en tanto que la falta de cumplimiento de los primeros supondría la nulidad del propio contrato, y la no concurrencia de los segundos implicaría que el régimen jurídico de la modalidad contractual que se pretende articular con la concurrencia de estos elementos no se podría aplicar”*.

De esta forma, el TSJ considera en su sentencia que el incumplimiento del tiempo mínimo de actividad profesional previa, conforme al Real Decreto 898/1985 -o de acuerdo a las normas autonómicas o convenios colectivos-, supone la vulneración de un requisito básico para la formulación del contrato, lo que conlleva la nulidad y extinción del mismo, decisión sobre la que se mostró muy crítica la doctrina, ya no sólo porque parece obviarse la aplicación supletoria del ET, y especialmente de su artículo 15.3; sino porque genera que, con la simple resolución del contrato, la administración -que llevó a cabo con él un uso fraudulento- salga indemne de una actuación digna de reproche y que supone una merma en los derechos y garantías -ya de por sí escasos- del PDI laboral de las universidades públicas ⁵⁵.

Puede hacerse también una breve mención a otros casos de fraude en la contratación, como pueden ser los falsos profesores visitantes, donde ya se están observando casos -los menos, afortunadamente- en los que quienes son contratados no

⁵⁵ MORENO GENÉ, Josep. *Nulidad de los contratos de trabajo de los falsos profesores asociados de universidad ¿Crimen sin castigo?* IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball. Nº 2. 2015. Páginas 15 y 16.

son realmente ajenos a la universidad, o no cumplen con los requisitos de tratarse de profesionales de reconocido prestigio ⁵⁶.

4.3.- INDEFINIDOS NO FIJOS

Se trata de una figura de creación jurisprudencial que ha tenido por finalidad dar respuesta a las irregularidades en la contratación de personal laboral por parte de las administraciones públicas, dotando a este personal con una cierta estabilidad y seguridad jurídica en su puesto de trabajo.

Así, se logra un encaje que permite *“acomodar la indefinición de la duración de la relación laboral con las especiales particularidades del acceso al empleo público (mérito y capacidad), y el respeto a los mandatos constitucionales sobre este punto ⁵⁷”*.

La declaración de indefinido no supone sino la consecuencia natural por el encadenamiento de contratos de tipo temporal. Sin embargo, la configuración de los principios que deben regir el acceso al empleo público impide la declaración de fijeza, que requiere la utilización del procedimiento reglamentariamente establecido, y que debe estar presidido por los principios de mérito y capacidad.

También debe mencionarse que la irregularidad en la contratación no es la única causa que da lugar a esta situación. Así, tendríamos el despido improcedente con contratación sin causa o exceso de duración máxima, el reconocimiento por sentencia de cesión ilegal y opción del trabajador por la administración, la improcedencia del despido por declaración de este como falso autónomo, el reconocimiento como indefinido tras una contratación a través de empresas de trabajo temporal de forma irregular, o la nulidad del despido por cualquier causa, entre otras ⁵⁸.

Sobre la configuración de esta figura, parece importante señalar diversos matices de importancia, y es que la no fijeza muestra sus efectos no tanto hacia la duración del contrato -temporal de duración indeterminada- sino hacia la finalización del mismo, que

⁵⁶ MORENO GENÉ, Josep. *Tras los "falsos profesores asociados", los no menos "falsos profesores visitantes": suma y sigue en la contratación irregular del profesorado universitario*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball. Nº 2. 2018. Páginas 312 y 315.

⁵⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 2009 (RCUD 2570\2008).

⁵⁸ BALLESTER PASTOR, María Amparo. *Novedades y rémoras de la contratación temporal en la Administración Pública*. Revista de Derecho Social. Nº 72. 2015. Página 2.

quedará a expensas de que la plaza sea cubierta por el procedimiento reglamentario, al exigirse que dicha plaza sea sacada en la convocatoria de empleo público ⁵⁹.

La falta de regulación de esta figura ha obligado a que la jurisprudencia se haya encargado de dotarle de una estructura y una idiosincrasia propias, sirviendo como garantías del trabajador frente al abuso por parte de la administración, que resulta sancionado de esta manera. En este sentido, el EBEP no incluyó una regulación para esta figura, aunque ayudó al establecer la diferenciación entre las categorías de fijo e indefinido.

La evolución de la jurisprudencia ha configurado este contrato mediante la unión de elementos del contrato temporal y del trabajador indefinido. Así, en cuanto al régimen retributivo y a la antigüedad, hay que acudir al artículo 15.6, que consagra la igualdad de condiciones para los contratados en régimen temporal, conclusión a la que se ha llegado tras no pocas resoluciones judiciales contradictorias, llegando al convencimiento de que siendo la única diferencia el régimen de acceso a las plazas que ocupan, no puede tener justificación el trato diferenciado a estos trabajadores.

La movilidad dentro del sector público ha sido una cuestión, en cambio, algo más controvertida, muy especialmente en lo relativo a las excedencias y el posterior reingreso al puesto de trabajo, lo que ha resuelto el Tribunal Constitucional ⁶⁰ señalando que se deberá atender a la casuística particular para resolver sobre a qué plaza se tiene derecho a reingresar. Más clara ha sido la jurisprudencia sobre el traslado dentro de la administración, al entender que la desvinculación con el puesto de trabajo no supone una alteración en la naturaleza del contrato ⁶¹.

La principal problemática mostrada a raíz de la aplicación de la figura del indefinido no fijo se centra en la extinción de esta relación laboral y la indemnización que por este motivo corresponde, cuestiones sobre las que la jurisprudencia ha sido amplia y diversa en los últimos años.

⁵⁹ SÁNCHEZ CASTILLO, María Mercedes y CARMONA PAREDES, Rosario. *Construcción jurisprudencial del contrato indefinido no fijo*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 268.

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 240/1999, de 20 de diciembre.

⁶¹ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de 2 de enero de 2015 (REC 276/2014).

La evolución jurisprudencial al respecto ha sido enorme, especialmente si se tiene en cuenta que los pronunciamientos iniciales ya fijaban “*por asimilación al contrato de interinidad por vacante, unas formas particulares e impropias de extinción del vínculo contractual, incardinando tanto la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupaban dichos trabajadores como su amortización, en supuestos de cumplimiento de condición resolutoria del contrato, sin derecho a indemnización alguna ni a salarios de tramitación*”⁶².

Así, se ha concluido por la jurisprudencia nacional⁶³ y comunitaria⁶⁴ que la extinción de la relación laboral puede producirse tanto por la cobertura de la vacante - conforme al procedimiento reglamentariamente establecido- como por la amortización de la plaza, todo ello siguiendo el camino iniciado por la disposición adicional vigésima del ET, introducida en el año 2012. Sobre la indemnización, y a diferencia de lo marcado para los interinos, se ha establecido que tienen derecho a cobrarla tras la extinción del contrato, fijándose para ello -según el TS- que la cuantía correspondiente será de 12 días por año de servicio, conforme al artículo 49.1.c) ET. Aunque esta opinión no es compartida por la doctrina, e incluso el propio TS no la está aplicando en todas sus sentencias⁶⁵. Así, algunos autores señalan que “*cabrían otras alternativas de indemnización más elevada y, por tanto, con más carga disuasoria*”, como la de 20 días -haciendo una analogía con el supuesto de amortización de la plaza-, o incluso de 33 días por año trabajado, correspondiente para el despido improcedente y ya que el origen del contrato es una irregularidad de la administración⁶⁶.

La concreta aplicación del indefinido no fijo al ámbito del PDI laboral al servicio de las administraciones públicas tiene su máximo exponente en la celebración de forma

⁶² SÁNCHEZ CASTILLO, María Mercedes y CARMONA PAREDES, Rosario. *Construcción jurisprudencial del contrato indefinido no fijo*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 274.

⁶³ Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (REC 2017/2013).

⁶⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014.

⁶⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2015 (REC 2672/2014).

⁶⁶ SÁNCHEZ CASTILLO, María Mercedes y CARMONA PAREDES, Rosario. *Construcción jurisprudencial del contrato indefinido no fijo*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016. Página 278.

sucesiva de contratos temporales -en algunos casos, de diferente tipo-, lo que se viene extendiendo a lo largo de décadas. Así, resultan interesantes dos casos recientes:

El primero, de octubre de este mismo año, firme por inadmisión del recurso de casación al considerarse que la jurisprudencia al respecto es clara y continuada en el tiempo. En este caso se reconoce la condición de indefinido no fijo a un profesor de la Universidad de Vigo que hiló contratos de diferente entidad durante 26 años ⁶⁷.

El segundo, por su parte, corresponde a un docente en la Facultad de Medicina de la Universidad de Málaga, que había desempeñado sus funciones durante 38 años, encadenando más de una treintena de contratos anuales y otro de 5 años, como profesor ayudante doctor, que concluyó en 2017. En este supuesto, además, resultaba evidente que su perfil no se correspondía con el de la figura contractual bajo la que se encontraba ligado a la universidad: 30 años de docencia e investigación suponían un bagaje más que suficiente para desterrar el uso de esta figura formativa ⁶⁸.

5.- HACIA UNA NUEVA REGULACIÓN DEL PDI LABORAL: LA REFORMA PROYECTADA

La infinidad de problemas que el régimen jurídico del PDI laboral ha mostrado a lo largo de esta pasada década, especialmente acrecentados por la crisis económica de 2011, son una cuestión que ha estado presente en los debates políticos, jurídicos y universitarios de los últimos años. Y han contribuido notablemente a implantar en todos los sectores la idea de que es necesario el establecimiento de un nuevo estatuto jurídico específico para el PDI, todo ello mediante una modificación de la legislación universitaria para adaptarla a nuevos tiempos, eliminar los problemas pasados, pulir las cuestiones que aún se pueden mejorar y, en definitiva, hacer de la universidad un espacio mejor en el que trabajar.

Asimismo, existen otras muchas cuestiones que han llevado al convencimiento de que la reforma de la normativa universitaria debe ser integral: la infrafinanciación, el

⁶⁷ CONFILEGAL. *Reconocen como indefinido no fijo a un profesor universitario cesado tras encadenar contratos durante 26 años* [en línea]. <https://confilegal.com/20211007-reconocen-como-indefinido-no-fijo-a-un-profesor-universitario-cesado-tras-encadenar-contratos-durante-26-anos/> [Fecha de la consulta: 7 de diciembre de 2021].

⁶⁸ EL ESPAÑOL. *Jorge, el profesor con 35 años de contratos temporales, hace historia: indefinido por sentencia.* [en línea]. https://www.lespanol.com/reportajes/20200909/jorge-profesor-contratos-temporales-historia-indefinido-sentencia/519199328_0.html [Fecha de la consulta: 7 de diciembre de 2021].

modelo de (des)gobernanza, los límites de la autonomía universitaria o los problemas derivados del reparto competencial con las CCAA, entre otras.

Por ello, el Gobierno, que cuenta por primera vez en su historia con un Ministerio exclusivamente para Universidades -y no una Secretaría General, como hasta ahora- se ha decidido a lanzar una propuesta en este sentido.

Esa propuesta normativa tiene nombre y apellidos: LOSU -Ley Orgánica del Sistema Universitario-, y, aunque se le podría dedicar un trabajo completo, únicamente serán aquí abordadas las cuestiones que afectan al objeto de este trabajo; es decir, el régimen jurídico del PDI laboral: Título X del Anteproyecto de Ley.

En primer término, se encuentra una limitación mucho más severa que la actualmente vigente: la reducción del máximo de PDI con contrato laboral temporal al 20% del total de la plantilla; esto es, la mitad de lo vigente hoy en día, constituyendo así una medida para la lucha contra la precarización y el abuso de la temporalidad en las universidades públicas, excluyendo del cómputo al profesorado asociado de Ciencias de la Salud, tan valioso como necesario.

En esta misma línea, se señala que el PDI funcionario deberá suponer, al menos, el 55% de la plantilla universitaria. Sin embargo, aunque estos dos límites -que deben ser alcanzados en cinco años- inicialmente parecen positivos, se trata de una cuestión que sin medidas complementarias supone verdaderamente difícil de cumplir, y aún más de alcanzar los fines perseguidos. Así, se requiere una mejora en la financiación que permita facilitar la estabilización del personal, y un serio replanteamiento de la tasa de reposición, que está evidenciando dar más quebraderos de cabeza que beneficios a las universidades españolas ⁶⁹.

También, como medida de control se establece que, además de contar las universidades con una RPT de su profesorado, las propias CCAA deberán llevar a cabo un registro del PDI contratado en las universidades de su territorio, si bien algunos

⁶⁹ CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. *Acabar con la tasa de reposición. Universidad 2030. 2020.*

sindicatos consideran esta medida insuficiente en tanto no se dote a la misma de obligaciones más precisas en relación, por ejemplo, con su publicidad ⁷⁰.

Corresponde ahora hacer un análisis de los cambios introducidos respecto a la regulación actual de las figuras del profesorado contratado, tanto en el primer como en el segundo borrador de la LOSU; y, como inciso, cabe comentar que la única figura que no recibe modificación alguna es la del profesor emérito.

El análisis del anteproyecto de la LOSU, al ser aún un proyecto normativo sobre el que no existe bibliografía -más allá de publicaciones de leve análisis, información o reivindicación sobre la norma-, se ha hecho de forma autónoma, mediante el estudio de los textos articulados publicados, las MAIN sometidas a exposición y consulta pública, y el estudio comparado con la normativa vigente y las fuentes que sobre esta -por suerte- existen.

5.1.- AYUDANTE

La propuesta normativa plantea la eliminación de esta figura, por considerar que su implantación en el SUE es muy escasa -apenas 504 en el curso 2019/20- y al entender que es una figura que ha sido sustituida de facto por la administración mediante otras figuras contractuales, como pueden ser las becas para la formación de profesorado universitario (FPU).

En este sentido, preocupa que, si bien puede tener sentido la eliminación de una figura que había caído en desuso, se produce una falta de regulación jurídica que puede dar lugar a nuevos abusos y situaciones de precariedad, en tanto las becas que sustituyen a la figura del ayudante no tienen una regulación y unas limitaciones al mismo nivel que lo tendrían si fuesen recogidas en una Ley Orgánica.

5.2.- PROFESOR AYUDANTE DOCTOR

Ante la eliminación de la figura previa en el proceso formativo del PDI, se hace necesaria la reestructuración de esta figura, lo que se plantea mediante 3 actuaciones principales.

⁷⁰ UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - SECTOR DE ENSEÑANZA. *Novedades insuficientes en el anteproyecto de la LOSU sobre personal docente e investigador de las universidades públicas*. Universidad informa. 2021. Página 4.

Por un lado, la eliminación del requisito de acreditación previa para el acceso a esta categoría, lo que debe redundar en una mayor facilidad de acceso y promoción, con el consiguiente rejuvenecimiento de las plantillas. Como contrapartida, y para garantizar el cumplimiento de los fines del contrato, se establece una evaluación del desempeño docente e investigador, que deberá llevarse a cabo transcurridos los 3 primeros años del contrato. Esta medida, aunque reclamada por algunos, no es compartida por todos los colectivos, al entender que la acreditación previa cumple una función como “*filtro externo (...) para no promover todavía más las actuales prácticas de nepotismo en la universidad pública*”⁷¹.

Asimismo, se establece el límite de docencia por curso académico en 180 horas, en lugar de dejar el establecimiento de estos límites a la negociación colectiva o el desarrollo de normativas autonómicas. De esta forma, la finalidad perseguida es doble: se busca garantizar que el contratado disponga de las horas suficientes para el ejercicio de sus labores investigadoras -vitales en un contrato con tintes de desarrollo y perfeccionamiento formativo, como este-; y se trata de evitar el abuso de esta figura al encomendarle la impartición de docencia en una cuantía mucho mayor a la que inicialmente debiera corresponderle.

Por último, al haber sido eliminada la figura del ayudante, se aumenta la duración del contrato, fijándola en 6 años exactos, sin margen a concretar tiempos máximos o mínimos. De esta forma, aunque suponga más tiempo, en la práctica supone una reducción, pues el plazo hasta ahora recogido para la unión de ayudante y ayudante doctor era de 8 años.

5.3.- PROFESOR CONTRATADO DOCTOR

Al igual que sucede con la figura del ayudante, se procede a la eliminación de esta. La justificación dada por el Ministerio es la de que, en la práctica, la dedicación docente respecto a los profesores titulares de Universidad es la misma; y por ello se plantea que quienes se encuentren en posesión de la acreditación correspondiente pasarán a integrarse en los Cuerpos docentes universitarios.

⁷¹ FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORAS. *Notas sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)* [en línea]. <https://precarios.org/article372> [Fecha de la consulta: 8 de diciembre de 2021].

Sobre este extremo parece que se trata de una medida correcta y dirigida a minimizar los problemas existentes con la promoción del profesorado hacia las figuras funcionariales, lo que había convertido a los contratados doctores en una categoría de transición para adquirir la acreditación correspondiente pero que, al menos, contaba con unas condiciones de estabilidad y seguridad jurídica.

En cambio, la solución planteada con la promoción a titulares de universidad no resuelve un problema, encontrándose de frente con él, como es la dificultad en la promoción del profesorado, por tener que cumplir con los requisitos marcados por la ANECA para ser acreditados. Tampoco se valora de forma positiva que la existencia -o no- de esta figura quede a la discrecionalidad de las CCAA ⁷², lo que podría suponer un agravio comparativo entre territorios al establecerse trabas para la promoción profesional del PDI.

5.4.- PROFESOR ASOCIADO

Los abusos en la contratación de profesores asociados, que desgraciadamente han sido el *leitmotiv* del SUE y de sus problemáticas laborales, han centrado los cambios introducidos en esta figura, que son tres:

Se amplía la posible duración del contrato, desde el año actualmente vigente hasta los dos años, con la finalidad de flexibilizar que las universidades adapten las convocatorias de estas plazas a sus propios intereses; y permitiendo reducir la carga burocrática propia de la repetición de un trabajo como este con periodicidad anual.

Se establece una limitación de horas de docencia por curso académico, fijándolas en 120. No se trata de una cifra casual, sino que parece tomar como referencia que lo habitual es que las asignaturas tengan una carga de 6 créditos; y que los créditos para el profesorado suponen entre 20 y 30 horas de docencia, aproximadamente. De esta manera, se pretende evitar una práctica habitual: que el profesor asociado asuma íntegramente la docencia de una asignatura; tratando de devolver así al asociado la esencia con la que se creó, es decir, impartir una parte de la docencia, especialmente aquella con un carácter

⁷² COMISIONES OBRERAS - FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA. *El Ministerio de Universidades presenta una nueva Ley que reduce la democracia interna y empeora la Educación Superior* [en línea]. https://fe.ccoo.es/noticia:598072--El-Ministerio-de-Universidades-presenta-una-nueva-Ley-que-reduce-la-democracia-interna-y-empeora-la-Educacion-Superior&opc_id=6d7083357e07289223eb24391d536bce [Fecha de la consulta: 8 de diciembre de 2021].

más práctico y -por tanto- cercana al ejercicio profesional. Sin embargo, ciertos sectores consideran que la mera aplicación de esta limitación no logrará *per se* la reducción de la temporalidad de la plantilla de PDI, que debe ir acompañada del desarrollo y aplicación de programas de estabilización debidamente financiados ⁷³.

Y, por último, en la línea de limitar sus funciones y dedicaciones, se establece la prohibición de que desempeñen labores estructurales de gestión y coordinación; medida que parece obvia, pues no tiene sentido dar estas responsabilidades que requieren de continuidad y una mayor dedicación -que se demuestra en la reducción de carga docente por el ejercicio de ciertos cargos- a personas cuya relación contractual es temporal y con dedicación a tiempo parcial.

5.5.- PROFESOR VISITANTE

La modificación en este caso radica exclusivamente en la duración del contrato, que será -como máximo- de un año, improrrogable y no renovable. De esta manera parece que se busca evitar la contratación indefinida de falsos visitantes, que desvirtúan esta figura, para incentivar que las universidades se centren en contratar a personas que durante el año de duración del contrato verdaderamente puedan aportar y ayudar a la universidad, su personal y sus proyectos de investigación.

5.6.- PROFESOR DISTINGUIDO

Se trata de una figura de nueva creación, posiblemente como una mejora de la categoría estudiada previamente, y con un carácter internacional que pretende atraer talento a las universidades españolas a través de la experiencia de profesionales que ejercen su trabajo en el extranjero.

Así, se configura como una modalidad dirigida a contratar docentes e investigadores que desarrollen su labor en el extranjero -sin perjuicio de que su nacionalidad sea la española-. La finalidad se amplía desde la docencia y la investigación, abarcando también tareas de *“transferencia del conocimiento, de innovación, y de dirección de grupos, centros de investigación y programas científicos y tecnológicos*

⁷³ CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. *Aportaciones al Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)*. 2021. Página 14.

singulares”, lo que evidencia que se ha tomado como referencia la figura homóloga actualmente regulada en la Ley de Ciencia.

Como únicos límites se establecen el desarrollo de 180 horas de docencia por curso académico, y un tiempo máximo de contratación de 4 años, siendo un contrato con duración de entre 1 y 3 años, prorrogables hasta ese máximo, y que se concierta de forma directa con el docente, sin que medie un proceso público de concurso.

5.7.- PROFESOR PERMANENTE LABORAL

Probablemente la mayor novedad sobre la regulación del PDI laboral sea la creación de esta nueva figura, que es -y así lo recoge el propio texto de la LOSU en su borrador más reciente- una categoría equiparable a las de los Cuerpos docentes universitarios, aunque de carácter laboral.

Para el acceso a esta nueva categoría se requiere estar en posesión del título de Doctor y contar con la evaluación -o acreditación- positiva de la agencia de calidad correspondiente. Sobre el acceso a esta categoría, son diversas las voces sindicales que piden el establecimiento de una vía directa -o, al menos, sencilla- para que los profesores contratados doctores se incorporen a esta nueva figura; reivindicación que parece razonable para garantizar una estabilidad, continuidad y seguridad jurídica a quienes se vean afectados por la eliminación de su categoría profesional y la creación de otra que - en parte- la sustituye.

En la línea de la comparación con el PDI funcionario, el contrato es de tipo indefinido y la dedicación se hace a tiempo completo -aunque se hace referencia a que podrá ser a tiempo parcial en ciertos casos, que no se concretan-, contando el profesor con plenas capacidades para desarrollar tareas docentes, de investigación, de transferencia del conocimiento y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad.

Sobre la necesidad de acreditación para el acceso a esta figura, la LOSU concreta más los requisitos exigibles para el nivel equivalente al profesor titular de Universidad, entre los que se encuentra *“haber realizado una estancia única de mínimo nueve meses o varias estancias que acumuladas sumen al menos nueve meses en universidades y/o centros de investigación, españoles o extranjeros, distintos de aquella institución en la que se presentó la tesis doctoral”*.

Sin embargo, la equiparación contemplada por la Ley deja en el aire cuestiones como la retribución, por lo que no queda claro que esta deba ser también equivalente a las de sus “*homólogos*” de los Cuerpos docentes universitarios, y sería conveniente que la norma incluyese normas o directrices orientadoras al respecto, especialmente en lo referente a la equivalencia con las categorías de Catedrático y de Profesor Titular⁷⁴, pues la ausencia de especificaciones al respecto parece que llevaría a que las subcategorías y demás cuestiones sean reguladas -como hoy sucede con otras figuras- por las CCAA o los convenios colectivos.

5.8.- PROFESOR SUSTITUTO

Es una figura inicialmente nueva, aunque guarda enormes similitudes con otras estudiadas anteriormente, como el contrato de interinidad o el profesor sustituto de docencia.

Con esta nueva categoría se pretende evitar el uso de otras figuras -como los asociados o los visitantes-, que desvirtúan así sus funciones, y se intenta fijar un marco que permita con facilidad la contratación de personas que sustituyan a otras en sus labores de docencia cuando así sea requerido, eludiendo los grandes problemas -ya estudiados- que el contrato de interinidad presenta al respecto, y que lo convierten en prácticamente inaplicable si no existe una regulación convencional que venga a complementarlo.

Para esta figura se establece en la LOSU que las plazas se cubrirán mediante el sistema de bolsa de trabajo, que las tareas docentes serán de entre 60 y 240 horas por curso académico, y que la duración del contrato se corresponderá con la de la causa objetiva que lo justificó, con un máximo computable de 3 años.

No dice nada la norma sobre el régimen de dedicación de esta figura, por lo que de su propia naturaleza se debe entender que podrá ser a tiempo parcial o a tiempo completo, y que para ello se debe tener en consideración el número de horas de docencia que corresponda impartir; pues, por ejemplo, no parecería razonable la contratación para impartir 60 horas de docencia bajo una dedicación a tiempo completo, como sí lo sería si se tratase del máximo de 240.

⁷⁴ CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. *CSIF considera insuficientes los cambios en el Título del PDI en la LOSU* [en línea]. <https://www.csif.es/contenido/nacional/educacion/329150> [Fecha de la consulta: 8 de diciembre de 2021].

5.9.- PROFESOR CONTRATADO NO DOCTOR

Esta no es una figura usual, ni el Ejecutivo parece pretender que lo sea, sino que se trata de una categoría especial, regulada en la disposición transitoria sexta de la LOSU y con una duración temporal prevista de 3 años desde el momento de la entrada en vigor de esta ley.

Así, de cara a la transformación que esta norma supondría para el SUE, se instaura esta figura como vía que facilite la entrada a la carrera académica para el profesorado que, contando ya con experiencia docente, no tenga el título de Doctor. Es decir, se busca que esta sea una vía que permita la estabilización del profesorado para que, en el plazo marcado de 5 años, las universidades cumplan con los nuevos límites de temporalidad fijados en la ley.

Como requisitos de acceso, en la línea de lo comentado, se exige que la persona se encuentre inscrita en un programa de doctorado -o sea, con voluntad de formarse y promocionar en el ámbito académico- y que haya tenido una relación contractual previa con la universidad de, al menos, 5 años. El contrato tendrá naturaleza temporal, con una duración de entre 3 y 5 años, y fijando un límite de docencia de 180 horas anuales, cifra que parece elegida buscando facilitar la compatibilidad de las tareas docentes con los estudios de doctorado.

Es, por tanto, un traje a medida para reconducir todos los casos existentes de falsos profesores asociados y profesores asociados permanentes, facilitando su integración en las estructuras universitarias mediante una figura *ad hoc* que posteriormente les dé paso a una progresión en la carrera académica.

En definitiva, las modificaciones que la LOSU pretende incluir respecto al PDI laboral parecen, en un primer vistazo, suficientes y efectivas para erradicar -o, al menos, rebajar- los problemas de temporalidad, precariedad y fraude en la contratación que se han venido desarrollando en las universidades públicas españolas. Así, los mecanismos de control tienen apariencia -en esta primera configuración- de ser efectivos y disuasorios del incumplimiento. Y las nuevas figuras, junto a los matices incluidos en las ya existentes, se muestran como una posible solución para adecuar los fines de la universidad y la naturaleza de las diferentes figuras a la concreta labor que cada profesional debe desarrollar, de tal forma que el funcionamiento síncrono de todas las piezas del engranaje

universitario suponga una mejora en la calidad de la educación impartida y de las investigaciones desarrolladas.

Sin embargo, es necesario añadir una visión crítica, ya que no se puede pretender que la mera remodelación de -casi- todas las figuras del PDI laboral suponga, de repente, un cambio en la tendencia negativa que las universidades públicas han venido mostrando. Así, la reestructuración del modelo de gobernanza y, muy especialmente, la mejora del modelo de financiación del SUE suponen piezas fundamentales en este proceso de cambio, que deberá poner a España al nivel de los países de nuestro entorno; pues la mejora en las condiciones del PDI necesariamente redundará en la mejora de la enseñanza, la investigación y la transferencia del conocimiento.

CONCLUSIONES

Para finalizar, procede hacer una sucinta enumeración de las conclusiones a las que se ha podido llegar tras la investigación y el estudio realizados durante la elaboración de este trabajo. Estas son las siguientes:

1. La evolución en las figuras del profesorado laboral universitario, desde las distintas fuentes, ha sido positiva y ha ido destinada a adaptarse a las circunstancias de crecimiento y gran carga de trabajo en el SUE. Sin embargo, la escasa regulación de numerosas cuestiones dentro de cada tipo de contrato -en ocasiones por mala técnica legislativa, y en otras por no poder llegar más allá esta legislación básica- ha obligado a que las CCAA y los convenios colectivos detallen las cuestiones que competencialmente les corresponden y, además, suplan todas aquellas que el legislador no ha regulado convenientemente.
2. Las citadas faltas de regulación, unidas a los abusos por parte de las administraciones, que tratan de suplir carencias estructurales mediante contratos de tipo temporal, han dado lugar a la existencia de importantes fraudes en la contratación, que cada vez exhiben una mayor conflictividad judicial y que han acabado por desestructurar las universidades y desvirtuar la razón por la que fueron creadas las categorías del profesorado contratado.
3. Esta gran conflictividad judicial en el ámbito laboral del PDI ha dado lugar al desarrollo de una importante jurisprudencia destinada a paliar los efectos de la contratación en fraude de ley y dotar de estabilidad y seguridad jurídica a los afectados, especialmente en casos como los de los profesores asociados falsos y permanentes, generando la construcción jurisprudencial de nuevas figuras como la de los indefinidos no fijos.
4. La reforma de la legislación universitaria que actualmente se ha planteado supone un importante conjunto de avances dirigidos principalmente a la reducción de la temporalidad y la precarización en el ámbito universitario; si bien la mera reestructuración, eliminación o limitación de algunos contratos, por sí sola resultará difícil que alcance el cumplimiento de los fines previstos, requiriendo para ello de la dotación a las universidades de una correcta financiación para la ejecución de estos planes de estabilización tan demandados y necesarios.

BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER LAGUNA, Fernando. *El contrato de trabajo de obra o servicio determinado para la realización de proyectos de investigación*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016.

BALLESTER LAGUNA, Fernando. *¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporales en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016.

BALLESTER PASTOR, María Amparo. *Novedades y rémoras de la contratación temporal en la Administración Pública*. Revista de Derecho Social. Nº 72. 2015.

BAYLOS GRAU, Antonio. *El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007*. En Revista de Derecho Social. Nº 44. 2008.

CASTRO VÁZQUEZ, Ángel y BUELA CASAL, Gualberto. *La movilidad de profesores y estudiantes en programas de postgrado: ranking de las universidades españolas*. Revista de investigación en educación. Nº 1. 2008.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *Sobre la actividad normativa de las Comunidades Autónomas y de las Universidades en materia de contratación laboral de profesorado universitario*. Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iustel). Nº 6. 2004.

DEL CASTILLO-OLIVARES BARBERÁN, José María, et al. *La Macdonalización del sistema universitario: un caso de explotación del profesorado precario en la Universidad de La Laguna y su crisis sindical*. International Journal of New Education. Nº 5. 2020.

EGIDO GÁLVEZ, Almudena. *La política universitaria en la España democrática: logros y carencias después de treinta años*. Tendencias Pedagógicas. Nº 11. Universidad Autónoma de Madrid. 2015.

GALINDO CALDÉS, Ramón y ARGUIMBAU VIVÓ, Llorenç. *El nuevo sistema de acreditación para el acceso a los cuerpos de profesorado universitario*. Revista de Educación y Derecho. Nº 14. 2016.

GARCÍA-AYLLÓN VEINTIMILLA, Salvador y TOMÁS ESPÍN, Antonio. *La acreditación y promoción del profesorado en la universidad española: situación, tendencias y perspectivas de futuro*. REDU. Revista de Docencia Universitaria. Nº 12 (4). 2014.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. *El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI*. CARO MUÑOZ, Ana Isabel; GÓMEZ OTERO, Carlos y GALÁN CONDE, Manuel (Coords.). *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*. Cizur Menor (Navarra), Thomson-Reuters Aranzadi. 2016.

LÓPEZ ANIORTE, María del Carmen. *Límites a la proliferación del trabajo atípico y en fraude de ley en la administración pública*. Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros. Nº 411. 2017.

LUJÁN ALCARAZ, José. *La contratación laboral del personal investigador ante la reforma laboral y la Ley de la Ciencia*. HORGUÉ BAENA, Concepción; BONACHERA LEDRO, María Isabel y CARO MUÑOZ, Ana Isabel (Coords.) *Impacto de la nueva legislación en la educación superior y la investigación*. Sevilla, Universidad de Sevilla. 2012.

LUJÁN ALCARAZ, José. *La temporalidad «permanente» del profesorado universitario en régimen laboral*. Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo. Nº 203. 2017.

MARINA JALVO, Belén. *Cuestiones esenciales del régimen jurídico del personal investigador al servicio de las universidades públicas tras la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*. Revista General de Derecho Administrativo, Nº 30. 2012.

MARTÍ SÁNCHEZ, Jesús Nicolás. *Ley de reforma universitaria y la Universidad*. Anales de la Facultad de Derecho. Nº 15. 1998.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *«Improvisación» de la LOU, «perversión» de la práctica ¿sabemos quién fija el régimen del PDI contratado?* Revista de Derecho Social. Nº 25. 2004.

MORENO GENÉ, Josep. *Nulidad de los contratos de trabajo de los falsos profesores asociados de universidad ¿Crimen sin castigo?* IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball. Nº 2. 2015.

MORENO GENÉ, Josep. *Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas*. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales. Nº 17. 2017.

MORENO GENÉ, Josep. *Los profesores asociados "permanentes" de universidad y su peculiar encaje en la normativa laboral*. Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Nº 143. 2018.

MORENO GENÉ, Josep. *Tras los "falsos profesores asociados", los no menos "falsos profesores visitantes": suma y sigue en la contratación irregular del profesorado universitario*. IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball. Nº 2. 2018.

NOGUEIRA FERREIRO, Lara. *La eficacia en el fomento de la investigación del contrato predoctoral y las ayudas a la formación de doctores y profesorado universitario*. XXXIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Reforma de las Administraciones Públicas y empleo público. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla. 2015.

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

PARDO FANJUL, Ana y ÁLVAREZ FOLGUERAS, Cristina. *Los estudios de Economía y Empresa en el EEES*. Anales de economía aplicada. 2007.

RICO GÓMEZ, José Ignacio. *¿Resulta posible contratar como profesor asociado a un miembro del personal de administración y servicios? Crónica de una anunciada interpretación judicial desafortunada*. Revista jurídica de Castilla y León. Nº 4. 2004.

RIVERA SÁNCHEZ, Juan Ramón. *Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de Universidades*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016.

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

SÁNCHEZ CASTILLO, María Mercedes y CARMONA PAREDES, Rosario. *Construcción jurisprudencial del contrato indefinido no fijo*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016.

SERRANO ARGÜELLO, Noemí. *Modalidades específicas de contratación laboral del personal investigador. De la precarización al desideratum de su estabilidad en el empleo y consolidación profesional*. Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Nº 36. 2014.

SIRVENT HERNÁNDEZ, Nancy. *Las modalidades de contratación laboral previstas en la LCTI específicamente para el personal investigador*. En BALLESTER LAGUNA, Fernando (Coord.) *El estatuto del personal investigador contratado en régimen laboral*. Instituto Nacional de la Administración Pública. 2016.

SOUVIRÓN MORENILLA, José María y PALENCIA HERREJÓN, Fernando. *La nueva regulación de las Universidades. Comentarios y análisis sistemático de la Ley Orgánica, 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. Comares, Granada. 2002.

WEBGRAFÍA

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS. *CSIF considera insuficientes los cambios en el Título del PDI en la LOSU* [en línea]. <https://www.csif.es/contenido/nacional/educacion/329150> [Fecha de la consulta: 8 de diciembre de 2021].

COMISIONES OBRERAS - FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA. *El Ministerio de Universidades presenta una nueva Ley que reduce la democracia interna y empeora la Educación Superior* [en línea]. https://fe.ccoo.es/noticia:598072--El-Ministerio-de-Universidades-presenta-una-nueva-Ley-que-reduce-la-democracia-interna-y-empeora-la-Educacion-Superior&opc_id=6d7083357e07289223eb24391d536bce [Fecha de la consulta: 8 de diciembre de 2021].

CONFILEGAL. *Reconocen como indefinido no fijo a un profesor universitario cesado tras encadenar contratos durante 26 años* [en línea]. <https://confilegal.com/20211007-reconocen-como-indefinido-no-fijo-a-un-profesor-universitario-cesado-tras-encadenar-contratos-durante-26-anos/> [Fecha de la consulta: 7 de diciembre de 2021].

CONSEJO DE CUENTAS DE CASTILLA Y LEÓN. *Informe sobre la gestión de la investigación de las Universidades Públicas de Castilla y León*. 2018.

CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. *Acabar con la tasa de reposición. Universidad 2030*. 2020.

CRUE UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. *Aportaciones al Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)*. 2021.

DEL CORRAL CUERVO, Julio Florentino. *Sobre (falsos) asociados en la universidad española* [en línea]. <https://blog.uclm.es/juliocorral/2020/02/22/sobre-falsos-asociados-en-la-universidad-espanola/> [Fecha de la consulta: 6 de diciembre de 2021].

EL ESPAÑOL. *Jorge, el profesor con 35 años de contratos temporales, hace historia: indefinido por sentencia* [en línea]. https://www.elespanol.com/reportajes/20200909/jorge-profesor-contratos-temporales-historia-indefinido-sentencia/519199328_0.html [Fecha de la consulta: 7 de diciembre de 2021].

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORAS. *Notas sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)* [en línea]. <https://precarios.org/article372> [Fecha de la consulta: 8 de diciembre de 2021].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Profesorado de los centros propios de las universidades públicas por Universidades, sexo y Categoría. Estadísticas de la Enseñanza Universitaria en España*. Curso 2010-2011.

OBSERVATORIO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO. *¿A qué puede llamarse universidad? Análisis del grado de cumplimiento de los requisitos actuales y los nuevos requisitos previstos*. 2021.

OBSERVATORIO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO. *Profesorado asociado: ¿experiencia profesional o precarización? Análisis de la evolución del profesorado asociado de las universidades públicas españolas, 2009-2019*. 2020.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ)* [en línea]. <https://dpej.rae.es/lema/personal-docente-e-investigador> [Fecha de la consulta: 7 de septiembre de 2021].

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - SECTOR DE ENSEÑANZA. *Novedades insuficientes en el anteproyecto de la LOSU sobre personal docente e investigador de las universidades públicas*. Universidad informa. 2021.

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía N° 92, de 9 de mayo de 2008.

Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado de la Universidad Pública de Navarra. Boletín Oficial de Navarra N° 68, de 2 de junio de 2008.

II Convenio Colectivo del personal laboral docente e investigador de la Universidad del País Vasco. Boletín Oficial del País Vasco N° 251, de 31 de diciembre de 2010

ANEXO JURISPRUDENCIAL

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014.

Sentencia del Tribunal Constitucional 240/1999, de 20 de diciembre.

Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 2009 (RCUD 2570/2008).

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2014 (REC 2017/2013).

Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de julio de 2015 (REC 2672/2014).

Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017 (RJ 2017/2889).

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de junio de 2017 (RJ 2017/3830).

Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 2 de mayo de 2009 (JUR 2009/32914).

Sentencia del TSJ de Galicia de 26 de septiembre de 2011 (AS 2011/2512).

Sentencia del TSJ de Cataluña de 14 de junio de 2012 (JUR 2012/295895).

Sentencia del TSJ de Galicia de 29 de noviembre de 2012 (AS 2013/166).

Sentencia del TSJ de Galicia de 21 de febrero de 2013 (AS 2013/1649).

Sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (JUR 2013/252122).

Sentencia del TSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 2 de septiembre de 2013 (AS 2014/143).

Sentencia del TSJ de Cataluña de 5 de enero de 2015 (AS 2015/500).

Sentencia del TSJ de Galicia de 6 de febrero de 2015 (AS 2015/825).

Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) de 2 de enero de 2015 (REC 276/2014).