

**REFORMAS SOBRE INCLUSIÓN Y EMPLEO EN EL PLAN DE  
RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA. CUESTIONES  
ACTUALES**

**LA PROBLEMÁTICA DE LA CONTRATACIÓN DEL PROFESORADO  
UNIVERSITARIO<sup>1</sup>**

### I.INTRODUCCIÓN

La contratación del profesorado universitario como personal laboral en las Universidades Públicas no es una cuestión novedosa; dicha contratación viene siendo una constante en el sistema universitario español. Lo que sí es cierto que sus particularidades no pueden ser pasadas por alto y, reclaman un detallado estudio, en las que diversas y prolíficas son las variables a tener en cuenta, principalmente tras la promulgación de la Ley orgánica 2/2023, de 22 de marzo del Sistema Universitario (en adelante, LOSU).

Evidentemente, sin perjuicio de las referencias que hayan de hacerse a la LO 6/2001, de Universidades (en adelante, LOU), será la LOSU el punto de partida de las reflexiones que aquí se aportan, centrándonos en identificar las categorías laborales de profesorado que se prevén en la Universidad y, respecto de ellas, las cuestiones más controvertidas que a la fecha son objeto de debate.

La LOSU atisba en su Preámbulo los acuciantes problemas, por todos conocidos, que acechan al profesorado universitario. Se ponen de relieve como problemas interconectados:

- CRISIS: la crisis económica y los efectos que la misma tuvo sobre la tasa de reposición del personal universitario.
- ENVEJECIMIENTO: el envejecimiento de dicho personal. Lo que ha traído como resultado que, el sistema universitario de nuestro país cuente con una plantilla funcionarial notablemente envejecida, en especial en las categorías de profesorado Titular y Catedrático.
- PRECARIEDAD: A lo que sumar, el grado alarmante de precariedad laboral. Precariedad que se manifiesta en el uso inadecuado de determinadas figuras de contratación laboral, principalmente en la figura del profesor sustituto interino y del profesor asociado.

---

<sup>1</sup> Briefing de la Intervención realizada en el Seminario referenciado, el día 21 de junio de 2024 en Córdoba.

Ante la concurrencia de dicha problemática y en aras de ofrecer soluciones a la misma es OBJETIVO PRIORITARIO de las LOSU, tal y como lo señala en su Preámbulo, la eliminación de la precariedad en el empleo universitario.

Para conseguir dicha finalidad, la LOSU plantea como objetivos específicos:

- 1) La implantación de una carrera académica estable y predecible con tres fases perfectamente identificadas: incorporación, consolidación y promoción.
- 2) Reducir del 40 al 8 por ciento el máximo de contratos de carácter temporal del personal docente e investigador que pueden estar vigentes en las universidades públicas. A tal fin, se dispone en el artículo 64.3 LOSU que el profesorado funcionario será mayoritario...En tanto que el profesorado con contrato laboral temporal no podrá superar el 8 por ciento en efectivos de la plantilla de personal docente e investigador, no computándose a estos efectos el profesorado asociado de Ciencias de la Salud y el profesorado ayudante doctor.
- 3) Poner fin a la precariedad asociada a determinadas figuras del profesorado laboral, ofreciendo a quienes se encuentran en dicha situación vías de entrada adecuadas para que continúen la carrera académica, si cumplen determinados requisitos. Se incentivan programas de estabilización y promoción de forma transitoria y se garantiza la equiparación de derechos y deberes académicos del profesorado.

## **II. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO EN LA LOSU**

El artículo 77 LOSU establece que las universidades públicas podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley. Asimismo, podrán contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las modalidades contractuales previstas en la Ley 14/2011, de 1 de junio. Debe tenerse en cuenta que, el régimen jurídico aplicable a estas modalidades de contratación laboral será el que se establece en esta ley orgánica y en sus normas de desarrollo y, supletoriamente, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en sus normas de desarrollo, así como el derivado de los convenios colectivos aplicables y, en su caso, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Como líneas previas a las modalidades contractuales previstas y en cuyo análisis nos detendremos a continuación, podemos reseñar las siguientes:

1. Con las modalidades contractuales previstas, se pretende dar cumplimiento a las tres fases anteriormente mencionadas (incorporación, consolidación y promoción).
2. En general, se mantienen en la LOSU figuras ya existentes, si bien, (a excepción, por ejemplo, de la desaparición de la figura de Ayudante), son modificados algunos de los requisitos o la duración de las modalidades contractuales contempladas.
3. No se plantean en esencia grandes diferencias con las modalidades precedentes.
4. Destacar como cuestión de importancia, la atención de la LOSU a la adaptación de figuras ya vigentes al amparo de la LOU al marco de la LOSU.
5. Reconocer la importancia de las modalidades contractuales previstas en la LCTI para dar cumplimiento a las tres fases previstas en la LOSU.

A continuación, esbozaremos las indicaciones básicas del régimen jurídico de las modalidades contractuales previstas, haciendo especial hincapié en aquellas cuestiones más controvertidas que su materialización está poniendo de manifiesto a la fecha. Para ello, seguiremos la diferenciación de dichas modalidades, atendiendo al carácter temporal o permanente de la contratación.

## **1. PROFESORADO UNIVERSITARIO PERMANENTE**

### **PROFESOR PERMANENTE LABORAL (art.82 LOSU)**

- Requisitos: Título de Doctora o Doctor y acreditación, emitida por parte de la ANECA o de las agencias de calidad de las Comunidades Autónomas, de acuerdo con sus competencias.
- Acreditación: art.85 LOSU
- Funciones: desarrollar tareas docentes, de investigación, de transferencia e intercambio del conocimiento y, en su caso, de desempeño de funciones de gobierno de la universidad.
- Duración: Fijo e indefinido.
- Modalidades: Si bien la LOSU no establece modalidades dentro de esta figura contractual, sí lo hacen algunas disposiciones autonómicas.

A modo de ejemplo, artículo 40.1 b) TR Ley andaluza de Universidades (Decreto 1/2013):

*"Dentro de esta categoría se establecen dos modalidades, de entre doctores y doctoras que hayan obtenido la correspondiente acreditación: la de profesorado contratado doctor a efectos de su equiparación en derechos y deberes de carácter académico al profesorado titular de universidad y, la de profesorado contratado doctor con vinculación clínica al Sistema*

*Sanitario Público de Andalucía, a efectos de su equiparación en derechos y deberes de carácter académico al profesorado titular de universidad vinculado”.*

- Adaptación de figuras vigentes de personal docente e investigador laboral como Profesor/a Contratado/a Doctor/a (DT Quinta 4 LOSU): Los profesores y profesoras que, a la entrada en vigor de la LOSU, dispongan de un contrato como Profesor/a Contratado/a Doctor/a mantendrán los derechos y deberes recogidos en el contrato mencionado. Previa solicitud, los Profesores/as Contratados/as Doctores/as podrán integrarse en la modalidad de Profesores/as Permanentes Laborales, en las mismas plazas que ocupen, y computándose como fecha de ingreso la que tuvieran en la modalidad de origen. Asimismo, las universidades promoverán procesos de estabilización a la figura de Profesor/a Permanente Laboral para todas aquellas plazas de Profesor/a Contratado/a Doctor/a interino/a en los términos de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre

## **2. PROFESORADO LABORAL CONTRATADO TEMPORAL**

### **2.1. AYUDANTE**

Como novedad a destacar, la desaparición de la figura de Ayudante no Dr. como posible modalidad contractual de carácter temporal que suponía la primera opción de incorporación a la carrera académica. Ello sin perjuicio de lo establecido en la DT Quinta 1 LOSU (*“El personal docente e investigador con contrato de carácter temporal a la entrada en vigor de esta ley orgánica permanecerá en su misma situación hasta la extinción del contrato y continuará siéndole de aplicación las normas específicas que correspondan a cada una de las modalidades contractuales vigentes en el momento en que se concertó su contrato de trabajo”*). La desaparición de dicha modalidad contractual supone, a priori, que únicamente se mantenga como figura contractual para la fase de incorporación, el contrato pre-doctoral de la LCTI, al que posteriormente nos referiremos.

No obstante lo señalado, alguna disposición autonómica prevé la inclusión de esta modalidad contractual en su ámbito universitario. Es el caso del anteproyecto de Ley de Universidades para Andalucía, en cuyo artículo 41, dentro de las modalidades de contratación, contempla la del profesor ayudante. A tal efecto se establece que podrán ser contratados bajo dicha modalidad contractual, quienes hayan sido admitidos en los estudios de Doctorado, siendo la finalidad principal de este contrato la de completar la formación docente e investigadora de dichas personas dentro de la planificación estratégica plurianual de dotación de plazas de personal docente e investigador y la planificación de la carrera académica. La duración máxima

de este contrato será de tres años y la dedicación docente de este profesorado será de 120 horas anuales, en igualdad de condiciones a los contratos pre-doctorales.

## 2.2. AYUDANTE DOCTOR (Art.78 LOSU).

- Contrato de carácter temporal y a tiempo completo.

\* Requisitos: No se exigirá acreditación. No obstante, "*la acreditación vigente de Profesor/a Ayudante Doctor/a o de la figura equivalente en la normativa autonómica, se considerará como un mérito preferente, durante los cuatro años posteriores a la aprobación de esta ley orgánica, a efectos del acceso a la figura de Profesor/a Ayudante Doctor/a*" (DT Tercera 1 LOSU).

\* Duración: La duración de dicha contratación, en la misma o distinta universidad, no puede superar los seis años. Excepcionalmente, 8 años en caso de discapacidad, teniendo en cuenta su finalidad y el grado de las limitaciones en la actividad. Transitoriedad: DT. Quinta 2: A los profesores y profesoras que, a la entrada en vigor de esta ley orgánica, estén contratados como Ayudantes Doctores/as y que, al finalizar su contrato, no hayan obtenido la acreditación para la figura de Profesor o Profesora Permanente Laboral, se les prorrogará su contrato un año adicional.

\* Funciones: La finalidad del contrato será desarrollar las capacidades docentes y de investigación y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento, y de desempeño de funciones de gobierno de la universidad. Se debe hacer una crítica a la inclusión de estas funciones que se entienden suponen una contradicción con la finalidad que se prevé para esta modalidad contractual; de hecho, la realización de dichas funciones no parece tenerse en cuenta en la evaluación a la que han de someterse los titulares de esta modalidad contractual y a la que nos referimos a continuación.

\* Jornada: Máximo 180 horas lectivas anuales, de forma que la actividad docente resulte compatible con el desarrollo de tareas de investigación para atender a los requerimientos para su futura acreditación

\* Evaluación: Transcurridos los tres primeros años del contrato (¿debe entenderse que en el caso de discapacidad dicho plazo debe ser de 4 años?), la universidad realizará una evaluación orientativa del desempeño de las Profesoras y los Profesores Ayudantes Doctores, que podrá encargarse a las agencias de calidad competentes que "*tendrá como objetivo valorar el progreso y la calidad de la actividad docente e investigadora y, en su caso, de transferencia e intercambio del conocimiento del profesorado, que deberán conducirle a alcanzar los méritos requeridos para obtener la acreditación necesaria para concursar a una plaza de profesorado permanente una vez finalizado el contrato*".

El análisis de la esta modalidad contractual plantea a la fecha las siguientes dudas y/o cuestiones a las que habrá de dar una respuesta:

1. ¿Qué ocurre en caso de evaluación desfavorable intermedia? Se entiende que el contrato continúa hasta la solicitud de acreditación y esta última será la que determine la continuidad o no de la relación laboral, como permanente laboral. Es claro que esta evaluación desfavorable no es causa de extinción del CT, pues no es así contemplada.
2. Posibilidad de extinción del contrato de Ayudante Dr.

Una vez concluida la duración máxima prevista para esta modalidad contractual, puede suceder,

- a) que llegada dicha fecha límite de duración del contrato de ayudante Dr. no se haya obtenido la acreditación a PPL y, por tanto, se extinga esa relación laboral.
- b) Que, aun habiendo obtenido la acreditación pertinente, convocado el concurso público, (art.86 LOSU), no se obtuviera la plaza convocada.

¿INDEMNIZACIÓN? Certo que expresamente, sigue sin preverse el derecho a la percepción de ningún tipo de indemnización a su finalización; previsión que sí se hace en otras figuras laborales previstas como veremos (el contrato pre-doctoral en formación y en profesor distinguido). No se menciona ni en la propia LOSU ni tampoco en el hasta ahora Borrador de Anteproyecto del Estatuto del PDI.

A nuestro juicio,

- El art.77.2 LOSU: "supletoriamente en el TRET".
- El contrato de AD es un contrato de duración determinada. A nuestro juicio, no es un contrato formativo asimilable a los previstos en el art.11 TRET.
- Si recurrimos al modelo de contrato correspondiente al AD del propio SEPE: "hace mención específica al "contrato temporal de AD, existiendo modelos distintos para los contratos formativos.

Así pues, debería proceder indemnización al amparo del artículo 49.1 c) TRET:

- Art. 49 1 c): Por expiración del tiempo convenido. A la finalización del contrato, excepto en los contratos formativos y el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

c) Mencionar únicamente la calificación por la jurisprudencia como "improcedente", la extinción de contrato de Ayudante Dr., si bien este tenía como precedente sucesivas contrataciones temporales para cubrir necesidades estructurales y permanentes, a través de la figura de profesor asociado, primero de carácter administrativo y después laboral, sustitutos etc. (STS de 16 de julio de 2020, STS 2589/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2589)

3. Otra cuestión objeto de controversia: Exclusión de un candidato con acreditación de contratado Dr. / PPL para poder concursar a una plaza de AD. Se excluye en concurso de acceso a plaza de Ayudante Dr. en base a la finalidad formativa del contrato de Ayudante Dr.

Aspectos a tener en cuenta:

- Precedente de, habiendo obtenido ambas acreditaciones con anterioridad a la LOSU (ayudante Dr. y Contratado Dr.) ser contratado como Ayudante Dr.
- ¿Y si la acreditación a PPL, se ha concedido por la agencia autonómica pero no por la de destino en la que se solicita la plaza de Ayudante Dr. o es denegada por la agencia nacional? (Uniformidad y reconocimiento recíproco previsto en el artículo 85 LOSU).
- En nuestra opinión, salvando los escollos indicados: ciertamente es clara la finalidad del AD para obtener la acreditación de PPL. Así, obtenida esta, acceder a la figura de AD supondría un fraude de ley, al entender que se está utilizando dicha modalidad contractual para otro fin, cual es el de la movilidad geográfica, por ejemplo, en el caso señalado.

4. En lo concerniente a las retribuciones:

El artículo 77.5 LOSU dispone que: "*El PDI laboral tendrá derecho a negociar sus condiciones retributivas con la Universidad quedando fijadas en los convenios y acuerdos específicos que se alcancen. Igualmente, tendrá derecho a tomar parte en las convocatorias que las Comunidades Autónomas establezcan para fijar retribuciones adicionales ligadas a méritos individuales por el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, de transferencia del conocimiento, innovación o gestión*".

A este respecto, señalar:

- \_ el reconocimiento de quinquenios y sexenios a PDI laboral no permanente, con contrato laboral temporal: quinquenios y sexenios (STS de 20 de marzo de 2024, rec.101/2022)
- Reconocimiento en el ámbito de la negociación colectiva: Universidad de Cantabria: Acuerdo de la Comisión negociadora del CC PDI, modificación de Convenio incluyendo previsión similar.

### 2.3. PROFESORES SUSTITUTOS (art.80 LOSU):

Profesores sustitutos, que podrán ser contratados:

1. Para sustituir al personal docente e investigador con derecho a reserva de puesto de trabajo que suspenda temporalmente la prestación de sus servicios:

- por aplicación del régimen de permisos, licencias o situaciones administrativas, incluidas las bajas médicas de larga duración, distintas a la de servicio activo.

- Que impliquen una reducción de su actividad docente (ejercicio de cargos académicos)

y cuya duración, incluidas sus renovaciones o prórrogas, se corresponderá con la de la causa objetiva que lo justificó

2. Igualmente, se prevé la posibilidad de recurrir a esta figura contractual en los supuestos de contratación de profesorado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva; la cual se realizará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE del 29).

Cuestiones controvertidas:

a) ¿Por qué la LOSU remite a la Ley 20/2021 para dicha contratación? Esta no regula dicha figura contractual sino procesos de estabilización o, en su caso, las modificaciones en el EBEP respecto del funcionario interino.

b) ¿Solo podrá recurrirse a la figura del sustituto interino para la cobertura de una vacante en alguna de las modalidades contractuales de carácter permanente? Señala "proceso de selección para su cobertura definitiva". La figura de ayudante Dr. no es definitiva es temporal, ¿por tanto no podría recurrirse al contrato de interinidad? Atención, alguna sentencia de TSJ considera improcedente la extinción de un contrato de sustitución al amparo de esta causa cuando se cubrió en tanto se resolvía concurso para cobertura de plaza de ayudante Dr. dado su carácter temporal, cuando se termina el proceso de selección y se cubre la vacante (STSJ Andalucía 25 de enero de 2024).

c) Para contratación de sustituto: ¿perfil igual o similar a la persona sustituida o con los requisitos de la vacante que está en proceso de selección (¿titulaciones o acreditaciones?) Entendemos que las aptitudes como docente son evaluadas y valoradas en los previos

procesos de selección para, por ejemplo, configuración de las bolsas de empleo a estos efectos en las Universidades.

d) Las particularidades de una actividad como la docente, ¿se ve perjudicada por las limitaciones para recurrir a esta figura? ¿Con qué otra figura se cuenta para, por ejemplo, cubrir una baja que no sea larga duración?; ¿qué es una baja de larga duración? ¿365 días? Recordemos que el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, establece hasta cuatro tipos de procesos atendiendo a la duración prevista de la IT. ¿Se está perjudicando el normal desarrollo de las funciones propias de la Universidad, como la impartición de la docencia?

Interesante las previsiones internas de cada Universidad a este respecto, que, al regular dichas opciones deberá tener en cuenta la configuración de sus plantillas.

e) PROBLEMÁTICA: Conversión de los sustitutos interinos "fraudulentos" (similar a los profesores asociados fraudulentos):

DT Quinta 1 LOSU: El personal docente e investigador con contrato de carácter temporal a la entrada en vigor de esta ley orgánica permanecerá en su misma situación hasta la extinción del contrato y continuará siéndole de aplicación las normas específicas que correspondan a cada una de las modalidades contractuales vigentes en el momento en que se concertó su contrato de trabajo.

DT octava LOSU: Mecanismos de adaptación para determinadas figuras de personal docente e investigador de las universidades públicas.

*En función de la implementación del plan de incremento del gasto público en educación para el periodo previsto en el artículo 155.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, las universidades que tengan más de un 20 por ciento de su plantilla docente, computada en efectivos, con contratos laborales de Profesores y Profesoras Sustitutos/as, de Profesores y Profesoras Visitantes, Profesores y Profesoras Distinguidos/as y de Profesores y Profesoras Asociados/as, excluyendo al profesorado asociado de Ciencias de la Salud, implantarán los siguientes mecanismos de adaptación:*

*a) Establecerán como mérito preferente, en los concursos de acceso a las plazas de Ayudante Doctor o figuras equivalentes de la normativa autonómica, haber desempeñado en la fecha de la publicación de la convocatoria actividades docentes en universidades públicas españolas durante al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años a través de los contratos de profesorado asociado u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre. Estas universidades determinarán el número de*

*plazas sometidas a este régimen y las vincularán a los departamentos y centros que superen dicho porcentaje.*

Problemática: ¿y si el sustituto no tiene el título de Dr.? ¿Únicamente posible la siguiente opción? ¿Y si no se reúnen los requisitos para dicha modalidad contractual como pre-doctoral?

*b) Utilizarán la modalidad de contrato pre-doctoral para docentes no doctores que hayan estado vinculados a la universidad al menos cinco cursos académicos de los últimos siete años a través de los contratos de profesorado asociado u otros contratos de duración igual o inferior a un año previstos en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre.*

#### **2.4. PROFESOR ASOCIADO:**

-Requisitos: especialistas y profesionales de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad principal fuera del ámbito académico universitario cuando existan necesidades docentes específicas relacionadas con su ámbito profesional.

-Finalidad del contrato: desarrollar tareas docentes a través de las que aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, en aquellas materias en las que esta experiencia resulte relevante. Dichas tareas docentes no podrán incluir el desempeño de funciones estructurales de gestión y coordinación.

-Jornada: El profesorado asociado podrá desarrollar tareas docentes hasta un máximo de 120 horas lectivas por curso académico.

-Duración: El contrato será de carácter indefinido y conllevará una dedicación a tiempo parcial. Critica por algún sector doctrinal el carácter indefinido de esta modalidad contractual cuando sus peculiaridades deberían justificar su carácter temporal; calificándolo de desacuerdo.

- Extinción: Se entiende que, sin perjuicio de la concurrencia de cualquier otra causa justificativa de extinción de las previstas legalmente, será causa objetiva de extinción del contrato la pérdida sobrevenida de cualquiera de los requisitos señalados. En el supuesto de cese de la actividad principal, la finalización del contrato se producirá una vez concluya el curso académico en el que el que se desarrolla la actividad docente.

- Procesos de estabilización:

Opción 1: DT séptima LOSU:

*Antes del 31 de diciembre de 2024 y conforme a lo establecido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, las universidades públicas deberán articular procesos de estabilización de las plazas de Profesoras y Profesores Asociadas/os, de acuerdo con las condiciones profesionales y de*

dedicación docente previstas en el artículo 79.b). El sistema de selección en estos procesos será el de concurso garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia, con las particularidades del artículo 86.2. Estas plazas no computarán en la tasa de reposición de efectivos.

**Prórroga:** Los contratos de Profesoras y Profesores Asociadas/os vigentes a la entrada en vigor de la LOSU, podrán renovarse en las mismas condiciones y con la misma dedicación docente hasta que las plazas estén incluidas en un proceso de estabilización de los previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y en cualquier caso *antes del 31 de diciembre de 2024*.

Téngase en cuenta la ampliación del plazo previsto (31 de diciembre de 2024), como consecuencia de lo previsto en la Ley 1/2024, de 7 de junio, por la que se regulan las enseñanzas artísticas superiores y se establece la organización y equivalencias de las enseñanzas artísticas profesionales (BOE de 8 de junio), en cuya DF cuarta se añade una nueva disposición transitoria novena bis en la LOSU con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria novena bis. Temporalidad en la implementación de las medidas relativas a la atracción de talento joven, rejuvenecimiento y estabilización de plantillas previstos en la presente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.

1. *Con el objetivo de garantizar la operatividad en el desarrollo y en la articulación de los procesos de adaptación en las estructuras de las plantillas de profesorado recogidas en la disposición transitoria séptima y en la disposición transitoria décima segunda en la presente Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, se establece como período máximo de implementación de las medidas contempladas en las disposiciones transitorias séptima y décima segunda el final del curso académico 2027-2028 (se entiende por ello, junio 2028).*

Opción 2: La propia D. T séptima 3 dispone que: "En el plazo establecido en el apartado anterior (antes 31 de diciembre de 2024, ahora junio 2028) y para el supuesto de plazas de Profesorado Asociado con una dedicación docente superior a la prevista en el citado artículo 79.b), las universidades públicas podrán articular procesos de estabilización de estas plazas a través de actuaciones específicas que favorezcan el paso de Profesorado Asociado con título de Doctor/a a la figura de Profesorado Ayudante Doctor/a".

En sentido similar, se pronuncia la DT Octava LOSU bajo la rúbrica: "Mecanismos de adaptación para determinadas figuras de PDI de las Universidades Públicas" para Profesores asociados durante al menos cinco años en los 7 años anteriores, ofreciendo las mismas opciones que se han señalado para los profesores sustitutos: Mérito preferente en acceso a ayudante Dr. o equivalente; Contrato pre-doctoral para docentes no doctores y promoción

Interna a PPL para quienes hayan estado contratados con "carácter indefinido": ¿contradictorio con la referencia a profesores asociados de la LO 6/2001? (art. 53. C) "de carácter temporal". ¿O es para asumir la contratación fraudulenta existente hasta ahora?

## 2.5. PROFESORES EMÉRITOS:

Profesores eméritos, nombrados por las universidades, de acuerdo con sus Estatutos, entre el personal docente e investigador funcionario o laboral jubilado que haya prestado servicios destacados en el ámbito docente, de investigación o de transferencia e intercambio del conocimiento e innovación en la misma universidad (artículo 81 LOSU).

Requisitos de desempeño, acceso y funciones: determinado por cada Universidad

## 2.6. PROFESORES VISITANTES:

- Profesores visitantes: docentes e investigadores de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros, que podrán ser contratados por las Universidades.

-Duración máxima de dos años, improporcional y no renovable

## III. CONTRATACIÓN AL AMPARO DE LA LEY 14/2011, DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

Como se ha señalado, la LOSU en su artículo 77, contempla la posibilidad de que las Universidades puedan contratar, con financiación interna de la universidad o con financiación externa, personal investigador en las modalidades de contrato pre-doctoral, contrato de acceso de personal investigador doctor, contrato de investigador/a distinguido/a y contrato de actividades científico-técnicas, en los términos previstos por la Ley 14/2011, de 1 de junio:

### 1. CONTRATO PRE-DOCTORAL (art. 21 LCTI)

- Finalidad: contrato que tendrá por objeto la realización de tareas de investigación, en el ámbito de un proyecto específico y novedoso,
- Requisitos:

\*Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS o master universitario, o equivalente, y

\*hayan sido admitidos a un programa de doctorado.

Este personal tendrá la consideración de personal investigador pre- doctoral en formación.

- Contrato: de duración determinada, a tiempo completo, no podrá ser de duración inferior a un año ni superior a cuatro, salvo cuando el contrato se concierte con una persona con

discapacidad, que podrá alcanzar una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

- Indemnización: A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

## 2. CONTRATO DE ACCESO DE PERSONAL INVESTIGADOR DOCTOR (art. 22 LCTI)

- Requisitos: Dichos contratos sólo podrán concertarse con quienes estén en posesión del Título de doctor o equivalente.

- Duración: Duración determinada y a TC. La duración del contrato será al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años. Las prórrogas no podrán tener una duración inferior a un año. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá alcanzar una duración máxima de ocho años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el grado de las limitaciones en la actividad.

- Funciones: El trabajo a desarrollar consistirá primordialmente en la realización de tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional

- Indemnización: A la finalización del contrato por expiración del tiempo convenido, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la prevista para los contratos de duración determinada en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

## 3. CONTRATO DE INVESTIGADOR/A DISTINGUIDO/A (art. 23 LCTI)

Dicha modalidad contractual aparece también prevista en el artículo 84 LOSU, indicando que las Universidades, de acuerdo con sus Estatutos y los procedimientos de selección que establezcan, podrán contratar bajo esta modalidad a docentes e investigadores, tanto españoles como extranjeros, que estén desarrollando su carrera académica o investigadora en el extranjero, y cuya excelencia y contribución científica, tecnológica, humanística o artística, sean significativas y reconocidas internacionalmente, de conformidad con lo previsto en la LCTI para la modalidad de investigador distinguido. Es por ello que el régimen jurídico de esta modalidad contractual requiere acudir al artículo 23 LCTI.

Finalidad: desarrollar tareas docentes, investigadoras, de transferencia e intercambio del conocimiento, de innovación o de dirección de grupos, centros de investigación y programas científicos y tecnológicos singulares.

Objeto del contrato: dirección de equipos humanos como investigador/a principal, dirección de centros de investigación o transferencia de conocimiento e innovación, o de instalaciones y programas científicos y tecnológicos singulares de gran relevancia en el ámbito de conocimiento de que se trate, en el marco de las funciones y objetivos del empleador.

Jornada: la duración de la jornada laboral, los horarios, fiestas, permisos y vacaciones serán los fijados en las cláusulas del contrato. Las Profesoras y Profesores Distinguidos podrán desarrollar tareas docentes por una extensión máxima de 180 horas lectivas por curso académico (no obstante, téngase en cuenta que la LCTI limita a 100 horas anuales).

- Duración: Las que las partes acuerden.
- Extinción: El contrato podrá extinguirse por desistimiento del empleador, comunicado por escrito con un preaviso de tres meses, sin perjuicio de las posibilidades de rescisión del contrato por parte del empleador por causas procedentes. En caso de desistimiento del empleador, el personal investigador contratado tendrá derecho a percibir la indemnización prevista para el despido improcedente TRET, sin perjuicio de la que pudiera corresponderle por incumplimiento total o parcial del preaviso.

#### **4. CONTRATO DE ACTIVIDADES CIENTÍFICO-TÉCNICAS (art. 23 bis LCTI)**

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 bis LCTI, esta modalidad contractual podrá celebrarse con Personal con título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura, Diplomatura, Arquitectura Técnica, Ingeniería Técnica, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora. Asimismo, se podrá celebrar con personal cuya formación, experiencia y competencias sean acordes con los requisitos y tareas a desempeñar en la posición que se vaya a cubrir.

- Objeto: realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, construidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos o contratos de I+D+I.
- Procedimientos de selección: convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.

- Duración indefinida.
- Derechos y obligaciones: serán de aplicación el TREBEP y TRET, correspondiendo al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral

## CONCLUSIONES

- Primera: No cabe duda de que la situación actual del personal docente e investigador laboral en el sistema universitario español, se ha producido al desvirtuarse la razón de ser de las distintas modalidades contractuales previstas para el PDI en el seno de las Universidades Públicas. Situación respecto de la que creemos se ha tenido conciencia por todas las partes afectadas pero que se ha preferido silenciar y camuflar por intereses diversos. Utilizando la coloquial expresión, *"de aquellos polvos vienen estos lodos"*.
- Segunda: Ante la experiencia que ofrece el pasado, quedamos esperanzados en que se siga la ruta establecida en las figuras contractuales y funcionariales previstas; evitando que las mismas se desvirtúen y lleven a un panorama desolador como al que actualmente asiste y sufre el docente universitario que quiere iniciar y continuar con su carrera académica en la Universidad.
- Tercera: Carencias de la normativa actual, muchas. La LOSU deja importantes cuestiones en el aire respecto, principalmente, la modalidad contractual necesaria para dar cumplimiento a la fase de incorporación como fase previa y necesaria para garantizar una futura consolidación y promoción. No solo ha de mirarse al pasado sino también al futuro, no solo se debe dar respuesta a la precariedad laboral sino también al envejecimiento de la plantilla. Problemática esta que parece obviar el legislador al olvidar una modalidad contractual tan necesaria y que sigue, de nuevo erróneamente, derivando esa fase de incorporación hacia el profesorado sustituto, como única vía primigenia de lograr la incorporación como personal docente al sistema universitario.
- Cuarta: Atender a la posible problemática de la extinción de la relación laboral del ayudante doctor. Preocupante, el silencio absoluto del borrador del anteproyecto del Estatuto del PDI que esperamos que corrija sus grandes deficiencias en el proceso de elaboración. A modo de ejemplo, no se puede dedicar un capítulo con tres extensos artículos a reconocer derechos ya reconocidos por la CE y otras leyes de desarrollo, y no hacer mención alguna a la extinción de las relaciones laborales en el seno de las Universidades Públicas o, lo que quizás es más llamativo, se mencionan las tres etapas de la carrera profesional del PDI e indica que se inicia con la figura del profesor ayudante Dr. y ¿hasta ahí? ¿No se inicia con el contrato pre-doctoral? ¿Queda esta figura fuera del Estatuto cuando específicamente su artículo 2 respecto de su ámbito de aplicación se remite al artículo 77 LOSU y este precepto menciona específicamente el contrato pre-doctoral?

- Quinta: Apostar por la importante labor tanto de los nuevos Estatutos de cada Universidad como de la negociación colectiva. Es ahora la oportunidad de clarificar y configurar el régimen laboral del PDI en las Universidades Públicas, salvando y dando respuesta de manera coherente a las lagunas del legislador, debiendo siempre tener presente las particularidades de la actividad desarrollada por el PDI.