

LAS MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL DEL PROFESORADO Y DEL PERSONAL INVESTIGADOR EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

Autor: Moreno Gené, Josep (Dir.)
Editorial: Atelier, 2024, 233 págs.

El título de la obra, "Las modalidades de contratación laboral del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas, transmite de un modo inequívoco cuál es el objetivo de la misma, que no es otro que el llevar a cabo un análisis sistemático y muy riguroso de las múltiples transformaciones acaecidas en el régimen jurídico de la contratación laboral de los diferentes colectivos que se dedican a la docencia y a la investigación en el ámbito universitario, es decir, el profesorado y el personal investigador.

El punto de partida de este estudio se encuentra en la constatación por parte del autor del hecho de que, desde finales del año 2021, se ha puesto en marcha lo que bien podría definirse como un auténtico tsunami normativo que de forma directa o indirecta ha afectado a toda la contratación laboral del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas. A tal efecto, a lo largo del capítulo primero, bajo la rúbrica de "El convulso proceso de laboralización del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas" se van analizando, en orden cronológico, las numerosas reformas normativas con afectación en la contratación laboral en el ámbito docente e investigador.

Entre estos hitos normativos, el autor destaca la profunda transformación de la contratación laboral, acometida mediante la reforma laboral de 2021, la reforma de las modalidades contractuales específicas del personal

investigador, llevada a cabo, primero, mediante el Real Decreto-Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (en adelante, Real Decreto-Ley 8/2022), y, después, por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia (en adelante, Ley 17/2022) y, finalmente, la reforma del modelo de contratación laboral del profesorado universitario efectuada por la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU).

El autor enmarca todos estos cambios normativos en una clara voluntad de acabar o, cuanto menos, de reducir las inaceptables cotas de temporalidad y de precariedad laboral que actualmente definen al profesorado y al personal investigador de las universidades públicas, pero también, de garantizar la continuidad y renovación de los tan envejecidos equipos investigadores y docentes de las universidades públicas españolas. Medidas que, en cualquier caso, en opinión del autor, se encuentran íntimamente alineadas con los objetivos de la reforma laboral de 2021 en materia de contratación laboral, potenciándose de este modo en el ámbito universitario la contratación por tiempo indefinido y la mejora de la calidad de la contratación temporal.

Es precisamente desde la previsión de estos ambiciosos objetivos que se pretenden alcanzar por las diferentes reformas expuestas, especialmente, las llevadas a cabo por la LOSU y la Ley 17/2022, que, a lo largo de esta monografía, se analizan los cambios introducidos en la contratación laboral del profesorado y del personal investigador al servicio de las universidades públicas y, por tanto, se lleva a cabo una profunda valoración sobre la incidencia de dichas normas en el diseño de la carrera universitaria e investigadora, la reducción de la temporalidad y la mejora de las condiciones de trabajo correspondientes a estos colectivos.

Con el fin de dar cumplimiento a este objetivo, en el capítulo segundo, que lleva por título "Marco General de la contratación laboral del profesorado y del personal investigador por parte de las universidades públicas", el autor recuerda que la LOSU no ha afectado al carácter laboral del

régimen del personal docente e investigador contratado por las universidades públicas, habiéndose limitado únicamente a intentar resolver algunas de las principales deficiencias que el mismo estaba planteando. En consecuencia, se ha mantenido el modelo o sistema mixto, en el que coexisten dos regímenes jurídicos diversos en relación con el personal docente e investigador de las universidades públicas, con las consecuentes dificultades de gestión que, a criterio del autor, ello está comportando: el funcional o estatutario, por el que se rigen los docentes e investigadores integrados en los cuerpos docentes y el laboral aplicable sobre todos los contratados.

Bajo esta premisa, el autor analiza, en sucesivos epígrafes, cuál es la naturaleza jurídica de las relaciones laborales del sistema universitario, las actuales modalidades contractuales de contratación laboral del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas, las fuentes reguladoras de la relación laboral universitaria, el régimen de dedicación, en especial la docente, del profesorado universitario y las limitaciones a la contratación laboral y temporal del mismo.

A partir de estas premisas, en los sucesivos capítulos se analizan de un modo específico las muy numerosas modalidades de contratación laboral a las que pueden acudir las universidades públicas, tanto las previstas en la LOSU como en la Ley de la Ciencia, no en vano, siguen convergiendo en el ámbito universitario las modalidades de contratación específicas del ámbito universitario previstas en la LOSU y las modalidades de contratación específicas del ámbito de la investigación previstas en la Ley de la Ciencia, lo cual, a juicio del autor comporta que en el devenir cotidiano de las universidades públicas se vayan entrelazando y/o entremezclando las diferentes figuras contractuales previstas inicialmente por separado en ambas normativas, de modo que una misma persona puede pasar alternativamente y sucesivamente por las diferentes figuras contractuales de carácter temporal previstas en ambas normas, con los obstáculos que ello puede comportar en su estabilización laboral. El abordaje conjunto e integrado de las diferentes modalidades de contratación laboral previstas en la LOSU y

en la Ley de la Ciencia y que confluyen en el seno de las universidades públicas constituye la principal y más novedosa opción metodológica del autor frente a otros trabajos que analizan la normativa universitaria y la de investigación por separado.

Por lo demás, a la hora de llevar a cabo este análisis, el autor aborda por separado aquellas modalidades contractuales que integran la carrera profesional del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas diseñadas en la LOSU y en la Ley de la Ciencia y aquellas otras modalidades contractuales previstas en ambas normas al margen de la carrera profesional, con las que se pretenden satisfacer determinadas necesidades específicas de la actividad docente e investigadora que se desarrolla en las universidades públicas.

De conformidad con la metodología expuesta, el autor dedica el capítulo tercero a las "Modalidades contractuales que conforman la carrera profesional del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas".

Con esta finalidad, el autor analiza, en primer lugar, los cambios introducidos en el contrato predoctoral, en lo referente a su objeto, que ahora pasa a incluir el período de orientación postdoctoral, las nuevas causas de interrupción del cómputo de su duración y, muy especialmente, la introducción del derecho a la indemnización por fin de contrato.

Asimismo, el autor analiza el indudable impacto que tendrá en esta modalidad contractual la eliminación de la figura del ayudante que lleva a cabo la LOSU y con la que, sin lugar a dudas, el contrato predoctoral compartía espacios comunes, lo cual redundará, necesariamente, en la potenciación de esta última modalidad contractual. Pese a la larga tradición de la figura del ayudante, el autor mantiene que con esta opción se eliminan los agravios comparativos que podían derivarse del hecho de que, mientras que en algunos casos la carrera universitaria se iniciaba mediante la figura del ayudante, en otros, se hacía a través del contrato predoctoral, que normalmente lleva aparejadas condiciones laborales menos favorables.

Una vez concluida con éxito la etapa predoctoral, el autor identifica las dos vías que se le abren al/a la doctor/a reciente para poder continuar con su carrera profesional.

En primer lugar, puede acceder a alguna de las muy exigentes ayudas postdoctorales que se ofertan desde distintas instancias internacionales, estatales, autonómicas y universitarias, así como también, desde el sector privado, que le permitan perfeccionar su actividad investigadora y, en su caso docente, hasta poder acceder a una contratación más estable, ya sea en el sistema universitario o en el sistema de investigación. Como bien señala el autor, esta vía va a canalizarse a partir de ahora a través del nuevo contrato de acceso de personal investigador doctor incorporado por la Ley 17/2022.

En este punto, el autor analiza con gran detalle el nuevo contrato de acceso de personal investigador doctor que, a su juicio, no constituye un mero cambio de denominación respecto a su antecesor, el contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. Con esta finalidad se procede al estudio de su objeto, duración, régimen de dedicación, derecho supletorio, causas de interrupción, derecho a la indemnización fin de contrato y necesidad de autorización en su caso y, de forma muy especial, su orientación hacia la consolidación del personal investigador.

En segundo lugar, el autor señala que el doctor reciente también puede acudir al contrato de profesorado ayudante doctor que, tras la entrada en vigor de la LOSU, constituye el primer eslabón declarado de la carrera universitaria. A tal efecto, el autor llama la atención sobre el hecho de que, una vez eliminada la figura de la ayudantía, el contrato de profesorado ayudante doctor se configura como la vía principal de acceso a la carrera académica, articulándose al respecto un largo período de experimentación práctica de la formación adquirida con la obtención del doctorado. Sin embargo, el autor mantiene que este propósito podría quedar desvirtuado por la encomienda a este profesorado de funciones de transferencia e intercambio del conocimiento y de funciones de gobierno de la universidad.

A criterio del autor, el carácter formativo –finalidad de experiencia o perfeccionamiento- del profesorado ayudante justificaría que el tiempo consumido en los anteriores contratos de profesorado ayudante doctor LOU deba tomarse en consideración a los efectos de determinar la duración y, en su caso, el propio acceso a la nueva modalidad de contrato de profesorado ayudante doctor LOSU.

Por lo demás, el autor señala como principal novedad respecto a la figura del profesorado ayudante doctor prevista en la LOU, el hecho de que para acceder a esta figura no sea necesaria acreditación alguna, sino que bastará con estar en posesión del título de doctor/a. Con ello, se flexibiliza al máximo el inicio de la carrera universitaria, facilitándose las vocaciones universitarias, puesto que de este modo se evitan aquellas travesías del desierto que habitualmente suponía el tránsito desde la obtención del título de doctorado hasta que se obtenían las acreditaciones necesarias para poder acceder a la figura de profesorado ayudante doctor y continuar de este modo con la carrera universitaria.

Una vez expuestas las dos vías por las que puede transitar el/la doctor/a reciente, el autor señala de forma crítica que, en numerosas ocasiones, no se trata realmente de dos vías paralelas, de modo que el/la doctor/a reciente transita de forma exclusiva por una o por otra vía, sino que, especialmente, en el seno de las universidades públicas, se configuran como dos vías acumulativas. A criterio del autor, ello constituye un notable elemento de precarización de la carrera profesional del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas, en tanto que contribuye a retrasar, en muchas ocasiones, de un modo totalmente injustificado, su estabilización laboral.

En relación con la estabilización del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas, el autor distingue entre el tránsito del contrato de acceso de personal investigador doctor a la condición de funcionario o personal laboral fijo y el acceso del profesorado ayudante doctor a la figura de profesorado permanente laboral o, en su caso, de profesorado titular de universidad.

En relación con la primera vía de estabilización expuesta, el autor señala que la Ley 17/2022 ha incorporado al diseño de

carrera investigadora una especie de itinerario, que debería conducir a la consolidación laboral de aquellos/as investigadores/as contratados mediante el contrato de acceso de personal investigador doctor, que al superar la evaluación de su actividad investigadora obtengan la certificación como investigador/a establecido/a –certificado R3-, la cual, se prevé que sea reconocida en los procesos selectivos de nuevo ingreso estable que sean convocados por universidades y organismos públicos de investigación – valoración como méritos investigadores y proyección sobre las pruebas o fases de valoración del currículum del personal investigador-. Con este mismo objetivo, también se establecen determinadas reservas de plazas para la incorporación del personal investigador que cuente con el referido certificado R3, tanto en universidades como en organismos públicos de investigación.

El resultado final de este “itinerario de consolidación” no es otro que el de alcanzar el anhelado objetivo de la estabilización laboral del personal investigador vinculado mediante el contrato de acceso de personal investigador doctor, a través de su acceso a la condición de personal laboral fijo o funcionario en universidades públicas u otros centros de investigación, culminándose de este modo la carrera investigadora diseñada en la Ley 17/2022. Pese a los avances que puede suponer este “itinerario de consolidación”, el autor concluye que todavía no puede considerarse que nos encontramos ante un auténtico modelo de “tenure track”.

En relación con la segunda vía de estabilización del profesorado universitario, la LOSU prevé que, tras un periodo aproximado de cuatro años como personal investigador predoctoral y de seis años como profesorado ayudante doctor, lo que suma un periodo formativo de diez años, el profesorado ya se encuentra en disposición de acceder a la anhelada estabilidad laboral mediante el acceso a la figura de profesorado permanente laboral. Para acceder a esta figura de profesorado universitario, además de requerirse la titulación de doctorado, se exige la necesidad de contar con la acreditación correspondiente. Ahora bien, en este punto, el autor señala que también se recoge una previsión que debe

permitir que la estabilización laboral sea más accesible y rápida, puesto que se prevé que dicha acreditación deberá adaptarse a la duración de la etapa inicial de la carrera académica diseñada ahora por la LOSU. El autor mantiene que con ello se deberían evitar las travesías del desierto que se producían con el diseño de carrera universitaria previsto en la LOU, entre la finalización del contrato de profesorado ayudante doctor y el acceso a la figura de profesorado contratado doctor. Como señala el autor, con la flexibilización de los requisitos de obtención de la acreditación para el acceso a la figura de profesorado permanente laboral, al tiempo que se fomenta la contratación indefinida, se reduce la contratación temporal del profesorado universitario, en no pocas ocasiones, de carácter irregular. Llegados a este punto, el autor plantea la cuestión de si la figura del profesorado permanente laboral se diseña en la LOSU como un destino final o, en su caso, a largo plazo, del profesorado universitario paralelo a los cuerpos docentes o si, por el contrario, se trata de un eslabón más por el que debe transitar el profesorado universitario antes de acceder a la condición funcional.

A tal efecto, el autor mantiene que, aunque la LOSU procede a equiparar lo máximo posible la figura del profesorado permanente laboral con la del profesorado funcionario de los cuerpos docentes, fundamentalmente con el profesorado titular de universidad, y que podría admitirse que las normativas autonómicas, como ya sucede en la actualidad en algunas comunidades autónomas, puedan diseñar una carrera profesional del profesorado permanente laboral incorporando un cierto derecho de promoción profesional, parece que el acceso a las figuras de profesorado de los cuerpos docentes universitarios se va a acabar imponiendo con carácter general como la culminación natural de la carrera académica del profesorado universitario, primero como profesores/as titulares de universidad y, en su caso, como catedráticos/as de universidad, por ser estas figuras las que tienen una mayor tradición en el sistema universitario español.

A juicio del autor, ello no obsta a que algunos modelos autonómicos minoritarios puedan apostar más decididamente

por la carrera laboral del profesorado universitario, previendo, incluso, una figura de catedrático/a laboral, equivalente a la funcionarial de catedrático/a de universidad y que pueda configurarse como el destino final de la carrera universitaria.

Una vez abordadas las diferentes modalidades contractuales que conforman la carrera profesional del profesorado y del personal investigador en las universidades públicas, en el capítulo cuarto de la monografía el autor analiza de un modo sistemático las diferentes "Figuras contractuales ajenas a la carrera profesional del profesorado y del personal investigador con las que se cubren determinadas necesidades específicas de las universidades públicas".

Para llevar a cabo este análisis, el autor distingue entre las modalidades contractuales reguladas en la Ley de la Ciencia y las reguladas en la LOSU, si bien, constata que, una vez más, todas ellas confluyen en el seno de las universidades públicas.

Por lo que respecta a las modalidades contractuales ajenas a la carrera profesional del profesorado y del personal investigador previstas en la Ley de la Ciencia, el autor señala que la Ley 17/2022, siguiendo la estela del Real Decreto-Ley 8/2022, ha procedido a abordar de un modo específico la reducción de la temporalidad en el sector de la investigación, mediante la articulación de una nueva regulación de la contratación de personal investigador para la realización de tareas de investigación vinculadas a convenios, contratos o proyectos de investigación que, hasta este momento, había venido siendo prácticamente monopolizada por el recurso al contrato para obra o servicio determinados, que gozaba de un diseño extremadamente privilegiado en favor de las universidades públicas y organismos públicos de investigación.

En este punto, el autor procede al exhaustivo análisis del contrato indefinido de actividades científico-técnicas, que, a su juicio, se diseña con los contornos más amplios y flexibles posibles, con el fin de que pueda cubrir todas aquellas contrataciones de personal investigador, tanto en lo que

respecta a los sujetos, al objeto del contrato, a los procedimientos administrativos de contratación, etcétera. El autor muestra su estupefacción, sin embargo, ante el hecho de que la regulación de esta modalidad contractual no aborde de un modo expreso el gran escollo que tradicionalmente ha encontrado la contratación indefinida en el sector de la investigación, a saber, las dificultades que plantea la extinción de estos contratos cuando se extinguen los fondos no estructurales con los que los mismos se financian. Pese a que el autor analiza las diferentes vías extintivas existentes al respecto, concluye que se trata de una cuestión que sigue sin quedar en absoluto resuelta y que, sin lugar a dudas, debería ser abordada en el futuro por el legislador si se pretende realmente potenciar esta modalidad contractual.

Por lo demás, el autor considera que aún se corre el riesgo de que, a pesar del carácter indefinido del contrato de actividades científico-técnicas, el mismo siga conservando unas grandes dosis de "temporalidad" y, por tanto, de precariedad laboral, al estar constantemente vinculado al mantenimiento de la financiación de la que trae causa y, en consecuencia, viéndose extinguido cada vez que la misma finalice.

Por lo que respecta a las modalidades contractuales ajenas al a carrera profesional del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas contempladas en la LOSU, el autor aplaude la clara voluntad de la norma por eliminar las altas tasas de temporalidad existentes en el empleo universitario, para lo cual, contempla un objetivo genérico muy ambicioso y diferentes mecanismos con los que debería poder alcanzarse la consecución del mismo. El objetivo genérico no es otro que la previsión de reducir el porcentaje de profesorado con contrato laboral temporal a un máximo del 8 por ciento. No cabe duda de que se trata de un objetivo muy ambicioso y muy alejado de la situación actual en la que se encuentran las universidades públicas.

El autor señala que esta previsión no se queda en una mera declaración programática, sino que para la consecución de estos objetivos la LOSU recoge diferentes previsiones que

deberían favorecer la reducción de la temporalidad y, por extensión, de la precariedad laboral en el empleo universitario.

Para el autor, no cabe duda que la medida estrella recogida en la LOSU con la que se pretende reducir sustancialmente la temporalidad del profesorado universitario es la nueva y muy controvertida configuración de la figura del profesorado asociado como un contrato de carácter indefinido. Con esta medida, no únicamente se reduce la temporalidad, sino que se combate de raíz el uso fraudulento que actualmente se está haciendo de esta modalidad contractual. Por lo demás, también se contemplan medidas dirigidas a reconducir a una parte significativa de este profesorado asociado con dedicación parcial no deseada hacia la carrera académica prevista por la LOSU. Medidas que, junto a otras dirigidas a otros colectivos de profesorado universitario, son analizadas con detenimiento por el autor en el capítulo quinto de la monografía, que lleva por título "Los mecanismos de adaptación previstos por la LOSU para determinadas figuras de personal docente e investigador".

El autor señala que, pese a las bondades que pueden suponer todas estas medidas, al dotar de una cierta estabilidad y reducir la precariedad laboral de un colectivo tan amplio de profesorado universitario, así como el indudable impacto estadístico que las mismas tendrán en cuanto al cumplimiento del objetivo de reducción de los porcentajes de temporalidad en el empleo universitario, aún se corre el riesgo de que la figura del profesorado asociado siga conservando unas grandes dosis de "temporalidad" y, por tanto, de precariedad laboral, al estar constantemente vinculada la pervivencia del contrato a las necesidades docentes de las que el mismo trae causa y, en consecuencia, pudiendo verse extinguido o modificado cada vez que las mismas varíen, lo cual, no cabe duda que va a desencadenar una importante litigiosidad en el seno de las universidades públicas.

Junto a la medida estrella de pasar a definir a la figura del profesorado asociado como un contrato de carácter indefinido, el autor señala las medidas que incorpora la LOSU dirigidas específicamente a potenciar la causa de

temporalidad de las diferentes figuras temporales de profesorado universitario, con las que se pretenden satisfacer determinados intereses y finalidades, a priori legítimas, de las universidades públicas, como es la introducción de la figura del profesorado sustituto, que debe contribuir significativamente a erradicar el recurso abusivo a la figura de profesorado asociado; la reformulación de la figura del profesor visitante, con el objetivo de que la misma deje de ser empleada como un subterfugio para el cumplimiento de otras finalidades "ilegítimas" de la universidad; la incorporación del profesorado distinguido, con el que se persigue la captación de talento y la internacionalización de la universidad española; y, finalmente, el mantenimiento de la figura del profesorado emérito, con la que el profesorado jubilado pueda contribuir desde su experiencia a mejorar la docencia e impulsar la investigación y transferencia e intercambio del conocimiento e innovación.

Ahora bien, a criterio del autor, el diseño de alguna de estas figuras, especialmente, la del profesorado sustituto, ya permite vislumbrar que se tratará del nuevo campo de batalla de la lucha contra la precariedad laboral del profesorado universitario.

El excelente análisis efectuado por el autor a lo largo de esta monografía, le sitúa en la posición idónea para poder responder a la cuestión que se plantea en el capítulo sexto, que no es otra que la de si las diferentes reformas acaecidas en los últimos años van a suponer "¿el fin a la cultura de la temporalidad y de la precariedad laboral en el ámbito universitario?"

En este punto, el autor concluye que el conjunto de medidas adoptadas en los últimos años en el ámbito de la contratación laboral del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas constituye un paso muy importante, aunque todavía no definitivo, en la normalización de la contratación laboral de estos colectivos, a la que ineludiblemente también deberá contribuir el futuro Estatuto del Personal Docente e Investigador previsto en la disposición final décima de la LOSU, pero todavía no aprobado. Como acertadamente señala el autor, únicamente el paso del

tiempo nos podrá decir si todas estas medidas serán suficientes para poner fin a las fuertes inercias existentes en el empleo público universitario y poner coto de un modo significativo a la temporalidad y precariedad laboral que durante demasiado tiempo han definido a la profesión de profesor/a e investigador/a universitarios.

La excelente investigación que se recoge en esta monografía no resulta nada sorprendente para todos aquellos que llevamos mucho tiempo siguiendo la brillante trayectoria académica del profesor Josep Moreno Gené, que, sin ningún género de dudas, ha sido unos de los precursores en el estudio desde una perspectiva laboral del régimen jurídico del profesorado y del personal investigador de las universidades públicas; estudios que, por lo demás, lleva realizando desde hace más de veinticinco años con un insuperable rigor jurídico.

ANA MARÍA ROMERO BURILLO

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Lleida (España)

ana.romero@udl.cat